



OBSERVATOIRE RÉGIONAL EMPLOI FORMATION

# *Les métiers d'animateur sportif et d'animateur socioculturel*

Etude prospective – Région Picardie

**Décembre 2005**

**Etude réalisée en partenariat  
avec le Cabinet AMNOS**



*Département de l'Association OCEF Picardie*  
50 rue Riolan – 80000 AMIENS

Tél : 03 22 82 20 50 – Télécopie : 03 22 82 20 51 – E-mail : [oref@wanadoo.fr](mailto:oref@wanadoo.fr) – Site internet : [www.oref-picardie.org](http://www.oref-picardie.org)

<b>RAPPEL DU CADRE D'INTERVENTION</b> .....	<b>3</b>
Les objectifs de l'étude	4
La méthodologie d'investigation	5
<hr/>	
<b>① LES GRANDES TENDANCES D'ÉVOLUTION DES MÉTIERS D'ANIMATEUR SPORTIF ET D'ANIMATEUR SOCIOCULTUREL</b> .....	<b>6</b>
1. La position des métiers au regard de l'évolution des deux secteurs concernés et du contexte régional.....	7
1.1. Des secteurs confrontés à de fortes mutations	7
1.2. Le rôle particulier des loisirs et du secteur associatif dans le contexte régional	8
2. Les principales données de cadrage.....	9
2.1. Les données « Emploi » : des métiers en développement mais encore très précaires	9
2.2. Le marché du travail (sources : DRTEFP, ANPE) : la confirmation d'indicateurs de précarité et de fragilité	11
2.3. Le système de formation	13
3. L'analyse des activités et des compétences mobilisées.....	17
4. Les pratiques en matière de développement des compétences des salariés (Source : enquête auprès des employeurs).....	18
4.1. L'absence de réflexion sur les métiers et les compétences : une identification des besoins de formation structurée par l'obligation de diplôme.	18
4.2. Une offre de formation mal identifiée bien que peu diversifiée.	18
4.3. Les pratiques et les préférences en matière de formation continue	19
4.4. Un certain décalage entre le contenu des diplômes et la réalité des métiers	19
4.5. En conclusion	20
5. La façon dont les employeurs analysent l'avenir de leur structure et des emplois...	21
6. Synthèse des observations : analyse des forces et des faiblesses.....	23
<hr/>	
<b>② LE "PLAN DE DÉVELOPPEMENT ET DE PROFESSIONNALISATION DES MÉTIERS ET DES SECTEURS"</b> .....	<b>24</b>
1. Accompagner l'évolution des métiers et des compétences.....	25
2. Développer la formation continue et l'apprentissage.....	26
3. Développer les compétences des bénévoles.....	27
4. Favoriser la « déprécarisation » de ces métiers.....	28
5. Développer l'orientation et le conseil professionnel vers les métiers du secteur.....	28
<hr/>	
<b>ANNEXES</b>	<b>29</b>
1. Composition du comité de pilotage.....	30
2. Échantillon d'enquête auprès des employeurs.....	31
3. Questionnaire .....	33
4. Lexique .....	47
5. Éléments de bibliographie.....	48

## RAPPEL DU CADRE D'INTERVENTION

---

- ⇒ Les objectifs de l'étude
- ⇒ La méthodologie d'investigation

## LES OBJECTIFS DE L'ETUDE

A la suite d'une analyse des métiers de l'animation sportive, socioéducative et socioculturelle en région Picardie, **deux métiers ont été identifiés comme particulièrement dynamiques** :

- **Animateur socioculturel**, c'est-à-dire toute personne assurant, contre rémunération, l'encadrement de tout public dans le cadre d'une activité de type culturel (activités à finalité ludique, éducative, sociale, touristique...).

Ce métier représentait 2.554 emplois en région Picardie au dernier recensement de 1999, soit 139% d'augmentation depuis le recensement de 1990.

- **Animateur sportif**, c'est-à-dire toute personne assurant, contre rémunération, l'encadrement de tout public dans le cadre d'une activité de type sportive (activités à finalité ludique, compétitive, éducative, sociale, touristique...).

Ce métier représentait 1.700 emplois en région Picardie au dernier recensement de 1999, soit 51,2% d'augmentation depuis le recensement de 1990.

Une étude<sup>1</sup> a alors été commanditée par le Conseil Régional à l'OREF Picardie. Celle-ci a été réalisée en partenariat avec le cabinet AMNYOS Consultants. Ses deux objectifs principaux ont été les suivants :

① **Analyser les grandes tendances d'évolution des métiers d'animateur sportif et d'animateur socioculturel.** Ces grandes tendances ont plus particulièrement été analysées selon cinq axes :

1. La position de ces métiers au regard de l'évolution plus globale des deux secteurs concernés (le sport et l'éducation populaire) et au regard du contexte régional.
2. Les principales données de cadrage : l'emploi, le marché du travail, la formation.
3. L'analyse des activités et des compétences mobilisées.
4. Les pratiques en matière de développement des compétences des salariés.
5. Les principaux secteurs créateurs d'activité, les freins au recrutement.

② **Formuler des préconisations**, identifiant le rôle des politiques publiques régionales et territoriales en la matière. Ces préconisations ont été formalisées sous la forme d'un **Plan de développement et de professionnalisation des métiers et des secteurs.**

---

<sup>1</sup> L'étude a bénéficié des financements de l'Etat et du Conseil Régional dans le cadre du Contrat de Plan Etat-Région avec une participation du FSE.

# LA METHODOLOGIE D'INVESTIGATION

Les investigations se sont appuyées sur un Comité de pilotage riche et diversifié (Cf. composition du Comité de pilotage en page 30). Ce comité de pilotage s'est réuni aux étapes clefs de la mission : la formalisation du cahier des charges, la définition des modalités opérationnelles d'investigation, la mise en débat des résultats d'étude et la définition du plan d'actions.

Le présent rapport d'étude est par ailleurs nourri par **trois principales sources d'informations** :

1. **Des analyses documentaires et statistiques** réalisées par l'OREF portant sur :
  - une analyse des études réalisées dans d'autres régions et au niveau national.
  - les données sur l'emploi (UNEDIC),
  - les données sur le marché du travail (DRTEFP, ANPE),
  - les données sur l'offre régionale des formations initiale et continue.
  - l'exploitation d'une enquête sur l'insertion des étudiants sortant de la filière STAPS réalisée par l'Université de Picardie Jules Verne.
2. **Une enquête postale auprès de 300 employeurs** : privés (associatifs et marchands) et publics ont 76 ont répondu à l'enquête (taux de réponse : 25%) Cf. composition de l'échantillon d'enquête (pages 31 et 32) et questionnaire (pages 33 à 46).
3. **Des entretiens qualitatifs**. Croisement d'informations :
  - Les acteurs chargés des politiques (formation, sport, éducation populaire, jeunesse, tourisme et pleine nature) : Conseil régional, Conseils généraux, DDJS, CTR.
  - Les acteurs de l'AIO (Accueil Information Orientation) : ANPE, ML, CRIJ.
  - Les acteurs de la formation : DRDJS, CREPS, Université (DEP).
  - Les employeurs.

L'enquête auprès des employeurs s'est avérée nécessaire notamment pour la raison suivante : le secteur de l'animation sportive et socioculturelle comprend une diversité d'intervenants (l'Etat, les collectivités territoriales, les associations, les fédérations sportives, les clubs).

Les personnes travaillant dans ce secteur peuvent avoir des statuts différents : salariés, intermittents, bénévoles, vacataires. Pour cette raison, les données statistiques ne permettent pas d'obtenir une vue exhaustive de la réalité mais plutôt, des éclairages partiels.

# ① LES GRANDES TENDANCES D'ÉVOLUTION DES MÉTIERS D'ANIMATEUR SPORTIF ET D'ANIMATEUR SOCIOCULTUREL.

---

Les grandes tendances d'évolution sont analysées selon cinq axes :

1. La position de ces métiers au regard de l'évolution plus globale des deux secteurs concernés (le sport et l'éducation populaire) et au regard du contexte régional.
2. Les principales données de cadrage : l'emploi, le marché du travail, la formation.
3. L'analyse des activités et des compétences mobilisées.
4. Les pratiques en matière de développement des compétences des salariés.
5. La façon dont les employeurs analysent l'avenir de leur structure et de leurs emplois : les principaux secteurs créateurs d'activité, les freins au recrutement.

# 1. LA POSITION DES MÉTIERS AU REGARD DE L'ÉVOLUTION DES DEUX SECTEURS CONCERNÉS ET DU CONTEXTE RÉGIONAL

## 1.1 Des secteurs confrontés à de fortes mutations.

Les métiers d'animateur sportif et d'animateur socioculturel constituent les métiers centraux de deux secteurs : le sport et l'éducation populaire. Ainsi, à certains égards, les résultats de cette étude portant sur les deux métiers précités sont significatifs de la situation plus globale des deux secteurs.

Ces deux secteurs sont confrontés à d'importantes évolutions : articulation entre bénévoles et salariés, développement de l'ancrage territorial, renouvellement des projets associatifs, recherche de nouveaux équilibres entre financements publics et financements privés...

Ces deux secteurs - sport et éducation populaire - sont définis par leur histoire :

- Une assise associative forte et **structurée**. Ces deux secteurs se caractérisent en effet par un fort niveau de structuration aux niveaux départemental, régional et national.
- Un **afflux récent d'emplois salariés**, notamment sous l'effet du dispositif Nouveaux Services Emplois Jeunes (NSEJ) qui a permis à de nombreuses structures de disposer d'un premier emploi. Cet afflux récent n'est pas sans poser des difficultés en matière de management des emplois et de maîtrise de la fonction employeur.
- Un positionnement sensiblement différent au regard de l'emploi salarié. Les pratiques en matière d'emploi salarié sont relativement plus anciennes dans le secteur de l'éducation populaire que dans le secteur sport.
- L'importance du **bénévolat**. Les bénévoles exercent un rôle déterminant dans ces deux secteurs et nombre d'entre eux occupent des fonctions d'animation sportive et/ou socioculturelle.

Les secteurs du sport et de l'éducation populaire présentent un **poids "socio-économique" important**. Le concept d'économie sociale vient en effet renouveler et compléter la façon d'appréhender l'importance de ces secteurs : le poids économique de ces secteurs ne peut être apprécié sans tenir compte de leur **utilité sociale**.

Nous identifions **cinq fonctions potentiellement génératrices de développement de ces secteurs**:

- la fonction éducative,
- la fonction sociale,
- la fonction culturelle,
- la fonction temps libre,
- la fonction de santé publique.

## 1.2 Le rôle particulier des loisirs et du secteur associatif dans le contexte régional.

---

Afin de contextualiser les résultats obtenus, il est important d'analyser et de prendre en compte la configuration générale de la région Picardie. Nous avons donc effectué un repérage des forces et faiblesses du territoire régional :

- **Les faiblesses du contexte régional :**
  - Délitement du tissu industriel.
  - Fort taux de chômage (10,7%, dont 23% de jeunes de moins de 25 ans) et fort taux de précarité.
  - Faibles taux de qualification (46,5% de sorties de niveau V en 2000-2001).
  - Émiettement communal (800 hab. par commune en moyenne) et inégalité d'accès aux services (emploi, formation, loisirs).
  
- **Les atouts du contexte régional :**
  - Développement du tourisme et des loisirs :
    - ▶ Atouts balnéaires, naturels et culturels,
    - ▶ Sites de notoriété (Chantilly, Baie de Somme, Parc Astérix, projet Center Park).
    - ▶ Aire de chalandise (18 millions d'habitants dans un rayon de 150km).
  - **Jeunesse de la population** (27% de moins de 20 ans contre 24,5% au niveau national).
  - Potentialité de création d'emplois dans les **services à la population** (taux régional de services à la population de 65% contre 72% au niveau national).
  - Structuration de **15 grands territoires** et développement des PRAPP (Programmes régionaux d'appui aux pays de Picardie).
  - Rôle important du secteur associatif : offre de loisirs auprès des jeunes, emplois des jeunes, développement des compétences par le bénévolat, lien social.



## 2. LES PRINCIPALES DONNEES DE CADRAGE

### Quelques repères sur les nomenclatures "emploi" et "activité"

#### ■ Les codes « emploi » :

##### **La famille professionnelle : V481 animateur socioculturel**

Le code PCS 4333 animateurs socioculturels et de loisirs

Les codes ROME : 23131 animateur généraliste de loisirs

23132 animateur spécialiste d'activités culturelles et techniques

##### **La famille professionnelle : V482 animateur sportif**

Le code PCS 4233 moniteurs et éducateurs sportifs, sportifs professionnels

Les codes ROME : 23133 animateur spécialiste d'activités sportives

23141 professionnel d'activités sportives

#### ■ Les codes « activité » :

- 552A Auberges de jeunesse
- 552E Autres hébergements touristiques
- 804D Autres enseignements
- 853G Crèches et garderies d'enfants
- 853K Autres formes d'action sociale
- 913E Organisations associatives
- 923D Gestion de salles de spectacle
- 925A Gestion de bibliothèques
- 925C Gestion du patrimoine culturel
- 925E Gestion du patrimoine naturel
- 926A Gestion d'installations sportives
- 926C Autres activités sportives
- 927C Autres activités récréatives

### 2.1 Les données "Emploi" : des métiers en développement mais encore très précaires.

- **Une augmentation de l'emploi** : +139,1% entre 1990 et 1999 pour les animateurs socioculturels, +51,2% pour les animateurs sportifs. Moyenne régionale concernant toutes les familles d'activité professionnelle : +3,7%. Cf. tableau en page suivante.
- Les données issues de l'enquête font apparaître un certain **ralentissement de la progression entre 2002-2005** des emplois d'animateur socioculturel et d'animateur sportif.

- L'emploi salarié privé dans le secteur (soit 15122 salariés répartis dans 2152 établissements) est sous-représenté en Picardie car la part de la Picardie dans l'emploi national est de 2,1% alors que le poids de la population active ayant un emploi est de 2,8% (source UNEDIC 2003).
- La mixité existe dans le socioculturel (les femmes représentent 62,5% des actifs ayant un emploi), faible dans le sport (26% des actifs ayant un emploi sont des femmes, concentration sur un nombre limité de disciplines : gymnastique volontaire, aquagym, équitation...). Moyenne régionale : 43,5% des actifs.
- **Forte part des jeunes de moins de 25 ans** : 20,4% des animateurs socioculturels, 17,4% des animateurs sportifs. Moyenne régionale : 7,5%.

Ces données sont importantes compte tenu du contexte régional caractérisé par un fort taux de chômage des jeunes (Cf. supra).

### Les animateurs sportifs et socioculturels

	actifs ayant un emploi en 1990	actifs ayant un emploi en 1999	aaelt 1999 femmes %	aaelt 25 ans 1999 %	aaelt 50 ans et plus 1999 %	aaelt 99/90 total %
animateurs socioculturels	1068	2 554	62,5	20,4	12,0	139,1%
animateurs sportifs	1124	1 700	25,9	17,4	9,4	51,2%
<b>TOTAL (ensemble des Familles d'activités professionnelles)</b>		<b>645 631</b>	<b>43,5</b>	<b>7,5</b>	<b>20,5</b>	<b>3,7</b>

Source: Recensement de la population au lieu de travail 1999 - INSEE  
aaelt : actifs ayant un emploi au lieu de travail

- **Les très petites structures** : 84% des établissements du secteur emploient moins de 10 salariés en Picardie et 73% des salariés en Picardie (71% en France) travaillent dans des établissements ayant moins de 50 salariés (Source UNEDIC).
- **Des confusions entre emplois bénévoles et emplois salariés.** La frontière entre un salarié à temps partiel et un bénévole indemnisé est souvent floue pour un dirigeant associatif.
- **Le poids du bénévolat.** Trois indicateurs permettent de qualifier plus précisément le poids du bénévolat à partir de l'enquête réalisée auprès des employeurs.
  - Dans plus de 55% des associations interrogées, **pour un emploi salarié, on compte au moins 3 bénévoles actifs** (taux supérieur pour les associations sportives). Dans près de 20% des associations, on compte au moins 10 bénévoles actifs pour un salarié.
  - Dans plus de 68% des associations interrogées, **sur trois bénévoles actifs, au moins un bénévole assure des fonctions d'animation** (taux supérieur pour les associations sportives).
  - Dans 50% des associations, on compte **deux animateurs bénévoles pour un animateur salarié** (taux supérieur pour les associations sportives).

- **Une précarité de l'emploi :**
  - Le **poids des emplois aidés**. Premiers secteurs créateurs d'emplois aidés : 1.000 emplois jeunes dans le champ jeunesse et sport au 31.12.2004 (dont 74% dans les associations) – *Source CNASEA/AMNYOS* - et plus de 150 emplois solidaires.
  - Dans le sport, l'emploi aidé est fréquemment le seul emploi de la structure. Fréquemment des **structures primo employeurs**<sup>2</sup>.
  - Dans le socioculturel, l'emploi aidé n'est quasiment jamais le seul emploi de la structure (2 emplois de droit commun pour 1 emploi aidé).
- **Le poids des temps partiels**<sup>2</sup> :
  - Une majorité d'animateurs sportifs ont des emplois à temps partiel (56%), dont une majorité de temps partiel inférieur à un mi-temps (86%).
  - Ces données sont moins probantes dans le socioculturel.
- Des variations d'effectifs selon des **effets de saisonnalité**<sup>2</sup> (touchant 41% des structures) :
  - Liées avant tout au **rythme des vacances scolaires**.
  - Liées également au climat dans le cas des activités de pleine nature et en particuliers les activités nautiques.

Ces effets de saisonnalité posent deux questions majeures : comment mettre en place des modalités de gestion des ressources humaines prenant en compte ces effets de saisonnalité ? Quelle est la capacité des structures à procurer des emplois pérennes et à proposer une animation de qualité sur le temps des vacances scolaires ?

## 2.2 Le marché du travail (sources : DRTEFP, ANPE) : la confirmation d'indicateurs de précarité et de fragilité.

---

- **Deux métiers fortement touchés par le chômage** : 23,4% pour les animateurs socioculturels (plus de 800 DEFM de cat. 1), 16,7% pour les animateurs sportifs (plus de 350 DEFM de cat. 1), contre une moyenne régionale de 10,9%.
- **De faibles taux de retour à l'emploi** : 11,60% pour les animateurs socioculturels, 13,70% pour les animateurs sportifs (moyenne régionale : 16,40%).
- Une majorité d'offres d'emploi concerne des **contrats de courte durée** (< 6 mois), surtout dans l'animation socioculturelle : 23% d'offres d'emploi inférieures à 1 mois en 2004.
- Un très faible volume d'offres d'emploi parues à l'ANPE en 2004 concerne les animateurs sportifs (179 offres en 2004), indiquant une **faible structuration du marché du travail**. Le bouche à oreille reste le mode exclusif de recrutement pour certaines associations sportives : d'anciens pratiquants deviennent salariés.

<sup>2</sup> D'après les résultats de l'enquête auprès des employeurs susmentionnée.

- Une forte proportion de **demandeurs d'emploi de niveau IV**, particulièrement dans le sport. 34,6% des animateurs socioculturels, 35,4% des animateurs sportifs (moyenne régionale : 15,5%).
- Des **métiers faiblement identifiés et peu promus par les réseaux de l'AIO<sup>3</sup>** (Accueil information orientation). Les réseaux de l'AIO sont en effet confrontés à un véritable **dilemme dans la façon de promouvoir ces métiers** : ces métiers sont fortement attractifs aux yeux des jeunes mais tendent à se caractériser par une certaine précarité. Les réseaux de l'AIO ont alors plutôt tendance à amener les jeunes à prendre conscience de la fragilité de ces métiers. Ces métiers ne sont donc pas promus comme des débouchés professionnels durables. Ainsi, par exemple, le CRIJ a organisé un "Atelier des métiers du sport" pour favoriser une meilleure adéquation entre les représentations du métiers par les jeunes et les réalités du métier.

Les réseaux de l'AIO ne disposent pas de ressources spécifiques pour promouvoir ces métiers :

- **L'ANPE** utilise le ROME (répertoire opérationnel des métiers et des emplois) qu'elle a élaboré. Chaque ALE construit chaque année ses plans d'action. Ils sont conçus en terme d'« intermédiation », c'est-à-dire la définition des actions à entreprendre pour rapprocher les offres et les demandes.
- **Les missions locales** utilisent les fiches métiers élaborées par le CIDJ.
- **Le CRIJ** utilise également les fiches métiers du CIDJ et les relaye auprès des 47 **PIJ** (points information jeunesse) de la région<sup>4</sup>.
- Les SCUIO (Services communs universitaires d'information et d'orientation) disposent de supports assez généralistes et peu contextualisés à la région Picardie.

Si la région Picardie souhaite développer fortement les métiers de l'animation sportive et socioculturelle, il conviendra de doter ces réseaux de supports leur permettant de mieux connaître et promouvoir ces métiers.

#### La demande d'emploi en Picardie au 30.09.2004

Libellé	Indice de chômage	DEFM catégorie 1 09/2004	femmes	Moins de 25 ans	DELD	50 ans et plus	taux de retour à l'emploi
animateurs socioculturels	23,4	824	62,0%	32,4%	32,5%	5,1%	11,60%
animateurs sportifs	16,7	356	27,2%	24,4%	28,1%	3,1%	13,70%
<b>Ensemble des familles</b>	<b>10,9%</b>	<b>85212</b>	<b>49,8%</b>	<b>24,1%</b>	<b>34,0%</b>	<b>14,1%</b>	<b>16,40%</b>

<sup>3</sup> La fonction "orientation des demandeurs d'emploi", centralisée auparavant au niveau de l'AREAF, est aujourd'hui en cours de réintégration au sein des ALE et Missions locales.

<sup>4</sup> À noter que le réseau des PIJ, animé au niveau régional par le CRIJ, représente une ressource potentielle importante pour la promotion de ces métiers auprès des jeunes : le réseau des PIJ a assuré 34.000 accueils en 2004, dont 77% pour des informations liées à l'emploi, les métiers, la formation, l'enseignement.

### L'offre d'emploi à l'ANPE au cours de l'année 2004

Libellé	offre en 2004	offre > 6 mois	Offre < 1 mois	Evolution offre 2003/2004
animateurs socioculturels	990	20,70%	23,30%	-5
animateurs sportifs	179	49,70%	3,40%	-24
<b>Ensemble des familles</b>	<b>69349</b>	<b>33,30%</b>	<b>18,80%</b>	<b>5066</b>

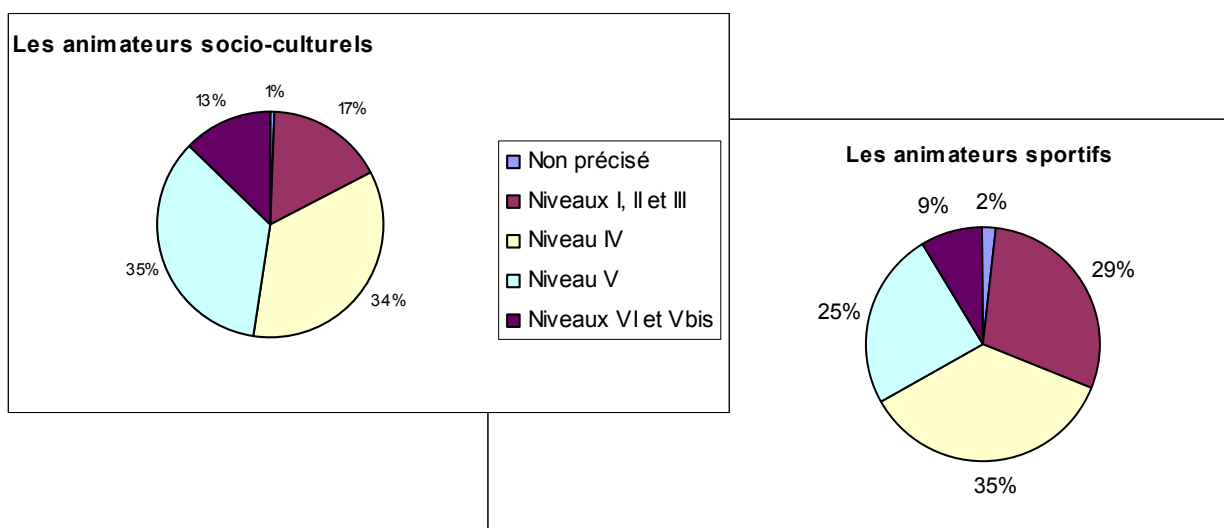
Source : DRTEFP

### Répartition des demandeurs d'emploi (catégorie1) en Picardie par niveau de formation. Septembre 2004

	Non précisé		Niveaux I, II et III		Niveau IV		Niveau V		Niveaux VI et Vbis		Total DEFM
	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	
animateurs socioculturels	5	0,6%	140	17,0%	285	34,6%	288	35,0%	106	12,9%	<b>824</b>
animateurs sportifs	7	2,0%	104	29,2%	126	35,4%	88	24,7%	31	8,7%	<b>356</b>
<b>Ensemble des familles</b>	<b>2691</b>	<b>3,2%</b>	<b>12064</b>	<b>14,2%</b>	<b>13177</b>	<b>15,5%</b>	<b>33454</b>	<b>39,3%</b>	<b>23826</b>	<b>28,0%</b>	<b>85212</b>

Source : DRTEFP – septembre 2004

DEFM – Demandeurs d'emplois en fin de mois.



## 2.3 Le système de formation<sup>5</sup>.

Un peu plus de la moitié des diplômes professionnels est délivrée dans le secteur sport (Cf. tableaux page 16) :

- 115 diplômes ont été délivrés dans le secteur sport en 2004, dont la quasi-totalité de diplômes de niveau IV.
- 105 diplômes ont été délivrés dans le secteur socioculturel en 2004, dont 50% de niveau V (BAPAAT), 44% de niveau IV (BEATEP) et 6% de niveau III (DEFA)<sup>6</sup>.

<sup>5</sup> Voir également le Chap. 4 en page 18.

<sup>6</sup> N.B. Le BAFA est un diplôme non professionnel.

Le secteur du sport comme celui du socioculturel est **trop peu ouvert à l'offre de formation de droit commun** et dispose d'une offre dédiée et plutôt cloisonnée.

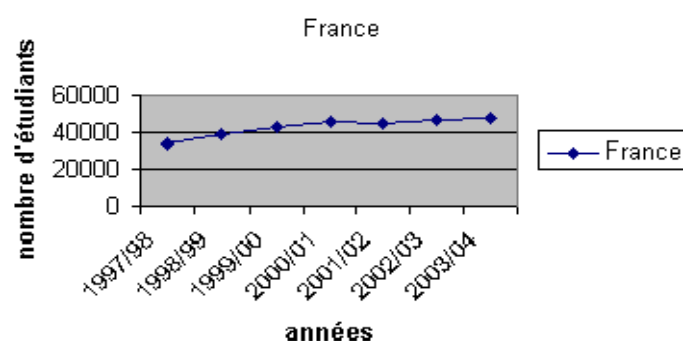
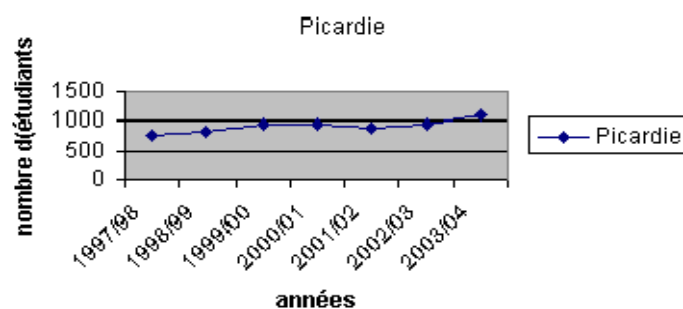
- Les formations dispensées par les têtes de réseau associatives représentent l'essentiel de l'offre de formation.
- Les formations dispensées par le MJSVA, via le **CREPS**. A noter que des initiatives ont été prises pour développer les formations en alternance et l'apprentissage, notamment par la mobilisation des tuteurs en entreprise (maîtres d'apprentissage).
- Les formations dispensées par **l'Education nationale** :

Dans le cadre des formations initiales proposées par l'Education nationale la filière « sciences et techniques des activités physiques et sportives » (STAPS) prépare aux métiers de sport. Depuis les sept dernières années le nombre d'étudiants inscrits dans cette filière a fortement augmenté aussi bien au niveau national qu'au niveau régional.

En effet entre l'année 1997/98 et l'année 2003/04 le nombre d'étudiants a progressé de 42,5% au niveau national et de 45% au niveau régional.

#### Evolution du nombre d'étudiants en STAPS

année	Picardie	France
1997/98	760	33491
1998/99	832	38769
1999/00	939	42877
2000/01	954	45165
2001/02	891	44777
2002/03	944	46020
2003/04	1106	47738



Cet accroissement peut être expliqué par la suppression, au milieu des années 90, des tests de sélection sur les capacités sportives.

Au cours de la période la plus récente on peut constater un ralentissement de cette progression au niveau national. Le nombre d'entrants en STAPS en première année du premier cycle a baissé à la rentrée 2004/05 de 13,6%.

Deux enquêtes réalisées l'une à l'échelle nationale l'autre en Picardie permettent d'apporter quelques éléments sur l'insertion professionnelle des étudiants de cette filière.

## 1) Une enquête nationale sur l'insertion professionnelle des étudiants sortant de la filière universitaire STAPS en 2001.

Il s'agit d'une étude du CEREQ qui est une extension de l'enquête « génération 2001 ». L'objectif de cette enquête consiste à analyser les premières années de la vie active au regard de la formation initiale.

Les étudiants sortant de la filière STAPS ont été interrogés sur leur insertion professionnelle trois ans après la sortie de leur formation, c'est à dire au printemps de l'année 2004.

Les résultats de cette enquête font ressortir que :

- la majorité (74%) des sortants sont des hommes,
- trois ans après leur sortie de STAPS, le taux de chômage d'une génération est de 8%,
- près de la moitié des sortants STAPS accède en moins de trois mois à un premier emploi de plus d'un an,
- un tiers des jeunes issus de la filière STAPS exerce son premier emploi dans une entreprise qui relève du secteur de l'éducation, de santé ou de l'action sociale,
- les sortants du second cycle management du sport travaillent à 19% dans des collectivités territoriales,
- les jeunes diplômés de la licence ou de la maîtrise STAPS option éducation et motricité travaillent à 70% dans le secteur public pour leur premier emploi.

## 2) L'Université de Picardie Jules Verne a réalisé une enquête sur le devenir professionnel des étudiants sortant du second cycle et du troisième cycle en 2000/2001.

Les étudiants ont été interrogés, trois ans après leur sortie du système de formation, sur leur situation par rapport à l'emploi en octobre 2004.

Un certain nombre de données concernant des étudiants qui ont été inscrits dans la filière STAPS a été extrait des résultats de cette enquête : sur les 174 étudiants sortants de cette filière 52 ont répondu, soit un taux de réponse de 30%.

Le taux d'emploi obtenu par les sortants de la filière STAPS qui ont répondu à l'enquête est élevé : 85% ont obtenu un emploi à temps plein, 4% à temps partiel. Par ailleurs, 61% ont obtenu un emploi d'enseignant dont 20 professeurs d'EPS, 5 professeurs des écoles et 2 maîtres auxiliaires et 39% ont obtenu des emplois très divers dont 9% d'animateurs ou d'éducateurs sportifs.

La filière STAPS, orientée auparavant essentiellement sur les métiers de l'enseignement, tend à diversifier ses débouchés professionnels.

L'offre de formation continue mise en œuvre par la Direction de l'éducation permanente de l'Université Picardie Jules Verne n'est pas spécifique aux métiers d'animateur sportif et socioculturel mais concerne des domaines proches (ex : diplôme universitaire management d'un établissement équestre ; DEUST métiers de la communication et de l'économie sociale).

A noter qu'il n'existe **aucune licence professionnelle** dans ces secteurs en Picardie contrairement aux académies limitrophes de Lille, Reims, Paris, Versailles et Créteil.

- L'offre de formation continue privée est trop confidentielle.
- L'offre de formation en alternance et l'apprentissage restent très peu développés. La création d'un CFA des métiers de l'économie sociale et solidaire est actuellement en projet<sup>7</sup>.

### Diplômes délivrés dans le champ des métiers du sport en 2004 en Picardie

Diplômes et certificats	Nombre	%
<b>BEES (Tronc commun)</b>	<b>110</b>	
BEES 1° Métiers de la forme	12	
BEESAPT	12	
BEES 1° Football	9	
BEES 1° Natation	16	
BEES 1° Equitation	37	
BEES 1° Judo	14	
BEES 1° Athlétisme	1	
<b>Sous total BEES 1°</b>	<b>111</b>	<b>26,6 %</b>
BEES 2° Rugby	1	
BEES 2° Basket Ball	1	
BEES 2° Aviron	1	
BEES 2° Vol à voile	1	
<b>Sous total BEES 2°</b>	<b>4</b>	<b>1,2%</b>
Brevets de Surveillant de baignade	186	
CAEPMNS	55	
<b>Sous total Autres</b>	<b>241</b>	<b>72,2%</b>
<b>TOTAL</b>	<b>356</b>	<b>100%</b>

**BEES** : Brevet d'État d'Éducateur Sportif

**BEESAPT** : Brevet d'État d'Éducateur Sportif du 1er degré option Activités Pour Tous

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

Source : DRDJS

### Diplômes délivrés dans le champ de l'animation en 2004 en Picardie

Diplômes délivrés	2003	2004	%
<b>BAPAAT</b>	63	52	50%
<b>BEATEP</b>	63	47	45%
<b>DEFA</b>	11	6	6%
<b>total</b>	<b>137</b>	<b>105</b>	<b>100%</b>

Entrées en formation	2003	2004	%
<b>BAPAAT</b>	106	46	49%
<b>BEATEP</b>	80	24	26%
<b>DEFA</b>	14	23	25%
<b>total</b>	<b>200</b>	<b>93</b>	<b>100%</b>

Source : DRDJS

<sup>7</sup> Projet de CFA hors les murs permettant de préparer plusieurs diplômes du champ de l'animation, notamment les diplômes du MJSVA.



### 3. L'ANALYSE DES ACTIVITES ET DES COMPETENCES MOBILISEES

Les animateurs sportifs et animateurs socioculturels tendent à développer des approches différentes de leur métier. Il conviendrait de **mieux combiner ces approches** :

- Les animateurs socioculturels sont plutôt axés sur la connaissance et l'adaptation aux publics (individualisation) ainsi que sur la gestion de projets.
- Les animateurs sportifs sont plutôt axés sur la connaissance de la discipline, la connaissance physiologique du public et la transmission de techniques. Ceci s'explique notamment par la spécialisation mono-disciplinaire des clubs sportifs.
- Par ailleurs, la conception du programme d'activité de la structure et le développement de partenariats tend à faire partie des domaines d'activités de l'animateur socioculturel mais moins de ceux de l'animateur sportif. On peut faire l'hypothèse que ces domaines d'activité relèvent plutôt des dirigeants bénévoles dans le cas des associations sportives alors qu'ils sont davantage partagés entre bénévoles et salariés dans le secteur socioculturel.

Un déficit d'approche analytique des métiers et une **tendance à confondre diplôme et métier** :

- Absence de formalisation des référentiels métiers correspondant aux différents domaines d'activité de l'animation sportive et socioculturelle et aux différentes façons d'exercer le métier.
- Près de 40% des employeurs ayant répondu à l'enquête déclarent que les besoins de formation des animateurs ne sont pas identifiés.
- Lorsque l'on interroge les employeurs sur la nature de ces besoins de formation, la grande majorité d'entre eux **répondent par des intitulés de diplômes** (diplôme fédéral, BEES, BEATEP, BAFA...).

⇒ **Les besoins de formation sont déterminés avant tout par l'obligation de diplôme** (surtout dans les structures sportives).

## 4. LES PRATIQUES EN MATIERE DE DEVELOPPEMENT DES COMPETENCES DES SALARIES (SOURCE : ENQUETE AUPRES DES EMPLOYEURS)

### 4.1 L'absence de réflexion sur les métiers et les compétences : une identification des besoins de formation structurée par l'obligation de diplôme.

- 38% des employeurs<sup>8</sup> déclarent que les besoins de formation des animateurs ne sont pas identifiés.
- **L'identification des besoins de formation se fait en référence aux intitulés de diplômes.** Les besoins de formation sont déterminés par l'obligation de diplôme (Cf. supra).
- Les employeurs placent la **polyvalence** comme axe prioritaire à développer : élaboration de projets, animation, analyse financière, communication, animation et connaissance des publics. Une bonne **alternance entre pratique et théorie** est vivement souhaitée : les compétences nécessaires pour l'exercice de ces métiers s'acquièrent avant tout dans la pratique.

### 4.2 Une offre de formation mal identifiée bien que peu diversifiée.

- Seuls 35% des structures interrogées ont le sentiment de parfaitement identifier l'offre de formation continue destinée à leurs animateurs.
- Les deux offres de formation les mieux identifiées sont :
  1. **L'offre fédérale** (Fédérations, Ligue et Comités), représentant 42% des citations. En particulier CEMEA, Francas et Léo Lagrange.
  2. L'offre du Ministère de la Jeunesse, des Sports et de la Vie associative (DRDJS, DDJS, CREPS), représentant 26% des citations.
- **L'offre de formation de droit commun est mal identifiée**, les secteurs du sport comme de l'éducation populaire font essentiellement appel à une offre de formation dédiée c'est-à-dire spécifique aux métiers d'animation.

<sup>8</sup> 82% des structures ayant répondu à l'enquête ont un statut associatif.  
85% des structures emploient moins de 40 salariés.

### 4.3 Les pratiques et les préférences en matière de formation continue.

---

- 82% des structures perçoivent la formation comme un atout pour leur développement.
- "Seuls" 28% des structures privées déclarent ne jamais recourir à la formation continue de leurs animateurs (taux inférieur pour les structures publiques).
- Près de 2 structures sur 3 déclarent rencontrer des difficultés dans la mise en œuvre de la formation. Outre le coût des formations, **l'éloignement des structures de formation** apparaît comme un obstacle important.
- La formation en situation de travail ainsi que les stages de formation continue sont **nettement préférés à la formation diplômante** : respectivement 44%, 32% et 20% de structures favorables.

Les formations à distance (Internet, Cd-rom interactif..) recueillent peu d'avis favorables.

### 4.4 Un certain décalage entre le contenu des diplômes et la réalité des métiers.

---

- **Une forte segmentation des diplômes :**
  - Les clubs sportifs monodisciplinaires s'orientent quasi unanimement vers le BEES.
  - Les structures sportives pluridisciplinaires s'orientent plutôt vers le BEESAPT.
  - Les structures socioculturelles s'orientent plutôt vers le BEATEP et le BAFA.
- **De faibles jonctions entre les secteurs du sport et du socioculturel :**
  - Exemple d'un club de canoë-kayak de l'Aisne qui, souhaitant développer ses interventions sur le temps périscolaire, indique la nécessité de doter son animateur d'un diplôme de l'animation socioculturelle (celui-ci dispose pourtant d'un BEES 1e degré de canoë-kayak et d'un diplôme fédéral de moniteur de canoë-kayak).
  - Exemple de l'implantation du Center Park dans l'Aisne, prévoyant le recrutement de plus d'une soixantaine d'animateurs sportifs. Pour les 45 animateurs chargés de l'encadrement de la piscine, l'employeur s'orientera vers les diplômes sportifs (BEESAN et BNSSA). Pour les 20 animateurs chargés de l'animation sportive (tir à l'arc, parcours aventure, sports collectifs...), l'employeur s'orientera plutôt vers les diplômes de l'animation socioculturelle dans la mesure où les diplômes sportifs préparent mal aux besoins ludiques (initiation, découverte, distraction, empathie...).
  - Exemple de deux centres socioculturels, disposant d'animateurs socioculturels (DEFA, DUT Carrières sociales), indiquant qu'ils auraient besoin de connaissances plus spécifiques liées à certaines pratiques ou disciplines sportives.

⇒ **Le système de réglementation, régissant les diplômes, constitue un frein à la diversification des activités d'une structure donnée.**

- Le BPJEPS a vocation à répondre à ces différents besoins. Sa mise en œuvre est cependant récente et ne permet pas encore d'en apprécier tous les apports. De plus, le BPJEPS ne couvre pas encore l'ensemble des Brevets d'Etat. Enfin, si le BPJEPS a vocation à répondre à ces carences pour les prochaines générations d'animateurs, **il ne répond pas aux besoins des animateurs sportifs et socioculturels actuellement en poste. Il existe donc un besoin très important en matière de formation continue des animateurs.** Or les besoins de formation sont très peu identifiés (en lien avec la faiblesse des pratiques de type RH : référentiel métier – Cf. supra) et le niveau d'identification de l'offre de formation est insuffisant.

## 4.5 En conclusion...

---

Les diplômes sont structurellement et nécessairement en retard par rapport aux besoins d'adaptation : adaptation aux contextes territoriaux, adaptation à la diversité des publics, adaptation aux évolutions sociétales. La mise en place progressive du BPJEPS permettra de réduire certains retards.

L'adéquation stricte entre le diplôme et la réalité du métier n'est pas possible. En revanche, le **développement de la formation continue est de nature à permettre un meilleur ajustement à l'évolution des besoins et des demandes.**

Cette offre de formation continue est cependant peu identifiée, peu tournée vers l'offre de droit commun et ne prenant que très partiellement en compte **la formation des bénévoles.**

## 5. LA FAÇON DONT LES EMPLOYEURS ANALYSENT L'AVENIR DE LEUR STRUCTURE ET DES EMPLOIS

- La **capacité à diversifier les activités et les publics** est identifiée comme le principal facteur déterminant l'évolution de l'activité de la structure.
- Les **animations à caractère éducatif**, notamment sur le temps périscolaire, sont identifiées comme le secteur le plus créateur d'activité. Une majorité de structures prévoient d'intervenir ou de renforcer leur **intervention sur le temps périscolaire**, notamment dans le cadre des contrats éducatifs locaux (plus de 56%).

Parmi les structures qui ne prévoient pas d'intervenir sur le temps périscolaire, deux types de raisons sont avancés :

- Un manque de moyens humains et/ ou matériel (terrain),
  - Une incompatibilité entre l'intervention sur le temps périscolaire et l'activité de la structure (incompatibilité entre l'objet de l'association et ce type d'intervention, incompatibilité au niveau des horaires d'intervention).
- Près de 65% des structures jugent que **l'intervention en milieu périscolaire nécessite des compétences particulières**, qu'il conviendrait de mieux maîtriser :
    - Une **adaptation des objectifs et des modes d'animation**. Les associations sportives soulignent en particulier que les objectifs ne sont pas les mêmes qu'en club : le sport n'est alors qu'un prétexte pour mettre en mouvement l'enfant et lui transmettre des savoirs.
    - La capacité à **travailler en partenariat** avec l'éducation nationale et, plus généralement, à travailler avec une équipe pluridisciplinaire (enseignants, mairie, associations...). Ces aspects sont particulièrement soulignés par les associations socioculturelles.
    - La **connaissance plus précise du public enfant** (psycho moteur, affectif...).
  - Les autres domaines jugés créateurs d'activité sont les suivants :
    - les animations en lien avec les seniors.
    - les animations créatrices de lien social
    - les animations en lien avec la santé (remise en forme, bien être)
    - les animations conjuguant plusieurs disciplines (pluriactivité).
    - les animations en pleine nature

Les animations à caractère purement ludique et les animations reposant sur une forte individualisation sont quant à elles jugées très peu créatrices d'activité.

- L'analyse des intentions de recrutement fait apparaître une **tendance à l'augmentation du nombre d'emplois** dans ces métiers :
  - Près de 30% des structures pensent que leur nombre d'animateurs va plutôt augmenter.
  - 17% des structures interrogées déclarent être actuellement dans une procédure de recrutement (dont une forte proportion de structures publiques).
  - Parmi les structures privées, 50% estiment que leur activité est plutôt en développement.

Cependant, cette tendance ne se traduit pas actuellement par des projets de recrutement à court terme.

- Le principal frein au recrutement de nouveaux animateurs est la **solvabilisation financière des emplois** (32,5% des citations).

Les autres freins mentionnés sont la difficulté à trouver des candidats répondant aux compétences recherchées (16%), la difficulté à trouver des candidats à temps partiel (16%), la difficulté à trouver des candidats disposant des diplômes nécessaires (13,6%).

## 6. SYNTHÈSE DES OBSERVATIONS : ANALYSE DES FORCES ET DES FAIBLESSES

### LES PRINCIPAUX OBSTACLES AU DÉVELOPPEMENT

- Les **difficultés à solvabiliser les activités et les emplois d'utilité sociale**. De nouveaux équilibres publics/ privés à trouver.
- Les **faiblesses de la fonction employeur**, dans le secteur associatif comme dans les TPE.
- La **précarité de ces métiers** :
  - Petites structures, souvent primo employeur. Le poids des emplois aidés est élevé.
  - Temps partiels, multi employeur, saisonniers, revenus, âge...
  - Un système à deux vitesses : privé/ public.
  - Un indice de chômage élevé et un taux de retour à l'emploi faible.
- Un **système d'accès aux métiers** contraignant :
  - Quelle accessibilité pour les publics de niveau infra bac (surtout pour le métier d'animateur sportif) ? Comment créer des passerelles de façon à amener ces publics de niveau V vers des niveaux IV ?

### LES PRINCIPAUX FACTEURS DE DEVELOPPEMENT

- Les effets à retardement de la "civilisation des loisirs" (RTT).
- Les politiques d'emplois aidés.
- Le **développement du tiers secteur : l'économie sociale et solidaire**.
  - Des prises de conscience récentes au niveau national comme au niveau régional. La création d'une "Mission vie associative et jeunesse" au sein du Conseil Régional.
  - Des gisements d'activités d'utilité sociale :
    - ▶ **Les loisirs éducatifs**, notamment sur le temps périscolaire (en développement avec les Programmes de réussite éducative) mais aussi sur le temps parascolaire et pour les publics sortis du système de formation initiale.
    - ▶ La médiation et l'animation en zone urbaine.
    - ▶ Les activités de plein air.
    - ▶ Le tourisme de proximité.
- La structuration et le développement des politiques territoriales.
- L'évolution en cours du système de formation :
  - L'arrivée du BPJEPS.
  - La constitution de la branche sport avec la mise en place d'une convention collective et **l'arrivée des Certifications de qualification professionnelle – CQP**.
  - Le Projet de création d'un CFA des métiers de l'économie sociale et solidaire.

②

## LE "PLAN DE DÉVELOPPEMENT ET DE PROFESSIONNALISATION DES MÉTIERS ET DES SECTEURS".

---

Le "Plan de développement et de professionnalisation des métiers et des secteurs" proposé comprend cinq axes d'intervention :

1. Accompagner l'évolution des métiers et des compétences
2. Développer la formation continue et l'apprentissage, comme leviers d'adaptation des compétences des jeunes et des personnes en activité à l'évolution des besoins
3. Développer les compétences des bénévoles
4. Favoriser la "déprécarisation" de ces métiers
5. Développer l'orientation et le conseil professionnel vers les métiers du secteur



## 1. ACCOMPAGNER L'ÉVOLUTION DES MÉTIERS ET DES COMPÉTENCES

- Développer une démarche analytique de **formalisation de référentiels emplois compétences** (Cf. exemple sommaire de référentiel ci-après), afin de mieux "tracer" les métiers. La formalisation de ces référentiels favorisera une réflexion sur les activités que l'on souhaite développer ainsi que sur les compétences correspondantes. Ces référentiels devront ainsi mieux faire apparaître la polycompétence, l'intervention sur le temps périscolaire, l'intervention en pleine nature, la connaissance des publics, l'ingénierie de projet, le management... Le rôle des branches professionnelles est important dans ce domaine.

- **Ouvrir les secteurs à une offre de formation moins spécialisée** dans des domaines clefs correspondant à l'évolution de ces métiers (Cf. supra : connaissance des publics, ingénierie de projet, management...).

L'offre actuellement mobilisée en matière de formation tend à conforter le cloisonnement entre les secteurs d'activité (sport/ socioculturel/ éducation/ insertion/ développement local...) alors que l'offre de services des animateurs sportifs tend (et doit) à se déployer de façon transversale.

- **Développer au plan territorial des diagnostics de l'évolution des besoins et des attentes** de façon à conforter l'évolution des métiers. C'est en effet au plan territorial, dans le cadre des groupements de communes, que peut s'opérer de façon fine l'analyse des besoins et des attentes.

### Exemple sommaire de référentiel métier : mission principale et compétences clefs.

ANIMATEUR SOCIO-SPORTIF
<p><b>Mission principale</b></p> <p>Il vise une meilleure intégration sociale. Il mobilise d'une manière privilégiée les activités physiques et sportives mais peut recourir à d'autres supports d'animation. Il intervient auprès de groupes formels ou auto-organisés. L'organisation d'activités permet le développement du lien social dans une finalité éducative et sociale.</p> <p>Les employeurs sont généralement des communes ou des associations d'animation.</p>
<p><b>Compétences clefs</b></p> <p>Organisation : Articuler l'intervention avec les institutions de l'environnement (écoles, clubs, communes, etc.) et maîtriser les partenariats.</p> <p>Technique : Capacité sur une ou plusieurs activités physiques et sportives mais aussi, d'autres techniques d'animation</p> <p>Pédagogique : Doit rendre l'activité positive.</p> <p>Communication : Capacité à intervenir dans un cadre ouvert et au sein de pratiques non organisées.</p>

## 2. DEVELOPPER LA FORMATION CONTINUE ET L'APPRENTISSAGE

- Positionner plus fortement le Conseil Régional comme **chef de file** (animation et mise en cohérence) des différents offreurs de formation.
- Créer des **formations pré qualifiantes** comme passerelles d'accès aux secteurs (demandeurs d'emploi, jeunes sans qualification). Ces formations pré qualifiantes viseraient à préparer un socle de connaissances commun à l'animation sportive et socioculturelle et favoriseraient l'accès aux Brevets d'Etat et Brevets Professionnels du secteur.
- Ouvrir davantage ces métiers à **l'apprentissage** (en lien avec le Contrat d'objectifs et de moyens - COM) dans le cadre du CFA de l'économie sociale et solidaire et aux contrats de professionnalisation (en lien avec les branches professionnelles correspondantes).
- Développer le **maillage territorial de l'offre de formation**. Cela ne nécessite pas forcément de créer de nouveaux organismes de formation mais d'ouvrir le secteur à des formations de droit commun. Il conviendrait également d'étudier les possibilités de formations ouvertes à distance.
- Développer la **VAE**, comme moyen de valoriser les compétences et comme moyen pour construire des parcours professionnels ascendants.
- Prévoir l'intégration des **certificats de qualification professionnelle** – CQP, notamment dans la branche sport désormais constituée.
- Comme en Picardie il y a des besoins non satisfaits au niveau du management des structures et que, par ailleurs, le nombre de diplômés de niveau II (BEES 2<sup>ème</sup> degré) est faible (4 en 2004), il est souhaitable de mettre en place une licence professionnelle management associatif. Cette licence pourrait être préparée en formation initiale, en contrat de professionnalisation ou par le biais de la VAE pour les personnes en activité.

### 3. DEVELOPPER LES COMPETENCES DES BENEVOLES

L'expérience du dispositif Nouveaux Services Emplois Jeunes (NSEJ) a prouvé que la formation des salariés ne suffit pas à pérenniser les emplois : il convient également d'agir fortement sur le **développement des compétences des employeurs**.

- Développer la capacité des bénévoles à **créer, gérer, manager et solvabiliser leurs emplois** (structuration de la fonction employeur), c'est-à-dire :
  - **Se penser comme employeur** et en percevoir toutes les implications :
    - ▶ Mettre en place une réelle organisation collective du travail (en priorité : définition de chacun des postes).
    - ▶ Se repérer dans un système de certification.
    - ▶ Distinguer formation professionnelle première et formation professionnelle continue.
    - ▶ Construire des plans de formation cohérents et adaptés aux besoins.
  - Se doter d'une **ingénierie de projets associatifs** :
    - ▶ Articuler l'activité de l'association aux autres " parties prenantes " du territoire (stratégie est souvent " autocentrée " sur l'organisation associative), prendre en compte les évolutions des pratiques et de la demande sociale.
    - ▶ Diversifier les activités et publics en fonction des besoins des territoires.
    - ▶ Construire des partenariats publics et privés.
- **Valoriser et reconnaître les compétences des dirigeants bénévoles**. Relayer les dispositifs de valorisation des expériences bénévoles, notamment dans le cadre des Points relais conseils (Livret du bénévole...).

Certaines initiatives très concrètes peuvent être prises pour favoriser le développement des compétences des bénévoles :

- ▶ Favoriser la participation au dispositif DLA/ C2RA, de consolidation des activités d'utilité sociale.
- ▶ Initier des appels à projet en direction du secteur associatif, notamment sur les activités socioéducatives et de plein air.
- ▶ Mettre en place, au côté des OPCA, un fonds de formation pour les bénévoles employeurs.

## 4. FAVORISER LA "DÉPRÉCARISATION" DE CES MÉTIERS

- Soutenir les **nouvelles formes d'emploi** :
  - Favoriser la **pluriactivité** (intervention dans plusieurs disciplines ; combinatoires scolaire/ périscolaire/ extrascolaire/ vacances ; privés/ publics ; été/ hiver...), notamment au travers la création de **groupements d'employeurs** territoriaux. Ces groupements d'employeurs permettent notamment de regrouper une somme d'emplois à temps partiels pour former des emplois à temps plein mieux sécurisés.
  - Appuyer les "**travailleurs indépendants**", en organisant des plateformes d'appui, des sociétés de portage salarial...
- Favoriser une **diffusion plus large des offres d'emploi** : agir sur les pratiques des employeurs (Cf. Chap. précédent), créer une "bourse emploi", partagée par les réseaux associatifs, le CRIJ, les missions locales et l'ANPE.
- "**Donner de la perspective à ces métiers**". Les métiers d'animateur sportif et d'animateur socioculturel sont en effet très exigeants physiquement, difficiles à assumer à un certain âge. Il est donc nécessaire d'organiser des transitions professionnelles, dans le cadre de trajectoires, de parcours professionnels ascendants. Ces parcours peuvent s'organiser à l'intérieur d'un secteur donné (sport ou socioculturel) ou d'un secteur vers l'autre.

## 5. DEVELOPPER L'ORIENTATION ET LE CONSEIL PROFESSIONNEL VERS LES METIERS DU SECTEUR

- Affirmer des parcours d'orientation dans les formations préparatoires (formations pré qualifiantes).
- Développer des outils pour le réseau AIO (Accueil information orientation) :
  - Décliner au niveau régional les fiches CIDJ concernant les deux métiers, **en y faisant apparaître la politique et les ambitions régionales**.
  - Préparer les Missions locales et les agences locales pour l'emploi à leur métier d'orientation professionnelle et de prescription de formation dans le champ du sport et du socioculturel.
  - Mieux intégrer le réseau des Points informations jeunesse (PIJ) dans la promotion de ces emplois.

## ANNEXES.

---

## 1. COMPOSITION DU COMITE DE PILOTAGE

CONSEIL REGIONAL	Monsieur Olivier CHAPUIS-ROUX Monsieur Didier CARDON Monsieur Frédéric FAUVET Monsieur Pascal BRUNON Monsieur André BRUCHE Monsieur Bédri BASOL
DRDJS (Direction Régionale et Départementale Jeunesse et Sport)	Monsieur Alain PECCARD Monsieur Eric LELEU Monsieur Arnaud POULY
CREPS (Centre Régional d'Education Populaire et de Sport)	Monsieur Jean-Jacques LOUIS Monsieur Jean-Claude BRUNOT Monsieur Dominique ROUXEL
CRAJEP (Comité Régional des Associations de Jeunesse et d'Education Populaire)	Madame Christine PONTHEU
CROS (Comité Régional Olympique et Sportif)	Monsieur André DE SAINT MARTIN
UNIFORMATION	Monsieur Jean-Claude WITTMER
AGEFOS-PME	Madame Clarisse DERVILLE
DEP/UPJV (Direction de l'Education Permanente/ Université de Picardie Jules Verne)	Madame Flavie Herbette-Engels - Direction de l'Education Permanente
DR INSEE (Institut Nationale de la Statistique et des Etudes Economiques)	Monsieur Marc BOUSCASSE
D.R.T.E.F.P. (Direction Régionale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle)	Madame Latifa Ben ASSOU
DR ANPE (Agence Nationale Pour l'Emploi)	Monsieur Patrick DUMIRIER Monsieur Frédéric BAUMER
RECTORAT/SAIO	Monsieur Jean MUTZENHARDT / Monsieur Jean-Marc MARTY
SESGAR (Service d'Etudes du Secrétariat Régional pour les Affaires Régionales)	Madame Marielle PIERDET-SOUVERAIN
OREF	Monsieur Pierre STOCES
Cabinet AMNYOS	Monsieur Jean-Raphaël BARTOLI Monsieur Jean DUTOYA

## 2. ECHANTILLON D'ENQUÊTE AUPRÈS DES EMPLOYEURS

Une enquête par questionnaire postal a été conduite auprès de 75 structures, privées et publiques, sportives et/ ou socioculturelles.

La base d'enquête a été constituée selon la méthode de l'**échantillonnage raisonné**<sup>9</sup>.

Composantes	Volume d'enquête	Nbre de répondants attendus	Sources mobilisées	Nbre de répondants obtenus
<b>1/ SPORT</b>	<b>120</b>	<b>40</b>		<b>37</b>
<b>Sport associatif</b>	<b>78</b>	<b>26</b>	Agefos, Uniformation, CROS	<b>28</b>
<b>Sport marchand</b>	<b>24</b>	<b>8</b>		<b>7</b>
<i>tourisme/ découverte/ loisirs nature</i>	15	5	<i>Comité régional tourisme</i>	4
<i>forme/ entretien/ fitness</i>	9	3	<i>Recueil aléatoire (pages jaunes)</i>	3
<b>Sport professionnel</b>	<b>6</b>	<b>6</b>	CROS	<b>2</b>
<b>2/ SOCIOCULTUREL</b>	<b>102</b>	<b>34</b>		<b>25</b>
<b>Socioculturel associatif</b>	<b>78</b>	<b>26</b>	Agefos, Uniformation, CRAJEP	<b>19</b>
<b>Socioculturel - sanitaire et social</b>	<b>24</b>	<b>8</b>	Uniformation	<b>6</b>
<b>Socioculturel marchand</b>			Traitement par entretien (Parc Astérix, Parc de l'Ailette)	
<b>3/ COMMUNES ET GROUPEMENTS</b>	<b>78</b>	<b>26</b>	Conseil Régional	<b>14</b>
<b>TOTAL</b>	<b>300</b>	<b>100</b>		<b>76</b>

<sup>9</sup> La constitution d'un échantillon strictement représentatif de la population mère n'est pas possible pour deux raisons :

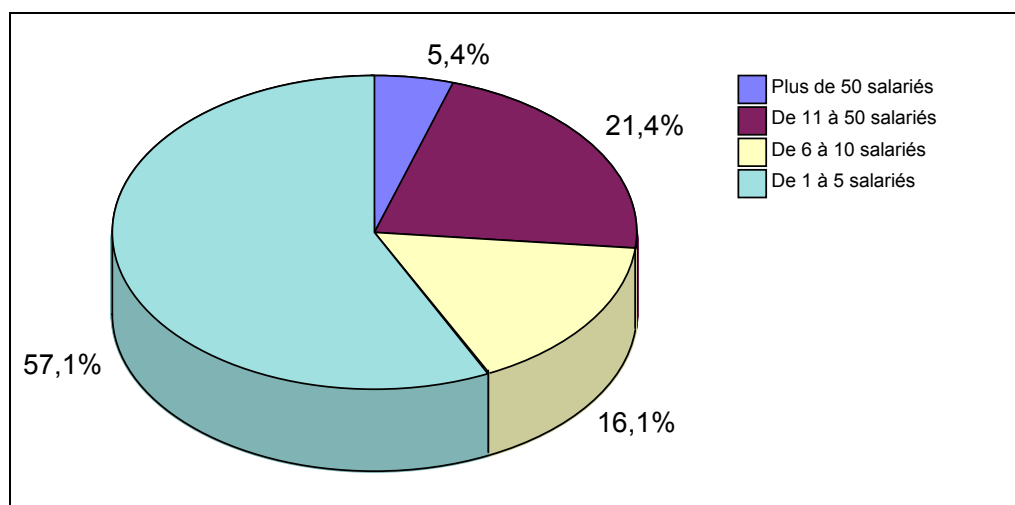
- ⇒ Les composantes de l'échantillon, définies par le comité de pilotage de façon assez pointue, ne se retrouvent pas dans les typologies usuelles (INSEE, UNEDIC...).
- ⇒ Les caractéristiques précises de la population mère ne sont pas connues.

### Répartition territoriale des structures interrogées

Département	Réponses	
	Nombre	%
Aisne (2)	15	20,8%
Oise (60)	23	31,9%
Somme (80)	34	47,2%
<b>TOTAL</b>	<b>72</b>	<b>100%</b>

Environnement	Réponses	
	Nombre	%
Plutôt rural	30	42,3%
Plutôt urbain	34	47,9%
Périphérie urbaine (néo urbain)	7	9,9%
<b>TOTAL</b>	<b>71</b>	<b>100%</b>

### Structure des associations interrogées du point de vue du nombre d'emplois





## **OREF PICARDIE**

---

### **Enquête sur les métiers d'animateur sportif et d'animateur socioculturel**

**Ce questionnaire est destiné à l'employeur  
ou une personne ayant mandat de direction**

## LE CONTEXTE DE L'ENQUETE

---

A la suite d'une étude sur les métiers de l'animation sportive, socioéducative et socioculturelle en région Picardie, **deux métiers ont été identifiés comme particulièrement dynamiques** :

- **Animateur socioculturel**, c'est-à-dire toute personne assurant, contre rémunération, l'encadrement de tout public dans le cadre d'une activité de type culturel (activités à finalité ludique, éducative, sociale, touristique...).

Ce métier représentait 2.554 emplois en région Picardie au dernier recensement de 1999, soit 139% d'augmentation depuis le recensement de 1990.

- **Animateur sportif**, c'est-à-dire toute personne assurant, contre rémunération, l'encadrement de tout public dans le cadre d'une activité de type sportive (activités à finalité ludique, compétitive, éducative, sociale, touristique...).

Ce métier représentait 1.700 emplois en région Picardie au dernier recensement de 1999, soit 51,2% d'augmentation depuis le recensement de 1990.

La présente enquête vise à **préciser les besoins des employeurs sur ces deux métiers afin de mettre en place des réponses adaptées à ces besoins** : créer de nouveaux contenus de formation, développer de nouvelles modalités de formation (formation en situation de travail, formation à distance...), augmenter la capacité d'accueil de certaines formations, créer des offres de formation de proximité...

**Votre participation à cette enquête est donc primordiale.**

**N.B.** Cette enquête est réalisée par l'OREF Picardie, en partenariat avec les organismes suivants :

- |  |                |
|--|----------------|
| - Comité Régional des Associations de Jeunesse et d'Education Populaire (CRAJEP) | - DRTEFP       |
| - Comité Régional Olympique et Sportif (CROS)                                    | - INSEE        |
| - DRDJS  | - ANPE         |
| - Centre Régional d'Education Populaire et du Sport (CREPS)                      | - Rectorat     |
| - Université de Picardie Jules Verne   | - DRAF         |
| - Conseil Régional de Picardie   | - Uniformation |
|  | - AGEFOS-PME   |

# 1. Caractéristiques générales de votre structure

---

## 1. Votre identité et celle de votre structure :

**Rappel :** le traitement de ce questionnaire est totalement anonyme. Les informations ci-dessous nous permettent uniquement d'assurer le suivi des retours de questionnaires et les éventuels contacts complémentaires en cas de difficulté de lecture du questionnaire (cas exceptionnels).

Nom de votre structure (dénomination sociale) :	-----
Nom de la personne répondant au questionnaire et fonction au sein de la structure	Nom : ----- Fonction : ----- Téléphone : -----
Code postal de la commune d'implantation de votre structure :	-----

## 2. Dans quel type d'environnement se situe votre structure ? :

- Plutôt rural
- Plutôt urbain
- Périphérie urbaine (néo urbain)

## 3. Quelle est la forme juridique de votre structure ? :

- Association
- Société commerciale
- Statut indépendant
- Exploitant agricole
- Etablissement public

## 4. Quelle est l'année de création de votre structure ? :

-

5. Quelles sont les principales activités exercées par votre structure :

Possibilité de cocher plusieurs cases.

- |  |   |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> Activités physiques et sportives à finalité compétitive   | <input type="checkbox"/> Accompagnement de projets éducatifs                  |
| <input type="checkbox"/> Activités physiques et sportives à finalité récréative, éducative, sociale (y compris les activités de pleine nature) | <input type="checkbox"/> Activités scolaires et périscolaires                 |
| <input type="checkbox"/> Activités culturelles et artistiques  | <input type="checkbox"/> Organisation de séjours de vacances                  |
| <input type="checkbox"/> Activités scientifiques et techniques   | <input type="checkbox"/> Animation de territoire                              |
| <input type="checkbox"/> Sensibilisation et protection de l'environnement  | <input type="checkbox"/> Gestion d'équipements                                |
| <input type="checkbox"/> Activités d'éducation populaire   | <input type="checkbox"/> Appui au développement des associations              |
|  | <input type="checkbox"/> Accompagnement social et professionnel des individus |
|  | <input type="checkbox"/> Mouvements d'idées                                   |

6. Au total, combien employez-vous de salariés actuellement ? :

Veillez indiquer le nombre total de personnes physiques.

Ex : un salarié à mi-temps correspond à une personne physique.

Effectif total : \_ \_ \_

7. Le cas échéant, combien de bénévoles actifs compte votre structure ? :

Nombre total de bénévoles actifs : \_ \_ \_

Dont nombre de bénévoles assurant des fonctions d'encadrement et d'animation d'activités sportives et/ ou socioculturelles : \_ \_ \_

## 2. Vos emplois d'animateurs sportifs et/ ou d'animateurs socioculturels

---

8. Quelle est l'évolution du nombre d'animateurs sportifs et/ ou d'animateurs socioculturels dans votre structure entre 2002 et 2005 ? :

Veillez indiquer les **effectifs totaux** employés dans le tableau suivant (informations que vous avez renseignées dans la DADS - Déclaration annuelle de données sociales).

	2002	2003	2004	2005
Animateur socioculturel				
Animateur sportif				

9. Pour l'année 2005, quelles sont les caractéristiques de vos animateurs sportifs et/ ou de vos animateurs socioculturels ? (à la date de renseignement du questionnaire) :

	Animateurs sportifs	Animateurs socioculturels
- Nombre d'équivalents temps plein (ETP)		
- Nombre de femmes		
- Nombre d'hommes		
- Nombre de temps plein		
- Nombre de temps partiel, inférieur à un mi-temps		
- Nombre de temps partiel, supérieur à un mi-temps		
- Nombre de Contrats à durée déterminée (CDD)		
- Nombre de Contrats à durée indéterminée (CDI)		
- Nombre d'emplois solidaires		
- Nombre d'emplois jeunes		
- Nombre de contrat de professionnalisation ou de contrat de qualification		
- Nombre de contrat d'apprentissage		
- Autre type de contrat. Lequel : _ _ _		

10. Le nombre d'employés dans votre structure varie-t-il en fonction d'effets de saisonnalité ? :

- Oui
- Non

11. Si oui, à quoi sont dus ces effets de saisonnalité ? :

- 

12. Quels sont les mois de l'année où votre effectif salarié est maximal ? :

-

### 3. Les activités et compétences de vos emplois d'animateurs sportifs et/ ou d'animateurs socioculturels

---

13. Quels sont les principaux domaines d'activité de vos animateurs sportifs et/ ou de vos animateurs socioculturels ? :

Hierarchisez vos choix, 1 étant le domaine d'activité le plus important.

Domaines d'activités	Animateurs sportifs	Animateurs socioculturels
<input type="checkbox"/> Encadrement des actions et des activités, animation de groupes ou d'individus		
<input type="checkbox"/> Conception et gestion de projets		
<input type="checkbox"/> Appui à la conception du programme d'activités de la structure		
<input type="checkbox"/> Gestion et administration		
<input type="checkbox"/> Coordination et animation d'équipes		
<input type="checkbox"/> Développement et animation de partenariats avec des structures professionnelles ou institutionnelles		
<input type="checkbox"/> Promotion des activités et/ou de la structure		
<input type="checkbox"/> Gestion de matériel, d'équipements et de sites d'activités		
<input type="checkbox"/> Maintenance de matériel		
<input type="checkbox"/> Autre. Précisez : -----		

14. Quels sont les principaux publics accueillis par vos animateurs sportifs et/ ou par vos animateurs socioculturels ? (cochez au moins une case par colonne) :

- |   |  |
|---|--|
| <input type="checkbox"/> Public enfant (moins de 12 ans)<br><input type="checkbox"/> Public adolescent (13 à 20 ans)<br><input type="checkbox"/> Public adulte<br><input type="checkbox"/> Public senior (plus de 55 ans)<br><input type="checkbox"/> Autre. Précisez : ----- | <input type="checkbox"/> Public en établissement scolaire<br><input type="checkbox"/> Public handicapé<br><input type="checkbox"/> Tout public<br><input type="checkbox"/> Autre. Précisez : ----- |
|---|--|

15. Quelles sont selon vous les compétences clés d'un animateur sportif et/ ou d'un animateur socioculturel ? :

-

16. Quel est le diplôme le plus élevé détenu par vos animateurs sportifs et/ ou par vos animateurs socioculturels ? :

Veillez indiquer le nombre de salariés dont le diplôme le plus élevé correspond aux diplômes proposés.

LES DIPLÔMES	Nombre d'animateurs sportifs concernés	Nombre d'animateurs socioculturels concernés
<i>Parmi les diplômes jeunesse et sports :</i>		
<b>BAFA/BAFD</b> (Brevet d'aptitude aux fonctions d'animateur, Brevet d'aptitude aux fonctions de direction)		
<b>BAPAAT</b> (Brevet d'Aptitude Professionnelle d'Assistant Animateur Technicien)		
<b>BEATEP</b> (Brevet d'Etat d'animateur technicien de l'éducation populaire)		
<b>BPJEPS</b> (Brevet professionnel de la jeunesse, de l'éducation populaire et du sport)		
<b>BEES 1</b> (Brevet d'Etat d'éducateur sportif, 1 <sup>er</sup> degré)		
<b>BEES 2</b> (Brevet d'Etat d'éducateur sportif, 2 <sup>nd</sup> degré)		
<b>DEFA</b> (Diplôme d'Etat relatif aux fonctions d'animation)		
<b>DEDPAD</b> (Diplôme d'Etat de directeur de projet d'animation et de développement)		
<b>BEESAPT</b> (Brevet d'Etat éducateur sportif activités pour tous)		
<b>Aucun diplôme Jeunesse et Sports</b>		
<i>Parmi les diplômes de l'enseignement général et universitaire:</i>		
<b>DEUG STAPS</b> (Sciences et techniques des activités physiques et sportives)		
<b>Licence STAPS</b>		
<b>Maîtrise STAPS</b>		
<b>C.A.P, B.E.P ou B.E.P.C</b>		
<b>Bac ou Bac Pro</b>		
<b>D.U.T Carrières sociales</b>		
<b>Autre diplôme (préciser) :</b>		

17. Quel est selon vous le diplôme le plus adapté aux fonctions d'animateur sportif et/ ou d'animateurs socioculturels ? :

\_\_\_\_\_

18. Pour quelles raisons ? :

\_\_\_\_\_



## **4. La formation des animateurs sportifs et/ ou des animateurs socioculturels**

---

19. Actuellement, est-ce que les besoins des animateurs en matière de formation sont identifiés ? :
- Oui, par écrit
  - Oui, par oral
  - Non
20. Si oui, quels sont ces besoins ? :
- \_ \_ \_ \_
21. Est-ce que l'offre de formation continue destinée aux animateurs est identifiée ? :
- Très bien
  - Vaguement
  - Très mal
22. Pouvez-vous citer un ou plusieurs organisme(s) susceptible(s) d'assurer la formation de vos animateurs ? :
- \_ \_ \_ \_
23. Recourez-vous à la formation continue de vos animateurs sportifs et/ ou de vos animateurs socioculturels ? :
- Oui, régulièrement
  - Rarement
  - Jamais
24. Combien d'animateurs ont bénéficié d'une formation durant l'année 2004 ? :
- \_ \_ \_ \_
25. Selon les projets actuels, combien d'animateurs bénéficieront d'une formation en 2005 ? :
- \_ \_ \_ \_ \_
26. A votre connaissance, cotisez-vous à un Organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) au titre de la formation professionnelle continue ? :
- Oui
  - Non
  - Ne sait pas

27. Quel est votre niveau de satisfaction quant aux formations proposées aux animateurs ? :

- Tout à fait satisfait
- Satisfait
- Pas du tout satisfait

28. Pensez-vous que la formation des animateurs est :

- Plutôt un atout pour votre structure
- Plutôt une contrainte pour votre structure

29. Quels sont les domaines dans lesquels vous jugeriez prioritaire de développer les compétences de vos animateurs sportifs et/ ou de vos animateurs socioculturels ?

Hiérarchisez vos choix, 1 étant le domaine d'activité le plus important.

<u>Compétences à développer</u>	<b>Animateur sportif</b>	<b>Animateur socioculturel</b>
- Maîtrise des activités		
- Analyse des besoins et des attentes des publics		
- Conception de prestations d'activités		
- Gestion de projets		
- Développement et gestion de partenariat		
- Développement et marketing de l'offre de services		
- Gestion et administration de la structure		
- Gestion et maintenance du matériel et des équipements d'activités		
- Animation et encadrement d'équipes de professionnels		
- Autres ..... .....		

30. Selon vous quelles sont ou seraient les formes les plus appropriées au développement des compétences des responsables de secteurs d'activités et des animateurs ou encadrants ? :

- la formation diplômante
- les stages de formation continue
- la formation en situation de travail
- la formation à distance (Internet, CD-Rom interactif...)

31. Rencontrez-vous des difficultés dans la mise en œuvre de la formation ?

- Oui
- Non

32. Si OUI, lesquelles ?

- Identification des besoins de formation
- Repérage d'une offre de formation adaptée
- Eloignement des structures de formation
- Remplacement des salariés en formation
- Coût des formations
- Motivation des salariés à suivre des formations
- Autres : \_ \_ \_ \_

## 5. L'avenir de votre structure et des emplois

---

33. Quels sont les trois principaux facteurs déterminant l'évolution de l'activité de votre structure ? :

- La qualité des animations et de l'encadrement
- La capacité à diversifier vos activités
- La capacité à diversifier vos publics
- La capacité à repérer et à anticiper l'évolution de la demande sociale
- La capacité à manager et à encadrer les emplois de votre structure
- La capacité à développer le partenariat avec les collectivités locales
- La capacité à développer le partenariat avec les entreprises
- Autre, précisez : .....

34. Les thématiques suivantes vous paraissent-elles particulièrement créatrices d'activités à l'avenir (trois choix au maximum) ? :

- Les animations en pleine nature.
- Les animations à caractère éducatif (notamment sur le temps périscolaire)
- Les animations en lien avec le troisième âge (les "seniors").
- Les animations en lien avec la santé (remise en forme, bien être...)
- Les animations créatrices de lien social
- Les animations à caractère purement ludique
- Les animations conjuguant plusieurs disciplines (pluriactivité)
- Les animations reposant sur une forte individualisation (prise en compte fine des besoins, des capacités et des aspirations des individus)
- Autres. Précisez : .....

35. Justifiez votre (vos) choix :

-

36. Avez-vous le projet d'intervenir en milieu périscolaire (notamment dans le cadre des Contrats éducatifs locaux) dans les deux prochaines années :

- Oui
- Non

37. Justifiez votre (vos) choix :

- \_ \_ \_ \_ \_

38. Considérez-vous que l'intervention en milieu périscolaire nécessite des compétences particulières ? :

- Oui
- Non

39. Si "oui", lesquelles :

- \_ \_ \_ \_ \_

40. Dans les trois prochaines années, pensez-vous que le nombre d'animateurs de votre structure va ? :

- Plutôt augmenter
- Plutôt diminuer
- Rester stable

41. Estimez-vous que l'activité de votre structure est :

- Plutôt en développement.
- Plutôt en diminution.
- Plutôt stable.

42. Quels sont les principaux freins ou obstacles qui limitent votre capacité à recruter de nouveaux animateurs sportifs et/ ou de nouveaux animateurs socioculturels ? :

Hiérarchisez vos choix, 1 étant le frein le plus important.

- La solvabilisation financière des emplois.
- La difficulté à trouver les candidats répondant aux compétences recherchées.
- La difficulté à trouver des candidats à temps partiels.
- La difficulté à trouver des candidats disposant des diplômes nécessaires.
- La capacité à manager les emplois.
- La gestion administrative des emplois (gestion de paye...).
- Autre : \_ \_ \_ \_ \_

## 6. Les recrutements en cours

---

43. Recrutez-vous actuellement du personnel ?

oui, combien : .....       non

44. Si oui, quels sont les types d'emplois à pourvoir ?

PROFILS RECHERCHÉS	Intitulé de l'emploi : ----- Nombre de postes à pourvoir : __	Intitulé de l'emploi : ----- Nombre de postes à pourvoir : __	Intitulé de l'emploi : ----- Nombre de postes à pourvoir : __
<b>Type de contrat</b>	<input type="checkbox"/> CDD <input type="checkbox"/> CDI <input type="checkbox"/> Emploi aidé	<input type="checkbox"/> CDD <input type="checkbox"/> CDI <input type="checkbox"/> Emploi aidé	<input type="checkbox"/> CDD <input type="checkbox"/> CDI <input type="checkbox"/> Emploi aidé
<b>Quotité du poste</b>	<input type="checkbox"/> Temps plein <input type="checkbox"/> Temps partiel, supérieur à un mi-temps <input type="checkbox"/> Temps partiel, inférieur à un mi-temps	<input type="checkbox"/> Temps plein <input type="checkbox"/> Temps partiel, supérieur à un mi-temps <input type="checkbox"/> Temps partiel, inférieur à un mi-temps	<input type="checkbox"/> Temps plein <input type="checkbox"/> Temps partiel, supérieur à un mi-temps <input type="checkbox"/> Temps partiel, inférieur à un mi-temps
<b>Compétences recherchées</b>			
<b>Diplômes nécessaires</b>			
<b>Age</b>			
<b>Mode de recrutement</b>	<input type="checkbox"/> ANPE <input type="checkbox"/> Presse généraliste <input type="checkbox"/> Presse spécialisée <input type="checkbox"/> Bouche à oreille <input type="checkbox"/> Autre : ___	<input type="checkbox"/> ANPE <input type="checkbox"/> Presse généraliste <input type="checkbox"/> Presse spécialisée <input type="checkbox"/> Bouche à oreille <input type="checkbox"/> Autre : ___	<input type="checkbox"/> ANPE <input type="checkbox"/> Presse généraliste <input type="checkbox"/> Presse spécialisée <input type="checkbox"/> Bouche à oreille <input type="checkbox"/> Autre : ___

**CE QUESTIONNAIRE EST MAINTENANT TERMINÉ  
NOUS VOUS REMERCIONS DE VOTRE COLLABORATION**

## 4. LEXIQUE

AAELT	Actifs Ayant un Emploi au Lieu de Travail
AIO	Accueil Information Orientation
CFA	Centre de Formation d'Apprentis
CIDJ	Centre d'Information et Documentation Jeunesse
COM	Contrat d'objectifs et de moyens
CQP	Certificat de Qualification Professionnelle
CRIJ	Comité Régional d'Information Jeunesse
C2RA	Centre Régional des Ressources d'Animation
CRT	Comité Régional du Tourisme
DARES	Direction de l'Animation de la Recherche, des Etudes et des Statistiques
DLA	Dispositif Local d'Accompagnement
EPS	Education Physique et Sportive
FAP	Familles Professionnelles
MJSVA	Ministère de la Jeunesse, des Sports et de la Vie associative
ML	Mission Locale
NSEJ	Nouveaux Services Emplois Jeunes
OPCA	Organisme Paritaire Collecteur Agréé
PIJ	Point Information Jeunesse
PRAPP	Programmes Régionaux d'Appui aux Pays de Picardie
ROME	Répertoire Opérationnel des Métiers et des Emplois
SCUIO	Services Communs Universitaires d'Information et d'Orientation
UNEDIC	Union Nationale pour l'Emploi dans l'industrie et le Commerce
UPJV	Université de Picardie Jules Verne
VAE	Validation des Acquis d'Expérience

### **Intitulé des diplômes**

BAFA	Brevet d'Aptitude aux Fonctions d'Animateur
BAFD	Brevet d'Aptitude aux Fonctions de Directeur
BAPAAT	Brevet d'Aptitude Professionnelle d'Assistant Animateur Technicien
BEATEP	Brevet d'État d'Animateur Technicien de l'Éducation Populaire et de la jeunesse
BEES	Brevet d'État d'Éducateur Sportif
BEESAPT	Brevet d'Etat du 1er degré d'Éducateur Sportif, option Activités Pour Tous,
BPJEPS	Brevet Professionnel de la Jeunesse, de l' Education Populaire et du Sport
CAPEPS	Certificat d'Aptitude au Professorat d'Education Physique et Sportive
CEAMPNS	Certificat d'Aptitude A l'Exercice de la Profession de Maître Nageur Sauveteur
DEFA	Diplôme d'Etat relatif aux Fonctions d'Animation
DEUST	Diplôme d'Études Universitaires Scientifiques et Techniques
DEUG	Diplôme d'Etudes Universitaires Générales
STAPS	Sciences et Techniques des Activités Physiques et Sportives
DEA	Diplôme d'Etudes Approfondies
DED-PAD	Diplôme d'Etat de Directeur de Projet d'Animation et de Développement
DESS	Diplôme d'Etudes Supérieures Spécialisées

## 5. ELEMENTS DE BIBLIOGRAPHIE

### A – Etudes réalisées au niveau national ou dans d'autres régions :

#### ONMAS (Observatoire National des Métiers de l'Animation et du Sport)

- « L'emploi dans le sport professionnel en France », janvier 2005
- « Les métiers de l'animation liés à l'environnement », septembre 2004
- « Les emplois d'animateur de niveaux II et III », novembre 2004
- « Le secteur marchand de l'encadrement sportif en Ile de France », avril 2004
- CEREQ : « Résultats de l'étude sur l'insertion professionnelle des diplômés en STAPS, Phase 1 de restitution des résultats », avril 2005

#### CARIF Ile de France

- « Etude de la filière tourisme, sports, loisirs », 2004
- « La filière sport en Ile de France, pratiques, structures, dépenses et fort développement », 2003

#### CARIF OREF Pays de la Loire

- « La fonction d'animateur en maison de retraite, le cas d'établissements des Pays de la Loire », 2004
- « Formation et stratégie de professionnalisation dans le secteur des activités équestres », 2003
- « Les emplois d'animateurs et d'éducateurs sportifs en Pays de Loire », 2003

#### CARIF OREF Guadeloupe

- « Analyse prospective du secteur des métiers du sport et d'animation en Guadeloupe, analyse quantitative », 2003

#### CR2P Nord Pas de Calais

- « Etude prospective relative aux métiers des activités physiques et sportives et de l'animation socio-éducative en région Nord Pas de Calais », 2002

### B – Etudes réalisées en Picardie :

#### DRDJS/Comité Régional du Tourisme

- « Enquête sur l'emploi dans les sports de nature », novembre 2005

#### DRDJS

- « De l'évolution de l'emploi sur le champ de l'actualisation du SDF » - M. Bouchta, 2003

### C – Ouvrages :

#### Jean-Pierre AUGUSTIN

- « Le sport et ses métiers, nouvelles pratiques et enjeux d'une professionnalisation » - Editions La Découverte, 2003

#### Ministère de l'Education Nationale, Réseau Universitaire d'Observation et de Prospective de l'Emploi Sportif (RUNOPES)

- « L'emploi sportif en France, situations et tendances d'évolution », mars 2002