

Les métiers du sport et de l'animation en Nouvelle-Aquitaine



OBJECTIF

Ce panorama vise à dresser un premier état des lieux sur l'emploi, les métiers, l'offre de formation et l'insertion des diplômés du sport et de l'animation en Nouvelle-Aquitaine. Il s'adresse aux pouvoirs publics et professionnels du domaine.

L'objectif est de mutualiser les différents travaux conduits antérieurement sur le territoire de la nouvelle région, d'objectiver le dynamisme des métiers concernés et d'identifier éventuellement des éléments manquants mais nécessaires qui pourraient donner lieu à de futures analyses complémentaires.

MÉTHODOLOGIE

Ce panorama comporte trois dimensions d'analyse.

- La première repose sur une entrée métiers et formations qui se focalise sur le cœur des métiers du sport et de l'animation: les animateurs socioculturels et de loisirs, les moniteurs/ éducateurs sportifs et sportifs professionnels, les cadres de l'intervention socio-éducative et les directeurs de centres socioculturels et de loisirs (voir p. 3-4, 7, 8, 9-21).
- La seconde s'appuie sur un croisement entre ces métiers et leurs secteurs d'activité employeurs. Cette dimension d'analyse ne prend pas en compte les fonctions supports : métiers administratifs, d'entretien, etc. (voir p.5).
- La troisième consiste en une focale sur le secteur d'activité du sport et de l'animation. Cette dernière inclut l'ensemble des salariés du secteur Sport Animation, y compris les fonctions supports (voir p.6).

Dimension	Périmètre de nomenclature	Source
Métiers	Professions Catégories Sociales (PCS)	INSEE
Secteurs d'activités	Nomenclature des Activités Françaises (NAF)	INSEE
Marché du travail	Répertoire Opérationnel des Métiers et des Emplois (ROME)	Pôle emploi et DIRECCTE
Certifications	Libellé de diplômes et de qualifications enregistrées au RNCP	DRDJSCS

Aquitaine Cap Métiers – Carif-Oref
102 avenue de Canéjan – 33600 Pessac
05 57 81 45 65
www.aquitaine-cap-metiers.fr


Rédaction : Service OREF-Etudes
Coordination : Angélique Cayrac
Méthodologie : Aquitaine Cap Métiers, Prisme Limousin, ARFTLV Poitou-Charente, DRDJSCS
Statistiques : Stéphanie Brun, François Dumot
Rédaction – Analyse : Stéphanie Brun, François Dumot, Gracianne Etchandy
Conception graphique / PAO : Camille Aegerter, Stéphanie Brun, Gracianne Etchandy

Crédit photos : Fotolia

Réalisation Aquitaine Cap Métiers – Avril 2018

Toute utilisation des informations de ce document doit mentionner la mention « Aquitaine Cap Métiers, Panorama des métiers du sport et de l'animation en Nouvelle-Aquitaine, Cap sur l'essentiel, Avril 2018 ».

LES METIERS DU SPORT ET DE L'ANIMATION

 Les métiers présentés ci-dessous sont définis à partir de la nomenclature officielle des professions et catégories socioprofessionnelles (PCS 2003).

Quatre professions ont été identifiées : les animateurs socioculturels et de loisirs, les moniteurs/ éducateurs sportifs et sportifs professionnels, les cadres de l'intervention socio-éducative et les directeurs de centres socioculturels et de loisirs.

Métiers

26 820*

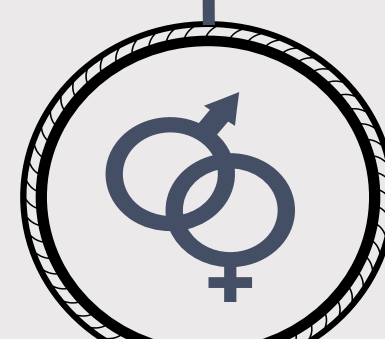
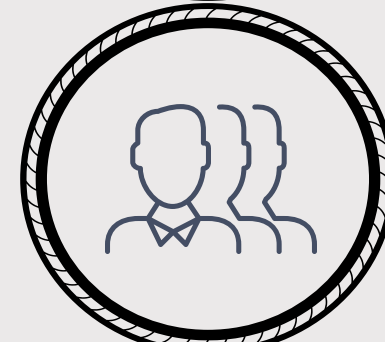
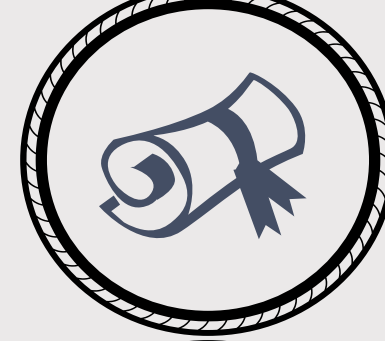


néo-aquitains exercent un métier du sport et de l'animation soit 1% de la population active régionale.

 Les actifs du sport animation représentent 1% des actifs en France.

* hors professeurs d'EPS (distinction par discipline inconnue), conseillers territoriaux des activités physiques et sportives (regroupés dans la catégorie "Personnels administratifs de catégorie A des collectivités locales et hôpitaux publics") et emplois d'été (enquête du recensement INSEE effectuée en janvier sur l'emploi principal).

Profil

Qui exercent ces métiers?

SPORT (% des actifs)		ANIMATION (% des actifs)	COMPARATIF ensemble des actifs en Nouvelle-Aquitaine
67% d'hommes		69% de femmes	48% de femmes
-25 ans : 20% 26 à 44 ans : 53% 45 ans et + : 27%		-25 ans : 20% 26 à 44 ans : 49% 45 ans et + : 30%	-25 ans : 10% 26 à 44 ans : 46% 45 ans et + : 45%
Infra V : 9% Niveau IV et V : 48% Niveau III et + : 43%		Infra V : 9% Niveau IV et V : 47% Niveau III et + : 44%	Infra V : 15% Niveau IV et V : 50% Niveau III et + : 35%
CDI : 49% Temps complets : 71%		CDI : 67% Temps complets : 61%	CDI : 72% Temps complets : 83%
Non salariés** : 25% ** indépendants et employeurs		Non salariés** : - de 1% ** indépendants et employeurs	Non salariés** : 14% ** indépendants et employeurs

Des métiers qui attirent malgré des contextes de travail multiples (temps partiel, multisalariat, horaires atypiques, saisonnalités des besoins, perspectives d'évolution restreintes...).



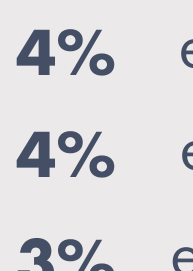
Toutefois, les conditions de travail évoluent favorablement avec l'expérience (réduction du temps partiel, progression des emplois pérennes...).

Salaire mensuel net médian**** : **1 400 €**

****salaire tel que la moitié des salariés de ces métiers gagne moins et l'autre moitié gagne plus.



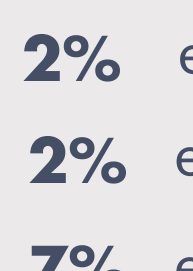
Les situations multiples concernent 11 % des animateurs et des moniteurs en emploi ***

Simultanément dans deux situations:

-  4% en emploi et au chômage
-  4% en emploi et en étude
-  3% en emploi et retraités, au foyer, etc.

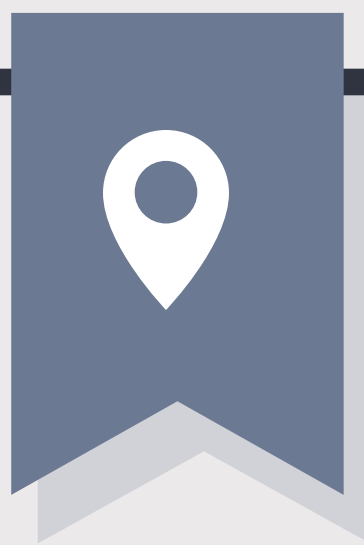
Animateurs socioculturels & de loisirs

Simultanément dans deux situations:

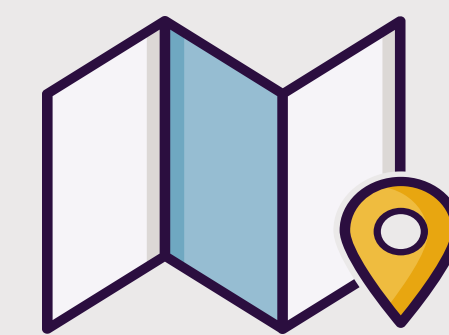
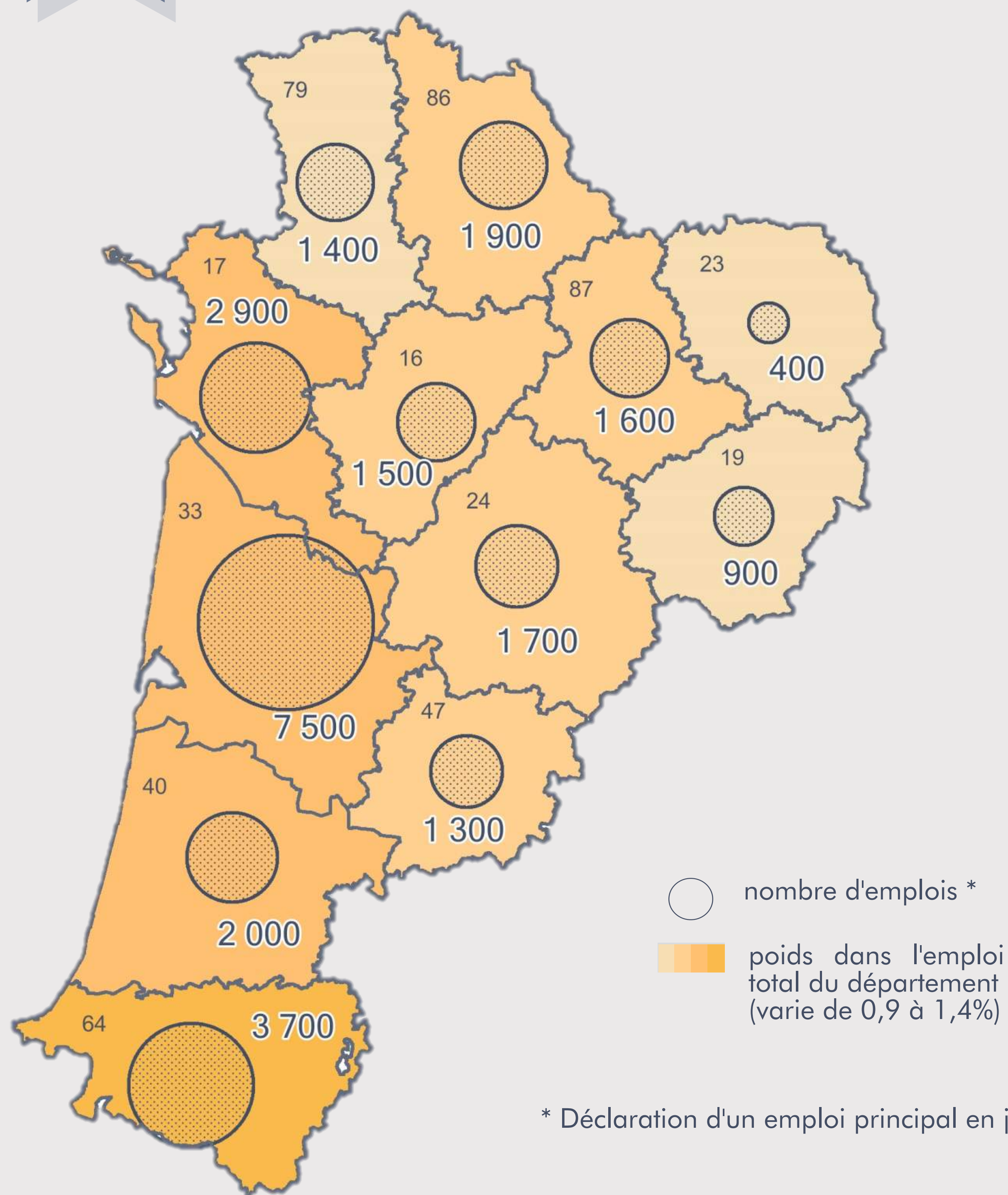
-  2% en emploi et au chômage
-  2% en emploi et en étude
-  7% en emploi et retraités, au foyer, etc.

Moniteurs & éducateurs sportifs, sportifs pro.

*** Le recensement de la population ne mesure pas la pluriactivité (exercice simultané de plusieurs activités professionnelles) puisqu'on n'interroge les personnes que sur l'activité qu'ils considèrent comme « principale ».



Lieu de résidence des actifs



60%

des professionnels résident dans les **départements maritimes**



Évolution des compétences demandées

- ✦ Compétences techniques spécifiques : bon niveau technique dans sa discipline**, techniques d'animation, pédagogie et connaissances des enjeux éducatifs, encadrement de groupes et gestion des conflits...
- ✦ Adaptation à un public qui se diversifie : enfants, handicapés, seniors... et une population en demande croissante de bien être et de santé.
- ✦ Compétences transversales : gestion de projet, suivi administratif et financier, marketing et communication...
France Stratégie (étude de février 2018) cite particulièrement les qualités relationnelles et, dans une moindre mesure, le travail en équipe et la maîtrise des émotions.
- ✦ Savoir-être : patience, écoute, disponibilité, enthousiasme, créativité...
- ✦ Polycompétence et biculturalité pour favoriser le multisalariat et les passerelles entre secteurs d'activités.
- ✦ Expérience du secteur indispensable pour les postes d'encadrement.
- ✦ Ancrage dans le territoire apprécié : les personnes issues du territoire, bien intégrées dans leur milieu de proximité (par exemple, l'entraîneur de l'équipe de football) sont plutôt privilégiées lors du recrutement.
- ✦ Volonté de féminiser le secteur du sport : soutien de la région Nouvelle-Aquitaine pour accompagner les reconversions de sportives.



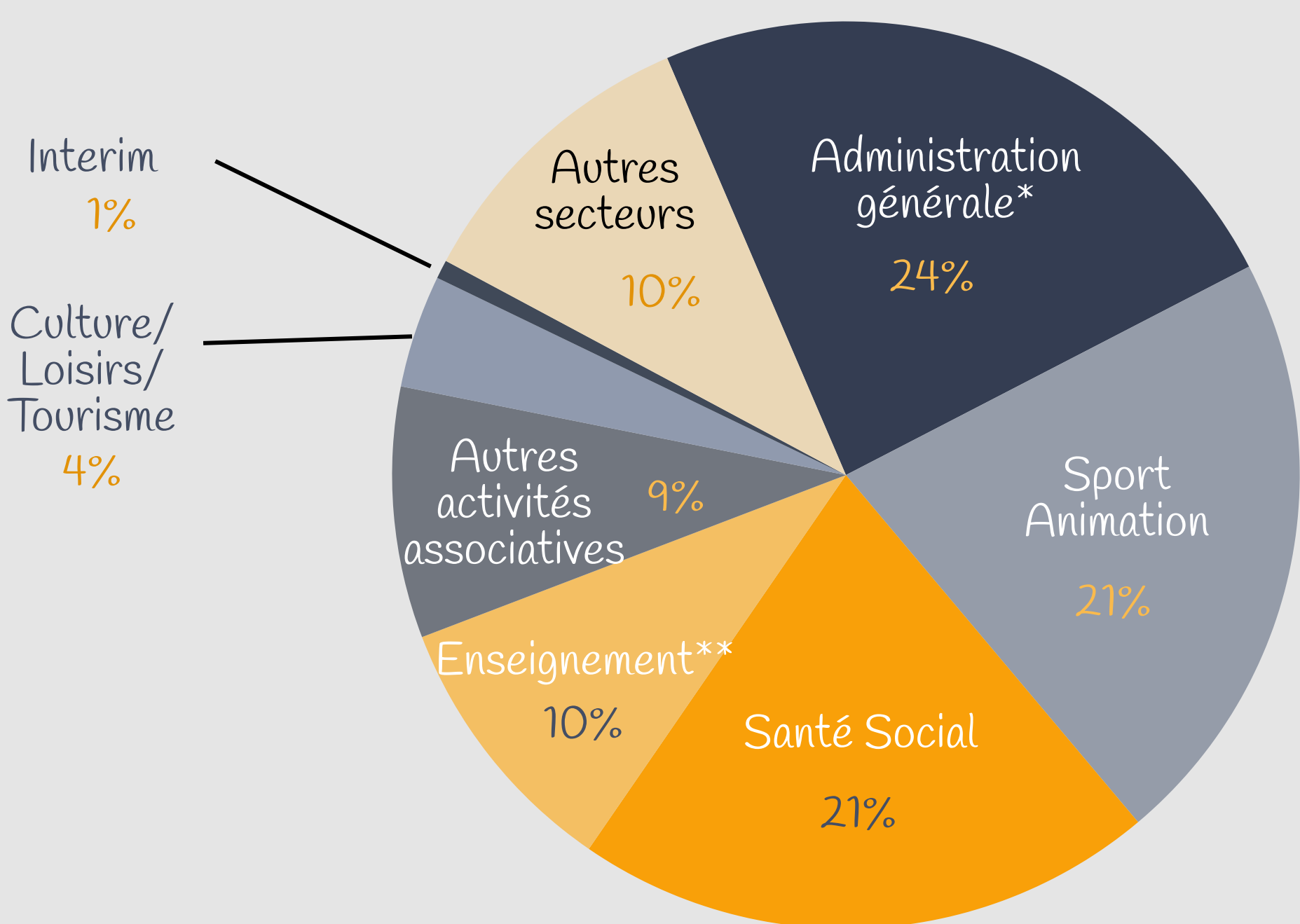
Zoom BPJEPS :

Pour les employeurs, l'UC de direction (qu'elle soit comprise ou non dans le BP JEPS) représente à présent un critère indispensable dans le recrutement car elle permet à l'employeur un éventuel remplacement de direction (en cas d'absence de congés ou maladie). Cette UC semble primer à la spécialité du diplôme (BP JEPS Loisirs tout public, BP JEPS Activités physiques pour tous...).

LES SECTEURS D'ACTIVITÉS EMPLOYEURS ET LEURS DYNAMIQUES



Les données ci-dessous présentent les secteurs d'activités employeurs des 26 820 néo-aquitains exerçant un métier du sport animation. Les fonctions supports (métiers administratifs, d'entretien...) sont exclues de l'analyse.



Deux tiers des emplois sont exercés dans 3 grands secteurs :

Administration générale

principalement des animateurs socioculturels et de loisirs.

Sport Animation

majoritairement dans les activités de clubs de sport et sur le métier de moniteurs et éducateurs sportifs, sportifs professionnels.

Santé Social

principalement dans l'action sociale sans hébergement, l'accueil de jeunes enfants et pour les métiers d'animateurs socioculturels et de loisirs, les cadres de l'intervention socio-éducatives

*Administration publique générale, Administration publique (tutelle) de la santé, de la formation, de la culture et des services sociaux, autre que sécurité sociale, Administration publique (tutelle) des activités économiques, Défense.

**Rappel : hors métiers de professeurs car la distinction par discipline dans la source utilisée est inconnue.

Détail des principaux

● sous-secteurs employeurs ●



Administration publique générale 5 900 actifs

Activités de clubs de sports 3 700 actifs

Autres associations 2 300 actifs

Action sociale sans hébergement 1 600 actifs

Enseignement sport et activités de loisirs 1 600 actifs

Accueil de jeunes enfants 925 actifs

Autres activités récréatives et de loisirs 900 actifs

Hébergement médicalisé pour personnes âgées 800 actifs

Aide par le travail 530 actifs

Les dynamiques des secteurs

et croissance annuelle des effectifs depuis 2009

Sport animation

+ 2,5%



-4% pour les animateurs socioculturels et de loisirs dans ce secteur

La demande croissante pour les activités de loisirs, culturelles et sportives est favorable au développement du secteur. On note en particulier une forte croissance de l'emploi dans les activités des centres de culture physique (+38% depuis 2009). Le secteur reste néanmoins dépendant des financements publics et de l'évolution du budget des ménages.

Près de 1,5 millions de licences sportives délivrées en 2015 en Nouvelle-Aquitaine.

Un tissu associatif régional très développé avec un taux d'emploi associatif légèrement supérieur au taux national (8,2% contre 7,5% en France). Plus de 4 000 associations néo-aquitaines dans le domaine des activités sportives, récréatives et de loisirs emploient au moins un salarié.

L'importance du bénévolat dans le secteur nécessite de le professionnaliser pour poursuivre son développement et anticiper les besoins (gestion administrative, financière et RH, recrutement, développement de réseaux...).

Existence d'un "éco-système du sport" : reconversion d'anciens professionnels du sport dans le commerce et la location de matériel de sport - connaissance du secteur, de la pratique et développement de leurs réseaux.

Administration générale / Enseignement

+ 4,5%



+ 6,4% pour les animateurs socioculturels et de loisirs dans ce secteur

Malgré des budgets de plus en plus restreints (+0,1% par an seulement pour l'emploi global), elle reste un domaine d'emplois important pour la région Nouvelle-Aquitaine. A priori, les besoins de recrutement resteront essentiellement impulsés par les départs en fin de carrière, bien que partiellement remplacés.

Des débouchés en baisse pour le professorat d'éducation physique (au niveau national, 886 postes offerts aux concours du Capestes de l'enseignement public en 2017, 700 en 2018).

Par ailleurs, l'impact de la réforme scolaire et de la fin des contrats aidés est à l'heure actuelle peu objectivable car cette réforme est très variable sur les territoires et surtout relativement récente.

Santé social

+ 4,6%



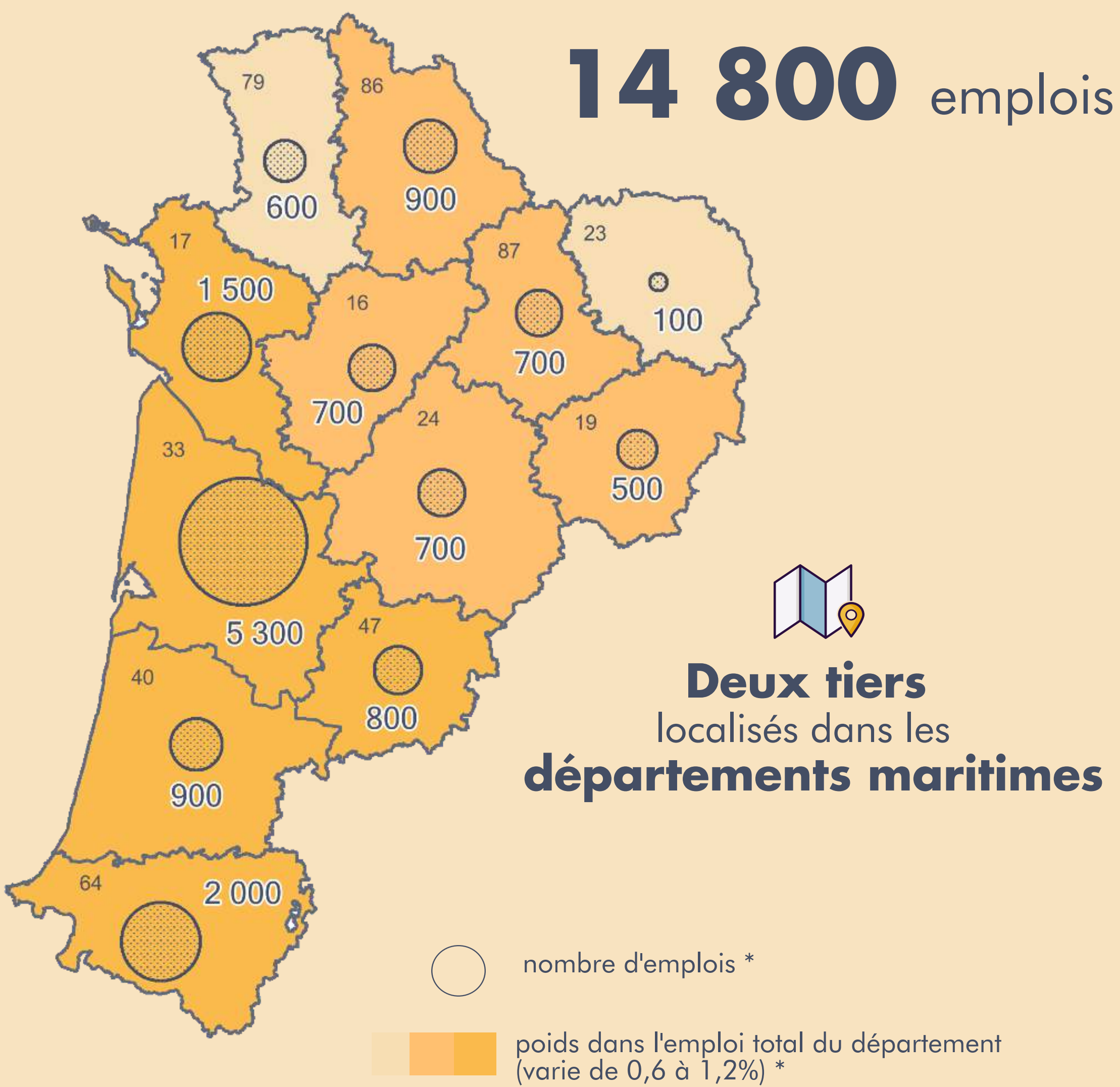
+ 5,4% pour les animateurs socioculturels et de loisirs dans ce secteur

Bien que la croissance dans ce secteur soit en lien avec la solvabilité des ménages et le niveau des aides publiques, les perspectives de recrutements sont importantes au regard du vieillissement de la population régionale. L'activité des EHPAD en pleine dynamique positive pourrait en particulier créer des besoins de recrutement.

FOCALE SUR LE SECTEUR SPORT ANIMATION



La focale suivante inclut l'ensemble des salariés du secteur Sport Animation, y compris les fonctions supports.



* Périmètre : emplois salariés au 31 décembre relevant du régime général (hors agriculture, fonction publique, emploi par les particuliers).

Les emplois aidés

Données de juin 2017.

1 053 emplois aidés de droit commun*

*CUI-CAE, emplois d'avenir. Subventionnés par l'État.

-20% entre 2017 et 2018

443 emplois CNDS**

**Subventionnés par le Centre National pour le Développement du Sport.

534 emplois FONJEP***

**Subventionnés par le Fonds de Coopération de la Jeunesse et de l'Éducation Populaire.

777 CUI-CAE

276 emplois d'avenir

217 volet "sport"

560 volet "jeunesse, éducation populaire et vie associative"

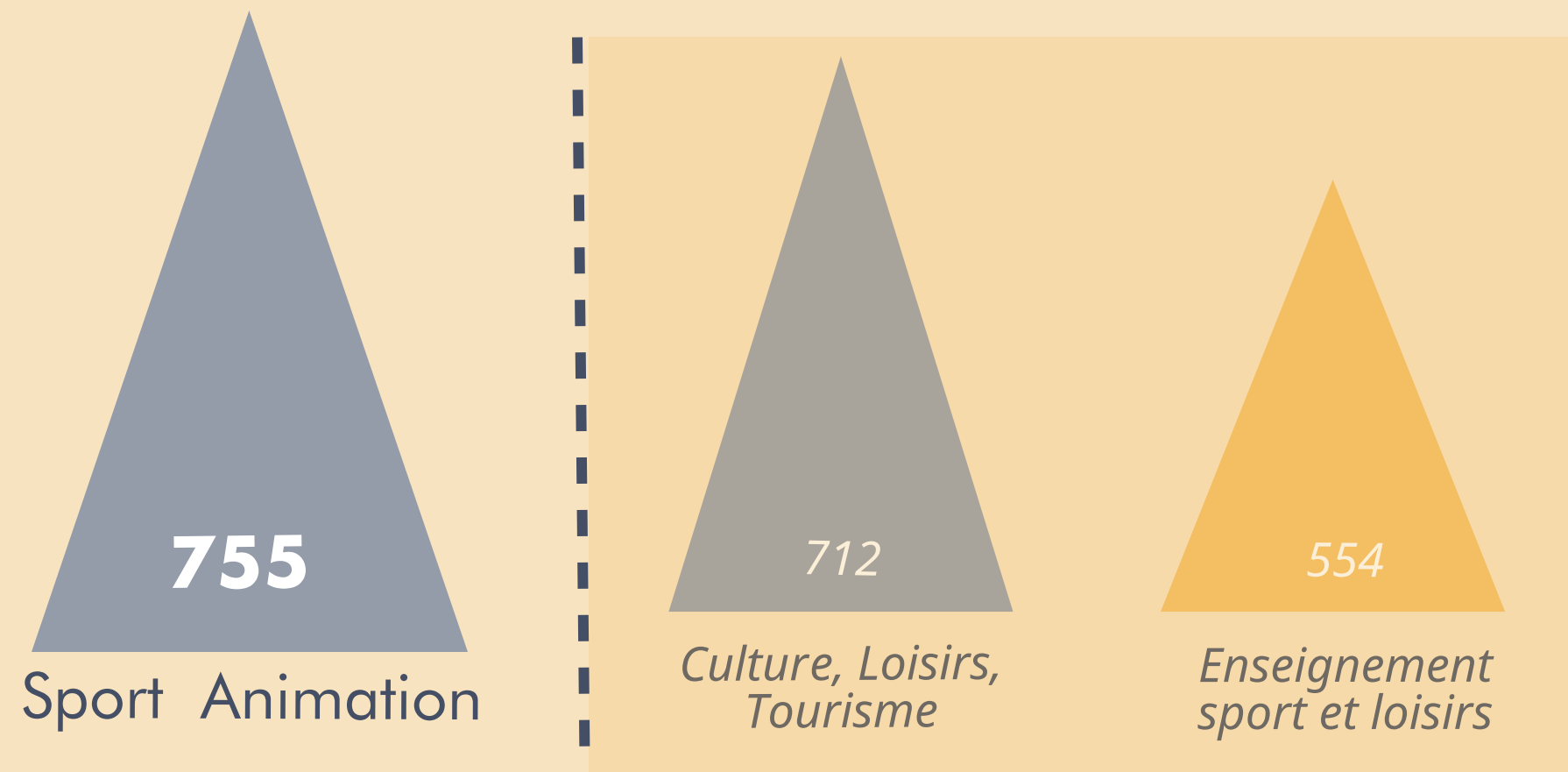
104 volet "sport"

172 volet "jeunesse, éducation populaire et vie associative"

Le micro-entrepreneuriat

Un statut avantageux pour les débutants et qui connaît un succès croissant, notamment dans le sport.

En 2015, plus de 2 000 créations de micro-entreprises dans les secteurs d'activités employeurs du sport et de l'animation.



Les dispositifs d'alternance

Si l'alternance est une modalité pédagogique obligatoire des formations du Ministère de la Jeunesse et des sports, les employeurs ont peu recours aux contrats d'apprentissage et de professionnalisation.

183

contrats d'apprentissage signés en 2016 - 2017

308 apprentis au 31/12/2017

293 en BPJEPS
15 en DEJEPS

102

contrats de professionnalisation signés en 2014 - 2015

Selon la DRDJSCS, les emplois aidés ont notamment permis :

- De recruter pour les structures "primo-employeuses" (prise en charge d'une partie de la rémunération du salarié).
- De se doter de fonctions supports en recrutant des postes administratifs pour les associations locales.
- De développer la formation professionnelle.



Avec un taux d'insertion jugés favorable par la DRDJSCS

Parcours Emploi Compétence (PEC)

Depuis janvier 2018, les contrats aidés sont transformés en Parcours Emploi Compétences.

Destinés aux publics les plus éloignés du marché du travail, ils sont prescrits dans le cadre du contrat d'accompagnement dans l'emploi CUI-CAE dans le secteur non marchand. Ce nouveau dispositif ressemble en partie à l'ancien, mais s'appuie désormais sur une sélection plus stricte des employeurs et un suivi plus intense des parcours.

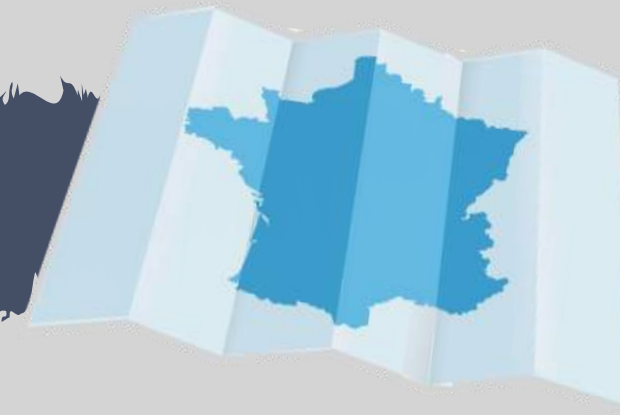
Sa mise en œuvre repose sur un triptyque emploi-formation-accompagnement :

- une orientation basée sur un diagnostic de la situation du demandeur d'emploi réalisé par un conseiller du service public de l'emploi,
- un accompagnement personnalisé : deux entretiens (l'un à la signature du contrat et l'autre 1 à 3 mois avant son terme) entre l'employeur, le salarié et le prescripteur (Pôle emploi, Mission locale ou Cap Emploi) et un suivi dématérialisé tout au long du parcours,
- un accès facilité à la formation et aux périodes de mises en situation professionnelles.

LES PERSPECTIVES DE RECRUTEMENT

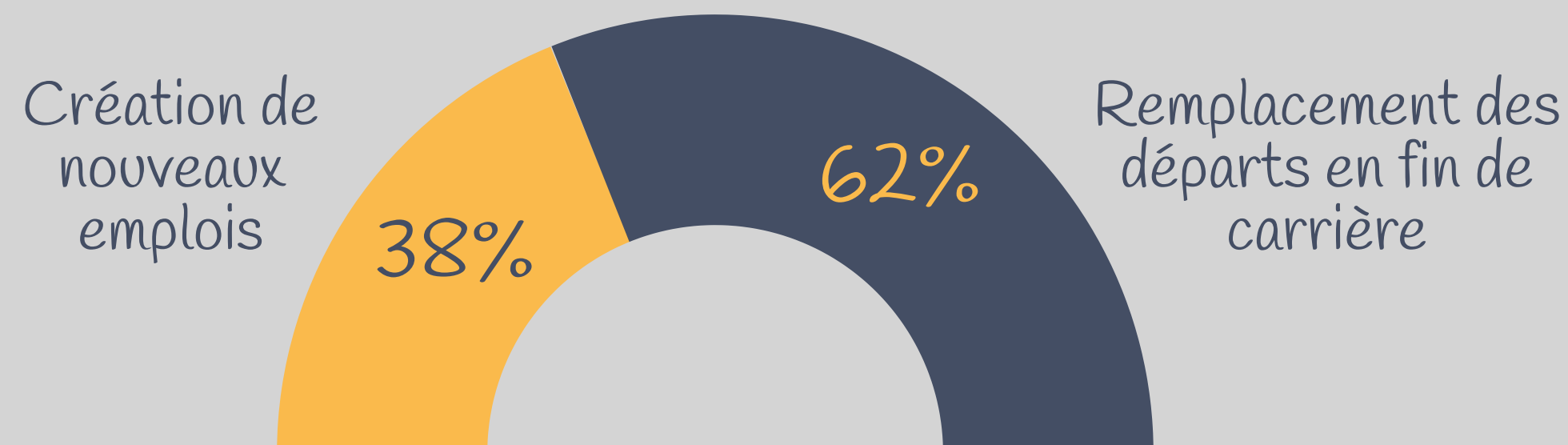
Projections nationales de la DARES - France Stratégie

7 700



postes à pouvoir chaque année en France jusqu'en 2022

dans les professions de l'action culturelle et sportive, et surveillants

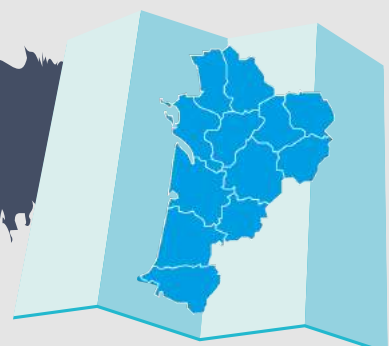


Mobilités professionnelles non prises en compte : remplacement des personnes qui changent de métier.

A court terme

2 projets de recrutements sur 3 sont

saisonniers



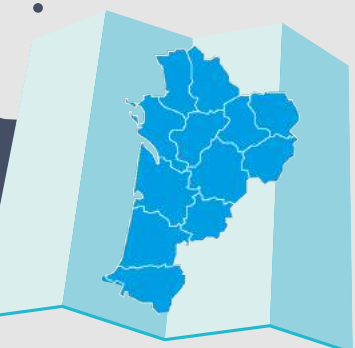
en Nouvelle-Aquitaine*

dans les professions de l'action culturelle et sportive (hors surveillants)

A moyen-long terme

Des professionnels plus jeunes que la moyenne donc peu concernés par les départs en fin de carrière :

500



départs à la retraite par an en Nouvelle-Aquitaine d'ici 2020

pour les professionnels de l'animation socioculturelle et les sportifs et animateurs sportifs

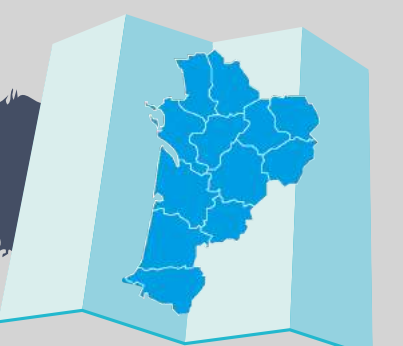
	SPORT	ANIMATION	COMPARATIF ensemble des projets en Nouvelle Aquitaine
Volume d'intentions d'embauche	2 800	7 900	221 660
> 10 700 projets de recrutements, soit 5% du total régional			
Part de projets saisonniers	73%	64%	46%
Part de projets jugés difficiles**	40%	41%	48%

* Enquête 2018 des Besoins en Main-d'Oeuvre pour l'année à venir réalisée par Pôle emploi auprès de plus d'1,5 millions d'établissements en France.

** Cet indicateur permet de mesurer la perception des employeurs sur leurs difficultés à pourvoir leurs projets potentiels.

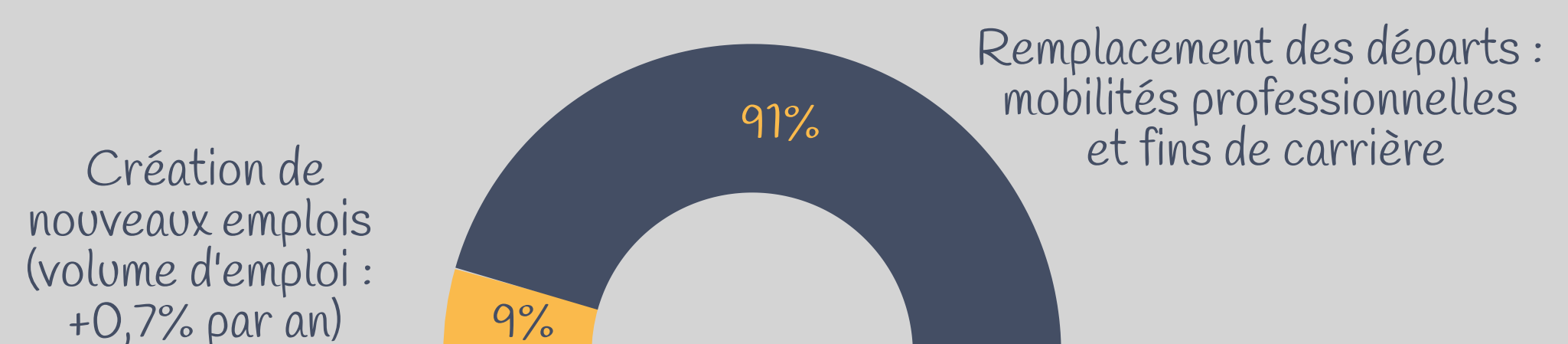
Projections régionales

2 300



postes à pouvoir chaque année en Nouvelle-Aquitaine jusqu'en 2023

dans les professions de l'action culturelle et sportive, et surveillants



Mobilités professionnelles prises en compte : remplacement des personnes qui changent de métier.

LE MARCHÉ DU TRAVAIL

Les données ci-dessous présentent le marché du travail et recensent l'ensemble des offres et demandes d'emploi pour les métiers du sport et de l'animation en Nouvelle-Aquitaine (voir le détail des codes ROME analysés ci-dessous), quel que soit le secteur d'activité. Il s'agit des données Pôle emploi 2016, traitées par la Direccte Nouvelle-Aquitaine.

Le sport animation représente
2%
du marché du travail régional

Des métiers
genrés...

... et plus
jeunes
que la moyenne

Principaux métiers à la fois recherchés et proposés:



animation de loisirs (enfants, ados)



éducation en activités sportives

70%



des demandeurs d'emplois

inscrits sur les métiers de l'animation de loisirs (enfants, ados)

sont des femmes

70%



des demandeurs d'emplois

inscrits sur les métiers d'éducation en activités sportives

sont des hommes

Un tiers des demandeurs d'emploi inscrits sur les métiers...

... animation de loisirs (enfants, ados)

ont - de 25 ans



... gestion de structure de loisirs, hébergement touristique

ont + de 50 ans



Evolution du nombre de demandeurs d'emplois inscrits sur ces métiers :

+ **8%** depuis 2015

Sur 10 demandeurs inscrits au 31 décembre,

6 ne déclarent **aucune activité** le mois précédent...

37%

des demandeurs d'emplois sur ces métiers sont en recherche d'emploi **depuis un an ou +**

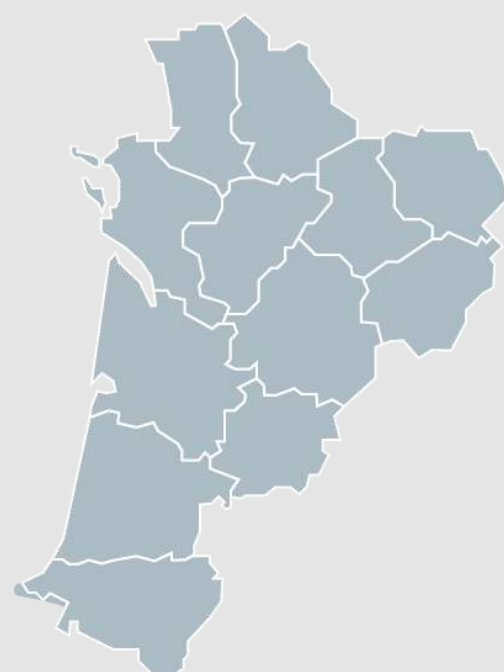


En parallèle, diminution du nombre d'offres enregistrées par Pôle emploi

...2 sont en catégorie B (ont travaillé moins de 78h),
2 en catégorie C (ont travaillé plus de 78h)



contre 44% pour la moyenne régionale



La répartition géographique des demandeurs d'emploi est proche de celle des emplois (les 4 départements littoraux représentent 2/3 du total).

Sur les offres déposées auprès de Pôle emploi, certaines zones d'emploi* sont surreprésentées pour ces métiers : Royan, Pauillac principalement, puis Oloron, Sarlat, Thouars-Loudun, etc.

En volume absolu, la Z.E. de Bordeaux (qui couvre une bonne partie de la Gironde) est nettement dominante avec environ 1/4 des demandeurs inscrits et des offres déposées auprès de Pôle emploi.

* Une zone d'emploi est un espace géographique à l'intérieur duquel la plupart des actifs résident et travaillent, et dans lequel les établissements peuvent trouver l'essentiel de la main d'œuvre nécessaire pour occuper les emplois offerts.

50% des offres d'emploi d'une durée de
1 à 6 mois

Offres déposées en majorité au 1er semestre (maximum déposées en février)

Codes ROME analysés

- G1202-Animation d'activités culturelles ou ludiques
- G1203-Animation de loisirs auprès d'enfants ou d'adolescents
- G1204-Education en activités sportives
- G1403-Gestion structure de loisirs ou d'hébergement touristique
- K1206-Intervention socioculturelle
- L1402-Sportif professionnel

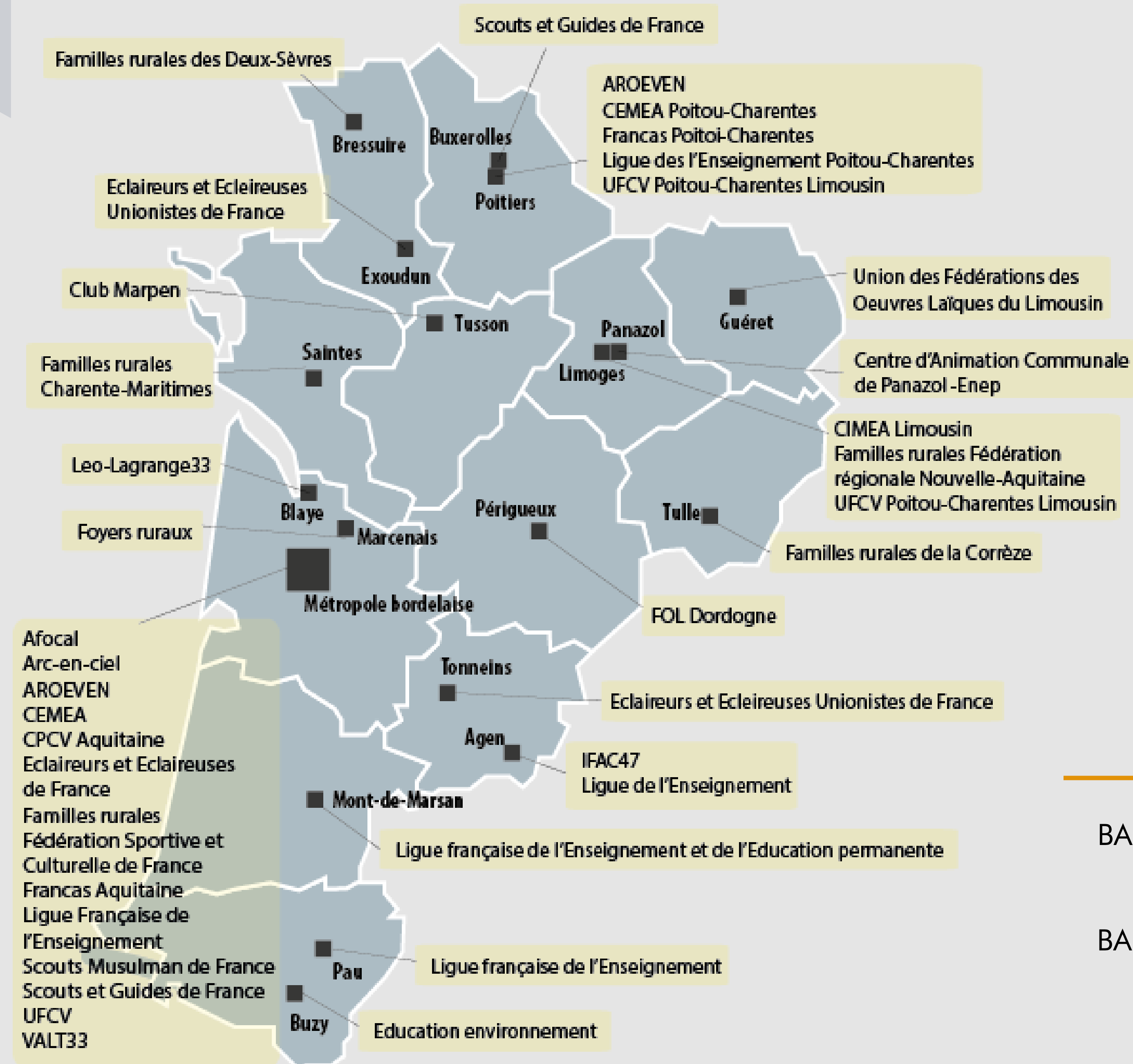
TOP 3 des secteurs recruteurs

- Administration publique (19%)
- Activités récréatives et de loisirs (13%)
- Autres associations (12%)

Diplômes du Ministère

BABA/ BAFD

Offre de formation



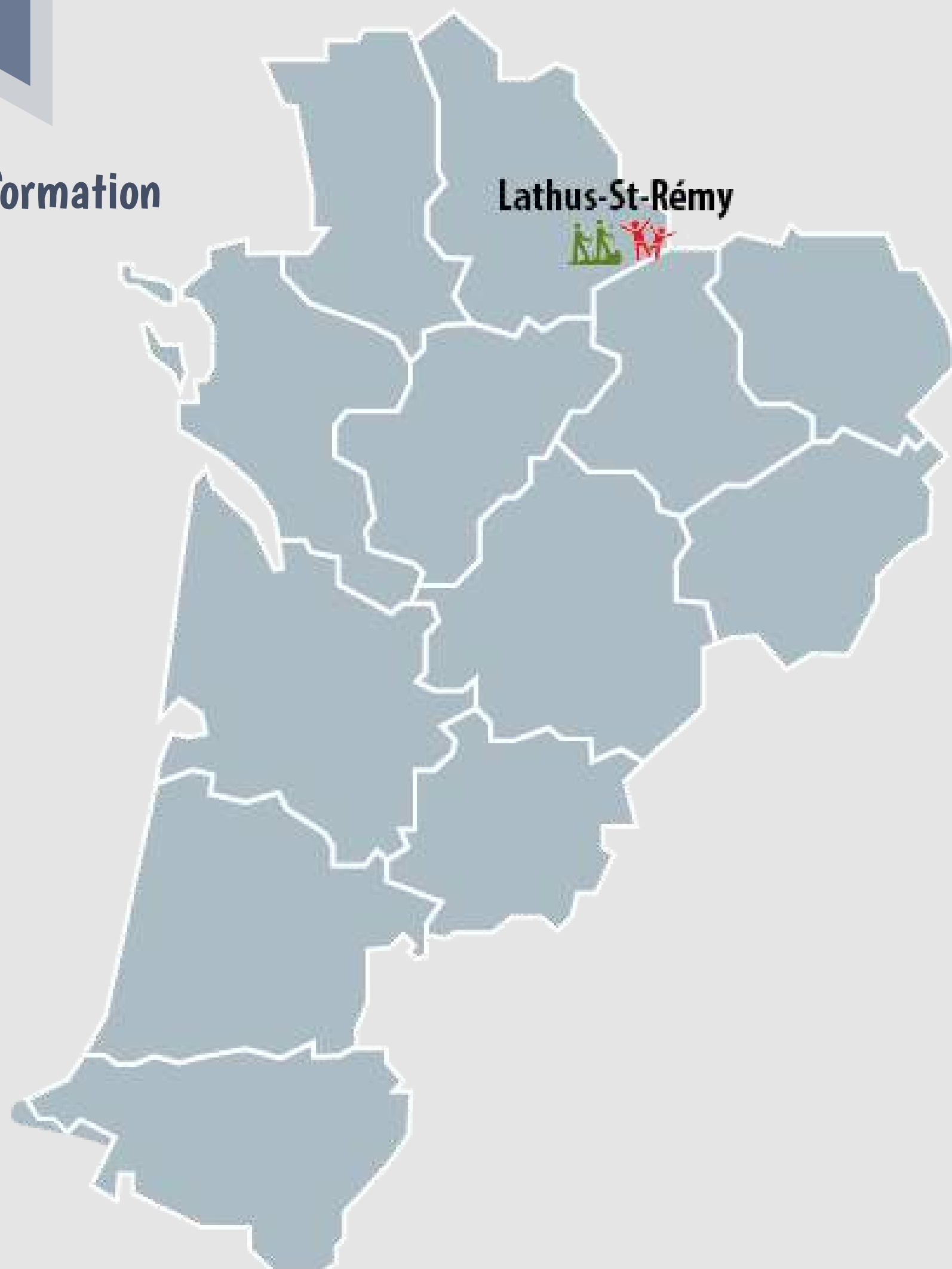
Caractéristiques des diplômés

	Nb de Diplômés en 2015		Nb de Diplômés en 2016
BAFA	4 526		4 274
BAFD	174		168

Niveau V

BAPAAT

Offre de formation



Création en cours du CPJEPS, destiné à remplacer le BAPAAT Niveau V

Caractéristiques des diplômés

Formations	Nb de Diplômés en 2017	Évolution depuis 2015	Part des femmes
Loisirs du jeune et de l'enfant	6	-40%	50%
Loisirs de pleine nature	-	-	-

Offre de formation



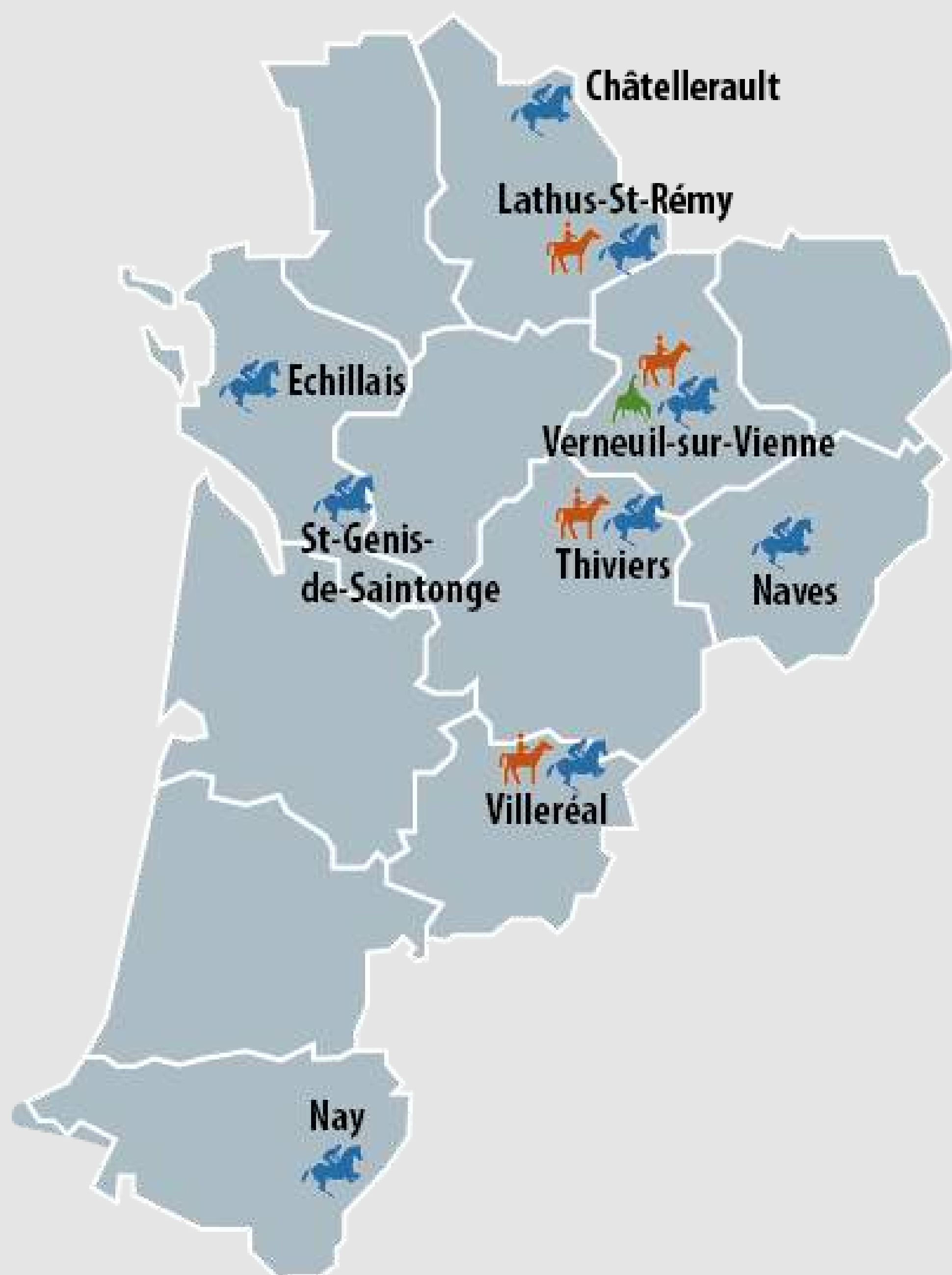
Caractéristiques des diplômés

Formations	Nb de Diplômés en 2017	Évolution depuis 2015	Part des femmes	Insertion professionnelle
Surf	61	-9%	8%	65 % en emploi 6 mois après l'obtention du diplôme* dont 83 % en relation directe avec le diplôme
Motonautisme	43	-16%	16%	
Voile	35	-8%	17%	
Planche à voile / ski nautique d'initiation et de découverte	15	-17%	33%	
Ski nautique et disciplines associées	15	+100%	20%	
Canoë-kayak et disciplines associées	12	+300%	8%	
Ski nautique d'initiation et de découverte / engins tractés	6	-	33%	

* Enquête 2016 DRDJSCS Nouvelle-Aquitaine, 46 personnes diplômées ont répondu à l'enquête



spécialité Activités équestres

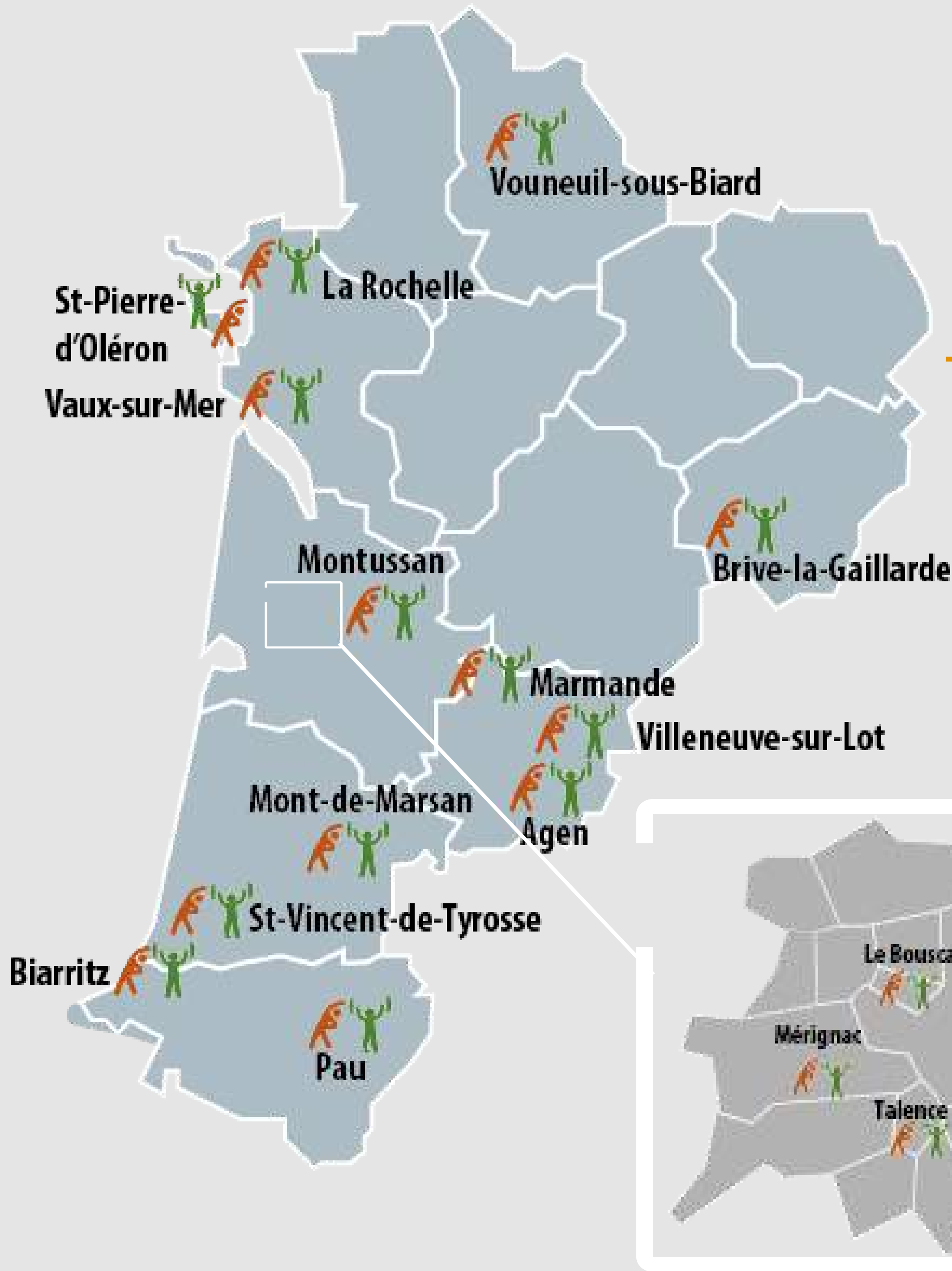


Formations	Nb de Diplômés en 2017	Évolution depuis 2015	Part des femmes	Insertion professionnelle
Équitation	94	+71%	81%	75 % en emploi 6 mois après l'obtention du diplôme* dont 78 % en relation directe avec le diplôme
Tourisme équestre	51	+59%	92%	
Équitation western	3	+50%	33%	

* Enquête 2016 DRDJSCS Nouvelle-Aquitaine, 12 personnes diplômées ont répondu à l'enquête



spécialité Activités de la forme



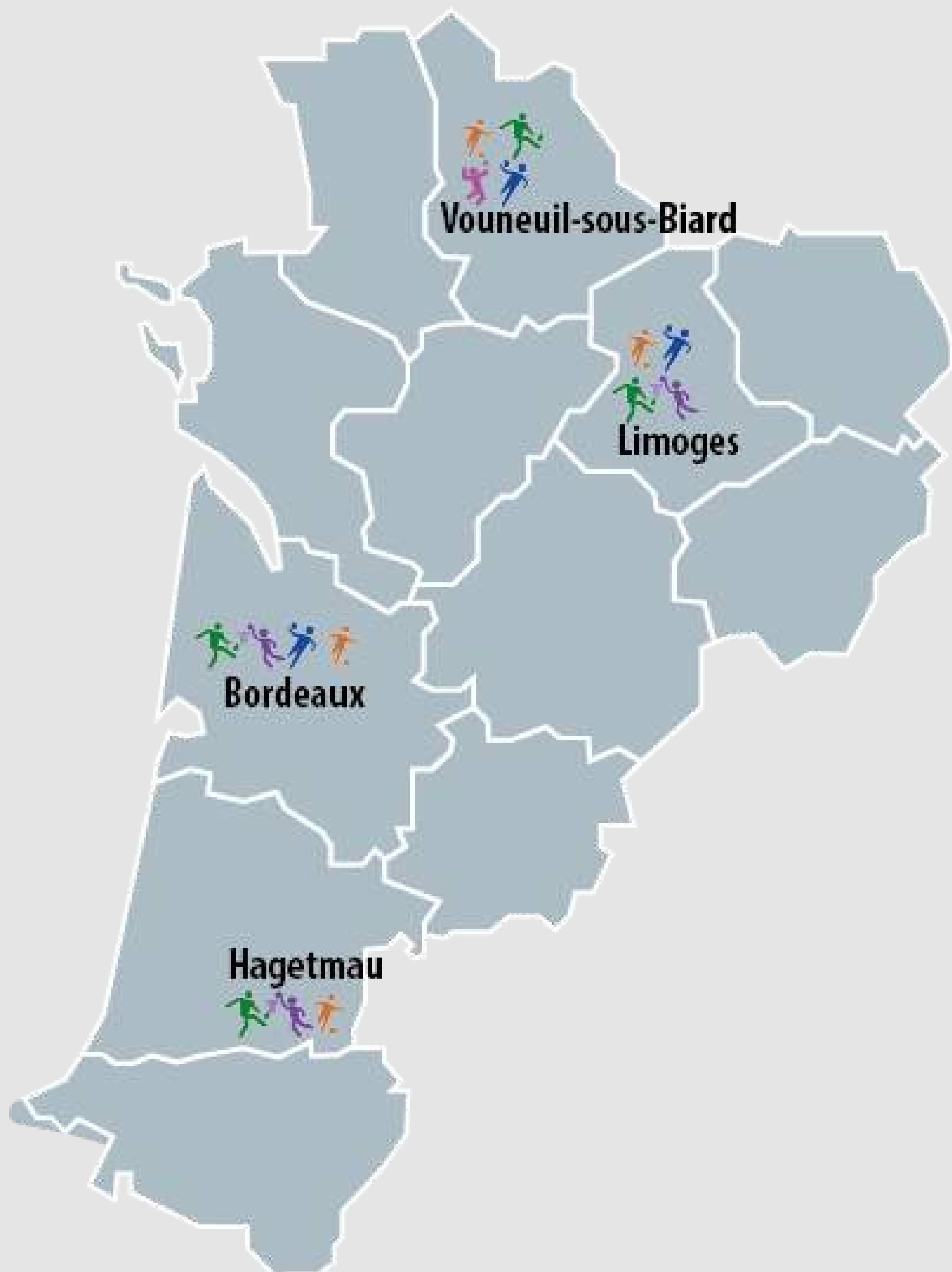
Formations	Nb de Diplômés en 2017	Évolution depuis 2015	Part des femmes	Inscription professionnelle
Haltérophilie et musculation*	342	+91%	27%	<div style="border: 2px solid black; padding: 5px;"> <p>75 % en emploi 6 mois après l'obtention du diplôme* dont 78 % en relation directe avec le diplôme</p> </div>
Cours collectif**	217	+66%	44%	
Activités gymniques acrobatiques***	11	+100%	73%	

* Enquête 2016 DRDJSCS Nouvelle-Aquitaine, 55 personnes diplômées ont répondu à l'enquête

* Ancien intitulé de la mention : haltère, musculation et forme sur plateau.
 ** Ancien intitulé de la mention : forme en cours collectif.
 *** Cette mention n'est plus proposée.



spécialité Activités sports collectifs

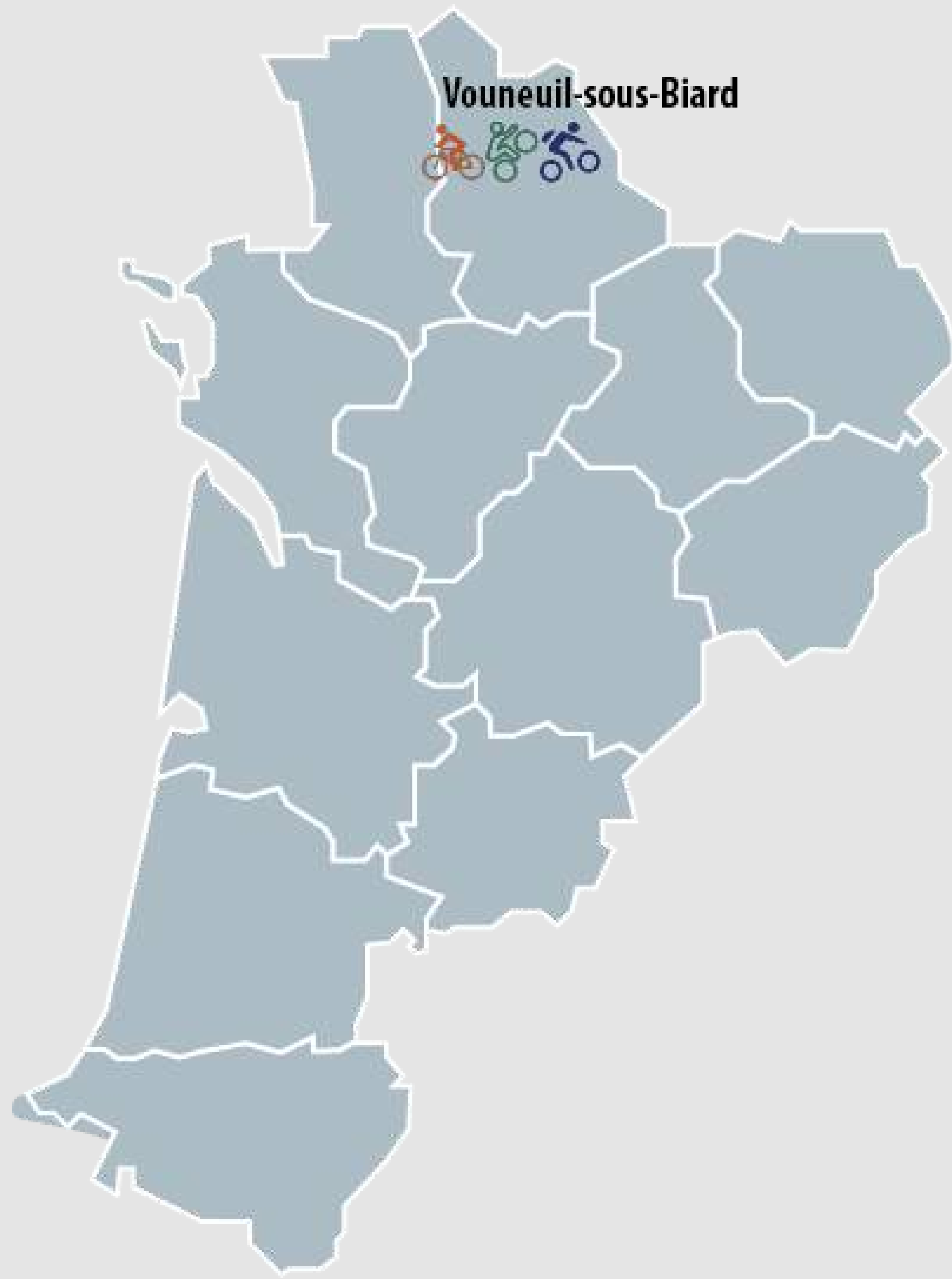





Formations	Nb de Diplômés en 2017	Évolution depuis 2015	Part des femmes	Inscription professionnelle
Football	27	+238%	15%	<div style="border: 2px solid black; padding: 10px; text-align: center;"> <p>ns.</p> </div>
Handball	22	+120%	32%	
Basket-ball	11	+10%	18%	
Rugby à XV	8	0%	0%	
Volley-ball	1	+100%	0%	

ns. : non significatif



spécialité Activités du cyclisme

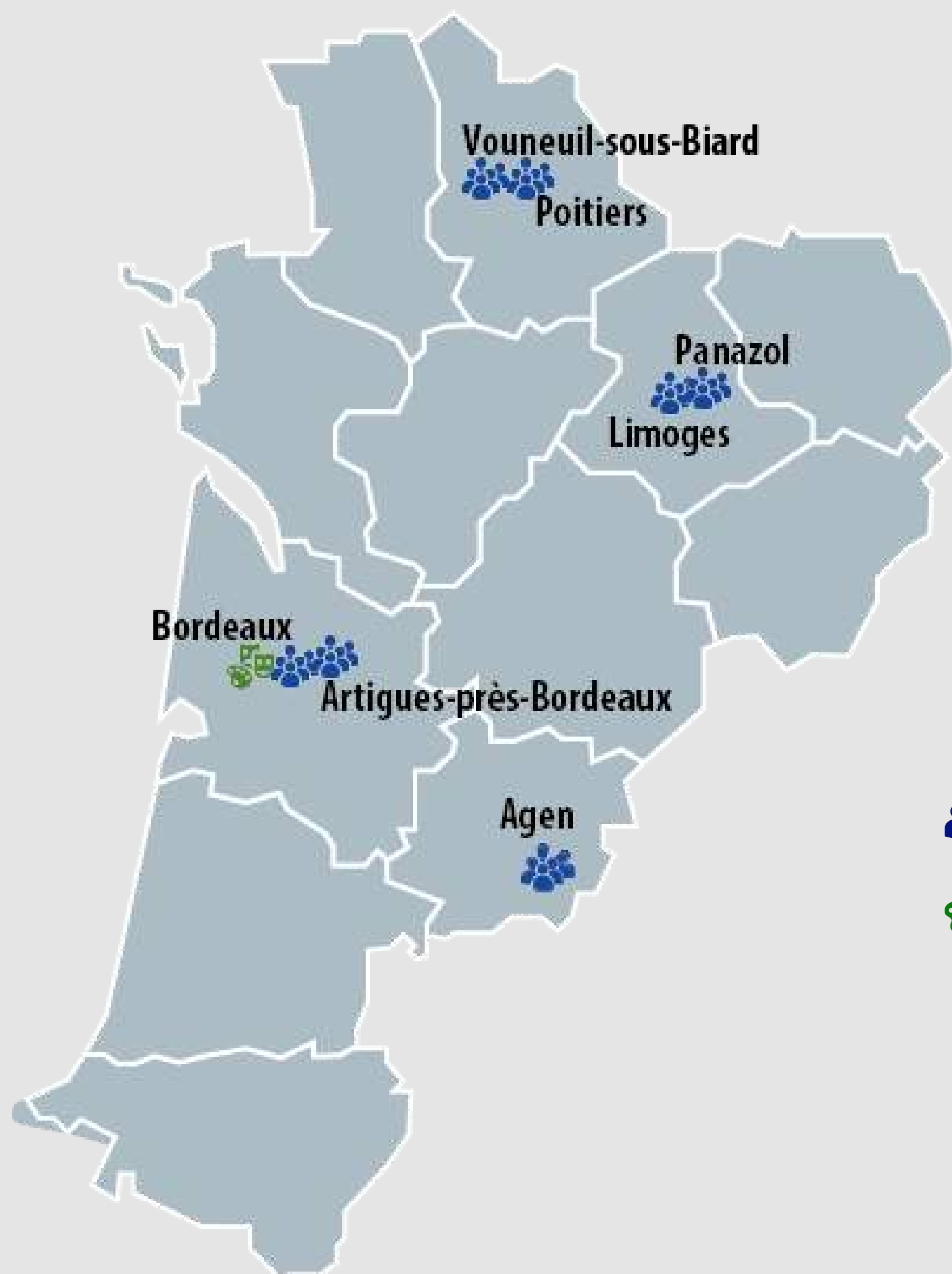




Formations	Nb de Diplômés en 2017	Évolution depuis 2015	Part des femmes	Insertion professionnelle
 Cyclisme traditionnel	5	+67%	20%	ns.
 BMX	2	0%	0%	
 VTT	1	-80%	0%	

ns. : non significatif



spécialité animateur




Formations	Nb de Diplômés en 2017	Évolution depuis 2015	Part des femmes	Insertion professionnelle
 Animation sociale	79	-5%	77%	ns.
 Animation culturelle	1	-67%	0%	

ns. : non significatif



spécialité Activités physiques pour tous

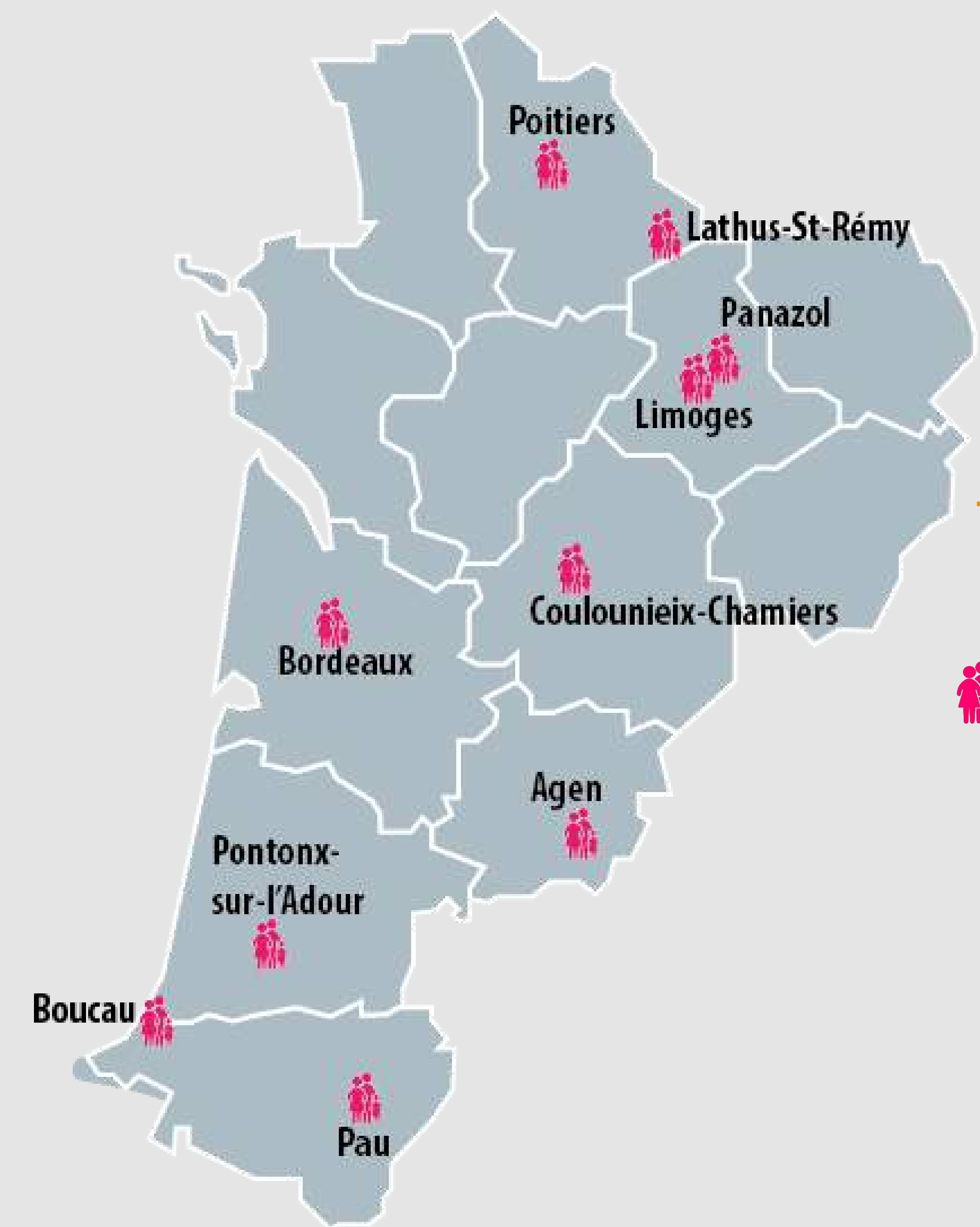



Formations	Nb de Diplômés en 2017	Évolution depuis 2015	Part des femmes	Insertion professionnelle
 Activités physiques pour tous	208	+20%	25%	68 % en emploi 6 mois après l'obtention du diplôme* dont 88 % en relation directe avec le diplôme

* Enquête 2016 DRDJSCS Nouvelle-Aquitaine, 71 personnes diplômées ont répondu à l'enquête



spécialité Loisirs tous publics

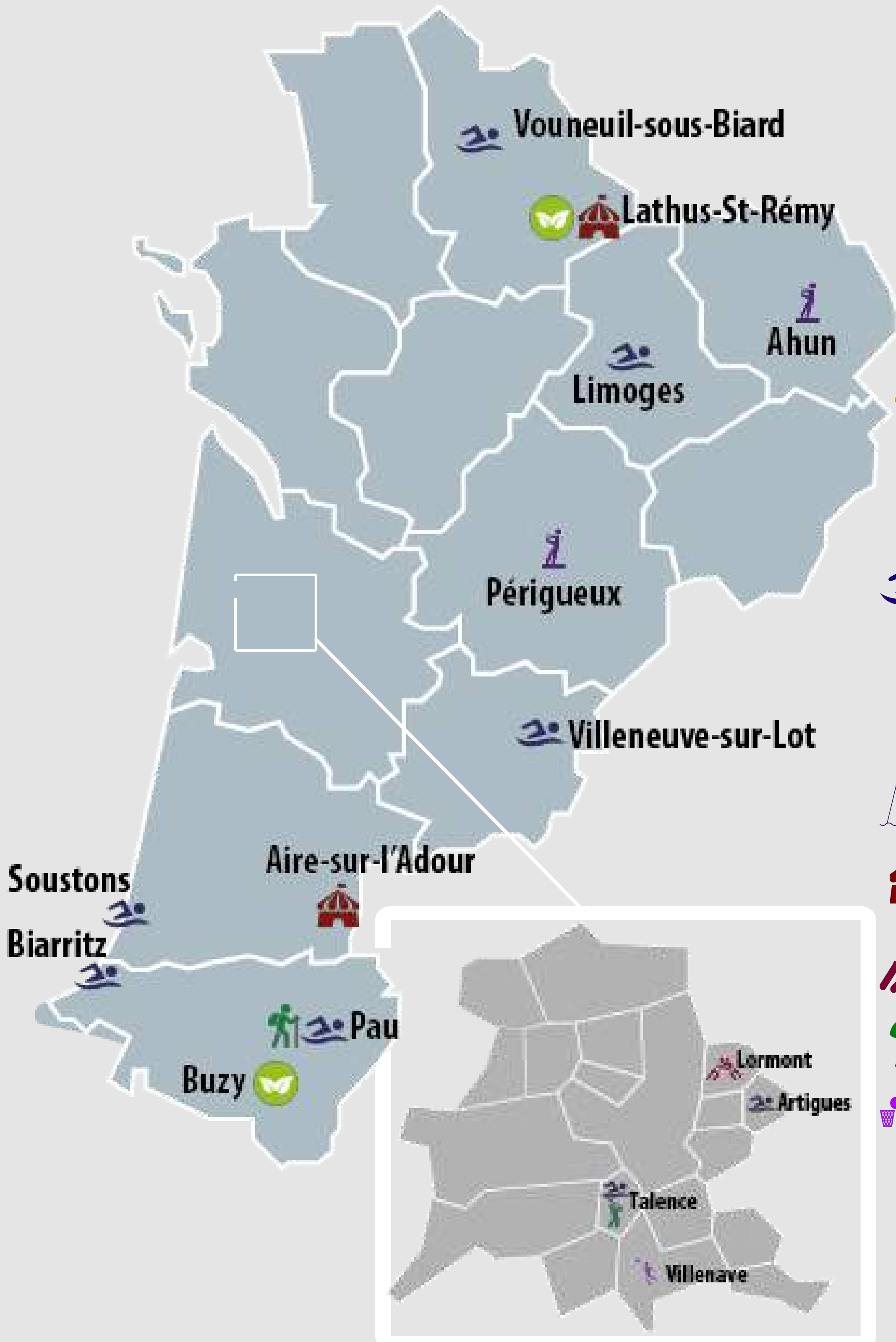


Formations	Nb de Diplômés en 2017	Évolution depuis 2015	Part des femmes	Insertion professionnelle
 Loisirs tous publics	186	+68%	68%	81 % en emploi 6 mois après l'obtention du diplôme* dont 94 % en relation directe avec le diplôme

* Enquête 2016 DRDJSCS Nouvelle-Aquitaine, 111 personnes diplômées ont répondu à l'enquête



spécialités Diverses



Formations	Nb de Diplômés en 2017	Évolution depuis 2015	Part des femmes	Insertion professionnelle
Activités aquatiques et de la natation	129	+4%	33%	76 % en emploi 6 mois après l'obtention du diplôme* dont 93% en relation directe avec le diplôme
Pêche de loisir	23	-8%	9%	
Activités du cirque	14	-22%	64%	ns.
Judo-jujitsu	13	+160%	23%	
Activités de la randonnées	12	-25%	42%	
Basket-ball	12	+100	33%	
Golf	6	-25%	17%	
Plongée subaquatique	3	+200%	33%	
Activités pugilistiques	1	-75%	0%	
Éducation à l'environnement vers un développement durable	0	-	-	

ns. : non significatif

* Enquête 2016 DRDJSCS Nouvelle-Aquitaine, 38 personnes diplômées ont répondu à l'enquête

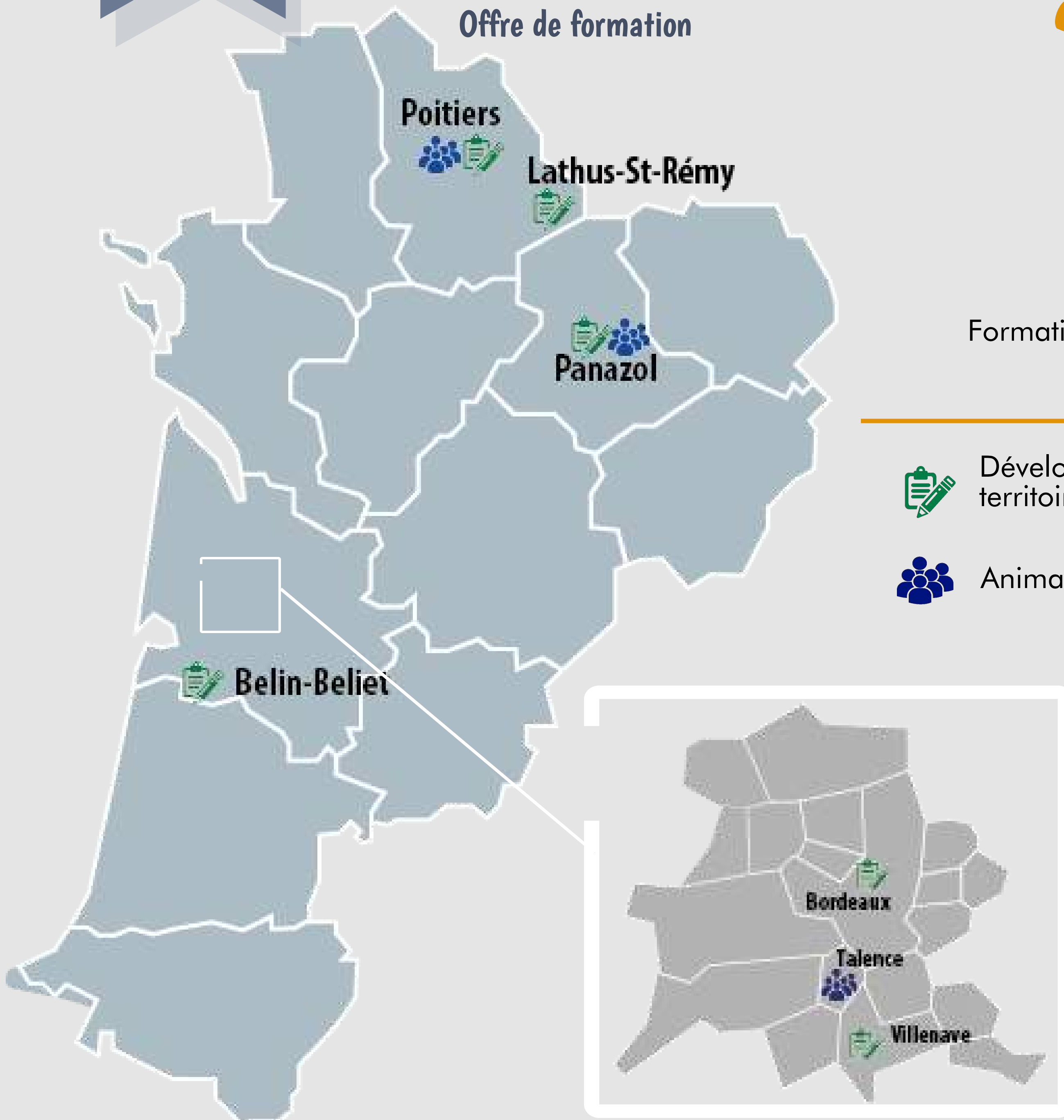
Niveau III

DEJEPS



spécialité Animation socio-éducative ou culturelle

Offre de formation

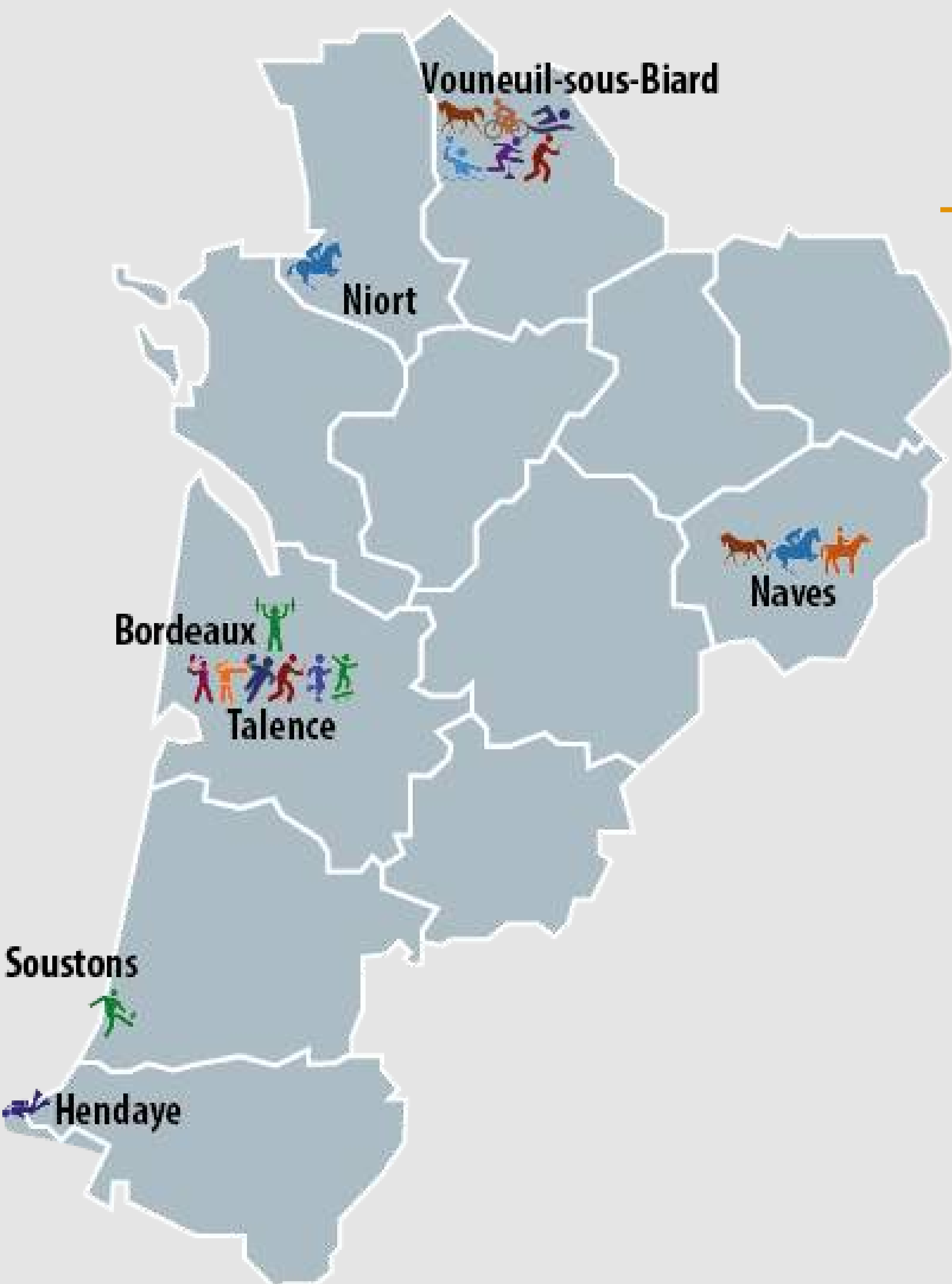


Caractéristiques des diplômés

Formations	Nb de Diplômés en 2017	Évolution depuis 2015	Part des femmes
Développement de projets, territoires et réseaux	33	-21%	64%
Animation sociale	28	-13%	75%



spécialité Perfectionnement sportif

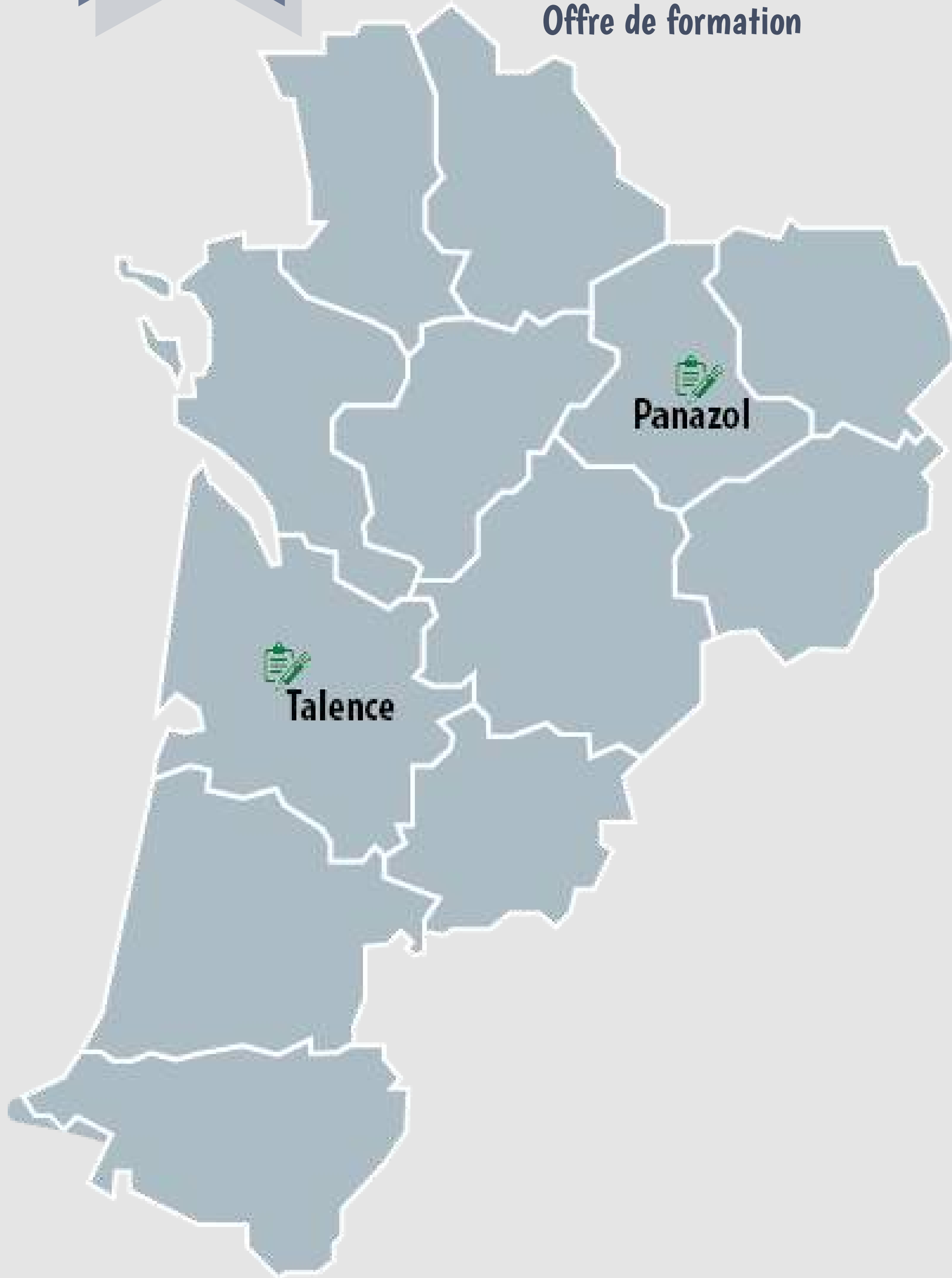


Formations	Nb de Diplômés en 2017	Évolution depuis 2015	Part des femmes
Tennis	35	+59%	26%
Rugby à XV	18	+29%	6%
Concours de saut d'obstacles	18	+157%	72%
Plongée subaquatique	15	0%	0%
Cyclisme traditionnel	13	-7%	8%
Natation course	6	-80%	17%
Haltérophilie, musculation et disciplines associées	5	+150%	0%
Dressage	2	-100%	100%
Concours complet d'équitation	2	0%	100%
Roller-skating	1	0%	100%
Handball	0	0%	-
Tir sportif	0	-	-
Athlétisme et disciplines associées	0	-100%	-
Badminton	0	-100%	-
Skateboard	0	0%	-
Water-polo	0	-100%	-

Niveau II


DESJEPS

Offre de formation



spécialité Animation socio-éducative ou culturelle

Caractéristiques des diplômés

Formations	Nb de Diplômés en 2017	Évolution depuis 2015	Part des femmes
 Directeur de structure et de projet	8	-11%	63%



spécialité Performance sportive

Caractéristiques des diplômés

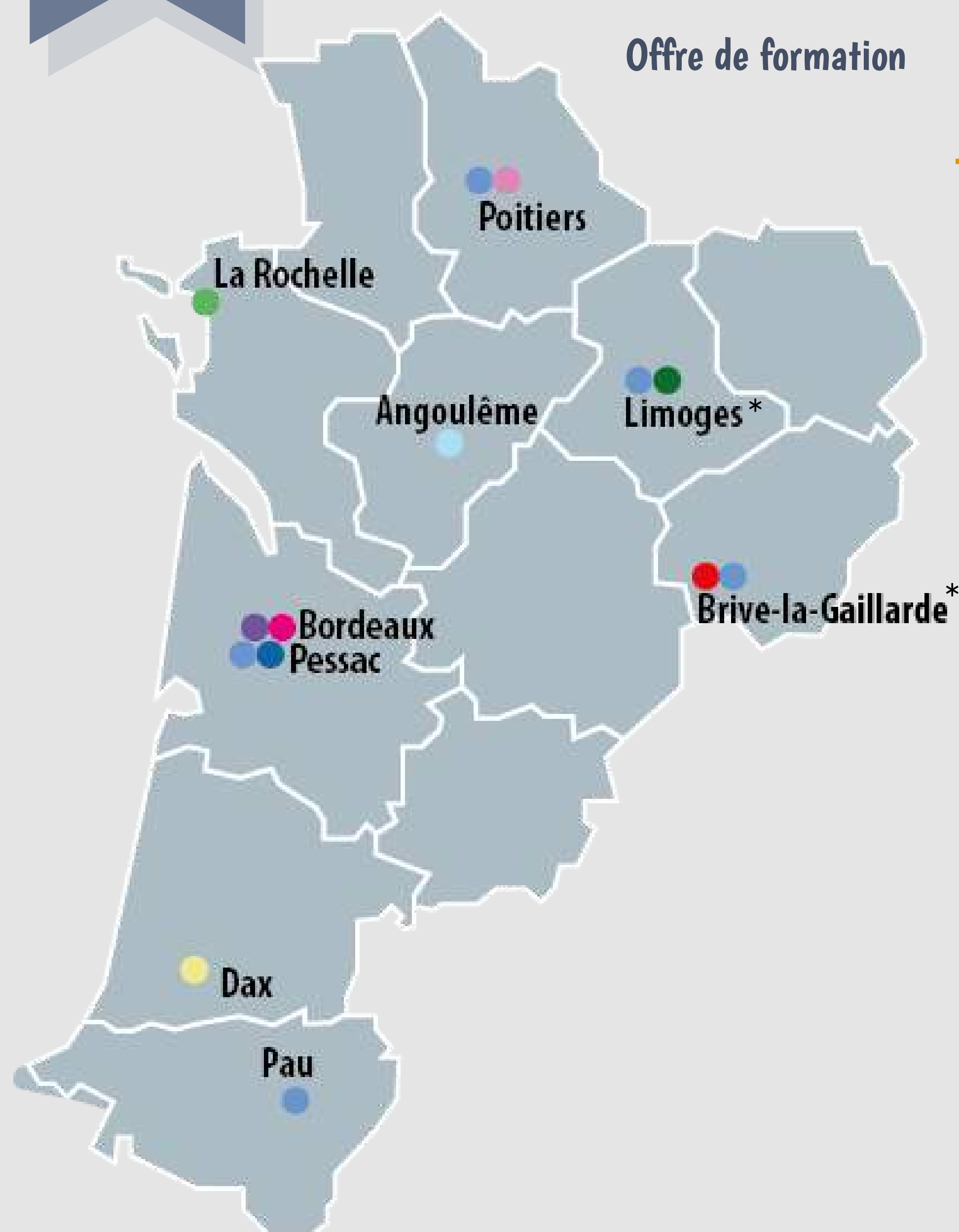
Formations	Nb de Diplômés en 2017	Évolution depuis 2015	Part des femmes
 Tennis	5	-150%	0%

Diplômes universitaires

Niveau II

Licence

Offre de formation



Caractéristiques des formés et diplômés

Formations	Volume de formés en 2016**	Part de femmes	Volume de diplômés en 2016
● Licence LMD sciences et techniques des activités physiques et sportives*	2 900	71%	582
● Licence pro gestion et développement des organisations, des services sportifs et de loisirs	33	39%	11
● Licence pro management des organisations spécialité patrimoines, langues et tourisme	19	84%	nd.
● Licence pro protection et valorisation du patrimoine historique et culturel	14	79%	nd.
● Licence pro animation, gestion et organisation des activités physiques et sportives	13	46%	10
● Licence pro gestion de projets et structures artistiques et culturels	12	100%	nd.
● Licence pro tourisme et loisirs sportifs	11	64%	11
● Licence pro santé, vieillissement et activités physiques adaptées	11	73%	6
● Licence pro métiers de la forme	11	91%	nd.
● Licence pro métiers de l'information spécialité archives, médiation et patrimoine	8	63%	nd.

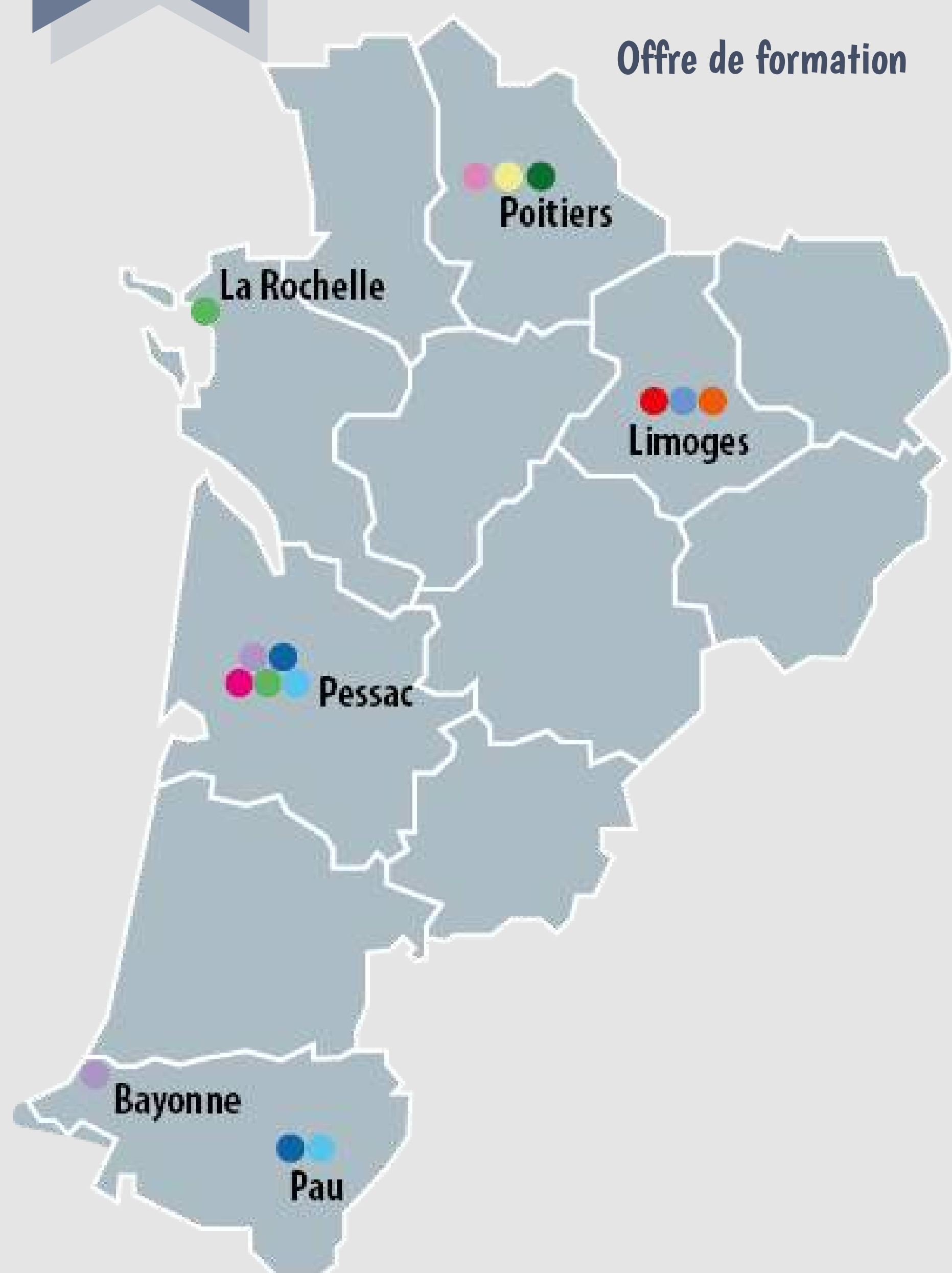
nd. : non disponible

*Si la 3ème année est exclusivement dispensée à Limoges, les 1ères et 2èmes années se font à Limoges et Brive-la-Gaillarde.
** Toutes années de formations confondues

Niveau I

Master & DU

Offre de formation



Caractéristiques des formés et diplômés

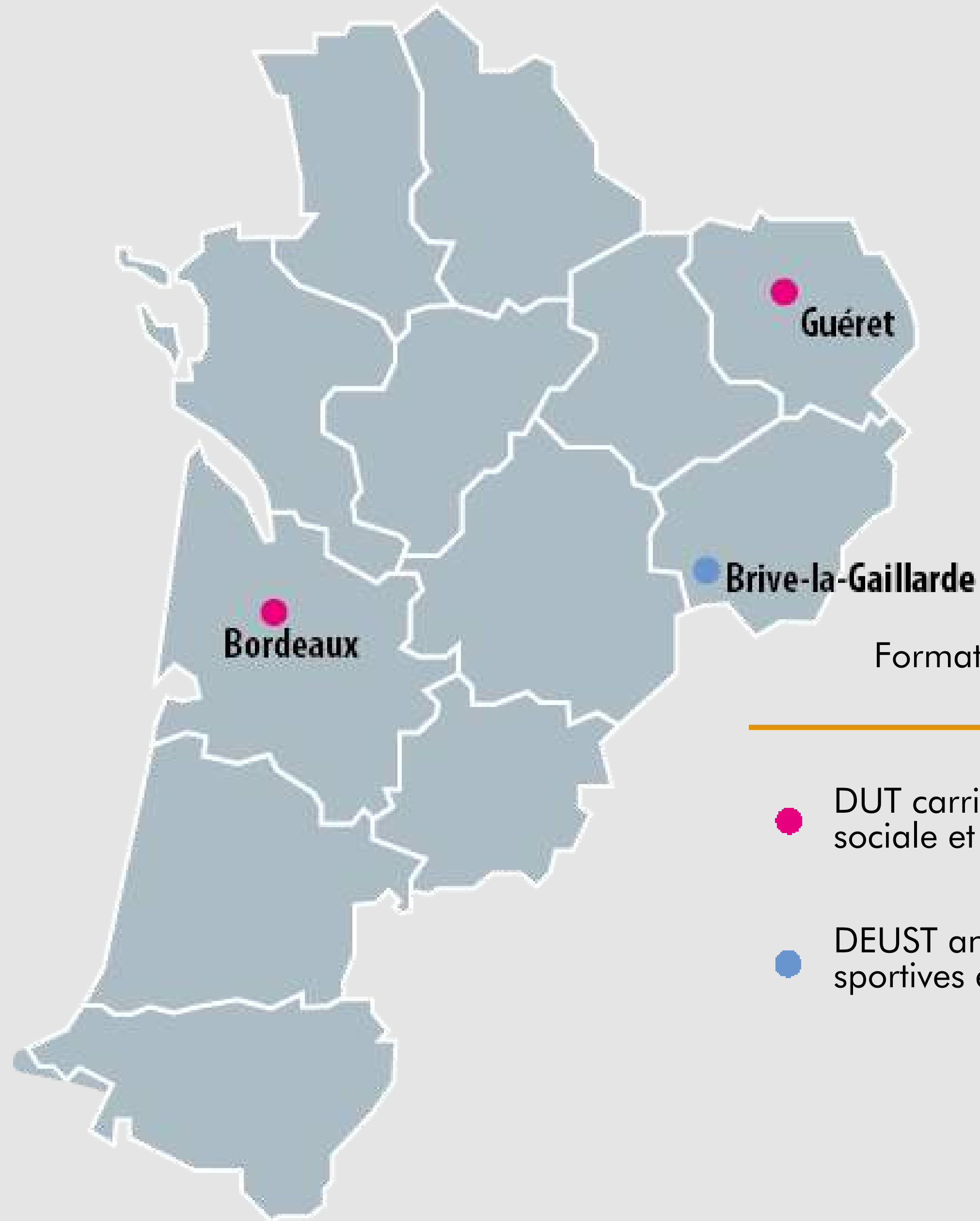
Formations	Volume de formés en 2016*	Part de femmes	Volume de diplômés en 2016
● Master LMD sciences humaines et sociales spécialité civilisation, histoire, patrimoine et sources	178	54%	nd.
● Master LMD STAPS spécialité management du sport	116	36%	45
● Master LMD STAPS spécialité entraînement et optimisation de la performance sportive	99	26%	21
● Master LMD direction de projets ou établissements culturels	88	78%	nd.
● Master LMD patrimoine et musées	86	85%	nd.
● Master LMD sciences, technologies, santé mention sciences et techniques des activités physiques et sportives spécialité ingénierie de la rééducation, du handicap et de la performance motrice	83	39%	28
● Master valorisation du patrimoine et développement territorial	nd.	nd.	nd.
● Master sciences, technologies, santé mention sciences et techniques des activités physiques et sportives spécialité management du sport	68	18%	26
● Master LMD information et médiation scientifique et technique	52	54%	nd.
● DU stadium manager	nd.	nd.	nd.
● DU manager général de club sportif professionnel	nd.	nd.	nd.

nd. : non disponible

* Toutes années de formations confondues

Autres diplômes

Offre de formation



Création du DEUST Métiers de la forme

- Niveau III
- Ouverture prévue rentrée 2018
- Préparé à l'Université de Poitiers - faculté des Sciences du sport (site d'Angoulême)

Caractéristiques des formés et diplômés

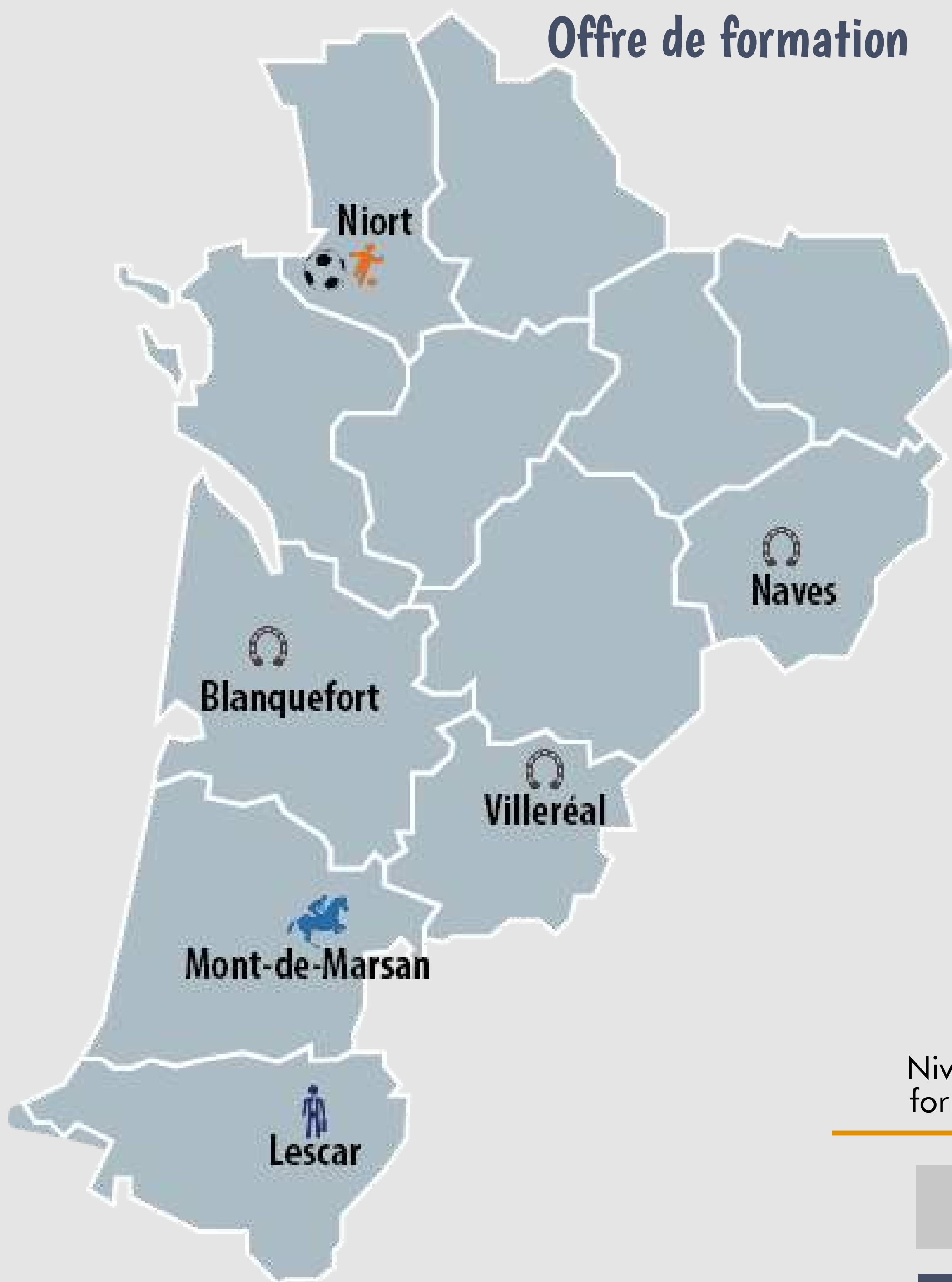
	Volume de formés en 2016*	Part de femmes	Volume de diplômés en 2016
● DUT carrières sociales option animation sociale et socioculturelle	342	71%	112
● DEUST animation et gestion des activités sportives et culturelles	14	43%	nd.

nd. : non disponible

* Toutes années de formations confondues

Autres diplômes du sport animation

Offre de formation



Création de la Mention complémentaire Animation-gestion de projets dans le secteur sportif

- Niveau IV
- 1ère session d'examen 2019

? A l'étude :

Création d'un bac professionnel et d'un BTS dédiés aux métiers du sport

Caractéristiques des formés*

Niveau de formation	Formations	Volume de formés en 2017	Évolution depuis 2015	Part de femmes
III	Titre gestionnaire commercial spécialisé sport	49	-23%	39%
IV	Titre moniteur de football	15	+50%	0%
V	CAPA palefrenier soigneur**	59	-27%	73%
	CAPA lad cavalier d'entrainement	27	+17%	37%
	CAP métiers du football	3	-67%	0%

* Ces données portent sur les effectifs inscrits en formation initiale par apprentissage.

** Le CAPA palefrenier remplace le CAPA soigneur d'équidés (abrogé en 2018).
Le volume de formés ci-dessus, correspond au cumul des effectifs des deux formations.



Sport

Nombre de certifiés*

Certifications	2014	2015	2016
Animateur de loisir sportif	226	125	153
Assistant moniteur de voile	54	62	112
Assistant moniteur de tennis	64	61	58
Moniteur d'arts martiaux	23	18	39
Technicien sportif de basketball	0	9	33
Animateur des activités gymniques	37	19	27
Animateur de savate	0	15	22
Parachutisme (toutes mentions confondues)	23	14	21
Animateur de tir à l'arc	17	26	16
Moniteur de canoë-kayak	30	39	16
Motocyclisme (toutes mentions confondues)	11	15	15
Moniteur de roller-skating	10	13	13
Rugby à XV (toutes mentions confondues)	0	2	9
Athlétisme (toutes mentions confondues)	3	10	6
Animateur de tennis de table	8	10	5
Éducateur de grimpe d'arbres	1	13	4
Moniteur d'escrime	0	7	3
Football américain (toutes mentions confondues)	1	0	3
Moniteur d'aviron	1	2	1
Moniteur de squash	1	1	1
Moniteur de tir sportif	0	2	1
Animateur de patinoire	0	1	1
Animateur de badminton	0	0	<5

* CPNEF Sport.



Animation

Caractéristiques des certifiés**

Certification	Nouvelle-Aquitaine	France
Animateur périscolaire	235	3 463
	*** -	77% de femmes
	*** -	-25 ans : 46% 26 à 44 ans : 43% 45 ans et + : 11%

** Nombre de certifiés de 2009 au 8 mars 2017 - CPNEF Animation.

*** Donnée non disponible pour la Nouvelle-Aquitaine.

La VAE



Les données ci-dessous concernent les certifications du sport et de l'animation accessibles par la validation des acquis de l'expérience et relevant de la DRDJSCS.

340 personnes ont déposé un dossier de recevabilité pour une certification du sport et de l'animation en Nouvelle-Aquitaine en 2016.

57% de femmes

43 ans en moyenne

31% ont un niveau III

29% viennent de Gironde

89% des dossiers déclarés recevables

Certifications les plus demandées en 2016 :

BPJEPS Loisirs tous publics (163 fois)
Master 2 STAPS (27 fois)

150 personnes sont passées en jury pour une certification du sport et de l'animation en Nouvelle-Aquitaine en 2016.

51% de femmes

41 ans en moyenne

29% ont un niveau III

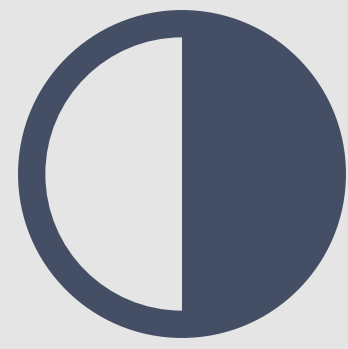
Certifications les plus validées totalement en 2016 :

BPJEPS Loisirs tous publics (22 fois)
Master 2 STAPS (9 fois)

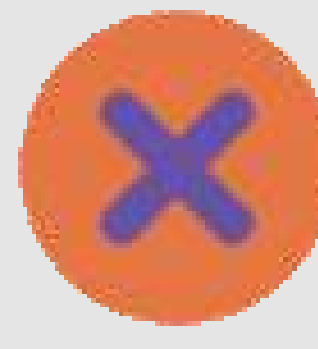
33% de validations totales



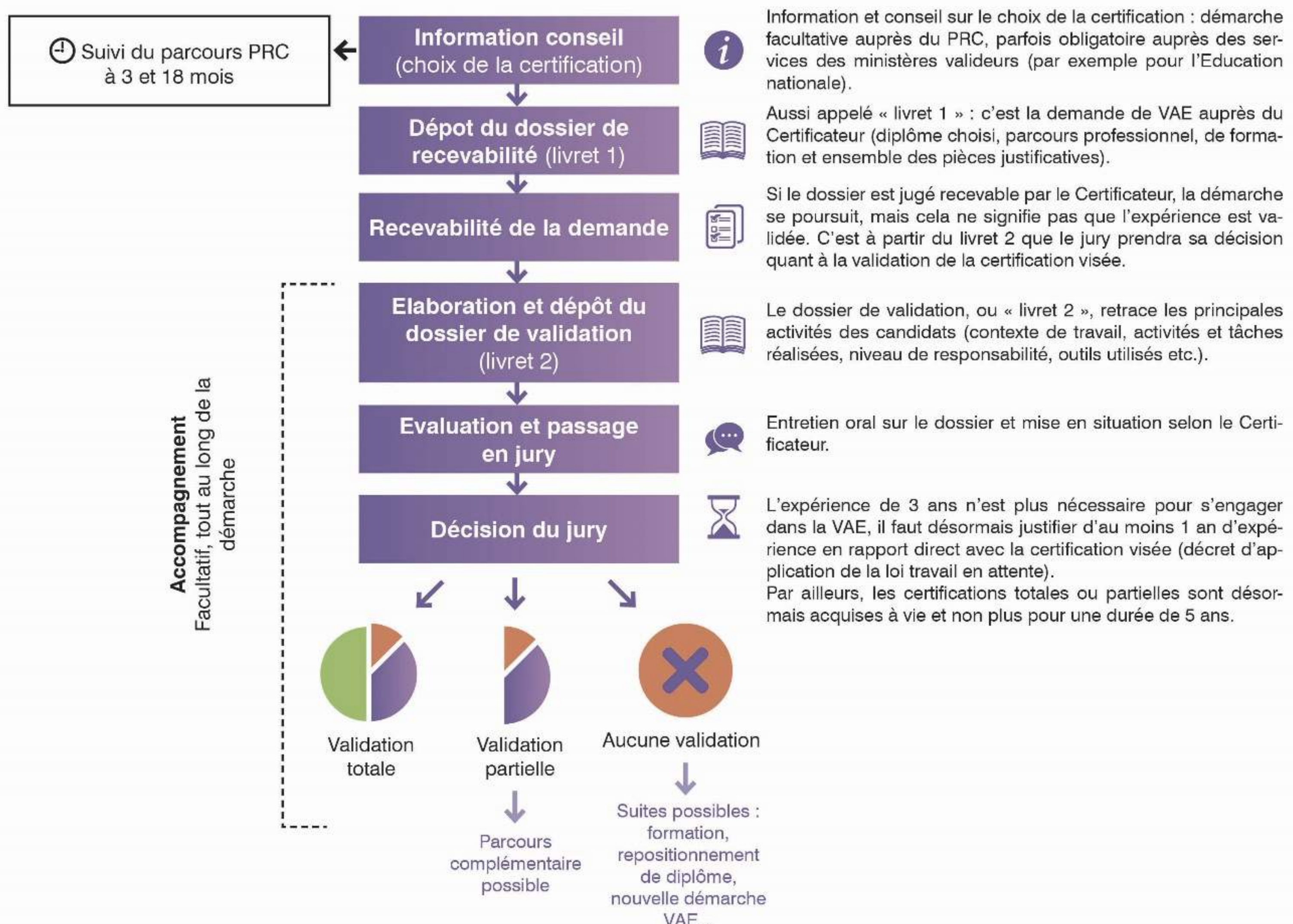
11% de validations partielles



56% de refus



Rappel : Les étapes d'un parcours VAE



Annexes



Périmètre d'étude

NAF

Code NAF	Libellé NAF
8411Z	Administration publique générale
8412Z	Administration publique (tutelle) de la santé, de la formation, de la culture et des services sociaux, autre que sécurité sociale
8413Z	Administration publique (tutelle) des activités économiques
8422Z	Défense
9311Z	Gestion d'installations sportives
9312Z	Activités de clubs de sports
9313Z	Activités des centres de culture physique
9319Z	Autres activités liées au sport
9329Z	Autres activités récréatives et de loisirs
8610Z	Activités hospitalières
8710A	Hébergement médicalisé pour personnes âgées
8710B	Hébergement médicalisé pour enfants handicapés
8710C	Hébergement médicalisé pour adultes handicapés & autre héberge. médicalisé
8730A	Hébergement social pour personnes âgées
8790A	Hébergement social pour enfants en difficultés
8790B	Hébergement social pour adultes et familles en difficultés & autre héberge. social
8810C	Aide par le travail
8891A	Accueil de jeunes enfants
8891B	Accueil ou accompagnement sans hébergement d'enfants handicapés
8899A	Autre accueil ou accompagnement sans hébergement d'enfants et d'adolescents
8899B	Action sociale sans hébergement n.c.a.
8510Z	Enseignement pré-primaire
8520Z	Enseignement primaire
8531Z	Enseignement secondaire général
8532Z	Enseignement secondaire technique ou professionnel
8542Z	Enseignement supérieur
8551Z	Enseignement de disciplines sportives et d'activités de loisirs
8559A	Formation continue d'adultes
8559B	Autres enseignements
9491Z	Activités des organisations religieuses
9499Z	Autres organisations fonctionnant par adhésion volontaire
0143Z	Elevage de chevaux et d'autres équidés
3513Z	Distribution d'électricité
4939C	Téléphériques et remontées mécaniques
5520Z	Hébergement touristique et autre hébergement de courte durée
9001Z	Arts du spectacle vivant
9002Z	Activités de soutien au spectacle vivant
9003A	Création artistique relevant des arts plastiques
9003B	Autre création artistique
9004Z	Gestion de salles de spectacles
9101Z	Gestion des bibliothèques et des archives
9321Z	Activités des parcs d'attractions et parcs à thèmes
9604Z	Entretien corporel
7820Z	Activités des agences de travail temporaire
7830Z	Autre mise à disposition de ressources humaines

Périmètre d'étude

PCS

Code PCS	Libellé PCS
424a	Moniteurs et éducateurs sportifs, sportifs professionnels
434a	Cadres de l'intervention socio-éducative
435a	Directeurs de centres socioculturels et de loisirs
435b	Animateurs socioculturels et de loisirs

ROME

Code ROME	Libellé ROME
G1202	Animation d'activités culturelles ou ludiques
G1203	Animation de loisirs auprès d'enfants ou d'adolescents
G1204	Education en activités sportives
G1403	Gestion de structure de loisirs ou d'hébergement touristique
K1206	Intervention socioculturelle
L1402	Sportif professionnel



Les enjeux Emploi Formation identifiés pour les métiers du sport et de l'animation en Aquitaine.

(Diagnostic Aquitaine Cap Métiers 2013)



Travailler sur la pérennité des emplois et la sécurisation des parcours

Professionaliser le secteur (dirigeants, bénévoles, salariés)

Renforcer la GPEC dans les structures

Créer les conditions d'accueil des contrats d'avenir

Développer le dispositif de l'apprentissage de manière formelle

Travailler sur la coordination attractivité du secteur / réalité des métiers

Améliorer la lisibilité et la cohérence territoriale de l'offre de formation

Lier l'offre de formation à l'emploi



Travailler sur la pérennité des emplois et la sécurisation des parcours

Constats :

- Le secteur du sport et de l'animation se caractérise par :
 - La **prédominance du temps partiel** entraînant un recours au multi-salariat et à la pluriactivité. En cela, les groupements d'employeurs facilitent la mutualisation des besoins des structures (inter ou extra sectoriels). Ils permettent aux salariés de tendre vers un temps plein. La polycompétence et la polyvalence sont donc de plus en plus plébiscitées afin d'optimiser leur employabilité.
 - Une **forte saisonnalité des emplois**, qui induit des problèmes de fidélisation et de qualification du personnel surtout lors de contrats saisonniers courts.
 - Des **perspectives d'évolution souvent restreintes** et conditionnées par la mobilité géographique et professionnelle.
 - Un **turn-over très important** dans le secteur. Cela a pour conséquence un continuels apprentissage et une découverte du secteur, du territoire, du métier par les salariés.
- La **création d'activité ou auto-entrepreneuriat** semble être une tendance prisée actuellement, notamment dans les métiers de la forme, du fitness et du coaching sportif. Elle apporte souvent un complément de revenu à un salarié déjà en poste. Des dispositifs existent (contrat d'appui au projet d'entreprise - CAPE) et des structures (coopératives d'activités et d'emploi) se développent afin d'aider à la création d'entreprise. Néanmoins, des « dérives » peuvent survenir (manque de compétences, absence de formation adéquate, concurrence déloyale...). La professionnalisation du secteur semble donc nécessaire.
- En termes de sécurisation des parcours, les sportifs de haut niveau ont une durée de vie professionnelle assez courte et la problématique de **reconversion en fin de carrière sportive** se pose, quelle que soit leur réussite sportive. Les OPCA travaillent en partenariat avec les fédérations sportives et ligues professionnelles afin d'anticiper la seconde partie de carrière. En effet, le taux d'insertion professionnelle des sportifs de haut niveau est de 80% dans le cas où l'accompagnement se fait dès le plus jeune âge sous la forme d'un double cursus (carrière sportive et projet professionnel). Globalement, la seconde partie de carrière se fait hors branche sport et branche animation. Le développement de passerelles extra-sectorielles permettrait également de faciliter ce travail

d'anticipation.

- Dans le recrutement d'animateur et de moniteur-éducateur sportif, le BP JEPS est le diplôme de référence. Or, il n'est pas toujours aisément accessible pour des jeunes parfois éloignés de l'écrit ou des publics éloignés de la formation. En cela, le Conseil régional d'Aquitaine, avec l'assentiment des Branches professionnelles, a installé dans le cadre du PRF des **parcours qualifiants** intégrant le CQP et le BP JEPS. Ils permettent un parcours de formation personnalisé en fonction de la situation de chacun. Le CQP représente un premier palier vers un diplôme de niveau IV et permet une découverte globale du métier et du secteur. La qualification vers le BP JEPS est donc réfléchie et choisie.

Enjeux :

- **Soutenir la création de passerelles** entre métiers et secteurs pour tirer l'emploi vers un temps plein.
- **Renforcer l'accompagnement** de ceux qui souhaitent se mettre à leur propre compte dans la viabilité de leur projet entrepreneurial.
- Travailler en **concertation avec le Plan Régional des Saisonniers sur les actions emploi-formation**.
- **Encourager les groupements d'employeurs** : partage du personnel entre plusieurs structures qui ont des besoins pérennes de main-d'œuvre (emploi partagé et mutualisation des ressources).
- **Encourager les Groupements d'Employeurs pour l'Insertion et la Qualification (GEIQ)** : embauche de publics ciblés (jeunes sans qualification, demandeurs d'emploi de longue durée, bénéficiaires du RSA).
- **Accompagner les reconversions professionnelles** après une carrière sportive de haut niveau : travail en amont sur le projet professionnel dès le début de carrière.
- **Sécuriser les parcours** grâce à la promotion de la pré-professionnalisation avec le développement de parcours qualifiants en amont d'une formation professionnelle (formation en deux temps : CQP pour appréhender le secteur puis spécialisation vers un BP JEPS confirmant le parcours professionnel).
- Travailler sur des partenariats pour **améliorer l'employabilité du cursus universitaire** : la licence professionnelle a été créée pour permettre une meilleure opérationnalité mais les actions restent limitées.



III Professionnaliser le secteur (dirigeants, bénévoles et salariés)

● Constats :

- La **culture du bénévolat est très prégnante** dans le secteur du sport et de l'animation. Cela ne favorise pas toujours sa professionnalisation.
- Aujourd'hui, certaines notions, telles que la GRH, les fonctions administratives et la conduite de projet, ne sont pas encore intégrées par les dirigeants de structures, notamment les bénévoles du secteur sportif. Des appuis sont aujourd'hui mis en place pour les structures demandeuses et permettent de pallier certaines lacunes en termes de gestion administrative: aide à la gestion globale des formations liées à l'emploi, mise en place de Centres de Ressources et d'Informations pour les bénévoles (CRIB). Les projets associatifs sont également des outils qui peuvent être mis en place au sein des structures pour définir leurs évolutions souhaitées en cohérence avec leurs ressources, leur territoire, leurs missions.
- Pour autant, **l'intégration de compétences professionnelles par les dirigeants bénévoles** devient incontournable. Ces derniers viennent en effet d'univers professionnels très variés et peuvent donc manquer de connaissances dans ces notions diverses. Le CFGA (Certificat de formation à la gestion associative) est une des formations professionnalisantes venant renforcer les compétences de ces dirigeants bénévoles. Les associations restent peu nombreuses à leur proposer des formations spécifiques (manque de financement, manque de temps, absence de politique de formation pour les salariés et donc pour les bénévoles...).
- Parmi les métiers du sport et de l'animation, les compétences techniques sont indispensables. Les recrutements portent donc au minimum sur les niveaux BP JEPS. Mais, depuis quelques années, les employeurs prônent un **élargissement du portefeuille de compétences** pour aller dans le sens d'une meilleure adaptation aux évolutions des activités, des métiers et du secteur d'une part, et d'autre part, pour favoriser l'employabilité, notamment sur les thématiques suivantes :
 - **L'adaptation** aux « nouveaux » publics.
 - La prise en compte progressive du **développement durable**.
 - La **multi-spécialisation** des moniteurs-éducateurs sportifs. Une optimisation des postes semble de plus en plus recherchée notamment dans les petites structures qui emploient peu de salariés. La diversité croissante des CQP dans le domaine du

sport témoigne en effet d'une demande en ce sens.

- La **bi-qualification**, qui semble également apporter un remède aux difficultés d'emploi liées au temps partiel, notamment dans le secteur du sport. Cette notion permet également un travail sur les passerelles multi-secteurs.
- Des besoins en **compétences transversales** (accueil, intendance diverse, gestion de projet multi-dimensionnel pour l'animation ; communication, relation presse, fonctions administratives, gestion et marketing pour le sport).
- Une meilleure professionnalisation du secteur requiert la nécessité de former les salariés. La formation professionnelle continue doit permettre, en toute logique, l'adaptabilité à ces évolutions et favoriser l'employabilité. Pour autant, la **culture de la formation professionnelle reste encore très fragile** dans le secteur du sport et de l'animation. De nombreux freins persistent (importance du turn-over, multi-employeur, départs en formation parfois compliqués dû à un manque de personnel, difficulté à transmettre régulièrement l'information des dirigeants, souvent bénévoles dans le sport et donc plutôt instables sur ces postes,...).

● Enjeux :

- **Renforcer les compétences professionnelles des dirigeants bénévoles** sur les fonctions d'employeurs : GRH, gestion administrative et conduite de projet.
- **Augmenter le portefeuille de compétences des salariés** : renforcer la biquilification, la polyvalence et la polycompétence.
- **Encourager le départ en formation professionnelle continue des salariés et la reconnaissance des compétences** issues des formations diplômantes et certifiantes obtenues.

III Renforcer la gestion prévisionnelle des emplois et compétences dans les structures

● Constats :

- De nombreuses structures manquent d'anticipation sur leur besoin en main d'œuvre. Cela s'explique notamment par :
 - **Une gestion des ressources humaines pas ou peu intégrée par les dirigeants de structures**, notamment les bénévoles du secteur sportif. Cela a pour conséquence la mise en place d'un management opérationnel peu formalisé : peu de recours à la formation professionnelle continue, peu ou pas



d'anticipation des besoins en compétences, des recrutements principalement par le biais des réseaux de proximité.

Les structures rencontrent donc des **difficultés de réflexion stratégique et d'anticipation des recrutements** qui peuvent être renforcées par l'importance du turn-over du personnel : généralement, lors d'un projet de recrutement, les employeurs dirigent leurs recherches vers du personnel opérationnel très rapidement et non vers du personnel à former (apprentissage par exemple).

En cela, le **projet associatif** permet de dresser un cadre à moyen terme sur l'évolution de la structure et donc de cibler et anticiper les besoins en main d'œuvre, les compétences souhaitées et les besoins en formations complémentaires à envisager. Des actions de communication sur l'utilité du projet associatif sont réalisées par les OPCA et certains professionnels auprès des dirigeants bénévoles.

- **La dépendance du secteur du sport et de l'animation face aux financements publics** : le secteur est impacté par leur baisse (collectivités, CAF...). Il est également étroitement lié à l'évolution du budget des ménages et à la politique éducative du gouvernement et des collectivités territoriales (comme la réforme des rythmes scolaires).

Ayant peu de visibilité à long terme sur ces financements, les structures recrutent donc, le plus souvent, dans l'urgence. **Peu ou pas de réflexion sur la pérennité des postes** est abordée. De plus, compte tenu du poids de l'aide financière de l'Etat, l'aspect financier prime sur la volonté de pérenniser les emplois. Dans ce cadre, les employeurs se dirigent alors, de plus en plus, vers des contrats aidés et des temps très partiels.

- Ce manque de prospective se retrouve également dans la faiblesse du recours aux contrats d'apprentissage.
- Des aides au recrutement ont été mises en place notamment via les groupements d'employeurs et les bourses à l'emploi spécialisées. Celles-ci viennent en complément des réseaux utilisés régulièrement dans le secteur (cooptation, « bouche à oreille », recrutement de proximité grâce à l'implication dans son association ou sur sa commune...) et du réseau Pôle emploi. L'articulation entre ces différents circuits représente un projet important pour les professionnels du secteur. L'enjeu étant de **fluidifier la transmission des offres d'emploi**.
- La pyramide des âges reste également un point à surveiller : 35% des directeurs de centres socioculturels et de loisirs ont 45 ans et plus. Par ailleurs, de nombreux départs à la retraite de cadres de l'animation (niveau III) sont prévus dans la Fonction Publique Territoriale d'ici 10 ans.

● Enjeux :

- Anticiper et **identifier les besoins en main d'œuvre**, en compétences et en formation.
- Formaliser les pratiques RH et **décloisonner les différents réseaux** (Pôle emploi, cooptation, groupements d'employeurs).
- **Anticiper les départs en retraite et la transmission des savoirs.**
 - Eventuelle mise en place de contrat de génération.
 - Recherche des compétences souhaitées (GPEC).
- Inciter les structures à **se doter d'un projet associatif** permettant une vision à moyen terme de l'activité de la structure sportive et, de ce fait, une capacité d'anticipation des besoins en main d'œuvre.

■ ■ ■ Créer les conditions d'accueil des emplois d'avenir en cohérence avec la réglementation et les contraintes/caractéristiques de l'emploi dans ce secteur

● Constats :

Le **nouveau dispositif Emploi d'avenir semble bien accueilli**. Le nombre de signatures de contrats d'avenir recensés par l'ARML sur les métiers du sport et de l'animation a augmenté de 124% entre Juin et Septembre 2013. Ils portent principalement sur les métiers de l'animation de loisirs et de l'éducation sportive.

Néanmoins, les difficultés de mise en œuvre résident principalement dans les contraintes de ce contrat, qui s'opposent aux caractéristiques de l'emploi dans le secteur du sport et de l'animation.

- Le **bas niveau de qualification** (peu ou pas de diplôme). Dans le sport, la réglementation de l'Etat nécessite un niveau de qualification minimum de niveau IV. Néanmoins, l'entrée en formation peut pallier cette difficulté (sous réserve d'avoir satisfait aux exigences préalables à la mise en situation pédagogique).
- La **nécessité de tutorat**. Deux formes de tutorat se présentent :
 - **Celui du jeune en emploi d'avenir** : la formation des tuteurs (salarié ou non de la structure, bénévole) sera prise en charge par les OPCA. Pour autant, dans les structures, il n'existe pas toujours de salariés ou bénévoles susceptibles d'encadrer, à temps plein, ces jeunes.
 - **Celui de la structure d'accueil** : le secteur doit être suffisamment structuré pour prendre en



charge et accompagner ces emplois d'avenir dans le développement de leurs compétences. La mise en œuvre de ces emplois doit être étudiée en termes de faisabilité et de pérennité des postes.

- **La nécessité d'un temps plein** : le secteur a recours au temps partiel de manière très fréquente. De ce fait, il se caractérise souvent par le multi-salariat. Sur un même poste, les créneaux horaires sont les mêmes d'une structure à l'autre. Aussi, les professionnels explorent des pistes de complémentarité avec d'autres branches extra-sectorielles (tourisme, commerce sportif, salariat agricole, maintenance de bateaux...).

Des contournements de ces difficultés semblent donc nécessaires afin d'accueillir ces emplois d'avenir dans une réflexion à moyen terme, le but final étant de réussir l'insertion durable du jeune.

● Enjeux :

- **Optimiser le tutorat du jeune en emploi d'avenir** : développer et inciter à la formation des tuteurs, mettre en place un tuteur unique pour plusieurs structures ou pour plusieurs emplois d'avenir pour pallier le manque de moyens humains, organiser un calendrier temps de formation / période de travail sur la durée du contrat (3 ans) en optimisant la présence du tuteur auprès du jeune.
- **Suivre l'accompagnement des structures** : les dispositifs locaux d'accompagnement, les partenaires naturels des associations (service de l'Etat, collectivités territoriales), le réseau associatif sont des pistes de réflexion pour aider les structures dans la mise en œuvre de ces emplois d'avenir. Par ailleurs, selon les professionnels, le recours à l'emploi d'avenir « partagé » pourrait être une solution pour pallier la difficulté liée au temps plein du contrat (groupements d'employeurs) en créant des passerelles entre secteurs.
- Travailler sur la **pérennité des emplois d'avenir** par la mise en relation de la qualification du salarié et des opportunités d'emploi existantes :
 - Etudier la faisabilité en termes de **besoins à moyen terme, de coût financier...**
 - Identifier les **postes de travail accessibles** dans les structures.
 - Identifier les besoins en formation afin de **sécuriser la formation et les parcours, recenser les dispositifs de formation à mobiliser** : proposer des « préformations » aux métiers du sport et de l'animation, orienter vers les CQP de branches, accompagner vers des parcours qualifiants (CQP puis BP JEPS), mettre en place des POE en amont des emplois d'avenir, combiner l'emploi d'avenir et le contrat d'apprentissage, etc.

■ Développer le dispositif de l'apprentissage de manière formelle

● Constats :

- La formation en alternance est une **modalité pédagogique obligatoire et usuelle** dans le secteur du sport et de l'animation. Elle permet aux jeunes de découvrir le secteur, les métiers, les entreprises. Le secteur a donc la culture de l'alternance mais ne la formalise généralement pas par contrat d'apprentissage.
- Les **effectifs d'apprentis** en formation sport/animation en Aquitaine sont **plutôt stables mais restent faibles** (+2,46% entre 2010 et 2012 sur des petits volumes). Ils représentent 0,4% de l'ensemble des apprentis aquitains.
- Un **manque général d'information sur ce dispositif** auprès des structures est souligné par les professionnels : modalités de préparation à l'arrivée d'un apprenti, conséquences RH d'un tel contrat, financements et aides diverses, conditions et contraintes...
- Le **manque de visibilité** des structures limite également le recours à ce type de contrat. En effet, sa mise en place nécessite une certaine organisation des structures d'accueil (anticipation des besoins en main d'œuvre et des besoins en formation).
- De la même manière que pour l'emploi d'avenir, le **temps plein requis** d'un tel contrat constitue un frein pour les structures. Le secteur se caractérise, en effet, par le recours au temps partiel et le multi-salariat. Par le biais de la loi Cherpion (un contrat d'alternance pour deux employeurs), le groupement d'employeurs pourrait apporter une solution en développant les passerelles avec d'autres secteurs (tourisme, commerce sportif, salariat agricole, maintenance de bateaux...).
- **L'ingénierie de la formation** en apprentissage ne semble pas toujours se caler sur les plages d'activités accrues des structures et les besoins des employeurs.
- Dans le cadre du multi-salariat et du temps partiel, **l'aspect financier** peut représenter, pour les structures porteuses du projet, un frein à la signature d'un tel contrat (notamment sur la problématique du financement des heures de formation hors période couverte par le contrat). Les contrats aidés sont ainsi plus souvent privilégiés car ils semblent moins contraignants pour les structures. Des complémentarités avec les dispositifs existants d'accès à l'emploi (contrats aidés)
- Selon les professionnels, une des problématiques du secteur réside également dans la **difficulté de trouver un employeur en particulier dans les secteurs de la remise en forme, des sports collectifs et de l'animation.**



- Pour l'apprenti, le **manque d'hébergement bon marché** sur place (formation ou lieu de stage) peut constituer un obstacle en dépit des aides octroyées par la région Aquitaine.
- De manière générale, la formation en alternance oblige les organismes de formation à prendre en compte les évolutions des métiers et les besoins en compétences exprimés.
- Les OPCA et la DRJSCS s'accordent à faciliter le financement de la formation des tuteurs et maîtres d'apprentissage. Mais le secteur est confronté à un **manque de maître d'apprentissage dans les structures**. Selon la profession, un partenariat avec les employeurs de la fonction publique (via le CNFPT) dans le cadre du contrat d'objectifs constituerait une opportunité.
- Un audit est en cours auprès du CFA sur la **traduction des besoins en formation** des entreprises avec les formations mises en œuvre par le CFA.

● Enjeux :

- Promouvoir le dispositif de l'apprentissage par des **actions de communication et d'information auprès des jeunes**.
 - **Faciliter le tutorat** dans le secteur associatif (par ex. par la mise en place d'équipes tutorales).
 - Accompagner le tutorat par la **formation des maîtres d'apprentissage**.
 - **Renforcer le rôle** des maîtres d'apprentissage, le partenariat avec les entreprises et le suivi des apprentis.
 - Favoriser la mobilité en **poursuivant les aides et actions permettant l'accès à la formation** des jeunes de zones géographiques éloignées du centre de formation du secteur.
 - **Adapter le calendrier** du contrat d'apprentissage aux périodes d'activité accrues des structures (activités saisonnières).
 - **Travailler la complémentarité du dispositif** de l'apprentissage avec les dispositifs existants d'accès à l'emploi (contrats aidés).
- Les **activités culturelles et de loisirs sont en progression constante** dans la société et occupent une place prépondérante dans la vie des français.
 - Le sport représente un **lien social important** que ce soit pour les jeunes des quartiers, pour les actifs, les personnes âgées ou handicapées. Le sport est devenu un véritable facteur de santé publique et reconnu de tous. D'ailleurs, le nombre de licenciés dans le mouvement sportif augmente de manière continue : plus d'un quart de la population aquitaine est licencié (26,2 % contre 24 % au niveau national).
 - Le **secteur est créateur d'emplois** (+1,3% de salariés entre 2009 et 2011).
 - La **population salariée** dans ce secteur est **plutôt jeune** et le turn-over est important : la durée de vie salariée d'un moniteur-éducateur sportif est en moyenne de 3/4 ans, celle d'un animateur est de 5/6 ans.
 - Les métiers du sport et de l'animation sont des **métiers dynamiques** (la notion de gestion de projet est très présente).
 - Pour autant, les **contextes de travail** du secteur sont particuliers :
 - le **temps partiel** est usuel ;
 - les **horaires de travail** sont **atypiques et décalés** ;
 - le **travail** est parfois **épuisant** ;
 - les **déplacements** sont parfois **nombreux** (notamment dans le secteur sportif) ;
 - le **multisalarial** est souvent utilisé afin de tendre vers un temps plein ;
 - le **CDI (dont le CDI Intermittent) est majoritaire**, néanmoins le **recours aux contrats aidés** est important ;
 - certains métiers ont des **besoins très saisonniers** ;
 - les **perspectives d'évolution sont restreintes** et souvent conditionnées par la mobilité (géographique et professionnelle) ;
 - les **salaires** sont très **disparates** selon l'activité (notamment dans le sport).

● Enjeux :

- Poursuivre la **valorisation et les actions de découverte des métiers et des formations** dans les établissements scolaires (coup de projecteur, zooms métiers).
- Communiquer sur la **représentation réaliste** du secteur et de ses métiers (temps partiel, multi-salarial, contrat aidé, évolution de carrière).

■■■ Travailler la coordination entre attractivité du secteur et réalité des métiers

● Constats :

- La **dynamique associative** est très prégnante en Aquitaine. Le taux aquitain de création d'associations est supérieur au taux national.



Améliorer la lisibilité et la cohérence de l'offre de formation Aquitaine

Constats :

- L'offre de formation a beaucoup évolué ces dernières années. Elle semble aujourd'hui bien répartie sur l'ensemble du territoire, notamment dans le secteur du sport. Néanmoins, l'offre de formation dans l'animation reste très centralisée sur les grands pôles aquitains. Cette concentration, dans certaines spécialités, implique parfois des problématiques d'hébergement bon marché et/ ou de déplacement des élèves vers leur lieu de formation. Cela peut constituer un frein à la signature d'un contrat d'apprentissage.
- Les formations de niveau IV dominent encore largement l'offre régionale (68% de l'ensemble des diplômés, hors VAE et cursus universitaire). Les DE JEPS sont peu représentés en Aquitaine (9 mentions sur les 47 mentions existantes sur le plan national) et le DES JEPS n'est pas préparé en Aquitaine.
- Le développement des CQP, notamment dans le sport, est important. Pour autant, il existe une méconnaissance des professionnels sur :
 - les formations CQP disponibles en Aquitaine ;
 - les structures habilitées à prodiguer ces formations ;
 - le nombre de CQP délivrés ;
 - le taux de réussite, ...

Un travail de recensement des lieux de formation des CQP est en cours par la DRJSCS en collaboration avec les branches.

Enjeux :

- **Améliorer la lisibilité de l'offre** de formation : établir une cartographie de l'offre et de ses spécialités en région Aquitaine pour tous les niveaux préparés.
- **Communiquer sur les CQP en Aquitaine** : spécialités dispensées en région, lieux de formation, possibilité de parcours qualifiant associant le CQP et le BP JEPS.
- **Rationaliser les sessions** de formation, notamment dans le sport. Sur les unités capitalisables communes à la formation BP JEPS, mutualiser les organismes des formations au sein du territoire aquitain.
- **Améliorer les conditions d'accueil** des formations sur le territoire :
 - Développer les aides au logement : renforcement de l'offre d'hébergement en résidence universitaire, les aides à la location des personnes en formation telles que le Fonds Social d'Aide aux Apprentis...

- Faciliter les déplacements des formés (carte TER, covoiturage...).

Lier l'offre de formation à l'emploi

Constats :

- La visibilité insuffisante des structures en termes de recrutement implique une difficulté d'anticiper les besoins en formation. D'autant plus que la demande s'avère le plus souvent très conjoncturelle (saisonnalité et effets de mode).
- Certains organismes de formation rencontrent des obstacles à démarrer les formations, en raison :
 - d'un manque de candidats : ce nouveau phénomène a été observé pour des formations LTP (Loisirs tout public) et APT (Activités physiques pour tous) ;
 - des difficultés à financer les parcours de formation (baisse des financements).
- La diversité des CQP, notamment dans le sport, contribue à la polyvalence des salariés souhaitée par les employeurs (pour des postes de moniteurs-éducateur sportif par exemple).

Enjeux :

Travailler la **coordination entre les acteurs de l'emploi** (par bassin d'emploi) **et les formations dispensées :**

- **Aider les employeurs à anticiper leurs besoins** en compétences et donc en formation professionnelle.
- **Relier une offre de formation à des besoins d'emploi existants** : renforcer les liens entre les organismes de formation et les acteurs directement en lien avec les besoins des structures employeurs afin de mettre en parallèle des flux de formés et les besoins en main d'œuvre.
- **Développer les partenariats entre fédérations/liques sportives**, organismes de formation et acteurs de l'emploi (employeurs, groupements d'employeur, Pôle emploi...) afin d'apporter une cohérence entre les besoins en compétences des employeurs et les formations à développer (ex. : certifications de branche : CQP).
- Travailler la **territorialisation de la formation** (ex. : participer à l'émergence d'une « identité » de formation selon les spécificités des bassins d'emploi ou départements).

Le BP JEPS Activités gymniques de la forme et de la force (AGFF)



L'insertion professionnelle des diplômés aquitains

A savoir

Objectifs de la formation en termes de compétences :

- Encadrement de groupes et conduite d'actions d'animation.
- Participation à l'organisation et à la gestion des activités.
- Participation au fonctionnement de la structure.
- Participation aux actions de communication et de promotion de la structure.
- Participation à l'entretien et à la maintenance du matériel et des installations.



Le diplôme est délivré au titre de la spécialité « Activités gymniques de la forme et de la force » (AGFF) et au titre de 4 mentions : Activités gymniques acrobatiques, Activités gymniques d'expression, Forme en cours collectifs, Haltèremusculation et forme sur plateau.

Secteurs d'activité accessibles :

L'animateur d'activités gymniques de la forme et de la force exerce ses fonctions au sein de structures privées du secteur marchand ou associatif, au sein des fonctions publiques (nationale, territoriale, hospitalière) ou au titre de travailleur indépendant. Ces structures proposent une pratique de loisir pour tout âge et tout public et une amplitude d'accueil importante.

Types d'emplois accessibles :

Educateur, conseiller sportif, animateur, professeur de fitness.

Source : RNCP, Certifinfo.

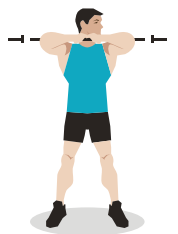
La promotion aquitaine 2013

- 118 personnes diplômées du BP JEPS AGFF
- 104 personnes diplômées répondant à l'enquête*

*Enquête 2013 DRJSCS Aquitaine, taux de réponse de 88 % pour ces diplômés.

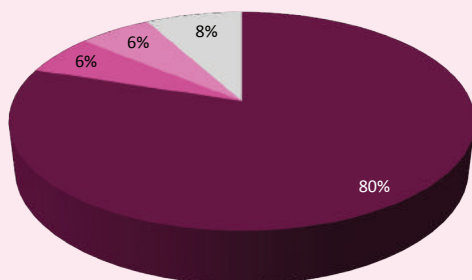
Hommes
61 %

30 ans et
moins
72 %



Situation, à 6 mois au moins, après l'obtention du diplôme

8 diplômés sur 10 sont en emploi



■ En emploi ■ En formation ■ Demandeur d'emploi ■ Autre situation

Un taux d'emploi plus important pour les femmes

89 %



74 %



Base : 100 répondants

Le taux d'emploi intègre l'auto-entrepreneuriat

- Un emploi majoritairement exercé en relation directe avec le diplôme (82 %).
- Plus de la moitié sont en CDI (59 %).
- Une part relativement importante de diplômés à leur compte (13 %).

* Les 104 répondants à l'enquête sont diplômés depuis 10 mois pour les plus anciens et 6 mois pour les plus récents.

Les métiers du sport et de l'animation en Aquitaine

Les compétences recherchées

- Pédagogie adaptée à un public de plus en plus diversifié : enfants, handicapés, seniors, grand public en recherche de bien-être, santé, plaisir, environnement, réinsertion, etc.
- Poly-compétences, polyvalence et bi-qualification pour répondre à la demande et aussi à une meilleure employabilité.
- Pour les métiers d'entraîneur de haut niveau, des besoins en compétences techniques approfondies.
- Besoins en compétences transversales notamment sur les compétences administratives, gestion et marketing.

Evolution des compétences

- Adaptation aux « nouveaux » publics.
- Prise en compte du développement durable.

Dans quels secteurs s'exercent les métiers du sport et de l'animation ?

- Administration publique générale.
- Arts, spectacles et activités récréatives et de loisirs.
- Enseignement.
- Autres activités de services (activités associatives...).
- Clubs de sports.
- Hébergement médical et action sociale sans hébergement.

Des contextes de travail multiples

- Temps partiel.
- Multi-salariat.
- Horaires atypiques.
- Pénibilité du travail.
- Forte saisonnalité.
- Salaires disparates (notamment dans le sport).



Les opportunités d'emplois



- Animateurs socio-culturels



- Moniteurs et éducateurs sportifs (métiers de la forme)



- Métiers administratifs et de l'encadrement (dans le sport)



Des perspectives d'évolution

- ... souvent restreintes.
- ... conditionnées par la mobilité géographique et professionnelle.



Formation

- Des diplômes professionnels obligatoires selon la réglementation.
- La formation continue comme principale voie d'accès aux diplômes, mais des freins liés aux caractéristiques du secteur (multi-salariat, bénévolat, turn-over...).
- Multiplication des CQP (Certificats de Qualification Professionnelle) dans le sport.
- Bonne insertion professionnelle des BP JEPS.
- Une meilleure évolution, à terme, des cursus universitaires vers des postes de direction.

Pour en savoir plus :

- Diagnostic « Les métiers du sport et de l'animation », 2013.
- Cap sur l'essentiel « Les métiers du sport et de l'animation », 2013.
- Coup de projecteur « Métiers du sport et de l'animation ».

www.aquitaine-cap-metiers.fr
www.sports.gouv.fr
www.aquitaine.drjscs.gouv.fr
www.crosaquitaine.org

www.uniformation.fr
www.agefos-pme.com
www.opcalia.com
www.profession-sport-loisirs.fr

Retrouvez l'ensemble de nos études et statistiques sur :

www.aquitaine-cap-metiers.fr

Rubrique Les outils pour les professionnels / Etudes et statistiques



Sources : Branches professionnelles, DRDJSCS, OPCA, Insee, Pôle emploi, Urssaf/Accoss, Dares, Contrat d'objectifs territorial Aquitain (Conseil régional Aquitaine), RNCP, Certifinfo.

Crédit photos : Fotolia

Toute utilisation des informations de ce document doit indiquer la mention « Cap sur les métiers et l'emploi, L'insertion professionnelle des diplômés aquitains du BP JEPS AGFF, Aquitaine Cap Métiers, Janvier 2016 ».

RÉGION
AQUITAINE
LIMOUSIN
POITOU-CHARENTES



Le BP JEPS Activités physiques pour tous (APT)



L'insertion professionnelle des diplômés aquitains

A savoir

Objectifs de la formation en termes de compétences :

- Animation à destination de différents publics à travers la découverte et l'initiation à des activités physiques ou sportives diversifiées.
- Entretien des capacités physiques générales dans un objectif de santé.
- Participation à l'élaboration et à la mise en œuvre du projet pédagogique.
- Participation au fonctionnement de la structure.



Secteurs d'activité accessibles :

L'animateur d'activités physiques pour tous exerce ses fonctions au sein de structures privées du secteur associatif ou marchand, au sein de la fonction publique territoriale ou au titre de travailleur indépendant. Ces structures sont, de façon générale, des structures promouvant les activités physiques ou sportives : structures de vacances, base de loisirs, hôtellerie de plein air, comités d'entreprise...

Il peut intervenir dans le secteur scolaire ou périscolaire pour assister l'équipe pédagogique.

Types d'emplois accessibles :

Animateur d'activités physiques pour tous, animateur sportif plurivalent.

Source : RNCP, Certifinfo.

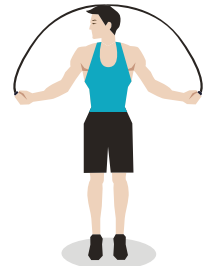
La promotion aquitaine 2013

- 89 personnes diplômées du BP JEPS APT
- 88 personnes diplômées répondant à l'enquête*

*Enquête 2013 DRJSCS Aquitaine, taux de réponse de 99 % pour ces diplômés.

Hommes
75 %

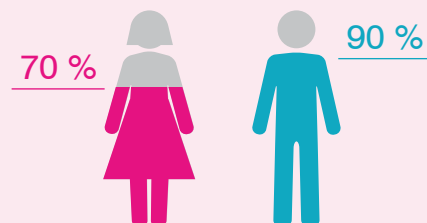
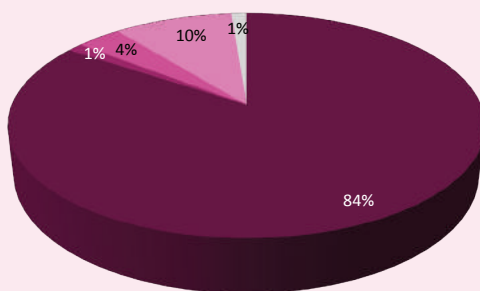
30 ans et
moins
67 %



Situation, à 6 mois au moins, après l'obtention du diplôme

Plus de 8 diplômés sur 10 sont en emploi

Un taux d'emploi plus important pour les hommes



Base : 83 répondants
Le taux d'emploi intègre l'auto-entrepreneuriat

- En emploi
- Auto-entrepreneur
- En formation
- Demandeur d'emploi
- Autre situation

- Un emploi majoritairement exercé en relation directe avec le diplôme (77 %).
- Plus de la moitié sont en CDD (52 %).

* Les 88 répondants à l'enquête sont diplômés depuis 10 mois pour les plus anciens et 6 mois pour les plus récents.

Les métiers du sport et de l'animation en Aquitaine

Les compétences recherchées

- Pédagogie adaptée à un public de plus en plus diversifié : enfants, handicapés, seniors, grand public en recherche de bien-être, santé, plaisir, environnement, réinsertion, etc.
- Poly-compétences, polyvalence et bi-qualification pour répondre à la demande et aussi à une meilleure employabilité.
- Pour les métiers d'entraîneur de haut niveau, des besoins en compétences techniques approfondies.
- Besoins en compétences transversales notamment sur les compétences administratives, gestion et marketing.

Evolution des compétences

- Adaptation aux « nouveaux » publics.
- Prise en compte du développement durable.

Dans quels secteurs s'exercent les métiers du sport et de l'animation ?

- Administration publique générale.
- Arts, spectacles et activités récréatives et de loisirs.
- Enseignement.
- Autres activités de services (activités associatives...).
- Clubs de sports.
- Hébergement médical et action sociale sans hébergement.

Des contextes de travail multiples

- Temps partiel.
- Multi-salariat.
- Horaires atypiques.
- Pénibilité du travail.
- Forte saisonnalité.
- Salaires disparates (notamment dans le sport).



Les opportunités d'emplois



- Animateurs socio-culturels



- Moniteurs et éducateurs sportifs (métiers de la forme)



- Métiers administratifs et de l'encadrement (dans le sport)



Des perspectives d'évolution

- ... souvent restreintes.
- ... conditionnées par la mobilité géographique et professionnelle.



Formation

- Des diplômes professionnels obligatoires selon la réglementation.
- La formation continue comme principale voie d'accès aux diplômes, mais des freins liés aux caractéristiques du secteur (multi-salariat, bénévolat, turn-over...).
- Multiplication des CQP (Certificats de Qualification Professionnelle) dans le sport.
- Bonne insertion professionnelle des BP JEPS.
- Une meilleure évolution, à terme, des cursus universitaires vers des postes de direction.

Pour en savoir plus :

- Diagnostic « Les métiers du sport et de l'animation », 2013.
- Cap sur l'essentiel « Les métiers du sport et de l'animation », 2013.
- Coup de projecteur « Métiers du sport et de l'animation ».

www.aquitaine-cap-metiers.fr
www.sports.gouv.fr
www.aquitaine.drjscs.gouv.fr
www.crosaquitaine.org

www.unifformation.fr
www.agefos-pme.com
www.opcalia.com
www.profession-sport-loisirs.fr

Retrouvez l'ensemble de nos études et statistiques sur :

www.aquitaine-cap-metiers.fr

Rubrique Les outils pour les professionnels / Etudes et statistiques



Sources : Branches professionnelles, DRDJSCS, OPCA, Insee, Pôle emploi, Urssaf/Accoss, Dares, Contrat d'objectifs territorial Aquitain (Conseil régional Aquitaine), RNCP, Certifinfo.

Crédit photos : Fotolia

Toute utilisation des informations de ce document doit indiquer la mention « Cap sur les métiers et l'emploi, L'insertion professionnelle des diplômés aquitains du BP JEPS APT, Aquitaine Cap Métiers, Janvier 2016 ».

RÉGION
AQUITAINE
LIMOUSIN
POITOU-CHARENTES





Le BP JEPS Loisirs Tous Publics (LTP)



L'insertion professionnelle des diplômés aquitains

A savoir

Objectifs de la formation en termes de compétences :

- Intervenir auprès de différents publics aux travers d'activités diversifiées.
- Concevoir des projets et prestations d'animation.
- Participer à la conception et à la mise en œuvre du projet pédagogique.
- Assurer potentiellement la direction d'un ACM (Accueil Collectif de Mineurs).

Secteurs d'activité accessibles :

L'animateur loisirs tous publics exerce son activité au sein de structures privées du secteur associatif, parfois marchand, ou au sein de la fonction publique.

Types d'emplois accessibles :

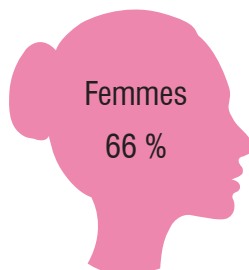
- Animateur (jeunes, activités spécifiques, club ou villages de vacances...)
- Responsable d'animation en centre de vacances
- Directeur d'accueil collectif de mineurs

Source : RNCP, Certifinfo.

La promotion aquitaine 2015...



88 personnes diplômées du BP JEPS Loisirs Tous Publics.

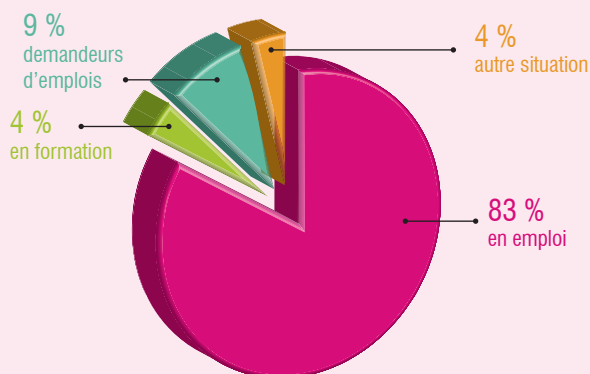


30 ans et
moins
70 %

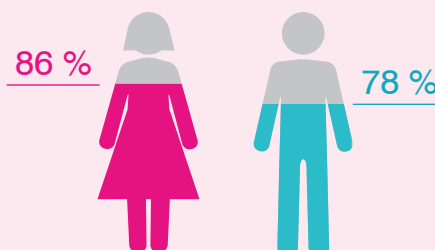


Situation, à 6 mois après l'obtention du diplôme*...

Plus de 8 diplômés sur 10 sont en emploi



Un taux d'emploi plus important pour les femmes



Base : 56 répondants

- Un emploi exercé en **relation directe avec le diplôme** pour la totalité des répondants.
- 44 % occupent un **emploi pérenne** (CDI + CDI).

- 80 % interviennent sur l'accueil périscolaire.
- Le **temps partiel** est majoritaire.

*Enquête 2015 DRDJSCS Aquitaine, 56 personnes diplômées ont répondu à l'enquête soit un taux de réponse de 63 %.

Les métiers de l'animation en Nouvelle-Aquitaine

Les profils recherchés

- Des personnes **engagées dans le bénévolat**, ayant **l'expérience de l'animation**, plutôt issues du territoire local et bien investies dans leur milieu de proximité.

Les compétences recherchées

- Autonomie, écoute, compréhension.**
- Pédagogie** adaptée à un public de plus en plus diversifié : enfants, handicapés, seniors, grand public en recherche de bien être, santé, plaisir, environnement, réinsertion, etc.
- Polyvalence** pour répondre à la demande et permettre une meilleure employabilité mais aussi poly-compétences (ex : compétences spécifiques appréciées - art, théâtre musique...).
- Besoins en compétences transversales notamment sur les compétences **administratives, gestion et marketing.**

Evolution des compétences

- Adaptation aux différents publics.
- Prise en compte du développement durable.

Tendances de l'emploi



Fortes opportunités

- Animateurs socio-culturels



Des opportunités

- Moniteurs et éducateurs sportifs (métiers de la forme)



Peu d'opportunités

- Métiers administratifs et de l'encadrement (dans le sport)

Dans quels secteurs s'exercent les métiers de l'animation ?

- Administration publique générale.
- Arts, spectacles et activités récréatives et de loisirs.
- Enseignement.
- Autres activités de services (activités associatives...).
- Hébergement médical et action sociale sans hébergement.

Des contextes de travail multiples

- Temps partiel ou très partiel.
- Multi-salariat.
- Horaires atypiques et décalés.
- Pénibilité du travail.
- Forte saisonnalité.
- Salaires peu attractifs.

Des perspectives d'évolution...

- ...souvent restreintes.
- ...par palier, en fonction de l'expérience et des diplômes.
- ...souvent conditionnées par la mobilité géographique et professionnelle.



A SAVOIR :

Le nouveau BPJEPS Animateur mention Loisirs Tous Publics qui est entré en vigueur le 1^{er} janvier 2017 renforce la fonction de direction. Cette compétence validée par l'UC3 (Unité de Compétence) représente un quart du diplôme, ce dernier étant composé de 4 UC. De plus, le BAFD est reconnu et donnera par équivalence cette UC3.



A SAVOIR :

De nombreuses aides financières pour l'entrée en formation sont disponibles (Région, Pôle emploi, Jeunesse et sport, Employeur ou OPCA...).



Formations

- Des diplômes et certifications professionnels (BAPAAT, CQP animateur périscolaire, BP JEPS, DES JEPS).
- Des diplômes non professionnels autorisant l'encadrement et qui offrent une base de connaissances validant un parcours professionnel vers le secteur de l'animation (BAFA, BAFD).
- La formation continue comme principale voie d'accès aux diplômes, mais des freins liés aux caractéristiques du secteur (multi-salariat, bénévolat, manque de personnel, turn-over...).
- Bonne insertion professionnelle des BP JEPS.

Pour en savoir plus :

- Enquête d'insertion professionnelle des diplômés aquitains du BP JEPS LTP, 2016
 - Cap sur l'essentiel « Les métiers du sport et de l'animation », 2013.
 - Coup de projecteur « Métiers du sport et l'animation ».
 - Cap sur les métiers et l'emploi « Les métiers du sport et de l'animation », 2013
 - CME « L'insertion professionnelle des diplômés aquitains du BP JEPS AGFF », 2015
 - CME « L'insertion professionnelle des diplômés aquitains du BP JEPS APT », 2015
- www.aquitaine-cap-metiers.fr
www.sports.gouv.fr
www.drdjcs.gouv.fr
www.agefos-pme.com
www.uniformation.fr
www.profession-sport-loisirs.fr

Retrouvez l'ensemble de nos études et statistiques sur :

www.aquitaine-cap-metiers.fr

Rubrique Les outils pour les professionnels / Etudes et statistiques



Sources : Branches professionnelles, DRDJSCS, OPCA, Insee, Pôle emploi, Urssaf/Accoss, Dares, Contrat d'objectifs territorial Aquitain (Conseil régional Nouvelle-Aquitaine), RNCP, Certifinfo.

Crédit photos : Fotolia

Toute utilisation des informations de ce document doit indiquer la mention « Cap sur les métiers et l'emploi, L'insertion professionnelle des diplômés aquitains du BP JEPS LTP, Aquitaine Cap Métiers, Janvier 2017 ».



Les enjeux pour l'emploi sportif en Limousin (Diagnostic Prisme Limousin 2016)

✓ Nouveaux publics

En direction des personnes âgées

Le sport aura une contribution majeure en matière de besoins à satisfaire pour les seniors, que ce soit d'un point de vue préventif ou curatif. A moyen terme, l'attraction de nouveaux retraités et la fixation des retraités présents sur le territoire devraient constituer une priorité.

En direction des touristes

Il constitue un enjeu majeur dans l'avenir des territoires et là encore les activités sportives pourraient être à l'origine de multiples créations d'emplois.

La question sociale

L'emploi sportif dépendra en grande partie à l'avenir de notre capacité à améliorer l'accessibilité à la pratique de catégories sociales qui en sont aujourd'hui relativement privées. Mais l'amélioration de l'accessibilité au sport de ces catégories sociales peut conduire à la création d'emplois à la condition de dépasser un certain nombre de contraintes parmi lesquelles celles du financement ou de l'adaptation du mouvement sportif.

✓ Nouveaux territoires

Rural profond

L'intercommunalité sera un des enjeux majeurs de la réforme territoriale en cours. La coopération intercommunale pour de multiples communes qui n'atteignent pas la masse critique apparaît comme un levier indispensable pour concevoir un projet territorial cohérent. Le sport y jouera un rôle important soit dans la satisfaction des besoins des populations locales, soit dans l'attraction de populations extérieures.

Agglomérations

Des travaux complémentaires seront nécessaires autour de la concentration des hommes et des activités dans les deux principales agglomérations limousines (Limoges et Brive). D'un point de vue sportif, une analyse prévisionnelle de la demande de pratiques et une analyse prévisionnelle de l'offre de services devront mettre en évidence le décalage éventuel entre ces deux tendances.

PRECONISATIONS - EMPLOI

3 grandes thématiques

- L'ouverture du sport à d'autres secteurs d'activité (santé, éducation...) et d'une nouvelle communication afin de faire connaître les nouveaux dispositifs.
- L'importance de la polyvalence au détriment d'une spécialisation qui ne permet pas la pérennisation ou le développement de l'emploi sportif.
- Celle du projet territorial qui est le garant de la réussite de l'implémentation de tout nouveau dispositif..

PRECONISATIONS - FORMATION

L'un des enjeux majeurs dans la pérennisation et le développement de l'emploi sportif réside selon nous dans la polyvalence des ressources humaines au détriment d'une spécialisation trop importante (sur une seule discipline ou une tâche unique d'encadrement sportif).

Domaines concernés

Une amélioration de la polyvalence des éducateurs permettrait certainement de mieux répondre à l'évolution de la demande sociale en matière de pratiques sportives. Quatre domaines sont concernés :

- Les disciplines enseignées
- Les publics encadrés.
- Les fonctions exercées.
- Le déroulement de la carrière (évolution).

Principales mesures

- Définir une nouvelle offre de formation pour développer les compétences requises ;
- Recenser l'offre de formation disponible.
- Etablir des cahiers des charges pour les organismes de formation.
- Etablir un schéma régional de formation.

PANORAMA STATISTIQUE 2017 - JEUNESSE SPORT COHESION SOCIALE – DRDJSCS Nouvelle-Aquitaine

Emploi associatif et emploi sportif : Nombre d'établissements et de salariés dans l'emploi associatif

Sources : INSEE - CLAP (associations employeuses), URSSAF et ACOSS - Base de données Séquoia

	Nouvelle-Aquitaine	Charente	Charente-Maritime	Corrèze	Creuse	Dordogne	Gironde	Landes	Lot-et-Garonne	Pyrénées-Atlantiques	Deux-Sèvres	Vienne	Haute-Vienne	France métropolitaine
Nombre d'établissements associatifs employeurs en 2014	17 874	935	1 760	695	427	1 121	4 390	1 176	1 112	2 391	1 217	1 543	1 107	180 359
dont action sociale	3 286	207	318	149	93	218	788	161	250	465	185	230	222	31 389
dont enseignement	1 812	69	148	51	20	106	471	97	96	368	148	154	84	20 214
dont santé humaine	323	16	43	20	7	12	68	12	26	46	19	17	37	3 751
dont activités sportives, récréatives et de loisirs	4 018	204	414	128	60	206	1 045	368	226	534	290	342	201	35 621
dont arts, spectacles et activités récréatives	2 135	110	202	66	46	118	658	117	100	223	124	218	153	21 782
dont autres établissements associatifs	6 300	329	635	281	201	461	1 360	421	414	755	451	582	410	67 602
Nombre de salariés dans les établissements associatifs en 2014	161 251	9 610	15 483	6 960	3 660	8 966	42 138	7 866	10 892	23 028	10 685	12 727	9 236	1 799 434
dont action sociale	87 600	5 638	8 606	3 897	2 491	5 185	22 104	3 513	6 337	12 907	5 342	6 727	4 853	889 483
dont enseignement	24 128	1 208	2 007	935	112	1 114	6 236	1 031	1 245	4 506	1 957	2 310	1 467	334 396
dont santé humaine	8 663	322	523	643	107	241	3 179	705	474	1 144	498	246	581	128 156
dont activités sportives, récréatives et de loisirs	8 577	502	840	s	s	429	2 701	556	517	1 179	410	621	387	90 552
dont arts, spectacles et activités récréatives	3 037	157	366	s	s	146	887	94	148	379	235	269	210	32 071
dont autres établissements associatifs	29 827	1 783	3 141	1 485	950	1 851	7 031	1 967	2 171	2 913	2 243	2 554	1 738	333 045
Part de l'emploi associatif en ETP dans l'emploi total en %	8,2%	8,3%	8,3%	8,8%	11,0%	7,4%	7,4%	6,6%	10,2%	9,9%	8,0%	8,3%	7,4%	7,5%

Emploi associatif et emploi sportif : Nombre d'établissements et de salariés dans l'emploi associatif

Sources : INSEE - CLAP (associations employeuses), URSSAF et ACOSS - Base de données Séquoia

	Nouvelle-Aquitaine	Charente	Charente-Maritime	Corrèze	Creuse	Dordogne	Gironde	Landes	Lot-et-Garonne	Pyrénées-Atlantiques	Deux-Sèvres	Vienne	Haute-Vienne	France métropolitaine
Postes salariés du secteur privé dans le secteur sportif au 31 décembre 2015 *	11 308	437	928	430	82	420	4 191	727	538	1 681	570	706	598	122 103
dont gestion d'installations sportives	1 772	44	142	27	7	71	921	112	50	132	39	96	131	19 050
dont activités de clubs de sport	7 597	293	663	365	70	282	2 578	463	418	1 133	412	557	363	80 455
dont activités des centres de culture physique	558	3	47	17	3	18	246	25	37	72	37	18	35	6 144
dont autres activités liées au sport	399	33	19	17	1	5	185	36	6	38	17	16	26	7 980
dont enseignement de disciplines sportives et d'activités de loisirs **	982	64	57	4	1	44	261	91	27	306	65	19	43	8 474
Salariés dans les principales autres activités associées au sport en 2015 ***	6 901	218	1 731	137	31	216	2 187	465	238	1 046	164	250	218	74 357
dont construction bateaux de plaisance	1 992	0	1 161	0	0	1	768	15	43	4	0	0	0	7 028
dont fabrication de bicyclettes et véhicule pour invalides	21	0	17	0	0	0	4	0	0	0	0	0	0	1 845
dont fabrication d'articles de sports	228	18	15	2	0	1	6	105	7	43	12	18	1	4 682
dont commerce de détail d'articles de sports en magasins spécialisés	4 271	188	493	135	31	207	1 323	341	175	778	152	231	217	48 314
Téléphoniques et remontées mécaniques	198	0	0	0	0	0	0	0	0	198	0	0	0	9 978
dont location et location-bail d'articles de loisirs et de sports	191	12	45	0	0	7	86	4	13	23	0	1	0	2 510

* Le secteur sportif regroupe les classes suivantes : gestion d'installations sportives (NAF 93.11Z), activités des clubs de sport (NAF 93.12Z), activités des centres de culture physique (NAF 93.13Z), autres activités liées au sport (NAF 93.19Z), enseignement de disciplines sportives et d'activités de loisir (NAF 85.51Z).

** Non compris les postes d'enseignants d'éducation physique et sportive des établissements scolaires et universitaires, publics ou privés sous contrat

*** Activités économiques concourant essentiellement à la mise à disposition de biens ou de services nécessaires à la pratique du sport.

Sports de haut niveau et pôles sportifs

Source : Ministère de la ville, de la jeunesse et des sports, Direction de la jeunesse, de l'éducation populaire et de la vie associative, Direction des Sports, Base de données des sportifs de haut niveau

	Nouvelle-Aquitaine	Charente-Maritime	Corrèze	Creuse	Dordogne	Gironde	Landes	Lot-et-Garonne	Pyrénées-Atlantiques	Deux-Sèvres	Vienne	Haute-Vienne	France métropolitaine
Sportifs de haut niveau (données au 9 novembre 2016) *	621	69	15	7	26	197	43	20	165	9	25	23	5 971
dont sportifs en catégorie Élite	55	9	0	0	3	13	2	2	16	4	2	2	734
dont sportifs en catégorie Senior	234	22	4	2	13	76	14	5	69	1	10	6	2 108
dont sportifs en catégorie Jeune	326	37	11	5	10	107	27	13	78	4	13	14	2 980
sont sportifs en catégorie Reconversion	6	1	0	0	0	1	0	0	2	0	0	1	149
Sportifs en catégorie Espoir	741	88	42	8	38	180	45	27	140	26	53	58	6 926
Sportifs en catégorie Partenaires d'entraînement	57	6	0	0	1	18	6	3	12	2	6	3	298
Pôles sportifs labellisés et structures associées (au 15 novembre 2016)	49	2	1	1	1	19	2	0	6	1	9	6	473
Nombre de pôles France	7	1	0	0	0	2	0	0	2	0	2	0	96
Nombre de pôles France Jeune	8	0	0	0	0	6	0	0	1	0	1	0	45
Nombre de structures associées **	2	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0	35
Nombre de pôles espoirs	32	1	1	1	1	11	1	0	2	1	6	6	297

* Un sportif est de haut niveau s'il est inscrit sur l'une des 4 listes suivantes : élite, séniors, jeunes ou reconversion

** Non réparti Nord-Pas-de-Calais - Il s'agit du "Schéma d'Entraînement Régional de badminton au sein de la région Nord-Pas-de-Calais". Son fonctionnement s'organise sur l'ensemble de la région Nord-Pas-de-Calais

Fédérations sportives

Sources : Ministère de la ville, de la jeunesse et des sports, Direction de la jeunesse, de l'éducation populaire et de la vie associative (DJEPVA), MEOS, Direction des Sports

	Nouvelle-Aquitaine	Charente-Maritime	Corrèze	Creuse	Dordogne	Gironde	Landes	Lot-et-Garonne	Pyrénées-Atlantiques	Deux-Sèvres	Vienne	Haute-Vienne	France métropolitaine
Clubs affiliés à une fédération (données 2015 estimées au 19 juin 2016) *	17 665	1 586	955	590	1 221	3 755	1 614	1 092	1 867	1 236	1 272	1 293	157 247
Fédérations unisport olympiques	6 995	486	346	213	514	1 550	519	414	687	488	558	500	64 131
Fédérations unisport non olympiques	4 668	285	218	94	314	989	614	310	568	259	303	284	39 884
Fédérations multisports	6 002	413	391	283	393	1 216	481	368	612	489	411	509	53 232
Licences sportives délivrées (données 2015 estimées au 6 novembre 2016) *	1 489 677	84 668	142 891	62 631	29 156	87 845	381 364	83 748	182 789	100 984	108 698	100 210	15 160 379
Part des licences féminines	30,8%	30,2%	30,9%	30,5%	31,2%	31,2%	30,5%	31,6%	30,1%	31,4%	31,0%	30,4%	30,3%
Taux de licences sportives pour 100 habitants	25,4	23,9	22,5	26,1	21,0	25,0	31,1	25,1	27,4	27,1	25,1	26,7	23,7
Fédérations unisport olympiques	814 999	48 069	81 688	32 321	52 259	212 587	62 858	43 909	96 899	54 972	60 414	54 807	8 297 180
Part des licences féminines	30,6%	30,1%	30,8%	30,4%	30,6%	30,3%	30,9%	31,1%	31,3%	30,6%	29,8%	30,7%	30,0%
Fédérations unisport non olympiques	213 606	11 077	21 645	8 219	11 752	52 818	23 882	14 458	31 285	11 004	14 288	10 400	1 952 178
Part des licences féminines	31,7%	30,6%	31,0%	31,0%	33,3%	35,1%	29,2%	32,9%	25,6%	35,8%	36,1%	28,5%	31,2%
Fédérations multisports	461 072	25 522	39 558	22 091	23 834	115 959	37 953	25 381	54 605	35 008	33 996	35 003	4 911 021
Dont Fédération Handisport	2 499	124	218	64	150	652	216	47	356	165	260	229	26 565
Dont Fédération du sport adapté	7 689	546	658	456	834	1 459	883	607	962	254	552	381	44 258
Part des licences féminines	52,2%	52,9%	52,6%	49,8%	54,7%	52,0%	54,1%	49,8%	48,8%	53,8%	52,0%	55,3%	49,6%
Encadrement du sport fédéral (données au 1er septembre 2016)													
Nombre de Conseillers techniques affectés dans les services déconcentrés **	116	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	1 159
dont Hommes	97	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	928
dont Femmes	19	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	231

* Totaux régionaux y compris les non répartis par département / Total France métropolitaine y compris les non répartis par département et par région

** Ensemble des conseillers techniques régionaux et nationaux affectés en région

Sports : Sports de haut niveau et pôles sportifs

Source : Ministère de la ville, de la jeunesse et des sports, Direction de la jeunesse, de l'éducation populaire et de la vie associative, Direction des Sports, Base de données des sportifs de haut niveau

	Nouvelle-Aquitaine	Charente	Charente-Maritime	Corrèze	Creuse	Dordogne	Gironde	Landes	Lot-et-Garonne	Pyrénées-Atlantiques	Deux-Sèvres	Vienne	Haute-Vienne	France métropolitaine
Sportifs de haut niveau (données au 9 novembre 2016) *	621	22	69	15	7	26	197	43	20	165	9	25	23	5 971
dont sportifs en catégorie Élite	55	2	9	0	0	3	13	2	2	16	4	2	2	734
dont sportifs en catégorie Senior	234	12	22	4	2	13	76	14	5	69	1	10	6	2 108
dont sportifs en catégorie Jeune	326	7	37	11	5	10	107	27	13	78	4	13	14	2 980
sont sportifs en catégorie Reconversion	6	1	1	0	0	0	1	0	0	2	0	0	1	149
Sportifs en catégorie Espoir	741	36	88	42	8	38	180	45	27	140	26	53	58	6 926
Sportifs en catégorie Partenaires d'entraînement	57	0	6	0	0	1	18	6	3	12	2	6	3	298
Pôles sportifs labellisés et structures associées (au 15 novembre 2016)	49	1	2	1	1	1	19	2	0	6	1	9	6	473
Nombre de pôles France	7	0	1	0	0	0	2	0	0	2	0	2	0	96
Nombre de pôles France Jeune	8	0	0	0	0	0	6	0	0	1	0	1	0	45
Nombre de structures associées **	2	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0	35
Nombre de pôles espoirs	32	1	1	1	1	1	11	1	0	2	1	6	6	297

* Un sportif est de haut niveau s'il est inscrit sur l'une des 4 listes suivantes : élite, séniors, jeunes ou reconversion

** Non réparti Nord-Pas-de-Calais - Il s'agit du "Schéma d'Entraînement Régional de badminton au sein de la région Nord-Pas-de-Calais". Son fonctionnement s'organise sur l'ensemble de la région Nord-Pas-de-Calais



Synthèse de document

Regards croisés sur le secteur des activités sportives et le métier d'éducateur sportif **Portrait Statistique Emploi Formation, CEREQ ENQUÊTES n°2, 2018.**

PERIMETRE SECTEUR (NAF 2008)

8551Z - Enseignement de disciplines sportives et d'activités de loisirs
9311Z - Gestion d'installations sportives
9312Z - Activités de clubs de sports
9313Z - Activités des centres de culture physique
9319Z - Autres activités liées au sport

PERIMETRE METIER (PCS)

424a - Moniteurs et éducateurs sportifs, sportifs professionnels

La dynamique de l'emploi

- un taux d'emploi salarié dans le secteur du sport qui augmente de 3,5% par an depuis 20 ans.
- croissance qui s'explique conjointement par la professionnalisation des loisirs et le goût croissant pour les activités sportives.
- 16% d'emplois non salariés - secteur particulièrement dynamique en termes de croissance du nombre d'auto-entrepreneurs.
- le métier d'éducateur sportif représente 41% des effectifs du secteur du sport (77% chez les non salariés).

Entreprises et main-d'oeuvre

- taux de création annuel de 19%, avec un taux de survie d'entreprises à 3 ans de 72% (contre 15% et 71% pour l'ensemble de l'économie).
- une population jeune mais croissance de la part des seniors (50 ans et +) : +13% en 20 ans.
- élévation du niveau de qualification : doublement de la part des niveaux I et II sur 10 ans.
- turn-over important : 58% des salariés ont moins de 5 ans d'ancienneté dans la même entreprise (contre 39% tous secteurs confondus).

Emplois et qualifications

- 1 salarié sur 5 dans le secteur du sport est en CDD.
- salaires mensuels nets moyens plus faibles que dans l'ensemble de l'économie : 1 980€ (équivalent temps plein), contre 2 240€ en moyenne.
- augmentation du niveau de formation des actifs, en particulier pour les 30-49 ans (cf. retours en formation nombreux, notamment dans la filière professionnelle des diplômés jeunesse et sport).

Les jeunes

- jeunes plus expérimentés que la moyenne : sortants de formation post-initiale ou expérience professionnelle acquise pendant la formation.
- recrutement massif sur le niveau IV - 38% des diplômés du supérieur issus de la filière STAPS.
- 2 profils de jeunes titulaires d'un diplôme professionnel du ministère des Sports :
 - > les sortants de formation initiale : niveau de formation initiale plus faible (73% diplômés du secondaire) et formation BPJEPS dans la continuité,
 - > les sortants post-initiaux : un tiers diplômés de l'enseignement supérieur long et 53% titulaires d'un autre diplôme sport ou animation.
- conditions d'emploi plus précaires que dans l'ensemble de l'économie : 45% de CDD et contrats aidés (29% tous secteurs), 38% en temps partiels (18% tous secteurs), et des salaires plus faibles.
- 71% des jeunes débutants en emploi dans le secteur du sport occupent une profession intermédiaire (contre 30% tous secteurs), mais la réglementation des professions du secteur freine la progression vers les niveaux supérieurs (8% de cadres contre 19% tous secteurs).

Profession : éducateur sportif

- 104 400 personnes exercent le métier d'éducateur sportif.
- 33% de femmes, mais une part variable en fonction de la discipline (60% pour les activités d'expression de la forme et de la force, 9% pour sports collectifs).
- 42% des éducateurs sportifs diplômés de l'enseignement supérieur - mais seulement la moitié dans la filière universitaire sportive (l'autre moitié ayant suivi une autre spécialité de formation, mais titulaire d'un diplôme sportif lui permettant d'exercer).
- 14% des éducateurs sportifs ont moins de 25 ans (7% tous secteurs).
- 13% des éducateurs sportifs actifs déclarent exercer plusieurs professions : pour 42%, l'activité secondaire est exercée à son compte - une fois sur deux, elle est exercée dans le secteur du sport.
- 75% des emplois exercés dans le secteur du sport et la filière sportive des collectivités territoriales.
- 20% de travailleurs indépendants, 4% d'employeurs - cumul de ces statuts avec la profession principale.
- 3 grands profils de pluriactifs sportifs
 - > les indépendants qui exercent plusieurs professions (métier principal : éducateur sportif, activité secondaire dans d'autres secteurs).
 - > les éducateurs sportifs dont l'activité principale est salariée, mais avec une activité indépendante en complément.
 - > les pluriactifs salariés : une seule discipline mais plusieurs employeurs.

Sources bibliographiques

France Stratégie et DARES

"Les métiers en 2022", Rapport du groupe Prospective des métiers et qualifications, Avril 2015 (scénario central).

AQUITAINE CAP METIERS

"Les Métiers du sport et de l'animation en Aquitaine",

- Les cahiers de l'observatoire, 2013
- Cap sur l'essentiel, 2013
- Cap sur les métiers et l'emploi, 2013.

"L'insertion professionnelle des diplômés des Brevets Professionnels de la Jeunesse, de l'Education Populaire et du Sport en Aquitaine"

- Spé. Activités Gymniques de la Forme et de la Force et Activités Physiques pour Tous, Les cahiers de l'observatoire, 2016.
- Spé. Loisirs Tous Publics, Les cahiers de l'observatoire, 2017.

"L'insertion professionnelle des diplômés des Brevets Professionnels de la Jeunesse, de l'Education Populaire et du Sport en Aquitaine et l'impact de la réforme des PEDT dans l'activité des diplômés", Spé. Loisirs Tous Publics, Les cahiers de l'observatoire, 2017.

PRISME LIMOUSIN

"Quelles perspectives pour les métiers de la santé, du social, de l'action culturelle et sportive ?", Facettes Métiers, 2013.

"Contrats d'objectifs et de moyens sur les métiers du sport en Limousin", Synthèse Prisme Limousin, 2016.

Direction régionale et départementale de la jeunesse, des sports et de la cohésion sociale Nouvelle-Aquitaine

"Panorama Statistique Jeunesse Sport Cohésion sociale", Edition 2017.

CEREQ

"Regards croisés sur le secteur des activités sportives et le métier d'éducateur sportif", Portrait Statistique Emploi Formation, CEREQ ENQUÊTES n°2, 2018.

CPNEF

"Eléments statistiques CQP Animateur périscolaire", 8 mars 2017.

"Données statistiques CQP Sport au 31 décembre 2016", 19 avril 2017.

Toutes les ressources pour choisir le bon cap

La **plate-forme téléphonique** régionale d'information sur la formation pour tous les Aquitains.

0800 940 166

Service & appel gratuits

Les **Expositions de découverte des Métiers**, les **Coups de projecteur**, les **Zooms sur les Métiers**.

Centrale de réservation

05 57 81 58 71

ou www.aquitaine-cap-metiers.fr

Des espaces de « ressources » pour le grand public pour s'informer sur la formation, les métiers, la création d'entreprise : les **Espaces Métiers Aquitaine**

Des **ressources documentaires** et une **bibliothèque numérique « Caplibris » réservées aux professionnels** de la formation, de l'éducation et de l'orientation.

Cap Métiers Formation : programme de professionnalisation pour les acteurs de la formation, de l'orientation et de l'emploi.

L'**Observatoire régional de l'emploi-formation (OREF)**.

Un **portail web** dédié à l'information sur la formation, l'éducation, l'orientation et les métiers en Aquitaine.

AQUITAINE
Cap Métiers 

Association régionale pour la formation,
l'orientation et l'emploi

Aquitaine Cap Métiers
Centre Régional Vincent Merle
102 avenue de Canéjan - 33600 Pessac
Tél. : 05 57 81 45 65

contact@aquitaine-cap-metiers.fr



Retrouvez l'ensemble de nos
études et statistiques sur :

www.aquitaine-cap-metiers.fr

Rubrique *Les outils pour les professionnels / Etudes et statistiques*

