

LES EMBAUCHES RÉALISÉES EN PICARDIE SUR LE CHAMP  
JEUNESSE ET SPORTS ENTRE 2002 ET 2005 DANS LES  
METIERS DE L' ANIMATION  
SPORTIVE ET SOCIO-CULTURELLE

UNE ESQUISSE DES MÉCANISMES DU MARCHÉ DE L' EMPLOI ET DES  
INÉGALITÉS SOCIALES ET PROFESSIONNELLES CONCERNANT LES FEMMES

**BOUCHTA.A \*\*\*\*\* Juillet 2006**

# Plan

- **Présentation générale** P3
- **Objectifs** P4
- **Méthodologie** P7
- **Les retours** P9
- **Le Champ Jeunesse et Sports** P10
- **Le renouveau des enjeux** P11
- **Les prévisions d'emplois en 2002** P14
- **Qui a recruté?** P18
- **Qui a été embauché ?** P23
- **La politique de « genre »** P30
- **Les difficultés pour recruter** P31
- **Le contexte général en 2006** P34
- **Les prévisions d'embauche en 2006** P36
- **La formation** P41
- **La formation et les femmes** P47
- **Les préconisations** P48

# Présentation générale

- ⊗ L'observatoire jeunesse et sports a pour objectif :
- ↪ Le développement des connaissances sur le champ J&S, en particulier dans les domaines de l'emploi et de la formation.
  
  - ↪ Il ambitionne, notamment :
    - **La construction d'une base de données** utile pour la rationalisation des pratiques de formation et la compréhension de **la dynamique de l'emploi et des métiers.**
  
    - Le développement de **l'insertion professionnelle et sociale** et donc lutter contre **les inégalités sociales et professionnelles.**
  
    - La promotion **d'une démarche « diagnostic »** qui nourrit les **connaissances des réalités sociales et économiques du champ jeunesse et sports**
  
  - ↪ Il balise, ce faisant **les perspectives d'évolution** concernant les pratiques en matière de formation et d'emploi dans un champ jeunesse et sports de plus en plus diversifié.

# Objectifs

- ↪ **Participer aux réflexions** sur l'évolution du champ J&S en Picardie: notamment en matière **d'emploi et de formation** :
  - ⊗ Apprécier les **nouveaux enjeux** liés au champ J&S
  - ⊗ Contribuer à l'esquisse d'**un état des lieux** concernant l'emploi et la formation dans le champ jeunesse et sports.
  
- ↪ Pour ce faire :
  - ⊗ Proposer « **un tableau de bord** » : construit à partir d'un suivi d'employeurs et mettant en évidence les prévisions et les réalisations d'embauches.
  
- ↪ Le dit « **tableau** » permettra :
  - De mesurer **les écarts** entre **prévisions** recensées lors de l'enquête en 2002 **et les réalisations**
  - De **nourrir la réflexion** concernant les difficultés des employeurs à embaucher
  - De favoriser **un réel suivi des questions d'emploi** et des compétences qui s'y rattachent sur le champ J&S.

## Objectifs (suite)

L'exposition **des résultats** de l'enquête de 2006 selon :

- Les domaines d'activité,
- La répartition territoriale,
- Les spécificités et les caractéristiques des structures,
- Le profil des personnes recrutées
- Les modalités de recrutements
- Les avis des employeurs concernant l'offre de formation en Picardie
- La place des femmes dans le marché d'emploi : notamment le rapport **entre discours et pratique en matière d'embauche** des femmes.

↪ Une présentation qui permet :

- ➔ De donner **des clés de lecture des mécanismes** à l'œuvre dans « le marché de l'emploi ».
- ➔ D'expliquer **les écarts** entre « **les prévisions** » et « **les réalisations** »

⊗ Et la mise en perspective des différents éléments recueillis afin d'alimenter les réflexions concernant l'employabilité et la lutte contre les inégalités professionnelles et sociales.

# L'originalité d'une démarche

- ↪ **L'évolution de l'emploi** dans le champ jeunesse et sports, constitue une thématique récurrente, mais à chaque fois se pose la question de la portée et de la nature de ces **évolutions**.
  
- Le rapport de l'INSEE de 2000 et l'enquête JS menée en 2002 ont mis en exergue **les difficultés** à rendre compte de façon fiable d'un marché d'emploi « qualifié » de « **flou** » et à propos duquel d'aucuns parlent de « **nébuleuse d'emploi** ».
  
- Dès lors ébauché **via une approche concrète** « d'un suivi de l'emploi » s'avère nécessaire pour qui cherche à **mesurer l'évolution** et à **comprendre les changements** des situations professionnelles.
  
- Ce qui suppose une méthodologie qui fasse sienne **une approche historique** permettant un **suivi à moyen terme** des employeurs et des emplois :
  
- **Un recensement des prévisions**
- **Une constatation des réalisations**
- **Et interprétation des écarts.**
  
- ↪ Une façon de faire qui cherche par « **le suivi des pratiques des acteurs** » en matière d'emploi à « **repérer** » « **les faits constants** » et « **les réalités émergentes** » (professionnels, culturels, sociaux...) dans le champ jeunesse et sports en Picardie.

## La méthodologie

- ↪ **Le questionnaire de 2006** s'est construit autour de thématiques ébauchées dans l'enquête de 2002, un questionnement autour : de **l'emploi et de l'évolution du marché d'emploi, enrichi de préoccupations récentes** : « **la territorialisation** » des pratiques et **la place des femmes** dans un champ jeunesse et sports en évolution.
- ↪ L'approche adoptée dans cette enquête se veut **résolument comparative**.
- ↪ L'échantillon a été construit à partir des réponses à une question (**B12 « Quels sont les besoins de la structure dans les métiers de l'animation et du sport dans les trois prochaines années ?**) portant sur la **gestion prévisionnelle de l'emploi** (de l'enquête de 2002).
- ☒ **Une mise en perspective** qui nous permet :
  - D'une part, de mesurer le **poids économique** (au niveau local) : une question cruciale en ce qu'elle **pose le problème de la diversification**.
  - D'autre part, de tenter de rendre compte concrètement de la situation de l'emploi dans le champ jeunesse et sports en Picardie et de **décrypter la dynamique du marché de l'emploi**.
  - Enfin, par le truchement des observations concernant les embauches et les conditions d'embauche : **essayer de comprendre les rapports entre pratiques des employeurs et représentations sociales et professionnelles dans le champ jeunesse et sports**.
- ↪ **Une approche qui agrègent des observations concrètes et la somme des observations relatives à l'emploi et la formation dans le champ jeunesse et sports en Picardie**.

# Le questionnement

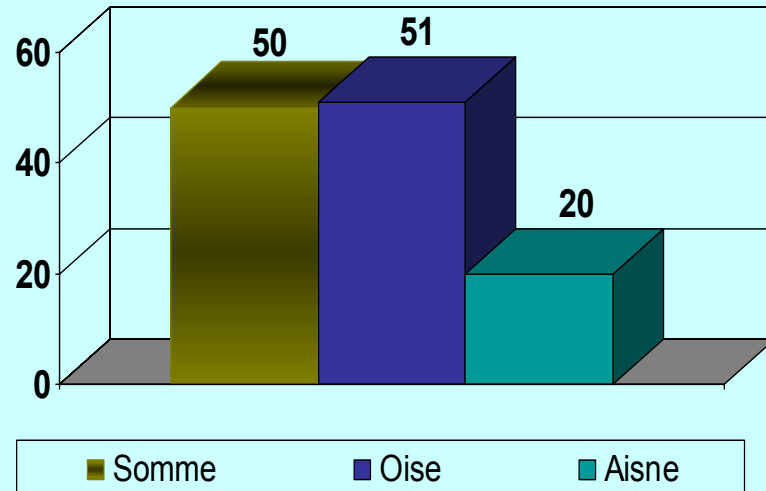
- ↪ Pour ce faire, le questionnaire élaboré aborde l'ensemble des aspects sociologiques, administratifs, économiques, permettant de cerner :
  - **Les aspects organisationnels**
  - **Et la dynamique de l'emploi dans le champ J&S en Picardie**
  
- ↪ Un questionnaire orienté indubitablement vers une démarche comparative : les références à l'enquête de 2002 **constituent un véritable fil conducteur.**
  
- ↪ L'échantillon concernait 170 employeurs, avec une répartition en deux groupes :
  - ⇒ **140 employeurs** ayant exprimé leur volonté d'embaucher
  - ⇒ **30 employeurs** ayant répondu non à cette même question
  
- ↪ **Quant aux thématiques développées dans ce questionnaire elles tournent autour de trois sujets incontournables dans le débat actuel :**
  - L'évolution de l'emploi et des situations professionnelles dans le champ jeunesse et sports
  - Les rapports entre l'emploi et la formation
  - **Le développement des représentations sociales et culturelles**, notamment concernant **la place des femmes** dans le champ de l'animation et des sports.



# Les retours

- ↪ 147 employeurs ont émis des besoins d'emplois à l'horizon 2005, représentant 252 promesses d'emplois.
- ↪ Sur 170 destinataires de l'enquête, **140 employeurs** ont émis des promesses en 2002 (représentant 240 emplois « promis ») et **30 employeurs** pas de promesses.
- ↪ 124 ont répondu (+ 3 hors-délais) : soit 73% de taux de retour.
- ↪ Parmi ces 124 :
  - 🕒 108 employeurs ont fait en 2002 des promesses d'emplois (représentant 176 emplois « promis » (73% de la totalité des emplois « promis » en 2002 par les 140 structures))
  - 🕒 Et 16 parmi les 30 employeurs n'ayant pas fait de promesses.
- ↪ Après un envoi postal du questionnaire fin mars et un important travail de relance téléphonique, la liste a été close fin mai, avec 121 questionnaires exploitables.

Graphique n° 1 : Les employeurs selon les Départements



<b>Culturel/Social</b>	36
<b>Collectivités territoriales</b>	25
<b>Métiers de la Forme</b>	13
<b>Tennis</b>	11
<b>Sports &amp; loisirs divers</b>	11
<b>Sports collectifs</b>	9
<b>Activités nautiques et de natation</b>	8
<b>Equitation</b>	3
<b>football</b>	8
<b>Total</b>	124

# Le champ jeunesse et sports

⊗ **L'idée « d'ordonner »** les réalités sociales, professionnelles et économiques de ce que représente le champ J&S, suppose des agrégations qui permettent d'éviter les généralisations.

↪ L'une des options adoptée se fait selon « **une typologie** » qui renvoie à **une représentation courante** en trois secteurs :

- **Le socio-culturel**
- **Le sport**
- **Le socio-sportif ou « mixte »**

↪ **Une déclinaison** qui se base sur la **logique des positionnements** des employeurs et en tenant compte **des situations professionnelles et/ou des contextes d'interventions**.

Une représentation du champ qui a permis **de mieux identifier les métiers et de repérer les besoins en matière de compétences spécifiques** (aux métiers) **et des compétences transversales**.

↪ Elle permet aussi de mieux saisir la **répartition territoriale des secteurs d'intervention** (selon les Départements)

# Le renouveau des enjeux

- ↪ Dans le champ jeunesse et sports, il est courant de chercher à comprendre les convergences et les divergences des logiques d'actions entre ce qui est considéré **comme « les repères traditionnels »** et les changements de l'environnement induit par le contexte actuel.
- ↪ La tendance est de chercher à mesurer ce changement dans le champ jeunesse et sports en tenant compte de **l'intégration progressive de nouveaux enjeux** :
- La question du bénévolat : une **thématique qui se pose à chaque fois que l'on aborde la question de « l'emploi »**.
- **Le développement de l'emploi et des situations professionnelles dans le champ jeunesse et sports**
- La **ré-organisation du maillage territorial** (en termes d'équipements, d'offres de services et de logique d'action), une concomitance du développement des activités de loisirs (développement des équipements et des pratiquants) et de la **« montée en puissance » des collectivités territoriales** grâce à la décentralisation.
- **L'importance de l'enjeu d'une représentation équilibrée entre les femmes et les hommes** dans le monde du travail en matière de statut professionnel, de revenu, de responsabilité ...

# Des enjeux sociaux en Picardie

- ↪ Le champ jeunesse et sports constitue **un enjeu économique et social** d'importance pour une Région qui :
  - Connaît un important **taux de chômage**, notamment celui des jeunes et des femmes et par conséquent de réels besoins de formation pour favoriser la professionnalisation et l'insertion.
  - Des **ZUS avec d'importants** besoins pour favoriser le lien social et le développement des quartiers.
  - Un important espace rural, dans lequel les compétences jeunesse et sports peuvent être à la base d'une réelle dynamique territoriale (notamment le développement local et en matière d'intercommunalité).
- ↪ La question « de l'emploi » **est une des thématiques centrale** dans le discours des acteurs.
- ↪ Et **les enjeux** sont multiples :
  - Optimiser **les réponses à des besoins sociaux**
  - **Promouvoir des politiques publiques** pour l'emploi et la formation
  - Renforcer **la professionnalisation** d'un champ largement dominé par des bénévoles.

# Les enjeux économiques

- ↪ Trois faits confirment les **enjeux économiques du champ J&S en Picardie** :
- ➔ D'un côté, le chiffre des établissements du champ socio-culturel et sportif progresse constamment : il était de 1875 en 2000, 2156 en 2003.
- ➔ Et de l'autre côté l'augmentation des effectifs des salariés : entre 1991 et 1999 la progression des emplois dans ce secteur était de +139% pour les animateurs socio-culturels et de 51,2% pour les animateurs sportifs
- ➔ Par ailleurs, **la diversification des activités** dans ce champ offre **des perspectives de développement** dans des secteurs dits « **porteurs** », notamment en Picardie :
  - ⇒ Le tourisme
  - ⇒ Le développement rural
  - ⇒ Le secteur éducatif et périscolaire
  - ⇒ Le soutien aux associations
  - ⇒ L'animation du troisième âge

## Les prévisions d'emplois dans le champ jeunesse et sports

- ↳ La situation de l'emploi dans le champ jeunesse et sports est **difficilement évaluable** : en effet :
- ✧ **La diversité** des secteurs d'activités
- ✧ **L'évolution des situations professionnelles**
- ✧ et **la multiplicité** des types d'emploi **complexifient l'écheveau** d'un marché d'emploi :

Essentiellement **géré en interne** par  
« **des logiques relationnelles** ».

Et néanmoins **sensible** à des influences **extérieures** : la situation économique, le contexte social, les politiques publiques d'emploi et de formation...

- ↳ Ce qui rend plus prégnant la question des « **outils** » à mettre en œuvre pour qui veut  
« *accompagner le développement de l'emploi et prendre en compte l'évolution des pratiques...* » (instruction MJS décembre 2004)

- ↳ Or **l'étude** des prévisions dans le cadre d'un **suivi de « cohortes » d'employeurs** donne à voir la portée du discours prévisionnel et nourrit les réflexions sur l'emploi et le contexte de l'emploi, ce faisant elle balise les perspectives pour le re-déploiement de nouveaux dispositifs pour **l'accompagnement du développement de l'emploi**.

# Les prévisions d'emploi en 2002

↪ Les prévisions lors de l'enquête de 2002 portée sur une période de 3 ans.

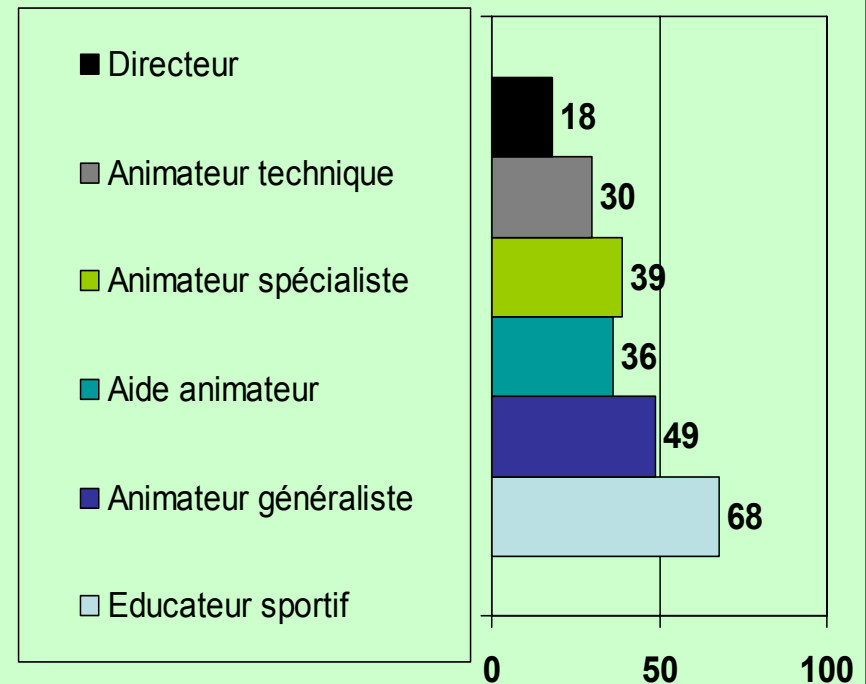
↪ Les besoins exprimaient concernaient : **240** emplois de **divers profils**, même si certains restent dominants : **les éducateurs sportifs et les animateurs généralistes.**

↪ Selon les **secteurs d'activités** :

➡ Le secteur sportif cherche des éducateurs Sportifs.

➡ Le secteur de l'animation socio-culturelle des animateurs généralistes.

Graphique n° 2 : Les besoins en personnel en 2002



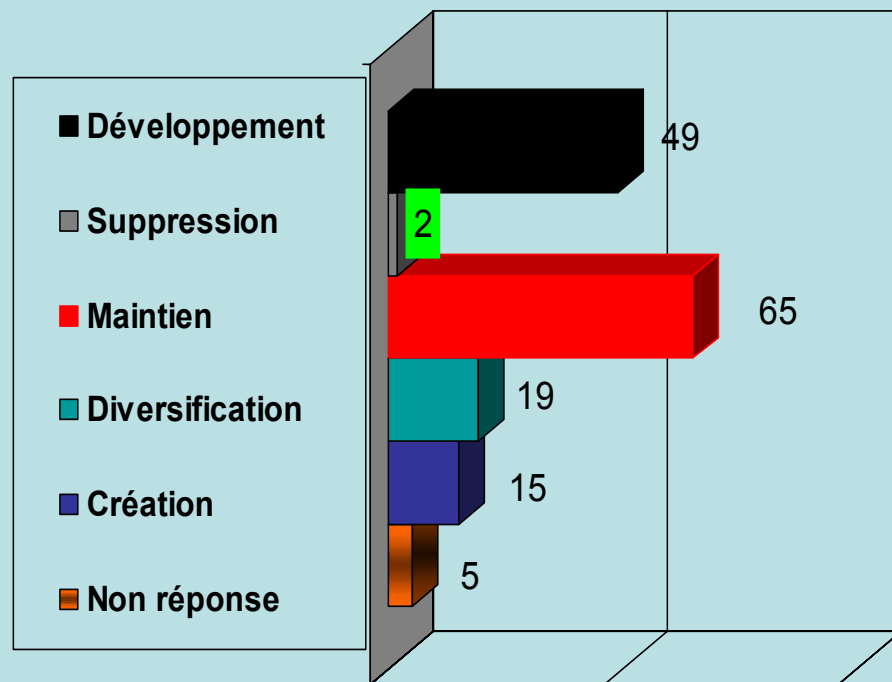
## Le suivi d'employeurs de 1997 à 2006: « Evolution des contextes »

- ↪ Si les recrutements effectués à partir de 1997 ont été réalisés dans une certaine : « **euphorie** ».
- ↪ A juste titre l'enquête de 2002 a mis en exergue **trois facteurs** essentiels dans les recrutements :
  - « **Le développement des activités** »
  - « **La diversification des activités** »
  - « **Le dispositif emploi jeune** »

↪ S'agissant des recrutements effectués depuis 2002, **force est de constater que le contexte a changé** :

- ⊗ Il n'est plus question de développement des activités, encore moins de diversification : le constat le plus partagé (plus de 43% des employeurs) est : « **le maintien de la situation** »

Graphique n°3 : Le point de vue des employeurs sur le contexte d'évolution des activités de la structure depuis 2002

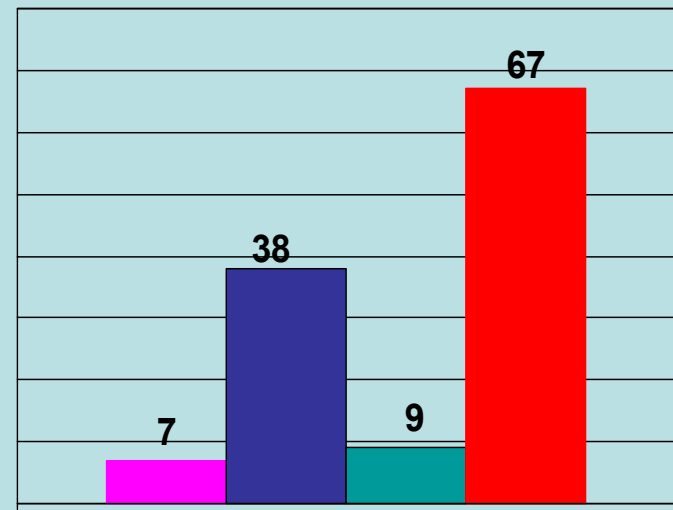




# Evolution du budget depuis 2002

- ↪ Les budgets ont aussi « stagné » pour presque **59% des employeurs, voire revus à la baisse pour plus de 7%.**
- ↪ En affinant notre approche on se rend compte que :
  - ➡ Ce sont en majorité les associations (57 sur 67) qui n'enregistrent pas « d'évolution importante »; et surtout les associations évoluant dans le secteur sportif.
  - ➡ Les associations constituent presque la totalité (8 sur 9) des structures ayant enregistré « **une diminution significative** » du budget.
  - ➡ Alors que pour **les collectivités territoriales** la majorité des structures enregistrent «**une augmentation significative du budget** ».

Graphique n°4: L'évolution du budget depuis 2002

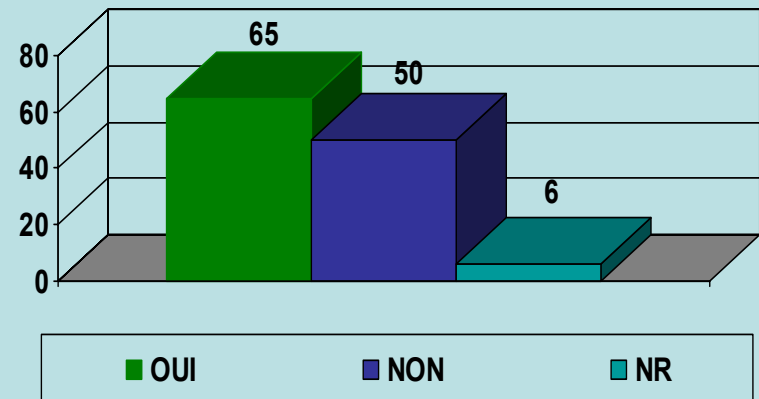


■ Non réponse      ■ Augmentation significative  
■ Diminution significative      ■ Sans évolution importante

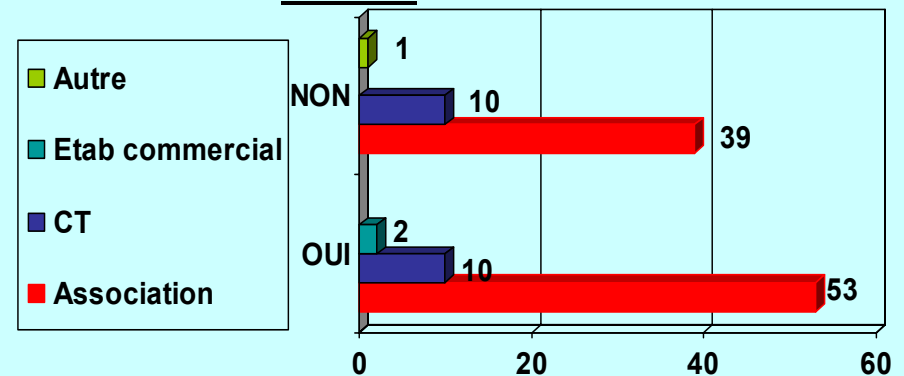
# Qui a recruté ?

- ↪ L'enquête en 2006 permet, à juste titre de se faire une idée sur **la portée du discours prévisionnel** des employeurs sur l'emploi.
- ⇒ Les réponses à la question concernant les recrutements depuis 2002 montrent que la **majorité des employeurs interrogés (plus de 56%)** en 2006, et ayant prévu de recruter dans l'enquête de 2002, **l'a fait.**
- ⇒ Le phénomène concerne certes de façon dominante les associations, mais touche néanmoins toutes les autres structures.

Graphique n° 5 : Les employeurs ayant recruté



Graphique n° 6 : Le recrutement et le type de structure



# Qui a recruté

En affinant notre approche des stratégies des différentes structures en matière d'emploi, on peut avancer trois remarques :

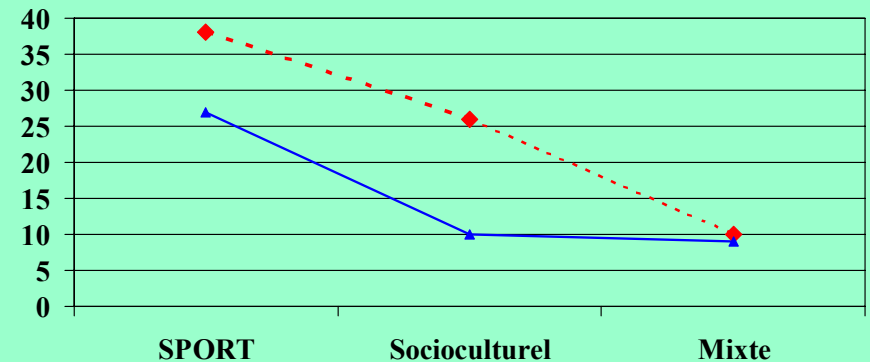
- ➔ Ce sont les structures ayant enregistré une « **augmentation significative** » du budget et celles n'ayant enregistré aucune évolution budgétaire qui ont le plus embauché.
- ➔ Ce sont les structures qui exercent la fonction d'employeurs depuis plus de 3 ans **qui ont le plus embauchées.**
- ➔ **A contrario, les embauches restent limitées dans les structures qui exercent la fonction d'employeur depuis moins de 3 ans**

Les embauches concernent les trois secteurs d'intervention :

- ↳ **socio-culturel,**
- ↳ **sport,**
- ↳ **mixte.**

Même si les recrutements sont plus importants dans le domaine sportif .

Graphique n° 7 : Les secteurs d'activité et le recrutement



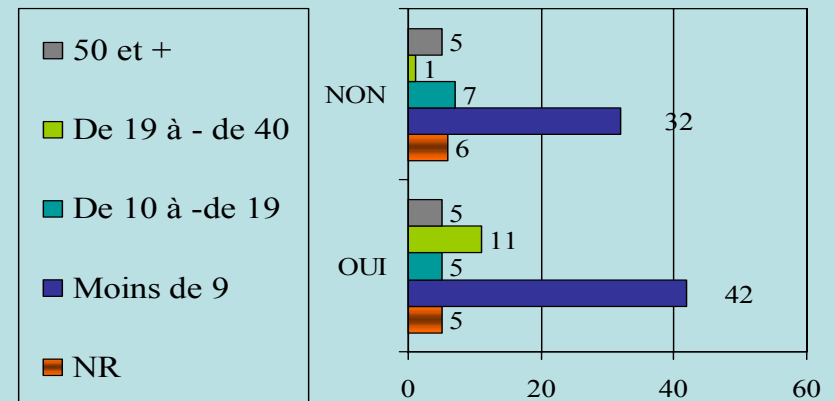
## Le profil des structures

- ↪ Il a été souvent observé que le champ de la jeunesse et des sports est dominé par des structures de petite taille, voire de taille moyenne.
- ↪ L'échantillon pris en compte dans le cadre de cette étude ne déroge pas à cette observation générale :
- ➔ En effet, **plus de 60% des structures comptent moins de dix salariés.**
- ➔ Ce sont **les associations qui forment la grande partie** des petites structures ( 69 sur 75 structures), alors que les collectivités territoriales dominent dans les structures moyennes et de grande taille.

↪ Et ce sont les structures **de moins de dix salariés** qui ont le plus embauché.

- En majorité des **structures associatives**
- Evoluant dans **le secteur sportif**

Graphique n° 8 : la taille des structures et les recrutements



# Recrutements selon les Départements

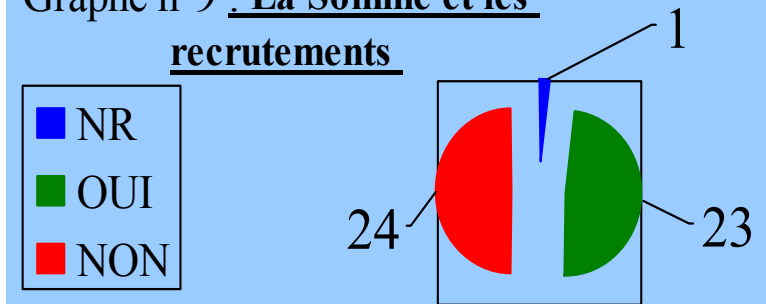
Dans la Somme l'équilibre est presque parfait entre les employeurs qui ont embauché et ceux qui n'ont pas embauché:

➤ Le même équilibre est maintenu entre le secteur sportif et le secteur socio-culturel.

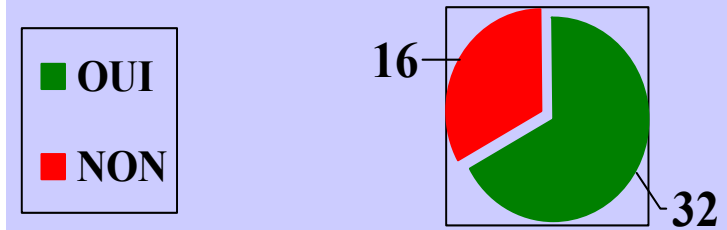
L'Oise est le Département où on a le plus embauché. Ce sont là aussi les employeurs du secteur sportif qui ont le plus embauché, surtout des éducateurs sportifs hommes.

L'Aisne est le département où on a le moins embauché, les embauches ont été réalisées dans le secteur sportif et le socio-culturel mais ont concerné plus de femmes et surtout les animateurs généralistes.

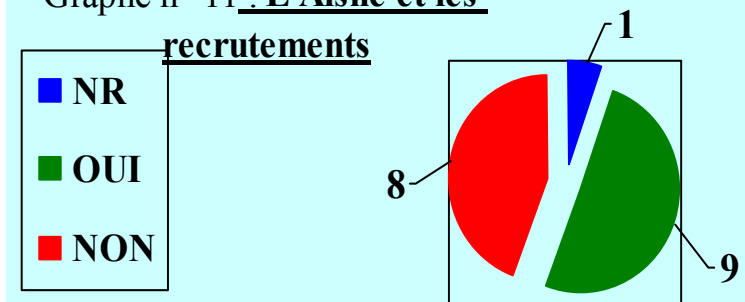
Graphe n°9 : La Somme et les recrutements



Graphe n° 10 : L'Oise et les recrutements



Graphe n° 11 : L'Aisne et les recrutements



# Qui a embauché?

## Qui a embauché?

↪ Dans les trois Départements ce sont les associations qui ont le plus embauché.

↪ Les embauches concernent les trois domaines d'intervention :

- Socio-culturel,
- sport,
- mixte (socio-sportif)

• Même si les recrutements sont plus importants dans le domaine sportif :

➤ On a surtout embauché dans le Département de l'Oise.

➤ Et plus spécifiquement dans les sports collectifs

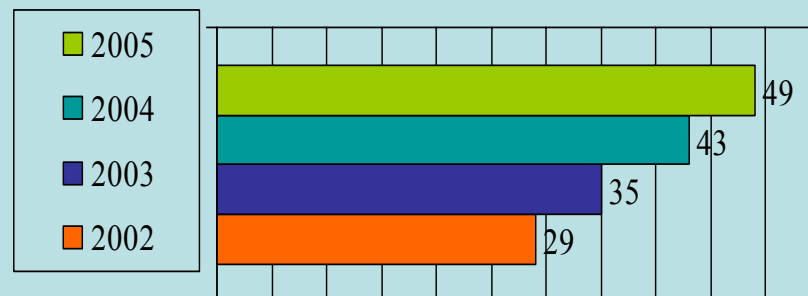
## Quand ?

↪ Au regard des résultats de l'enquête, force est de constater que des employeurs recrutent, et la **tendance est à l'amélioration.**

⊖ Le fléchissement observé en 2002 et en 2003 laisse la place à une meilleure situation en termes de recrutement, surtout en 2004 et 2005,

Une tendance que confirment les prévisions en 2006 .

Graphique n° 12 : Le recrutements selon les années



# Qui a été embauché ?

- ↪ La plupart des personnes recrutées viennent de la Picardie.
- On a surtout embauché «des éducateurs sportifs » et « des animateurs généralistes ».
- Surtout des hommes (deux sur trois) dans le sport et le mixte.
- En majorité des femmes dans le secteur socio-culturel.
- ↪ Le plus souvent avec un diplôme jeunesse et sports et une expérience professionnelle soit dans le sport (pour le secteur sportif) soit dans l'animation (pour le secteur socio-culturel).

# Motifs d'embauches

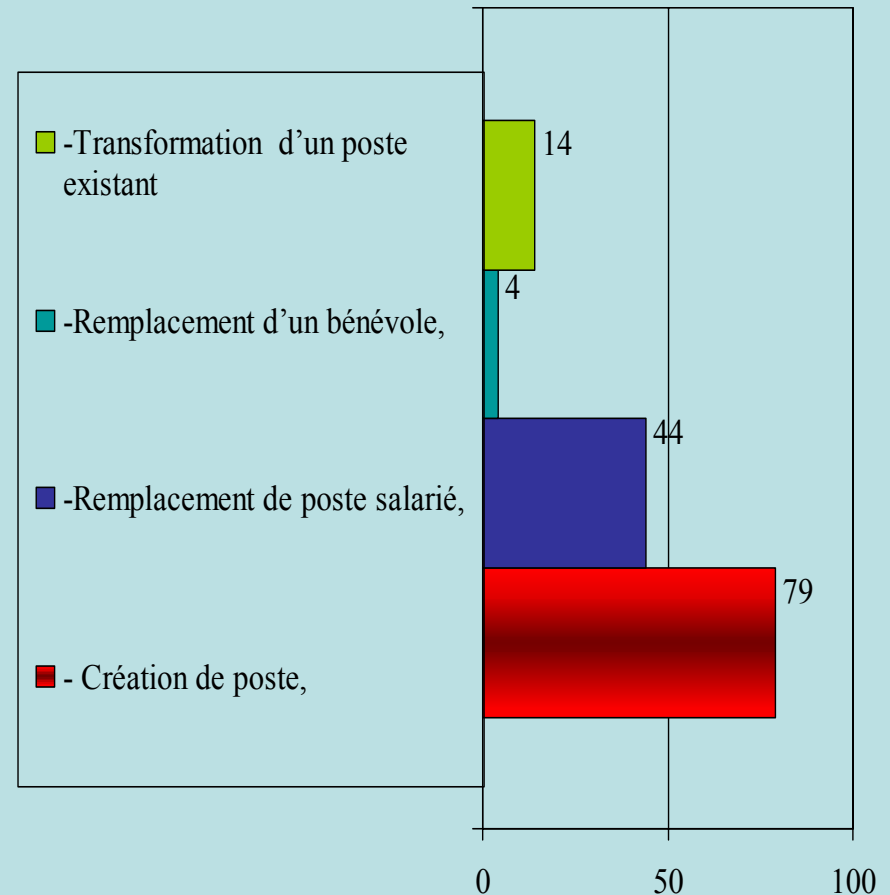
↪ En termes de motifs : en majorité les recrutements réalisés sont liés :

➤ D'abord à « des créations de poste ».

➤ Ensuite au « remplacement de poste salarié ».

↪ La « professionnalisation » des postes occupés par des bénévoles occupe peu de place, à la différence des recrutements réalisés à partir de 1997.

Graphique n° 13: Les motifs des recrutements selon les employeurs





## Les modalités du recrutement

- ↪ **La lisibilité des modalités de recrutement peut contribuer à rendre plus pertinentes les interventions des acteurs en matières d'emploi.**
- ↪ **Trois modalités dominant en termes de recrutements :**
  - **« Par relation »**
  - **« Candidature spontanée »**
  - **« L'ANPE »**
- ↪ **La modalité « dominante », « par relation » constitue une des spécificités du marché de l'emploi dans le champ jeunesse et sports, et interroge :**
  - **La pertinence des données statistiques s'agissant des offres d'emploi.**
  - **La portée des logiques d'interventions des acteurs, qui ne tiennent pas compte de cette variable « informelle » des mécanismes du marché.**
- ↪ **L'autre observation à prendre en compte concerne la place « minimale » -pour le moins statistiquement- qu'occupe jeunesse et sports dans les modalités de recrutement (un seul employeur en fait référence)**

## Type de contrat

↪ En matière de contrats nous constatons une certaine diversité, reste que les contrats dits «**précaires**» sont dominants.

➤ Cette « fameuse précarité », souvent mentionnée, dès lors qu'il est question de l'emploi dans le champ jeunesse et sports.

↪ Une notion « qui ne va pas de soi » et mérite d'être « clarifiée » pour tenter de découvrir :

➤ S'il est bien question d'une **spécificité de ce champ**.

➤ Et ce que le mot « précarité » couvre comme **re-présentations: sociale, économique, professionnelle... dans le champ jeunesse et sports**.

↪ Aussi, **parler de la précarité**, suppose que l'on précise :

➤ « **les différentes formes** ».

➤ et « **les réalités** » que couvre cette thématique.

Contrat	Effectifs
CDI	52
<b>CDD</b>	<b>54</b>
Saisonnier	7
<b>Contrat aidé</b>	<b>32</b>

Elle peut être liée à :

➤ **La nature « saisonnière »** de certaines activités,

➤ Ou en relation à **la situation de l'emploi créé**,

➤ **La personne recrutée (jeune sans diplôme, femme...)**

➤ Aux types mêmes **des contrats de travail** (les contrats aidés).

➤ **Voire à la fragilité de la structure employeuse.**

# Le profil de la personne recrutée

- ↪ A l'instar des fameux « **repères traditionnels** » on peut parler « **de critères traditionnels** » pour le recrutement dans le champ jeunesse et sports :
- ➔ « **L'expérience professionnelle** » constitue une « **des valeurs sûres** » dans ce registre : pour plus de 74%, parmi ceux qui répondent à cette question « ce critère » est un facteur important dans le choix d'un candidat.
- ➔ **La place des diplômes** est variable selon **la nature du diplôme** et le domaine d'intervention concerné :
- Plus de 77% considèrent **les diplômes jeunesse et sports** comme un « **critère** » important.
- Et le diplôme professionnel jeunesse et sports est plus important dans le recrutement pour **les employeurs du secteur sportif et mixte**.
- ↪ Pour **les diplômes universitaires** le constat est différent, seuls un peu plus de 6% des employeurs considèrent les titres universitaires comme un critère essentiel pour le recrutement

## Effets attendus par les embauches réalisées pour les associations

- ↪ La question des effets attendus cherche à lier le recrutement au « projet de la structure »:
- ↪ Dans ce sens deux « effets » semblent majoritairement souhaités :
  - Le recherche de « l'augmentation du nombre des adhérents »
  - « La diversification des projets sollicitant des partenaires publics »
- ↪ Des effets qui appellent trois observations :
  - Ce sont les associations, qui sont les plus soucieuses de « l'augmentation du nombre des adhérents »
  - L'importance de « la diversification des projets sollicitant des partenaires publics » montre la place qu'occupent les logiques partenariales dans le champ jeunesse et sports.
  - A contrario, le « très faible » chiffre relatif à « l'augmentation des recettes » laisse supposer les limites –voire en partie l'échec- du discours visant la promotion de « la solvabilité des services » et « l'autofinancement » des emplois dans les structures associatives.

## « Le développement d'autres formes d'emploi »

- ↪ La question du développement « **des formes d'emploi** » est prégnante dans le champ jeunesse et sports.
- ➊ La question est pour ainsi dire **cruciale** puisqu'elle permet de tenir compte de **mécanismes « alternatifs**» pour répondre aux besoins sans pour autant recruter.
- ↪ Or, **plus de 21% des structures** parmi celles ayant répondu à notre questionnaire, ont recours à « **une forme alternative**» d'emploi.
- Et parmi ces **structures** ce sont celles qui ont **moins de 10 salariés** qui utilisent le plus cette forme d'emploi.
- L'autre observation d'importance, mais pour le moins prévisible: ce sont **en majorité les employeurs associatifs** qui pratiquent cette forme d'emploi.
- ↪ **La forme d'emploi** la plus dominante dans ce registre reste :
  - « **La mise à disposition** » des salariés pour une structure associative.
  - Viennent après « **le groupement d'employeurs** » et « **les vacataires indépendants** ».

## La politique de « genre »

- ↪ En matière de « **sexe** » aussi « **la tradition est respectée** » l'approche globale laisse de prime à bord supposer que :
  - **Le secteur socio-culturel** recrute plutôt **des femmes**.
  - **Alors que, les secteurs sportif et mixte** recrutent **des hommes**.
  
- ↪ Ce constat général confirme **la déclinaison** courante concernant **la politique du genre** dans le champ jeunesse et sports :
  - ➡ **Avec un secteur socio-culturel « féminisé »**
  - ➡ **Et un secteur « sportif » « masculinisé »**
  
- ↪ Deux observations concernant les critères de recrutement permettent d'appréhender encore mieux **les logiques « implicites » « d'exclusion »** des femmes dans le marché d'emploi :
  - ➡ Qu'il s'agisse de **l'importance des diplômes professionnels jeunesse et sports** dans le recrutement dans le secteur sportif.
  - ➡ Ou de la place accordée à **l'expérience professionnelle** dans le même secteur.
  
- ↪ La répartition **selon le statut des employeurs** montre néanmoins que :
  - Si globalement **la parité** est -pour ainsi dire- presque respectée **au sein des collectivités territoriales**,
  - **Les associations** recrutent **plus d'hommes que de femmes**.

## *Les difficultés pour recruter*

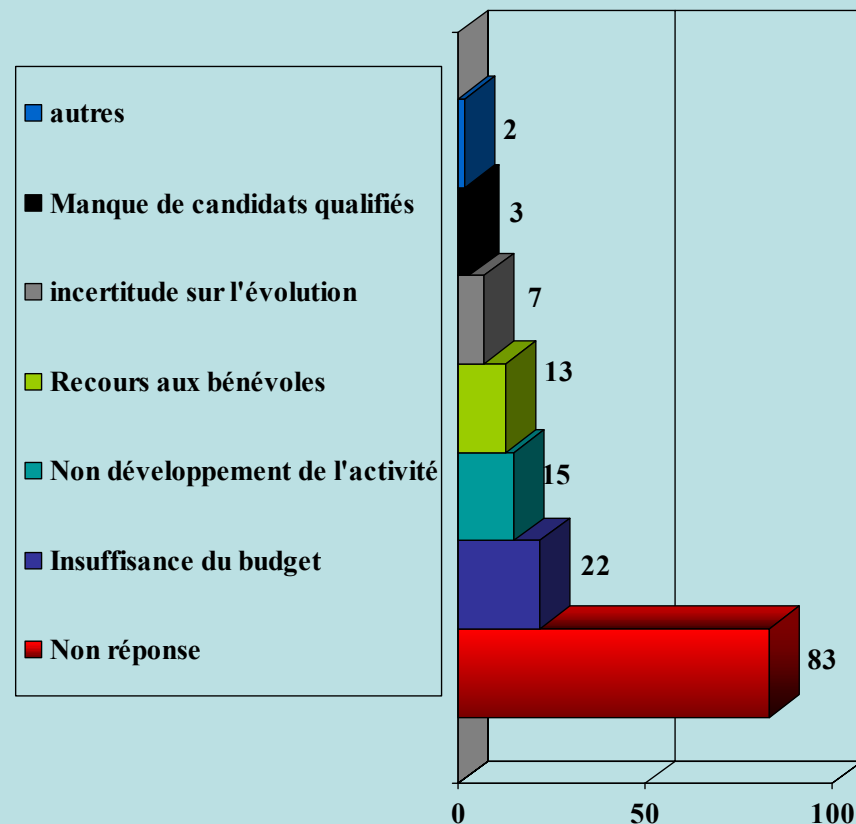
- ↪ **Comment expliquer la non réalisation des prévisions de 2002 ?**
  
- ↪ Pour **plus de 42 % des employeurs les** prévisions n'ont pas été réalisées :
  - ➔ **Ce sont les structures associatives** qui ont été amenées à réviser leurs prévisions.
  
  - ➔ La répartition territoriale permet d'observer que **le constat est plus accentué** dans le **Département de la Somme**, qui regroupe plus de 50 % des associations n'ayant pas recruté depuis 2002.
  
- ↪ Pour **les motifs du « non recrutement »** **trois** arguments apparaissent comme essentiels :
  - **« L'insuffisance de budget »,**
  - **« Le non développement des activités »**
  - **« Le recours aux bénévoles ».**

## Les difficultés pour recruter (suite)

↪ Des considérations qu'il faut nuancer selon le statut de l'employeur :

- Pour les associations c'est : « l'insuffisance du budget » et « le recours aux bénévoles ».
- Pour les collectivités territoriales c'est « le non développement de l'activité ».
- L'autre remarque à pointer est relative à la place « du manque de qualification »: classé en 2002 comme une des raisons premières du « non recrutement », il est relégué en dernière position en 2006.

Graphique n° 14 : Les difficultés pour recruter





## Les pertes d'emplois

- ↪ La question concernant « **les pertes d'emploi** » a suscité **un nombre limité** de réponses: seul 1/3 des employeurs ont répondu à cette question.
- ☒ Ce sont **en totalité des structures associatives** :
  - Plus de 50% des 17 exercent la fonction d'employeur seulement **depuis moins de 8 ans**.
  - La plupart d'entre eux se trouvent dans **la Somme**.
- ↪ Parmi ces **17 employeurs** ayant perdu des emplois, la majorité soit **12 employeurs** n'ont pas embauché depuis 2002.
- **Les pertes d'emploi** concernent **l'ensemble** du champ jeunesse et sports : en premier lieu **le secteur sportif**.
- **La plupart des pertes des emplois** est liée à « **des fins de contrats** » et en majorité **des contrats aidés** (contrat emplois jeunes : 9)
- Les plus touchées sont **les familles d'emploi liées à l'animation**, notamment « les animateurs généralistes », et **des postes « intermédiaires »** : « les aides animateurs »
- Pour les employeurs ayant répondu à cette question les pertes d'emploi **se sont accélérées** depuis 2003, pour **atteindre le maximum en 2005**.

# Le contexte général en 2006

↪ Dans un souci de continuité la **question des prévisions** a été abordée, selon deux configurations permettant à la fois:

⇒ Une vision **qualitative**

⇒ Une approche **quantitative**

↪ **Concernant la présentation « qualitative »:**

☒ Les employeurs qui **estiment « le contexte favorable»** en 2006 pour embaucher avancent deux éléments essentiels :

➤ **Le projet associatif** (développement de l'activité, mise en place de nouveaux services, ré-organisation des services, remplacement d'un départ...)

➤ **L'opportunité d'un contrat aidé** (ex:CIVIS)

	Effectifs	%
NR	2	1,7%
<b>OUI</b>	<b>26</b>	<b>21,5%</b>
NON	93	76,9%
Total	121	

# Ceux pour qui le contexte n'est pas favorable en 2006

↪ Ceux qui considèrent « **le contexte** » comme non favorable pour le recrutement en 2006, avancent différentes explications qu'on peut agréger en trois catégories :

- **L'insuffisance du budget,**
- **Le non développement des activités,**
- **La stabilité d'un effectif**

↪ **Cette déclinaison appelle deux commentaires :**

- Primo, la raison principale « **l'insuffisance du budget** » constitue « **un levier** » sur lequel l'intervention des partenaires publics peut jouer **pour favoriser un développement des services** et donc un développement de l'offre d'emploi.
- Secundo, pointer une différence principale entre les motifs avancés comme essentiels en 2002 pour expliquer les difficultés pour embaucher et celles de 2006 : à savoir la place qu'occupait « **le manque de candidats qualifiés** » en 2002, mais qui a disparu dans cette enquête.

# Les prévisions d'embauche en 2006

- ↪ Le volet quantitatif concernant **les prévisions d'embauche** a suscité plus de réponses :
  
- ➡ En effet , plus de **35%** des structures envisagent des embauches en 2006
  
- ↪ **La part des OUI est inférieure à celle du NON dans tous les Départements de la Picardie.**
  
- ↪ Parmi ces structures qui envisagent des recrutements en 2006 plus de **50%** sont des structures **de moins de 10 salariés** (23 sur 43)
  
- ↪ Les embauches concernent dans une grande partie des postes dans **le secteur de l'animation.**
  
- La déclinaison selon les domaines d'interventions confirme cette observation : **ce sont les employeurs évoluant dans le secteur socio-culturel (21 sur 43) qui prévoient d'embaucher le plus.**

## Le type de poste prévu

↪ Les postes prévus concernent des **familles d'emploi diversifiées**, mais généralement se dégagent deux profils essentiels :

- « **l'animateur généraliste** »
- « **l'éducateur sportif** ».

	Effectifs
Animateur généraliste	<b>17</b>
Animateur technicien	8
Directeur	3
Animateur spécialiste	5
Aide animateur	7
Educateur sportif	<b>17</b>

Le tableau répertorie les employeurs ayant précisé le type de poste à recruter

- ⊗ **Les associations** cherchent plutôt **des éducateurs sportifs** et **des animateurs techniciens**.
- ⊗ Alors que **les collectivités territoriales** cherchent « **des animateurs généralistes** ».

# Type de contrat proposé

- ☒ Concernant les types de contrat, on note **l'importance des CDD et notamment des contrats aidés.**

	Effectifs
NR	73
Contrat aidé	22
CDD	15
CDI	11
Tps partiel	11
Tps complet	6
Saisonnier	8

- ↪ Les dispositifs les plus mentionnés sont : le CIVIS et l'emploi solidaire (ES), le contrat d'activité (CA..) différents dispositifs censés développer l'emploi associatif.
- ↪ On note par ailleurs **le peu de référence aux divers dispositifs** jeunesse et sports en matière d'aide à l'emploi FONJEP, PSE..
- Dans le champ jeunesse et sports **le développement de ces dispositifs** constitue **une nouvelle donne** susceptible de favoriser **une dynamique économique et sociale.**

## Le temps partiel

- ⊗ Un des aspects marquants de ces prévisions dans le champ jeunesse et sports concerne : **l'importance du « temps partiel ».**

	Effectifs	Fréquences
NR	53	43,8%
<b>OUI</b>	<b>37</b>	<b>30,6%</b>
NON	31	25,6%

- ↪ Un temps partiel qui varie de 3 à 30 heures, avec un minimum de 3 heures et un maximum de 30 heures et une moyenne de 14, 41 heures
- ↪ Il est surtout recherché par les structures **de moins de 10 salariés**
- ↪ **La question concernant l'offre est de savoir** comment organiser une offre d'emploi par ailleurs largement « éclatée »- **pour ainsi dire-**
- **L'une des solutions réside dans le développement « des groupements d'employeurs ».**

# Le profil des candidats et les modalités de recrutement

- ↪ Pour caractériser le **profil recherché** : on retrouve les deux éléments dominants : **l'expérience professionnelle et le diplôme J&S** :

Diplôme général	14
<b>Expérience professionnelle</b>	<b>30</b>
<b>Diplômes J&amp;S</b>	<b>26</b>
Pratique d'une discipline	15

- ➡ Il faut préciser que « la pratique d'une discipline est surtout mentionnée dans le secteur sportif »

- ↪ Pour les modalités de recrutement dominant à la fois :

- « Les Relations »
- « Les « candidatures spontanées » »
- « L' ANPE »
- Mais apparaît aussi « Internet », « J&S »



# La formation

- ↪ Le souci de faire de **la formation un levier** efficace pour « **accompagner les pratiques** » et favoriser « **le développement de l'emploi** » suppose :
  - ➡ Une observation pertinente des pratiques
  - ➡ **Une connaissance des besoins.**
  
- ↪ **Mais l'inscription de la formation dans les stratégies des structures**, reste aussi un enjeu à ne pas négliger :
  - ⊗ Seuls un peu **plus de 43% des employeurs** indiquent l'existence **d'un plan de formation** dans la structure.
  
  - ⊗ Une pratique plus développée dans le secteur **socio-culturel** que dans les **secteurs sportif ou mixte**.
  
  - ⊗ Elle est une pratique **courante dans les collectivités territoriales** et reste une pratique limitée dans les structures associatives.
  
  - ⊗ A en croire les données de l'enquête **c'est une pratique plus développée dans l'Oise** et l'Aisne que dans la Somme.

## L'offre de formations Jeunesse et Sports et les besoins

↳ Dans **un contexte de changement** l'adaptation des formations à la demande et aux attentes constitue **une gageure**, parce que :

- ⊗ La diversification du champ jeunesse et sports a induit une multiplicité des attentes,
- ⊗ Et parce que l'offre de formation doit intégrer l'évolution des pratiques et anticiper sur les métiers à venir.

↳ Reste que **les prises de position des uns et des autres** sont de nature à nourrir la réflexion sur **les besoins d'adaptation d'un dispositif de formation** qui fait de « **la réactivité** » un élément d'efficacité.

⊗ A ce sujet, une **remarque s'impose** :

En l'occurrence **l'importance « des non réponses »**, presque **40%** des employeurs n'émettent pas d'opinion au sujet de l'offre de formation jeunesse et sports.

➤ « L'une des raisons » avancée à ce sujet est : « **le manque d'information au sujet de l'offre de formation** »

# L'adaptation de la formation

↳ Ensuite **le constat statistique concernant** les employeurs qui estiment que l'offre de formation n'est pas adaptée aux besoins en compétences.

☒ Ce sont un plus de 22 % des employeurs qui **considèrent** que « **les formations** aux métiers de l'animation et du sport proposées en Picardie » ne « **répondent pas aux besoins en matière de compétences professionnelles** »

- Une opinion plus partagée dans **le domaine socio-culturel**,
- Alors que la part des employeurs jugeant les formations plus adaptées est plus importante dans **le sport et le mixte (le socio-sportif)**

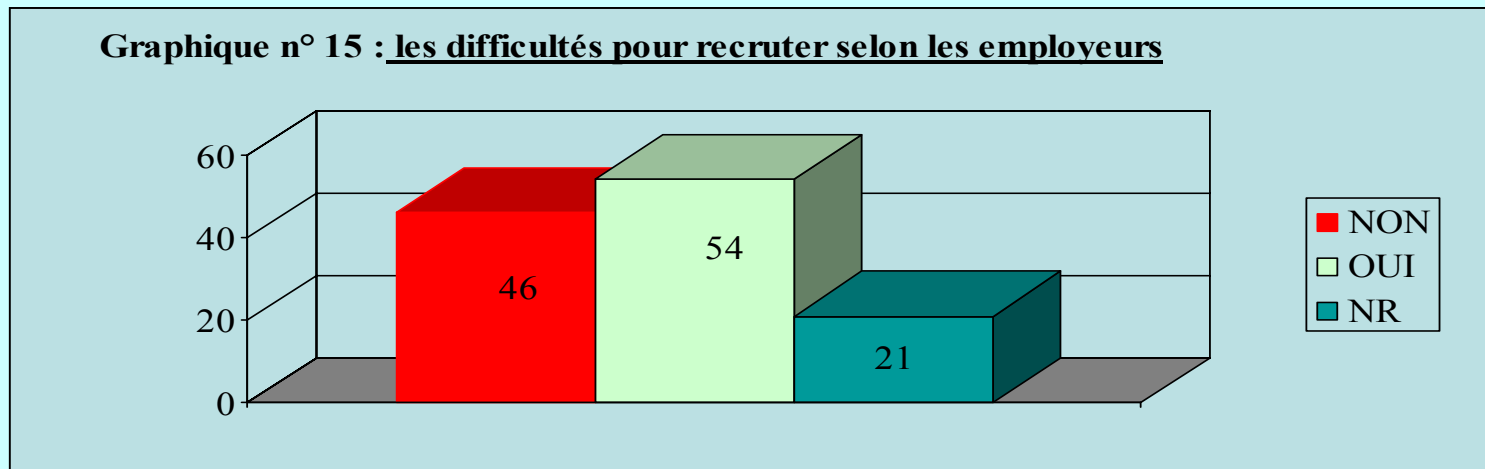
	NR	OUI	NON
NR	6	2	
Sport	20	30	<b>15</b>
Socioculturel	7	15	<b>14</b>
Mixte	8	11	1
	41	58	30

# Le type de formation

- ↩ En considérant la classification faite par les employeurs concernant les formes les plus adaptées pour « l'acquisition de compétence » on constate que :
  - Vient en première position « **La formation diplômante** ».
  - Ensuite « **le développement des compétences en situation de travail** »
  - Et en troisième position « **le stage de formation continue** ».
  
- ↩ Une déclinaison qu'il est nécessaire d'affiner :
  - **D'abord**, les nuances sont d'importance entre les secteurs :
    - ✧ Si dans **le secteur sportif** « **la formation diplômante** » occupe le **premier rang**,
    - ✧ Dans le domaine **socio-culturel et mixte** c'est « **le développement des compétences en situation de travail** ».
  
  - **Ensuite**, selon **les Départements** ces opinions sont différentes :
    - ✧ Alors que les employeurs de **la Somme** ont une préférence pour « **le stage de formation continue** ».
    - ✧ Ceux de **l'Oise et l'Aisne** optent pour « **La formation diplômante** » et « **le développement des compétences en situation de travail** ».

# Les difficultés pour former

- ↪ Dans le champ jeunesse et sports l'offre est souvent considérée comme « **diversifiée** », d'aucuns « **la qualifiant** » même de « **pléthorique** », face à une telle offre se pose la question de l'accès.
- ⊗ En prenant en compte le résultat de l'enquête on peut dire que **le constat est préoccupant** puisque plus de 44% des employeurs **estiment avoir des difficultés pour la mise en œuvre de la formation.**



- ↪ Et les difficultés sont en premier lieu liées à **un problème de moyens financiers**,
- ↪ Mais « **l'éloignement des structures de formation** » et le « **remplacement des salariés** » occupent une place assez importante.

# La diversité des difficultés

↪ La déclinaison selon les domaines d'intervention montre la diversité des difficultés

	Sport	Socio-culturel	Mixte	Total
	6	5	2	13
<b>Repérage d'une offre de formation</b>	10	10	3	23
<b>Eloignement des structures de formation</b>	<b>15</b>	<b>13</b>	<b>3</b>	<b>31</b>
<b>Remplacement des salariés</b>	12	11	4	27
<b>Coût de la formation</b>	<b>22</b>	<b>15</b>	<b>5</b>	<b>42</b>
<b>Motivation des salariés</b>	9	3	4	16
Total	74	57	21	152

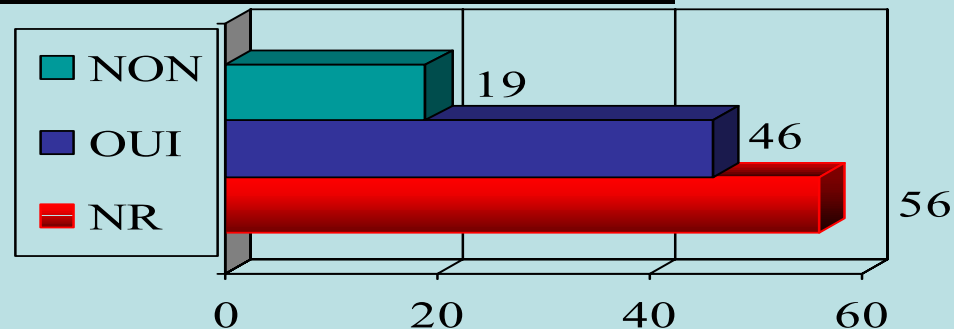
↪ La déclinaison des difficultés selon **le statut des employeurs** permet de mettre aussi en évidence une autre distinction :

- ✧ Si pour **les structures associatives** ce sont le « **coût de la formation** » et « **l'éloignement des structures de formation** » qui dominant.
- ✧ Pour **les collectivités territoriales** c'est « **le remplacement des salariés** » qui arrive en premier.

# La formation et les femmes

- ↪ Ebaucher **une analyse « sexuée »** de l'offre de formation paraît délicate pour ne pas dire « saugrenue », pourtant à en croire **43% des employeurs** les femmes ont « **des besoins spécifiques en matières de formation** »
- ⊗ Une opinion partagée par la plupart des employeurs, mais la différence en faveur des **oui** est plus importante dans le **secteur socio-culturel**, alors que **les opinions restent partagées** dans le **secteur sportif et mixte**.
- ⊗ Ces besoins sont essentiellement articulés autour de thématiques en rapport à des domaines spécifiques.
- ↪ Même si parfois **les suggestions** renvoient à des sujets susceptibles d'être liés à « **des fonctions** » dites « **féminines** » : prise en charge des enfants, secrétariat, gestion...
- ↪ Ces besoins **semblent être satisfaits** pour plus de **46%** des employeurs :

Graphique n° 16 : **Satisfaction des besoins en formation**



## Préconisations : « la promotion de l'observation »

- ↪ Il ressort de notre présentation le besoin de **renforcer « l'observation »** :
- ➔ Cela suppose en premier lieu « **l'enrichissement** » d'une **base de données** pour favoriser les échanges en interne et en externe (base de données liant les employeurs et les diplômés).
- ➔ Développer la communication autour des études entreprises.
- ➔ Pour ce faire, il faut renforcer le rôle de la DRDJS en tant que « référent » : permettant une mise en cohérence des études sur ce champ :
  - Faire un travail de synthèse et de bilan pour favoriser la complémentarité entre les travaux.
  - Croiser les informations collectées en Picardie avec celles d'autres Régions en France.



## Préconisations : « la lisibilité des dispositifs autour de l'emploi »

- ↪ Rendre plus « **lisible** » la politique « **de la mobilisation pour l'emploi** » :
  - Notamment en **accompagnant les petits employeurs** pour les aider à appréhender les dispositifs existants d'aides à l'emploi
  - Et en **recentrant les informations** à ce sujet.
  - Développer le **suivi de « cohortes » d'employeurs** (selon les activités développées ou les bassins d'emplois) et de professionnels des métiers de l'animation et du sport.
  
- ↪ Promouvoir la **coordination avec les partenaires** (ANPE, INSEE, OREF...) pour la construction d'une **base de données relatives à l'emploi** dans le champ jeunesse et sports.
  
- ↪ Permettre via les bases de données J&S **les rencontres** (forum...) entre les employeurs (notamment les associations) et les diplômés (J&S) : **offre et demande d'emploi**.
  
- ↪ Essayer de mieux comprendre le phénomène de « **précarité** » : **pour adapter les logiques d'action aux besoins notamment mieux coordonner les dispositifs d'accompagnement pour le développement et surtout la pérennisation des emplois et des activités.**

## Préconisations : « une stratégie territoriale pour une offre de formation au service de l'emploi »

- ↪ Favoriser « la professionnalisation » des bénévoles et valoriser les compétences (VAE).
- ↪ Promouvoir **la formation** comme **un facteur incontournable de l'insertion** des jeunes.
- ↪ Mieux **répartir l'offre de formation** sur le **territoire de la Région** : en tenant compte des besoins : l'Aisne et l'Oise se positionnent sur « **la formation diplômante** », alors que la Somme souhaite développer la formation continue.
- ↪ Et pour **contourner la difficulté** majeure des structures à la mise en œuvre de la formation s'inspirer de ce qui se passe dans le sport (ex CNDS) pour **développer le soutien financier** aux futurs diplômés notamment dans le secteur socioculturel.

## Préconisations : « promouvoir l'égalité sociale et professionnelle »

- ↪ **Sensibilisation des professionnels** dans le secteur jeunesse et sport à la problématique de la place de la femme dans les métiers de l'animation et du sport.
- ↪ Encourager le bénévolat féminin dans le champ jeunesse et sport.
- ↪ Diversifier les filières de formation offertes aux femmes dans le secteur sportif.
- ↪ Coordonner des actions d'information (avec les institutions ad-hoc) autour de l'accès des femmes aux postes à responsabilité dans les structures évoluant dans le champ jeunesse et sports.