

Métiers stratégiques

Contrat régional de filière Sport, Animation,
Loisirs et Lien social

CRF



ANIMATEUR

14 900
professionnel.les

Augmentation des effectifs
de 4,1 % par an (# + 0,3 %)

Principaux secteurs d'exercice



Administration
publique



Association



Accueil de jeunes
enfants (centre
de loisirs municipal,
local jeunes...)

Typologie des contrats de travail

CDI ou fonctionnaire

60 % (# 80 %)

Temps partiel

46 % (# 17 %)

Selon le rapport de branche Eclat, le temps partiel est plus subi pour les jeunes. En revanche, il apparait comme une source de flexibilité pour les femmes et les salariés plus âgés.

Une moyenne d'âge de **36 ans** (# 42 ans)

valeurs tous métiers confondus
Source : Insee RP

Perspectives et difficultés de recrutement

8 200 projets de recrutement en 2022 avec une part importante des recrutements **saisonniers** dans les déclarations (64 %).
Difficultés de recrutement (62 %) en dessous de la moyenne régionale tous métiers (68 %) (Source : BMO - Pôle emploi 2022)

Demande forte de titulaires du **BAFA** sur la saison.

Mais sur l'année, la demande porte sur le **diplôme professionnel** pour exercer en autonomie.

Profil recherché : titulaire du BP JEPS spécialité animateur mention Loisirs Tous Publics ou du DUT Carrières sociales.

.....

Les annonces sont essentiellement localisées en Dordogne (33 %), dans les Pyrénées-Atlantiques (26 %) et en Charente-Maritime (21 %). Le BAFA est souvent requis.

Les postes à pourvoir sont des emplois de courte durée (entre 1 et 6 mois) mais à temps complet.

Source : Bourse de l'emploi de Profession sports et loisirs, données 2021.

.....

Les raisons des difficultés

- **Turn-over** lié à la saisonnalité ou aux besoins d'interventions ponctuelles (particulièrement le cas pour les animateurs de vacances).

Pour les Foyers de Jeunes Travailleurs (FJT) : certains animateurs partent vers d'autres projets professionnels mais souvent en lien avec le social. Ces départs posent des difficultés vis-à-vis des résidents en FJT qui ont besoin de stabilité ; pour les salariés et les responsables également qui doivent réexpliquer les méthodes de travail.

Le Covid n'a pas ralenti les recrutements compte-tenu de la continuité de l'activité et d'une plus forte présence des jeunes.

- **Temps partiel** induisant le cumul de plusieurs emplois pour tendre vers un temps complet.
- **Fractionnement du temps de travail avec des horaires de travail atypiques** : fin de journée, weekend et vacances scolaires.
- **Publics pris en charge** : accompagnement des enfants ayant un handicap et adolescents. Par ailleurs, les publics sont très variés, le sport s'inscrit au service d'objectifs multiples : sociaux, éducatifs et culturels.

- **Trouver le profil correspondant** : les employeurs de la Branche Eclat trouvent difficilement des candidats avec un niveau de formation initiale suffisant. Le plan de formation est alors plus consacré au certifiant qu'au qualifiant (par exemple compétences en gestion de projet).

- Les **demandeurs d'emploi** inscrits sont déjà en activité et donc **indisponibles** au moment où les employeurs cherchent à recruter (saison, soir, weekend, vacances scolaires).

Canaux de recrutement

- Organismes de formation.
- Bourse de l'emploi (profession sport et loisirs).
- Hexopée (organisation professionnelle représentative des secteurs sport, animation, foyers et services jeunes travailleurs notamment).
- Pôle emploi.
- CREPS.
- Services civiques.
- Pour les FJT : UNHAJ (Union nationale pour l'habitat des jeunes).

Enjeux RH

Liés à des profils jeunes : problématique de fidélisation des animateurs avec une insertion professionnelle durable et développement des compétences métiers.

Liés à une activité fréquemment à temps partiel et induisant une multi-activité. Ces salariés ont souvent le statut d'auto-entrepreneur et interviennent dans une autre structure de l'animation ou dans l'administration publique.

Projection d'emplois

300 par an (1/3 créations d'emplois + 2/3 pour des remplacements de départs en fin de carrière)(source Dares, horizon 2022)

1 200 par an (10 % créations d'emplois + 15 % liés aux départs en fin de carrière + 75 % en mobilités professionnelles) (source proj'EM - Cap Métiers Nouvelle-Aquitaine, horizon 2027)

Les modèles prospectifs évaluent les besoins sur les années à venir pour une famille professionnelle. Les chiffres présentés ici pour un métier (donc à une maille plus fine) sont obtenus en répartissant les entrées de la famille proportionnellement à l'effectif de chaque métier.

Sources : Dares ; Proj'EM ; Pôle emploi ; Observatoire des métiers du sport – Cartographie des métiers de la branche ; rapport de la Branche Eclat ; entretiens.



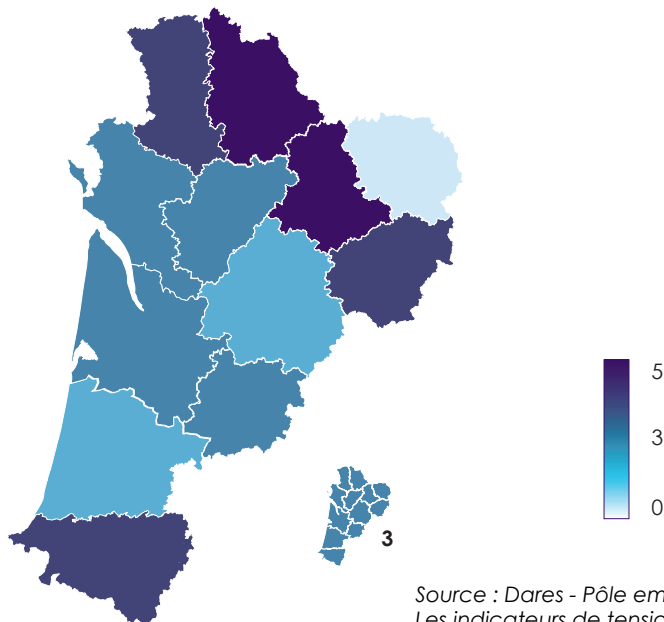
Impact Covid

- L'activité reprend, mais pas au même niveau qu'avant le Covid.
- La demande et les attentes du public évoluent : désintermédiation avec les plateformes et les services en ligne.
- Le développement de l'animation en distanciel induit une évolution des compétences vers le numérique et les nouvelles activités.
- Des opportunités de renouvellement des modes de prise en charge des publics sont apparues avec la crise sanitaire :
 - adaptation rapide à la réglementation sur la sécurité sanitaire (distanciation physique, hygiène des locaux), notamment vis-à-vis des publics fragiles.
 - mise en œuvre de pratiques métiers innovantes (animation et enseignement à distance).
- Des besoins en formation portent sur les gestes barrières.



Les indicateurs de tension

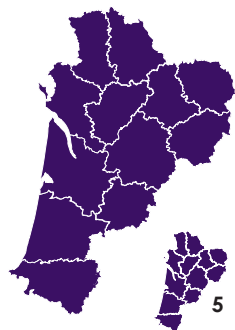
(pour la famille des métiers « professionnels de l'animation socio-culturelle »)



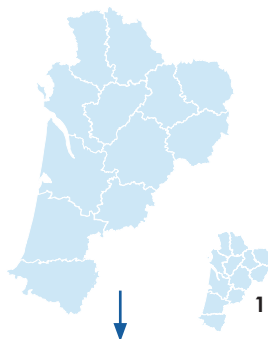
Les raisons des tensions territoriales

(pour la famille des métiers « professionnels de l'animation socio-culturelle »)

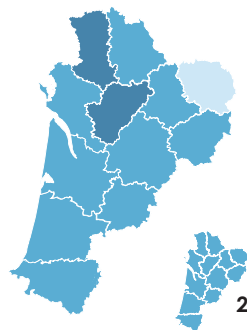
Intensité d'embauches
(tensions liées à un fort turn over)



Lien formation-emploi
(tensions liées à une forte spécificité
entre formation et emploi)
*Indicateur disponible au niveau
national uniquement*



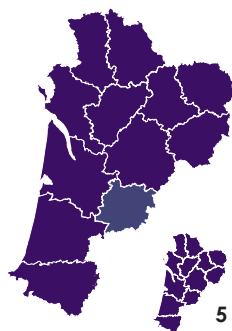
**Manque de main
d'œuvre disponible**
(tensions liées à un vivier trop
faible de candidats)



L'exercice du métier n'étant pas
systématiquement conditionné à la
détermination d'un diplôme particulier, les
tensions sur le marché du travail ne
proviennent pas de cet indicateur.

Non durabilité de l'emploi

(tensions liées au turn over et à des conditions potentiellement attractives)

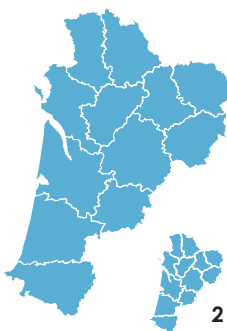


Conditions de travail

contraignantes

(tensions liées à des conditions de travail peu attractives)

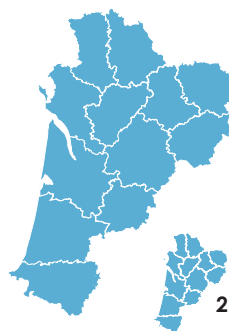
Indicateur disponible au niveau national uniquement



Inadéquations

géographiques

(tensions liées à un désajustement géographique entre l'offre et la demande)



Evolution des compétences

Les facteurs d'évolution :

- Massification, démocratisation et complexification de la demande sportive avec de nouveaux publics.
- Publics plus exigeants et volatiles.
- Demandes de nouvelles activités.
- Diversification des activités proposées par les structures.
- Concurrence du secteur marchand.
- Déploiement des outils numériques.
- Diminution des aides publiques.
- Contraintes sanitaires.
- Place de l'éducation populaire chez les parents des mineurs accueillis et chez les financeurs.

L'impact sur les compétences :

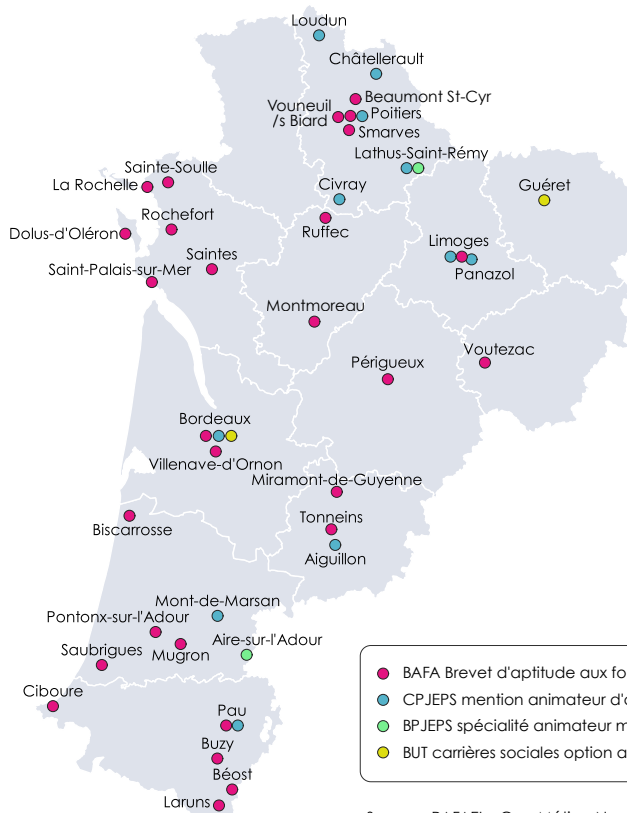
- **Les compétences « cœur de métier » ne devraient pas évoluer.**

Cependant, il pourrait être demandé aux animateurs :

- plus de polyvalence dans les petites structures (gestion) => animateur gestionnaire (entre l'animateur de terrain et le coordinateur),
- de faire le lien entre les publics et les managers pour les plus grandes structures => reporting, participation à la fidélisation des publics par exemple.

- **Elargissement du champ d'intervention** : auprès de nouveaux publics ou nouvelles activités liées à un public spécifique (petite enfance, seniors, personnes handicapées...) => capacité à proposer des activités en plus grand nombre et sur-mesure ; connaissance des problématiques variées des publics accompagnés, spécialisation dans un champ (réinsertion, aide sociale à l'enfance...).
- Renforcement des compétences pédagogiques, en animation sociale et en psychologie.
- **Savoir promouvoir** l'activité auprès des publics.
- Identifier les **moyens de fidéliser** l'ensemble des publics et adapter l'activité à la demande (personnalisation des offres, utilisation de nouveaux équipements...).
- Savoir **accueillir** les publics en fonction des **normes sanitaires**.
- Savoir **gérer des conflits** (notamment pour les FJT).

Formation



Difficultés :

- Remplacement des départs en formation.
- Le temps partiel rend les départs en formation difficiles voire parfois impossibles.
- Diminution du niveau de collecte pour la formation en 2020-2021 alors que l'activité reprend.
- Il manquerait la partie « animation territoriale » (aller vers les habitants par exemple) dans la formation BPJEPS (le métier évolue de l'animation vers de l'accompagnement).

Plus d'infos

www.cmaformation-na.fr



Pistes d'actions possibles



Promouvoir et communiquer
sur la réalité des métiers.



Fidéliser les professionnels
pour réduire le turn-over.



Sécuriser les parcours professionnels
en créant des passerelles entre
métiers et secteurs.



Former les animateurs pour répondre
aux nouveaux besoins et à la spécificité
de certains publics.



Faciliter les départs en formation.



Cap Métiers Nouvelle-Aquitaine - novembre 2022