Observatoire Régional d'Analyse Prospective

Dossier sectoriel Prospectif

ACTIVITES SPORTIVES

En région Centre - Val de Loire

Nos actions sont cofinancées par l'Union européenne.
L'Europe s'engage en région Centre-Val de Loire avec le Fonds Social Européen.

GIP ALFA CENTRE – ORFE : décembre 2017
Directeur de publication : Jean-Claude GAPIN-FREHEL

Sommaire

Sommaire _____ ***2***

Note méthodologique _____ ***3***

1 > Tissu économique et conjoncture _____ ***4***

2 > Evolutions et caractéristiques des emplois _____ ***7***

2.1 Focus sur les moniteurs et éducateurs sportifs et sportifs professionnels, dans le secteur 10

3 > Caractéristiques du marché du travail _____ ***7***

3.1 – Caractéristiques des demandeurs d'emploi issus du secteur 12

3.2 – Focus sur la famille de métiers « Sportifs et animateurs sportifs » 14

Fiches activités sportives 14

4 > Formation et parcours _____ ***24***

5 > Elements de prospective nationale _____ **28**

Annexes _____ ***30***

Glossaire _____ ***32***

Bibliographie & médiagraphie _____ ***53***

Note méthodologique et champ d'analyse

La nomenclature de l'INSEE par code d'activité principale des établissements permet d'identifier les activités sportives. Ce sont donc quatre classes qui constituent ce groupe d'activités, à savoir :

93.11-Gestion d'installations sportives (Il s'agit ici de « **l'exploitation d'installations** destinées à accueillir des manifestations sportives, couvertes ou non couvertes, avec ou sans tribunes ou enceintes réservées aux spectateurs tels que les stades de football, les pistes de courses pour voitures, chiens, chevaux, les piscines, les stades d'athlétisme, les salles de boxe, les terrains de golf, ou encore bowlings »)

93.12-Activités de clubs de sports (« Cette classe comprend les activités des clubs de sports professionnels, semi-professionnels ou amateurs qui donnent à leurs membres la possibilité de pratiquer des activités sportives »)

93.13-Activités des centres de culture physique (« Cette classe comprend uniquement les clubs et centres de culture physique et de musculation »)

93.19-Autres activités liées au sport (toutes les activités sportives non mentionnées ci-dessus, à savoir les activités des producteurs ou promoteurs d'évènements sportifs, les activités des sportifs professionnels, les activités des ligues sportives et organismes de réglementation, les activités liées à la promotion de manifestations sportives, les activités des écuries de chevaux de course, des chenils de lévriers de course et des écuries de voiture de course, l'exploitation de réserves pour la pêche et la chasse sportive ainsi que les activités de soutien à la pêche et à la chasse sportives ou récréatives.

Pour l'analyse des caractéristiques de l'emploi salarié, l'exploitation du fichier DADS via une entrée conventions collectives a été privilégiée. La convention nationale du Sport (IDCC 2511) a ainsi été retenue. En effet, il n'existe pas d'exploitation des données DADS à une échelle infra sectorielle (en l'occurrence NA88). L'entrée convention collective permet donc de contrer, en partie, cette contrainte statistique. En revanche, l'analyse de l'évolution des effectifs salariés est permise grâce aux données de l'ACOSS (par code APE).

1 › Tissu économique

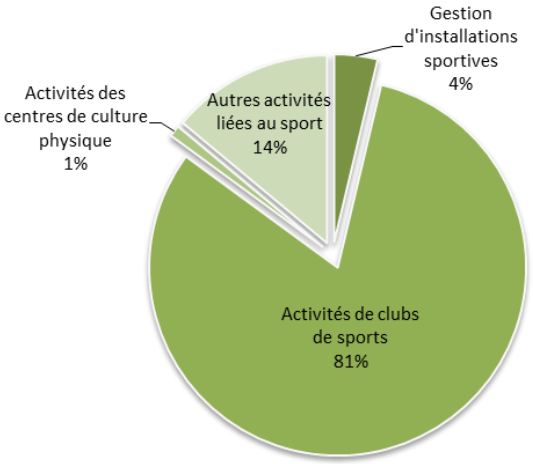
7656 établissements associés aux activités sportives en 2015

En 2015, les activités liées aux sports (Gestion d'installations, centres de culture physique et clubs sportifs) regroupent plus de 7600 établissements. La très grande majorité d'entre eux (soit 96%) sont constitués en association loi 1901.

Les activités de clubs de sports représentent à eux seuls 85% des établissements recensés. La gestion d'installations sportives et les activités des centres de culture physique concentrent respectivement 3% et 1% des établissements du secteur.

Géographiquement, ce tissu d'établissements s'articule essentiellement autour des principaux pôles démographiques et urbains régionaux et plus particulièrement encore au niveau de l'axe ligérien (Tours, Orléans) ainsi que dans l'Eure-et-Loir (zone de Chartres principalement). En effet, ces trois zones d'emploi concentrent à elles seules près de la moitié du nombre d'établissements

Graph 01 - Décomposition du secteur par activités (Source SIRENE 2015)



Tab 01 - Proportion d'établissements employeurs selon l'activité (Source SIRENE 2015)

Libéllés activités	Nb établissements 2015	%établissements employeurs
Activités de clubs de sports	6230	***28%***
Autres activités liées au sport	1066	***36%***
Gestion d'installations sportives	284	***60%***
Activités des centres de culture physique	76	***59%***
Ensemble secteur	**7656**	***30%***

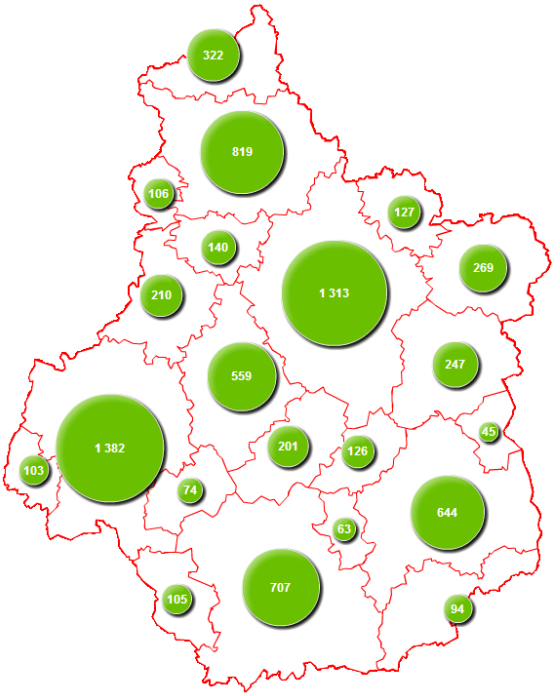
Un tissu essentiellement composé d'associations sans salarié

Compte-tenu du statut juridique des établissements du secteur, la part des structures employeuses apparaît relativement faible. En effet, seuls 30% des établissements du secteur emploient au moins 1 salarié. Cette proportion dépasse 36% en région dans les secteurs d'activité du Tertiaire.

Les établissements employeurs sont généralement de petite taille dans la mesure où une large majorité (94%) déclare moins de 10 salariés.

Il convient toutefois de noter que ces activités ont traditionnellement recours au bénévolat, effectifs qui, pour rappel, n'apparaissent pas statistiquement.

Cart 01 - Localisation des établissements du secteur, par zones d'emploi (Source SIRENE 2015)



Tab 02 - Principaux établissements employeurs, selon le type d'activité (source INSEE SIRENE 2015)

Libéllé activité	Raison sociale	Tranche d'effectifs
Gestion d'installations sportives	COMMUNE DE TOURS	100 et plus
	COMMUNE DE BLOIS	50 à 99
	COMMUNE DE BOURGES	50 à 99
	COMMUNE D ORLEANS	10 à 49
Activités de clubs de sports	CHER EMPLOI ANIMATION	100 et plus
	LA BERRICHONNE FOOTBALL	50 à 99
	TOURS F C	50 à 99
	LIGUE DU CENTRE DE FOOTBALL	10 à 49
Activités des centres de culture physique	FORM DEVELOPPEMENT	1 à 10
	FIT N FUN SPORT	1 à 10
	AMBOISE WELLNESS	1 à 10
	SPORNOVA	1 à 10
Autres activités liées au sport	FEDERATION FRANCAISE D EQUITATION	100 et plus
	COMITE DU CENTRE DE RUGBY	1 à 10
	LES REMPARTS DE TOURS	1 à 10
	SIGNATURE	1 à 10

Un stock d'établissements en augmentation

Compte-tenu d'une rupture dans la série statistique relative aux établissements entre 2012 et 2013, seules les trois dernières années (à savoir 2013, 2014 et 2015) ont été retenues pour mieux appréhender l'évolution du tissu économique.

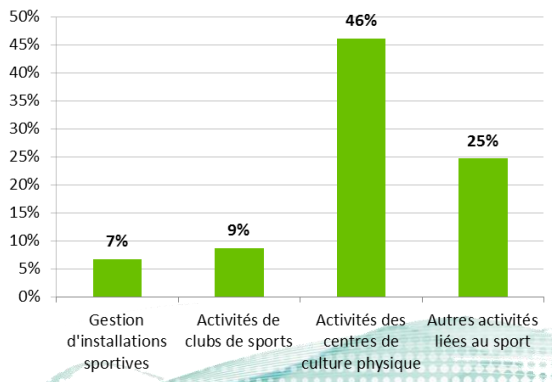
Ainsi, le secteur a enregistré entre 2013 et 2015, une augmentation de 11% du nombre d'établissement, toutes tailles confondues. Au cours de la même période, le nombre d'établissements employeurs progresse sur un rythme comparable (+10%).

Ce sont les activités des centres de culture physique qui enregistrent la plus forte progression (+46%).

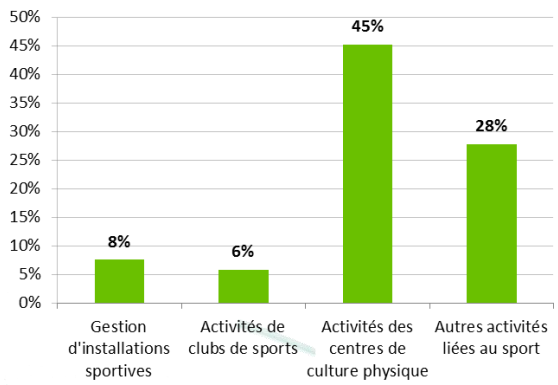
Les activités de clubs de sports enregistrent également une augmentation, bien que le rythme apparaisse moins soutenu (+9%).

Les activités sportives se démarquent ainsi des autres activités de service par la dynamique de son tissu économique. Malgré un contexte économique qui a accéléré le retrait du secteur public dans le financement des infrastructures sportives, les activités sportives restent un secteur globalement dynamique. En effet, ce dernier a la particularité d'interagir positivement avec un grand nombre d'autres secteurs économiques, tout en représentant un enjeu en matière de santé publique, de développement local, de lien social et notamment d'intégration et d'éducation.

Graph 02 - Evolution du nombre d'établissements entre 2013 et 2015 (Source INSEE SIRENE 2015)



Graph 03- Evolution du nombre d'établissements employeurs entre 2013 et 2015 (Source INSEE SIRENE 2015)

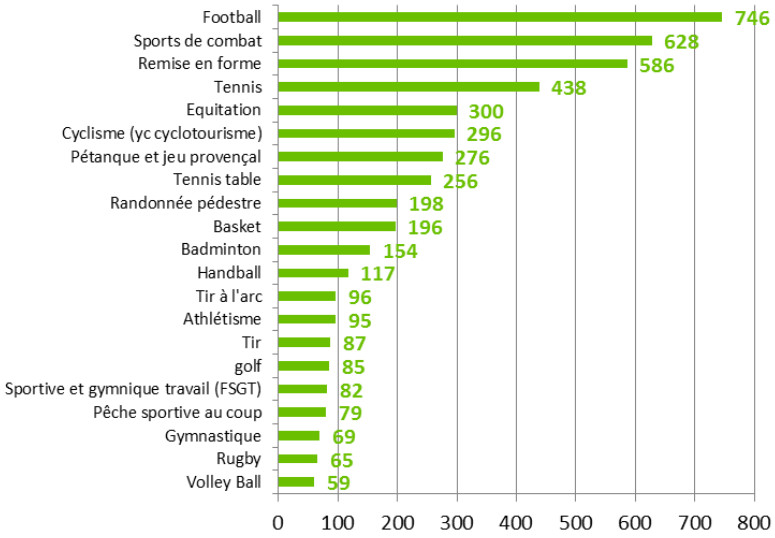


Répartition des établissements selon l'activité sportive

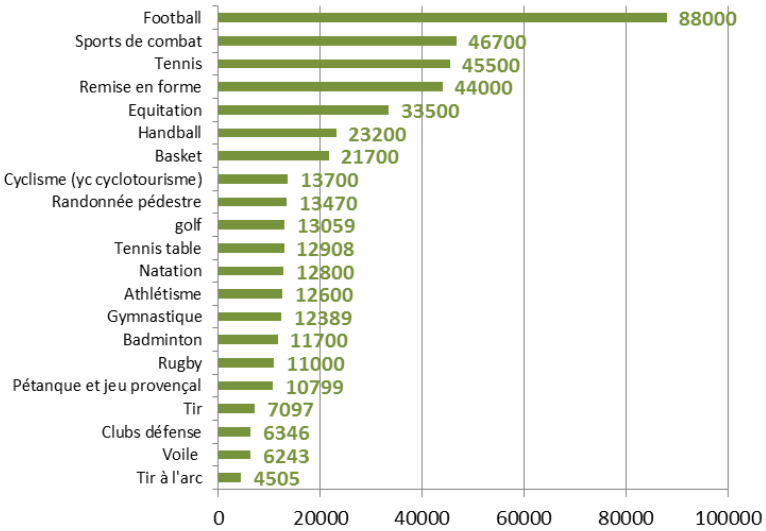
Le Ministère de la Ville, de la Jeunesse et des Sports met à disposition certaines statistiques régionales complémentaires permettant d'esquisser un panorama plus précis de l'éventail des activités sportives proposées en région Centre-Val de Loire. Afin de compléter cette répartition proposée par le Ministère, des données issues des différents comités ou ligues régionales ont été ajoutées. En effet, selon les disciplines sportives proposées, un nombre non négligeable de clubs ne sont pas affiliés à une fédération. Dans certains cas, les comités régionaux proposent une estimation du volume de ces clubs non affiliés. Dans le cas contraire, des recherches plus spécifiques effectuées à partir des codes SIRET des établissements sportifs permettent les affectations adéquates.

A titre d'exemple, la fédération française d'équitation recense 150 clubs affiliés alors que le nombre total de clubs tel qu'estimé par la Comité régional d'Equitation Centre-Val de Loire atteint 300 clubs (hors structures organisatrices d'activité équestre).

Graph 04 – Répartition du nombre de clubs (20 principaux) selon l'activité sportive d'affiliation en région Centre-Val de Loire (données Ministère de la Jeunesse et des Sports, Comités régionaux 2014)



Graph 05 – Classement des principales activités sportives en nombre de licenciés (données Ministère de la Jeunesse et des Sports, Comités régionaux 2014)



2 › Evolutions et caractéristiques des emplois

Un secteur qui regroupe plus de 4000 salariés en région Centre-Val de Loire

Selon les données de l'ACOSS – URSSAF, les activités sportives occupent en 2015 4229 salariés. Ces derniers se répartissent majoritairement dans les activités de clubs sportifs et activités de centres de culture physique (84%).

La géographie de l'emploi du secteur est conforme à celle des établissements, à savoir une concentration autour des principaux centres urbains régionaux, notamment autour d'Orléans, Tours et dans une moindre mesure Chartres.

Une forte représentation des professions intermédiaires et des jeunes de moins de 35 ans

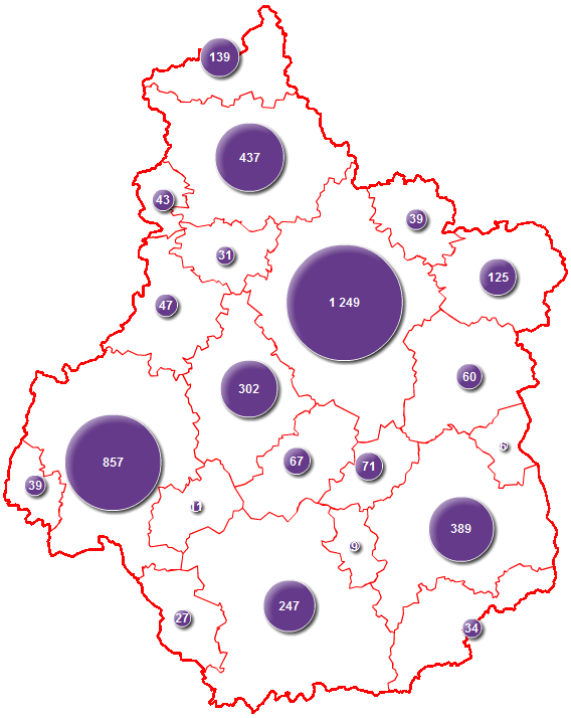
L'emploi salarié dans les établissements relevant directement de la convention collective nationale du sport (code ICCN 2511) se caractérise par une très large majorité de professions intermédiaires : 65%. Cette catégorie socio-professionnelle est par ailleurs plus fortement représentée dans les activités sportives que dans l'ensemble des activités relevant des services marchands. Les fonctions supérieures et d'encadrement apparaissent en revanche sous représentées.

Par ailleurs, le secteur se distingue par sa relative jeunesse puisque plus de 54% des salariés ont moins de 35 ans (contre 43.5% pour l'ensemble des effectifs associés au tertiaire marchand) et près de 20% ont moins de 25 ans.

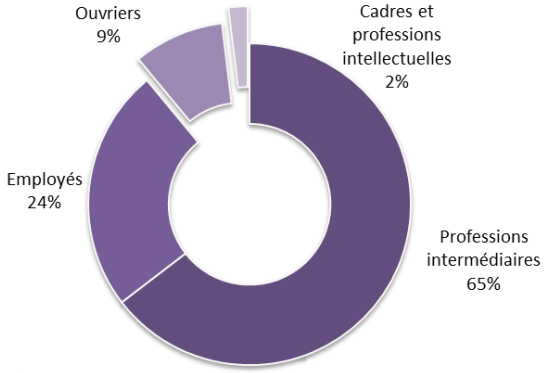
Tab 03 - Répartition de l'emploi salarié selon l'activité de l'établissement (Source ACCOS URSSAF)

Libéllés activités (APE)	Effectifs salariés 2015	Proportion (%)
Gestion d'installations sportives	519	12%
Activités de clubs de sports	3374	80%
Activités des centres de culture physique	149	4%
Autres activités liées au sport	187	4%
Total général	**4229**	**100%**

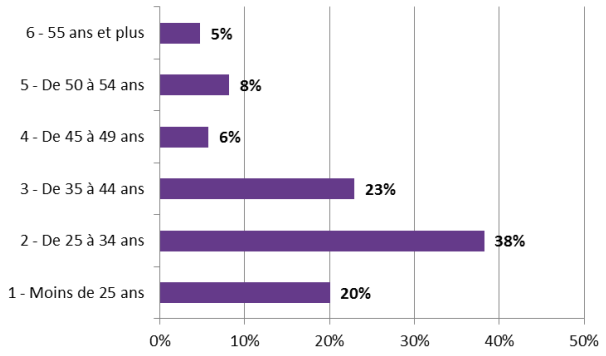
Cart 02 - Localisation de l'emploi salarié du secteur, par zones d'emploi (Source ACCOS URSSAF)



Graph 08– Répartition de l'emploi salarié dans les entreprises relevant de la convention collective nationale du sport (2511) (Source INSEE DADS 2013)



Graph 09 – Répartition de l'emploi par tranche d'âge, dans les entreprises relevant de la convention collective nationale du sport (2511) (Source INSEE DADS 2013)

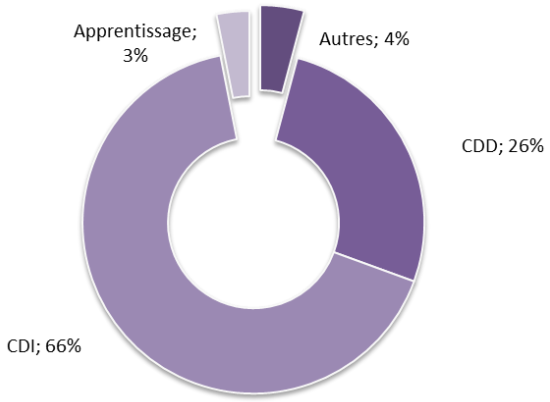


Un secteur proposant plus souvent des contrats à durée déterminée

Bien que la majorité des postes soient occupés sous forme de contrat à durée indéterminée (CDI), les établissements du secteur emploient plus souvent en contrat à durée déterminée que dans les autres activités associées aux services marchands. En effet, les CDD représentent 26% des contrats (contre 11% en moyenne dans le tertiaire). Cette « précarité » semble notamment davantage affecter les moniteurs et éducateurs sportifs, qui cumulent souvent plusieurs postes auprès de différents employeurs. Le développement des groupements d'employeurs tend cependant à optimiser ces mobilités professionnelles et assurer une certaine pérennisation de ces emplois.

Par ailleurs, il convient de noter la proportion relativement importante de temps partiel dans le secteur (35%).

Graph 10– Répartition de l'emploi salarié par types de contrat, dans les entreprises relevant de la convention collective nationale du sport (2511) (Source INSEE DADS 2013)

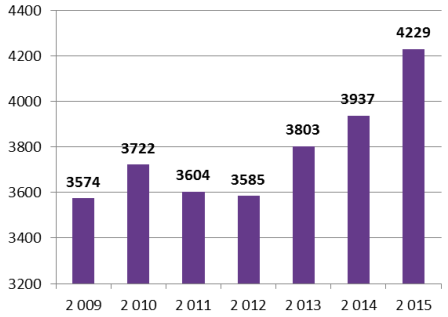


Une hausse particulièrement marquée de l'emploi au cours des trois dernières années

Après avoir enregistré une relative stabilité jusqu'en 2012, l'emploi salarié des activités sportives progresse sensiblement en 2013. Les années 2014 et 2015 confirment ce rythme de croissance. Toutefois, toutes les activités du secteur ne présentent pas les mêmes tendances d'évolution. SI les activités de clubs de sports et centres de culture physique ont créé en région plus de 600 emplois salariés supplémentaires entre 2012 et 2015 (soit +20%), les effectifs liés à la gestion d'installations sportives ont, en revanche, peu évolué au cours de la période d'observation.

La densification du tissu d'établissements liés aux activités sportives s'accompagne d'une sensible augmentation du volume de salariés. Cette tendance peut notamment s'expliquer par une professionnalisation croissante des emplois sportifs, auparavant largement assurés par une majorité de bénévoles (le poids de ces derniers reste toutefois important pour de nombreuses activités sportives).

Graph 11– Evolution de l'emploi salarié du secteur (Source ACOSS URSSAF)



Tab 04 - Evolution des effectifs salariés par activités, entre 2009 et 2015, en région Centre-Val de Loire (Source ACOSS URSSAF)

Libéllés activités (APE)	Taux de croissance annuel moyen 2009 - 2015	Solde net 2009 - 2015
Gestion d'installations sportives	0,6%	18
Activités de clubs de sports	3,0%	547
Activités des centres de culture physique	14,2%	82
Autres activités liées au sport	0,7%	8
Total général	**2,8%**	**655**

Les principaux métiers exercés au sein du secteur d'activité

Bien que les activités économiques liées aux sports regroupent une certaine variété de métiers, un seul domaine professionnel concentre à lui seul la grande majorité des effectifs en emploi : il s'agit en l'occurrence des métiers de la « Santé, action sociale, culturelle et sportive », suivi mais de loin par les domaines professionnels des services aux particuliers et aux collectivités et la « Gestion, administration des entreprises ».

En affinant cette approche par familles d'activités, les professionnels de l'action culturelle et sportive cumulent plus de la moitié des effectifs du champ d'analyse. Les agents d'entretien et les secrétaires regroupent respectivement 8% et 5% des effectifs en emploi.

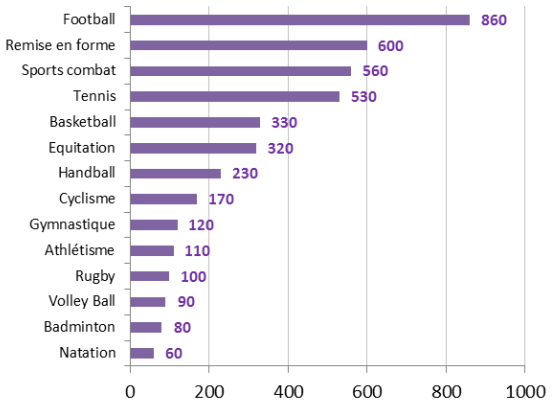
L'approche par professions (PCS) permet néanmoins de mieux caractériser les métiers réellement exercés dans le secteur. Ainsi, l'essentiel des professionnels de l'action culturelle et sportive sont ici représentés par les moniteurs et éducateurs sportifs ou sportifs professionnels.

Estimation de l'emploi salarié selon le type de club

Faute de sources statistiques officielles, la quantification du volume emploi par type d'activité sportive s'avère périlleuse. Toutefois, cette estimation réalisée à partir des données DADS sur la base des codes SIRET des établissements identifiés permet d'obtenir une première ventilation, pour 15 groupements sportifs.

En région Centre-Val de Loire, les clubs de football occupent la première place, aussi bien en termes de clubs, de licenciés et d'emplois salariés. Le développement des activités de remise en forme s'accompagne également d'un volume croissant d'emplois salariés, pour atteindre près de 8% des effectifs du secteur.

Graph 12– Estimation de l'emploi salarié selon le type de club (Source DADS 2013, arr à la dizaine)



Les emplois de la fonction publique territoriale dans la filière sportive

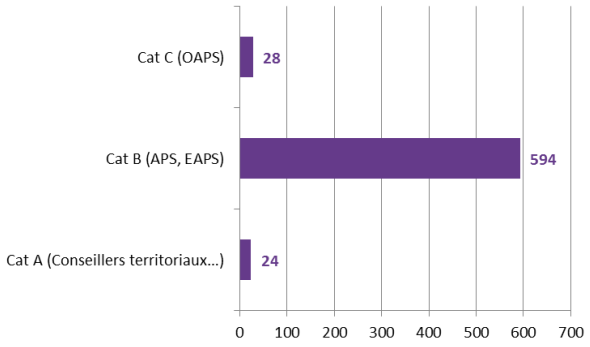
Les données de l'ACOSS-URSSAF et de la DADS permettent de bien appréhender l'emploi salarié du champ privé et concurrentiel. La sphère publique n'étant pas prise en compte dans ces sources, il convient d'interroger le Système d'Information sur les Agents des Services Publics (SIASP) géré par l'INSEE afin d'évaluer les emplois publics, dans la filière sportive plus spécifiquement.

Selon le SIASP pour la filière sportive, la région compte 671 emplois publics (données 2014). Parmi ces emplois, 81% sont titulaires de la fonction publique territoriale et 19% sont non titulaires. Une très large majorité de ces fonctions sont occupés par des animateurs (APS) et éducateurs sportifs (EAPS) de catégorie B (88%). Les effectifs de conseillers territoriaux des activités physiques et sportives et de responsables de structures (catégorie A) apparaissent à contrario plus faiblement représentés (moins de 4%), à l'instar des opérateurs territoriaux (catégorie C).

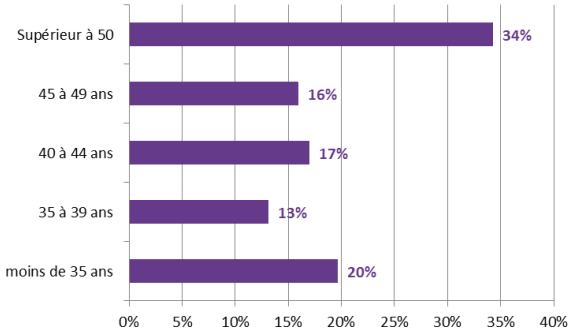
Sur le plan géographique, l'emploi se concentre principalement dans deux départements, à savoir le Loiret (32%) et l'Indre-et-Loire (20%). Cette répartition est conforme au poids démographique des collectivités territoriales rattachées à ces deux départements. Par ailleurs, il convient de préciser que seuls ces deux départements ainsi que celui du Loir-et-Cher recensent des conseillers territoriaux de la filière.

La filière sportive est majoritairement masculine. Le taux de féminisation reste inférieur à 30% en région. L'analyse de la pyramide des âges permet de relever une proportion relativement élevée d'agents publics de plus de 50 ans (plus d'un tiers des effectifs) alors que la part des moins de 35 ans dépasse guère 20%.

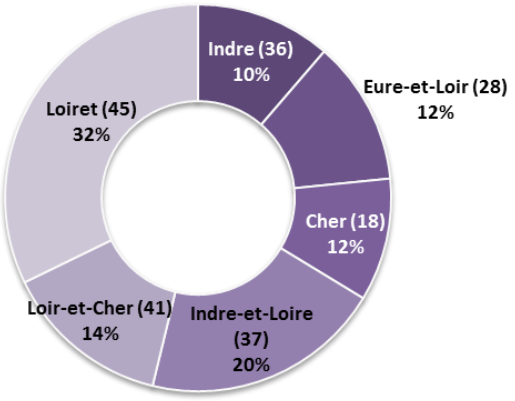
Graph 13– Répartition de l'emploi public de la filière sportive, par catégories (Source SIASP 2014)



Graph 14– Répartition de l'emploi public de la filière sportive, par catégories (Source SIASP 2014)



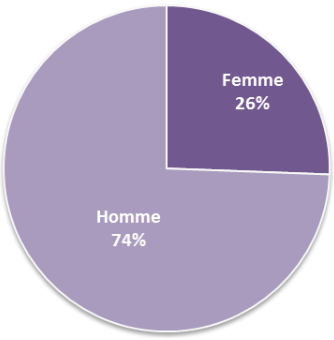
Graph 15– Répartition de l'emploi public de la filière sportive, par départements (Source SIASP 2014)



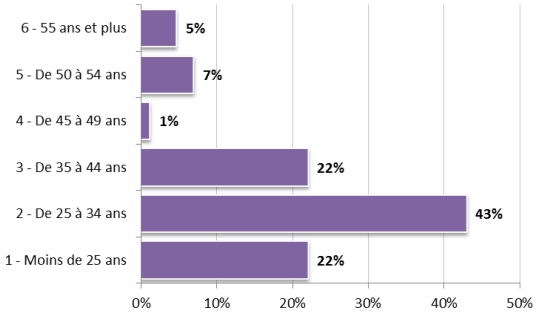
2.1 Focus sur les moniteurs et éducateurs sportifs et sportifs professionnels, dans le secteur

Il convient au préalable de noter qu'au sens de la nomenclature PCS de l'INSEE, les moniteurs et éducateurs sportifs associent les salariés et indépendants qui assurent, hors des établissements scolaires, l'enseignement de disciplines sportives ou, pour les professionnels sportifs, de participer à des compétitions sportives.

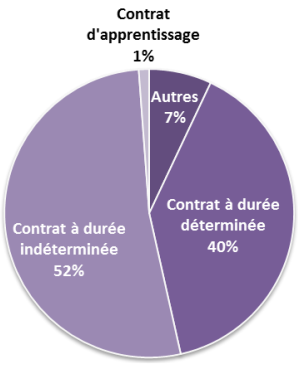
Graph 16– Répartition Hommes / Femmes



Graph 17 – Pyramide des âges des salariés



Graph 18 – Répartition par type de contrat



Source des données : Insee DADS 2013

Le secteur occupe plus de 40% des moniteurs sportifs et sportifs professionnels. L'Administration publique représente le deuxième secteur recruteur de ce type de profil (environs 40%).
Même si plus de la moitié des moniteurs et professionnels du sport sont en CDI, la part des CDD reste particulièrement importante (40%).

Par ailleurs, ces métiers présentent l'un des taux de féminisation les plus faibles de la sphère des activités de services marchands. En effet, seuls 26% des postes sont occupés par des femmes.

Enfin, la pyramide des âges de cette catégorie de professionnels présente une surreprésentation de la classe d'âge des moins de 35 ans (78% contre 44% pour l'ensemble des services marchands). A contrario, la part des salariés âgés de plus de 50 ans apparaît relativement faible : 12% dans le secteur. Ces derniers sont néanmoins plus fortement représentés dans les autres secteurs recruteurs, et notamment dans l'Administration publique (dont plus de 20% ont plus de 50 ans).

Les moniteurs et éducateurs sportifs, sportifs professionnels, en région Centre-Val de Loire, quel que soit le secteur d'affectation

- ⇨ En 2013, 2400 salariés sont moniteurs sportifs ou professionnels sportifs dans les activités liées aux sports.
- ⇨ 43% travaillent dans les seules activités sportives.
- ⇨ 72% des salariés sont des hommes.
- ⇨ 78% ont moins de 35 ans, dont 21% ont moins de 25 ans. Les séniors de 50 ans et plus représentent 18% des effectifs.
- ⇨ 41% des moniteurs et sportifs professionnels sont en CDI. A titre de comparaison, la part des CDI est de 70% pour les salariés travaillant dans les activités des services marchands.

3 › Marché du travail

3.1 – Caractéristiques des demandeurs d'emploi issus du secteur

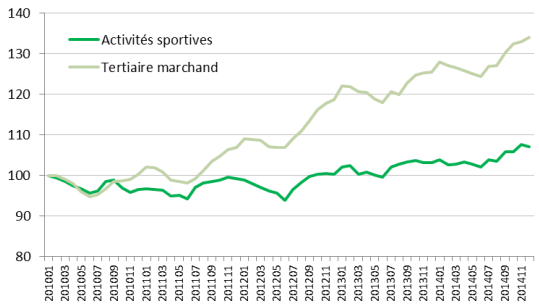
Préalablement à l'analyse des demandeurs d'emploi à la recherche des postes de moniteurs ou éducateurs sportifs, il convient d'apporter quelques éléments d'éclairage concernant les caractéristiques de la DEFM issue du secteur « Activités sportives, récréatives et de loisirs » (93).

Une hausse plus modérée du nombre de demandeurs d'emploi issus du secteur

Le nombre de demandeurs d'emploi en fin de mois de catégories A, B et C a connu une augmentation relativement contenue depuis janvier 2010 (+6% entre janvier 2010 et décembre 2014).

Cette hausse apparaît limitée, notamment au regard de l'évolution observée dans les autres activités de services (augmentation supérieure à 30% au cours de la même période d'observation).

Graph 19 - Evolution de la DEFM[i] cat ABC issue du secteur



Source : DARES – Pôle emploi

Une évolution de la demande d'emploi hétérogène selon les caractéristiques du demandeur

Bien que le secteur se caractérise par une forte proportion de jeunes de moins de 25 ans, les demandeurs d'emploi de cette classe d'âge apparaissent minoritaires (8.6%). En revanche, les séniors de 50 ans et plus présentent une proportion relativement importante (27.3%).

Par ailleurs, les demandeurs d'emploi issus du secteur sont plutôt diplômés. Le niveau de formation est effectivement élevé puisque plus de 65% sont au moins titulaires d'un diplôme de niveau Bac (35% sont diplômés du supérieur).

Malgré un niveau de formation relativement élevé, ces demandeurs ont majoritairement occupé des postes de niveau employé (57%). Seuls 17% occupaient précédemment un poste de niveau Technicien et 6% de cadre ou d'ingénieur.

En matière d'évolution, les tendances varient sensiblement selon le profil du demandeur. Le chômage semble ainsi augmenter plus fortement chez les séniors de 50 ans et plus (+10%), les moins diplômés et les moins qualifiés (+8% pour les employés non qualifiés contre -3.3% concernant les techniciens entre décembre 2013 et décembre 2014).

Tab 06 – Caractéristiques de la DEFM

DEFM ABC	décembre 2014	Part décembre 2014	Evolution n-1
1 - Moins de 25 ans	225	8,6%	4,9%
2 - 25 à 49 ans	1687	64,2%	0,3%
3 - 50 ans et plus	717	27,3%	10,2%
niveau III et plus	923	35,1%	2,0%
niveau IV	798	30,4%	4,5%
niveau V	645	24,5%	5,6%
niveau Vbis	154	5,9%	7,1%
niveau VI	109	4,1%	-11,0%
employé non qualifié	299	11,4%	8,0%
employé qualifié	1495	56,9%	4,0%
Ingénieurs et cadres	164	6,2%	7,9%
ouvrier non qualifié	90	3,4%	3,3%
ouvrier qualifié	130	4,9%	3,1%
Technicien, agents de maîtrise	451	17,2%	-3,3%
Moins d'un an	1144	43,5%	2,8%
Plus de deux ans	1002	38,1%	5,9%
Un à deux ans	483	18,4%	-0,4%

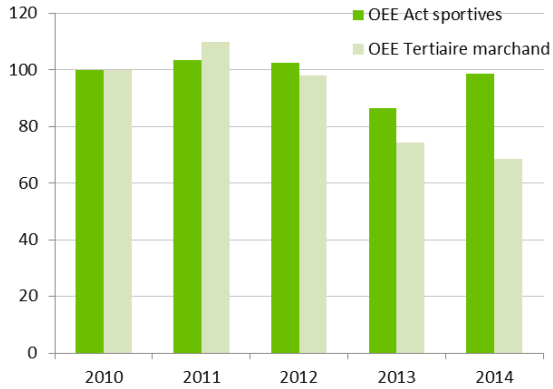
Source : DARES – Pôle emploi

Un volume d'offres d'emploi stable

La relative stabilité du nombre de demandeurs d'emploi présentée ci-dessus peut en partie être liée à la quasi-stagnation du volume d'offres d'emploi enregistrées. Ainsi, sur la période de 2010 à 2014, les offres ne diminuent que très légèrement, malgré une baisse plus marquée sur 2013. Dans le même temps, le nombre d'offres chute de plus de 30% dans l'ensemble des activités relevant du champ Tertiaire marchand.

L'essentiel des offres déposées en 2014, concernaient les métiers d'« éducation en activités sportives » (332 offres déposées). Dans plus de 68% des cas, les offres déposées relèvent de postes d'employés qualifiés et dans 20%, d'employés non qualifiés. Ainsi, les postes de techniciens et de cadres apparaissent relativement limités.

Graph 15 – Evolution du nombre OEE dans les activités liées aux sports (indice base 100 = 2010)



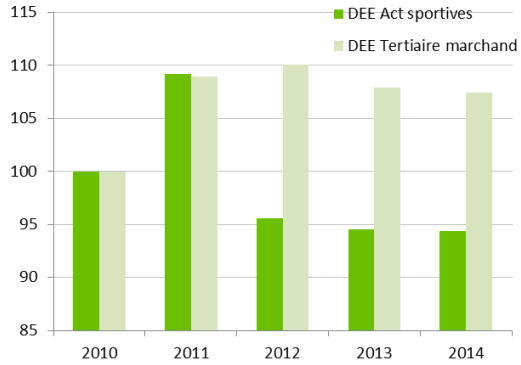
Source : DARES, Pôle emploi

Des flux d'inscriptions en légère baisse

Concomitamment à l'évolution des offres d'emploi enregistrées, les flux de demandes d'emploi ont diminué entre 2010 et 2014. Cette tendance se distingue des observations constatées dans le reste des services marchands où la baisse des offres s'accompagne d'une hausse sensible des flux d'inscriptions.

Par ailleurs, en dehors du motif « autres cas », l'essentiel des inscriptions sur le marché du travail sont principalement liées à des fins de contrats à durée déterminée. Les licenciements économiques et les fins de missions d'intérim restent très largement minoritaires car cumulant moins de 5% des motifs d'inscriptions.

Graph 16 – Evolution du nombre DEE dans les activités liées aux sports (indice base 100 = 2010)

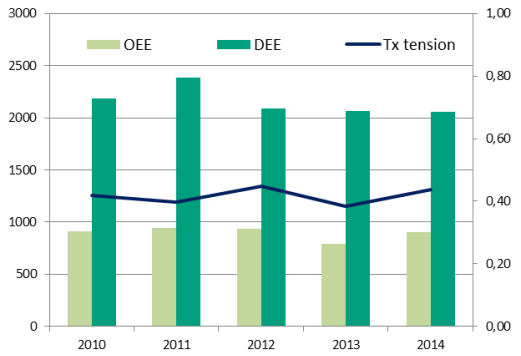


Source : DARES, Pôle emploi

Des tensions globalement faibles

L'écart entre les flux de demandes et d'offres reste sensiblement important pour le secteur. Ceci se traduit par des difficultés de recrutement globalement plus rares et des niveaux de tension « faibles » sur le marché du travail.

Graph 17 – Taux de tension



Source : DARES, Pôle emploi

3.2 – Focus sur la famille de métiers « Sportifs et animateurs sportifs »

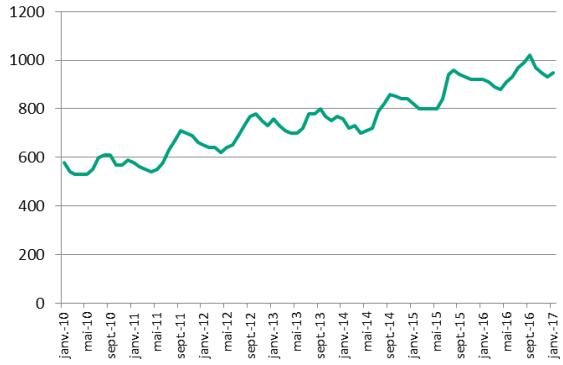
Principal groupe de métiers associé aux activités liées aux sports, l'analyse des caractéristiques des demandeurs d'emploi à la recherche d'un métier de la famille « sportifs et animateurs sportifs » est donc indispensable pour mieux appréhender certains phénomènes ou désajustements pouvant exister sur le marché du travail.

Une évolution du nombre de chômeur marquée par la saisonnalité

Le nombre de demandeurs d'emploi cherchant à exercer un métier de la famille d'activité professionnelle enregistre une progression sur l'ensemble de la période d'observation, notamment en catégories A, B et C.

L'évolution des inscriptions est ici corrélée à la saisonnalité. En effet, les inscriptions tendent à augmenter plus fortement lors de la saison estivale (mois de juillet et aout) avant de connaitre une baisse jusqu'à la fin du printemps. C'est d'ailleurs pendant les mois d'avril et de mai où le volume d'inscrits est le plus bas.

Graph 18 - Evolution de la DEFM cat A et ABC de la famille de métiers « Sportifs et animateurs sportifs » (Source Pole emploi)



Des demandeurs d'emploi plutôt âgés, diplômés et qualifiés

Conformément à la pyramide des âges des salariés de la famille d'activité, la part des demandeurs d'emploi âgés de moins de 25 ans est relativement importante (plus du quart des effectifs inscrits en décembre 2014). En revanche, les chômeurs de plus de 50 ans apparaissent bien moins représentés (8.7%). Cet écart tend d'ailleurs à s'amplifier avec une progression très importante des demandeurs de moins de 25 ans (+16% en 1 an) alors que le volume de séniors tend à se réduire (-5%).

De plus, près de 70% des demandeurs ont précédemment occupé un poste d'employé ou d'ouvrier qualifié et 75% sont au moins titulaires d'un diplôme de niveau bac.

Tab 14 – Caractéristiques de la DEFM cat ABC de la famille « Sportifs et animateurs sportifs»

DEFM ABC	décembre 2014	Part décembre 2014	Evolution n-1
1 - Moins de 25 ans	222	26,4%	16,2%
2 - 25 à 49 ans	545	64,9%	9,2%
3 - 50 ans et plus	73	8,7%	-5,2%
niveau III et plus	261	31,1%	11,5%
niveau IV	370	44,0%	9,8%
niveau V	163	19,4%	10,1%
niveau Vbis	31	3,7%	6,9%
niveau VI	15	1,8%	-21,1%
employé qualifié	569	67,8%	3,5%
employé non qualifié	119	14,2%	35,2%
Technicien, agents de maîtrise	99	11,8%	20,7%
ouvrier qualifié	24	2,9%	26,3%
ouvrier non qualifié	15	1,8%	-11,8%
Ingénieurs et cadres	13	1,5%	18,2%
Moins d'un an	589	70,2%	10,1%
Plus de deux ans	96	11,4%	21,5%
Un à deux ans	154	18,4%	0,7%

Source : DARES – Pôle emploi

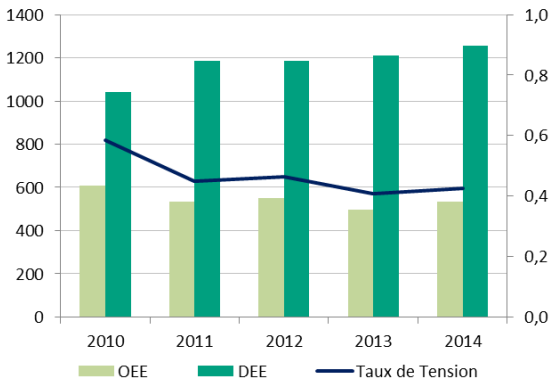
Faible niveau de tension sur le marché du travail

Contrairement aux observations concernant le secteur, le volume d'offre d'emploi enregistré tend à diminuer au cours de ces cinq dernières années. Le nombre d'offres est ainsi passé de 608 en 2010 à 535 en 2014. Dans le même temps les flux d'inscriptions ont continué à augmenter (919 en 2010 à près de 1100 en 2014). Au regard de ces tendances, les tensions apparaissent relativement contenues sur le marché du travail, tout au moins sur le plan statistique.

La ventilation des offres d'emploi enregistrées selon le type de contrat permet de mettre en relief une forte proportion de contrat en CDD et notamment de contrats de moins de 6 mois (52%). A contrario, parmi les offres de sportifs et d'animateurs sportifs recensées au cours de l'année 2016, moins de 30% sont en CDI.

Selon la dernière enquête BMO (2016), parmi les 638 projets de recrutement, 32% sont jugés difficiles pour les métiers de « sportifs et animateurs sportifs ». De plus, plus de la moitié de ces projets concernent des emplois saisonniers.

Graph 19 – Evolution des OEE et des DEE chez les sportifs et animateurs sportifs



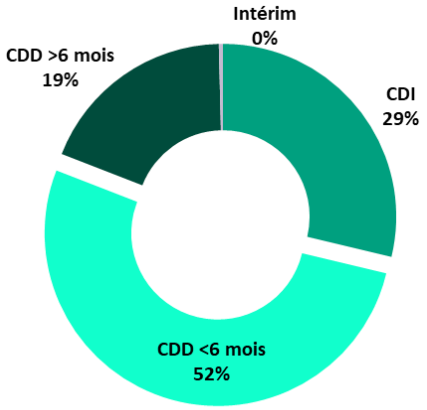
(Source DARES Pôle emploi)

Tab 15 – OEE et DEE des ROME associées à la famille de métiers «Sportifs et animateurs sportifs» (données 2014)

	OEE 2014	DEE 2014	Taux de tension 2014	Taux de tension 2013
Éducation en activités sportives	528	996	0,5	0,5
Sportif professionnel	7	260	0,0	0,0

Source DARES Pôle emploi

Tab 15 – Répartition des offres d'emploi enregistrées par type et durée de contrat (Source : DARES Pôle emploi)

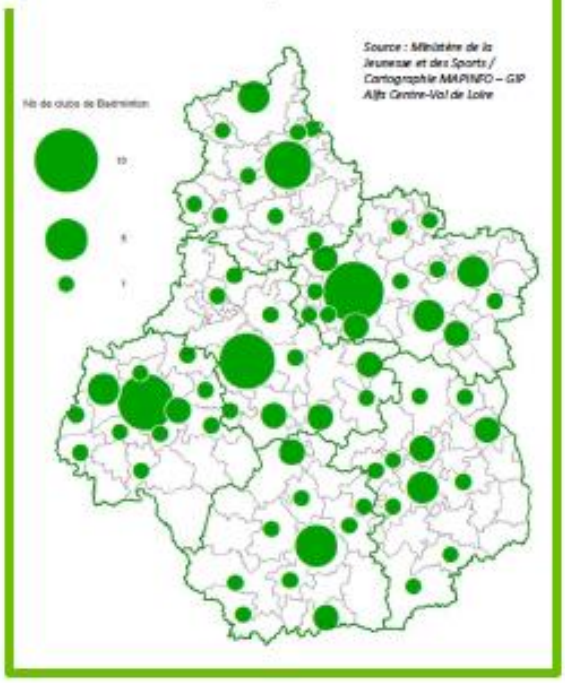


Les activités sportives de « Badminton» en région Centre-Val de Loire

DOCUMENT DE TRAVAIL (version 1) Avril 2017

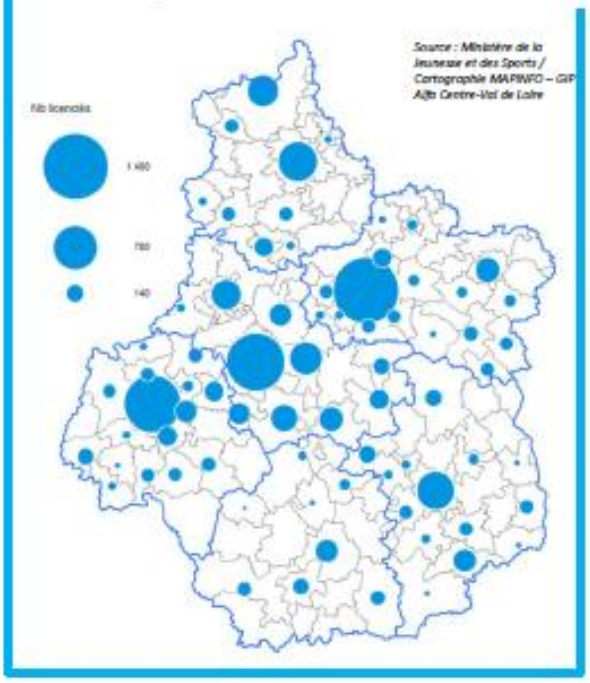
Caractéristiques des clubs

Répartition des établissements sportifs de badminton



Licenciés / Adhérents

Répartition des licenciés des clubs de badminton

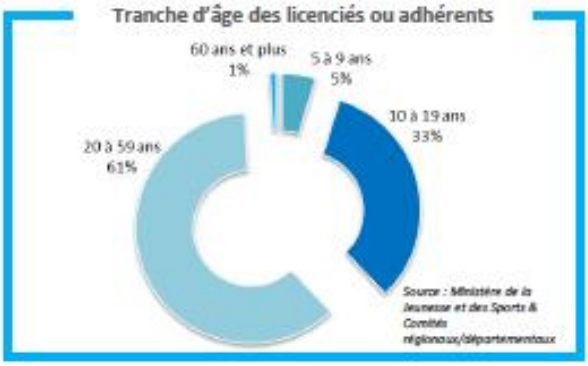


154 clubs de badminton en région

11700 licenciés ou adhérents en région

Répartition des établissements sportifs par tranche d'effectifs

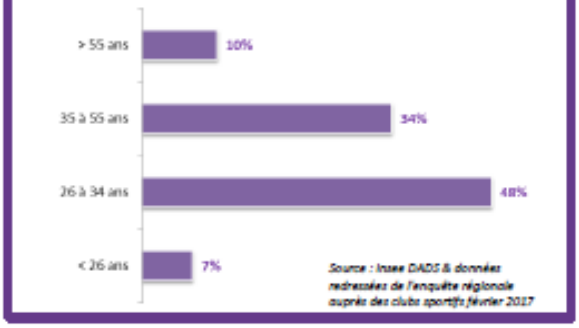
Tranche d'âge des licenciés ou adhérents



Caractéristiques de l'emploi salarié

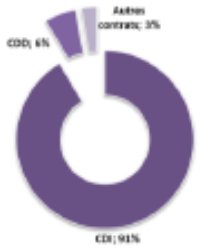
80 = Estimation de l'emploi salarié (*source DADS 2013*)
90% de ces emplois concernent des postes d'éducateurs sportifs (soit plus de 70)

Pyramide des âges des salariés



Source : Insee DADS & données redressées de l'enquête régionale auprès des clubs sportifs février 2017

Type de contrat de travail des animateurs et éducateurs sportifs



Ancienneté des éducateurs sportifs au sein du même club

Source : Données redressées de l'enquête régionale auprès des clubs sportifs février 2017

60% des éducateurs sportifs travaillent en temps partiel (soit moins de 35h/semaine)

Besoin en recrutement

Proportion de clubs sportifs qui envisagent de recruter dans l'année

10%

Proportion de clubs sportifs qui rencontrent des difficultés de recrutement sur les postes d'éducateurs sportifs

25%

~20 = Estimation du nombre de projets de recrutements des clubs de badminton pour l'année 2017

Près de 40% de ces projets de recrutement sont envisagés en CDI (60% en CDD), et plus de 90% concernent des postes d'éducateurs sportifs.

Source : Données redressées de l'enquête régionale auprès des clubs sportifs février 2017

Formation

Niveau de formation des éducateurs sportifs en poste

Source : Données redressées de l'enquête régionale auprès des clubs sportifs février 2017

Intitulés des diplômes envisagés pour les recrutements d'éducateurs sportifs

Source : Données redressées de l'enquête régionale auprès des clubs sportifs février 2017

Le BPJEPS mention « Activités physiques pour tous » représente le principal diplôme détenu par ces professionnels.

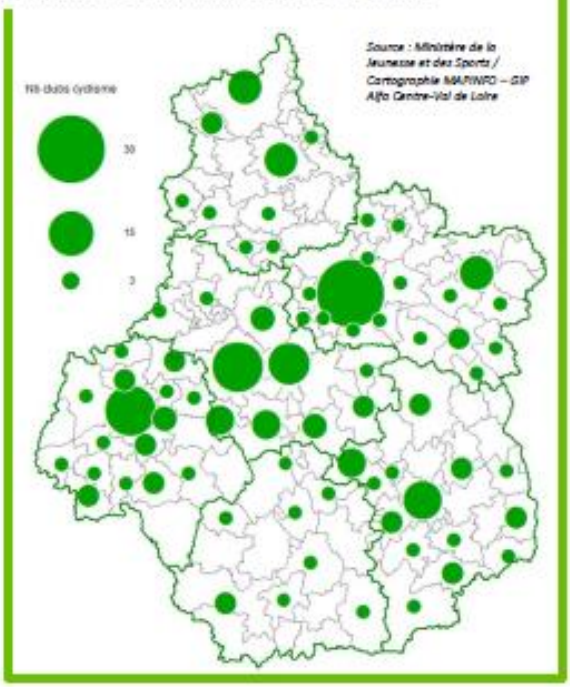
Note méthodologique :
Cette fiche a été réalisée à partir de de plusieurs fichiers statistiques de sources variées (Insee DADS, Sirene, URSSAF, DRJSCS, Comités sportifs régionaux) ainsi qu'à partir des résultats de l'enquête régionale effectuée auprès d'un panel d'établissements sportifs de remise en forme. Ces dernières données ont fait l'objet d'un redressement statistique afin de disposer d'estimations pour l'ensemble du tissu régional. Comme pour toutes estimations, une marge d'erreur existe, il convient donc de les interpréter avec la plus grande vigilance.

Les activités sportives de « Cyclisme et cyclotourisme » en région Centre-Val de Loire

DOCUMENT DE TRAVAIL (version 1) — Avril 2017

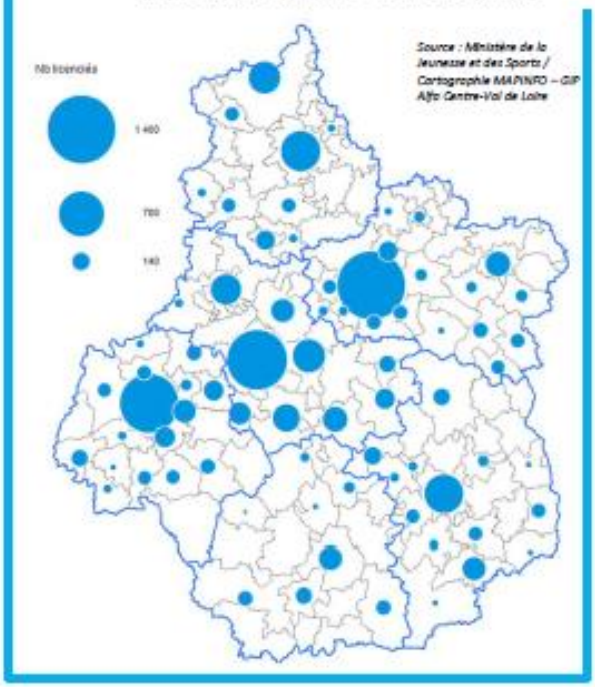
Caractéristiques des clubs

Répartition des établissements sportifs de cyclisme



Licenciés / Adhérents

Répartition des licenciés des clubs de cyclisme

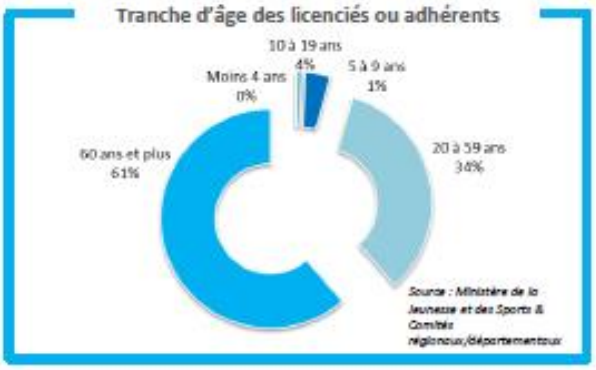


296 clubs de cyclisme et cyclotourisme en région

13700 licenciés ou adhérents en région

Répartition des établissements sportifs par tranche d'effectifs

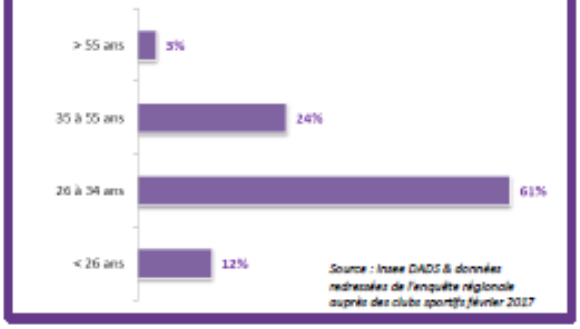
Tranche d'âge des licenciés ou adhérents



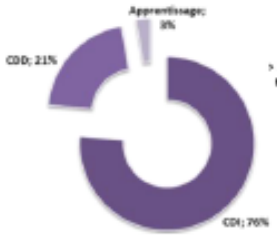
Caractéristiques de l'emploi salarié

170 = Estimation de l'emploi salarié (*source DADS 2013*)
90% de ces emplois concernent des postes d'éducateurs sportifs (soit plus de 150)

Pyramide des âges des salariés



Type de contrat de travail des animateurs et éducateurs sportifs



Ancienneté des éducateurs sportifs au sein du même club

Source : Données redressées de l'enquête régionale auprès des clubs sportifs février 2017

55% des éducateurs sportifs travaillent en temps partiel (soit moins de 35h/semaine)

Besoin en recrutement

Proportion de clubs sportifs qui envisagent de recruter dans l'année

12%

Proportion de clubs sportifs qui rencontrent des difficultés de recrutement sur les postes d'éducateurs sportifs

30%

~40 = Estimation du nombre de projets de recrutements des clubs de cyclisme pour l'année 2017

Près de 60% de ces projets de recrutement sont envisagés en CDI (20% en CDD), et plus de 80% concernent des postes d'éducateurs sportifs.

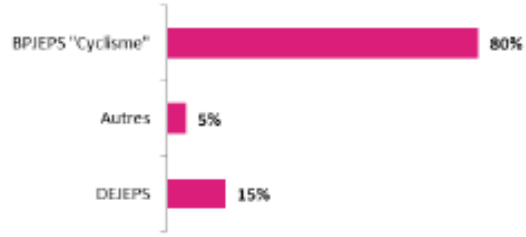
Source : Données redressées de l'enquête régionale auprès des clubs sportifs février 2017

Formation

Niveau de formation des éducateurs sportifs en poste

Source : Données redressées de l'enquête régionale auprès des clubs sportifs février 2017

Intitulés des diplômes envisagés pour les recrutements d'éducateurs sportifs



Source : Données redressées de l'enquête régionale auprès des clubs sportifs février 2017

Le BPJEPS mention « Cyclisme » représente le principal diplôme détenu par ces professionnels.

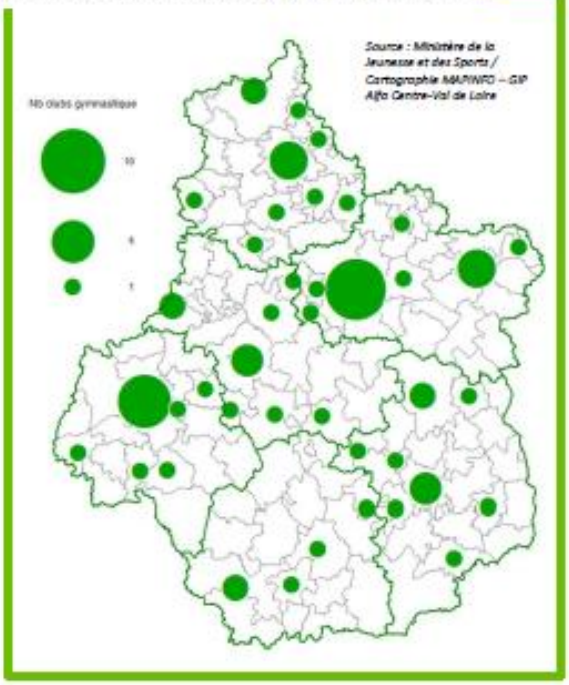
Note méthodologique :
Cette fiche a été réalisée à partir de de plusieurs fichiers statistiques de sources variées (Insee DADS, Sirene, URSSAF, DRJSCS, Comités sportifs régionaux) ainsi qu'à partir des résultats de l'enquête régionale effectuée auprès d'un panel d'établissements sportifs de remise en forme. Ces dernières données ont fait l'objet d'un redressement statistique afin de disposer d'estimations pour l'ensemble du tissu régional. Comme pour toutes estimations, une marge d'erreur existe, il convient donc de les interpréter avec la plus grande vigilance.

Les activités sportives de « gymnastique » en région Centre-Val de Loire

DOCUMENT DE TRAVAIL (version 1) — Avril 2017

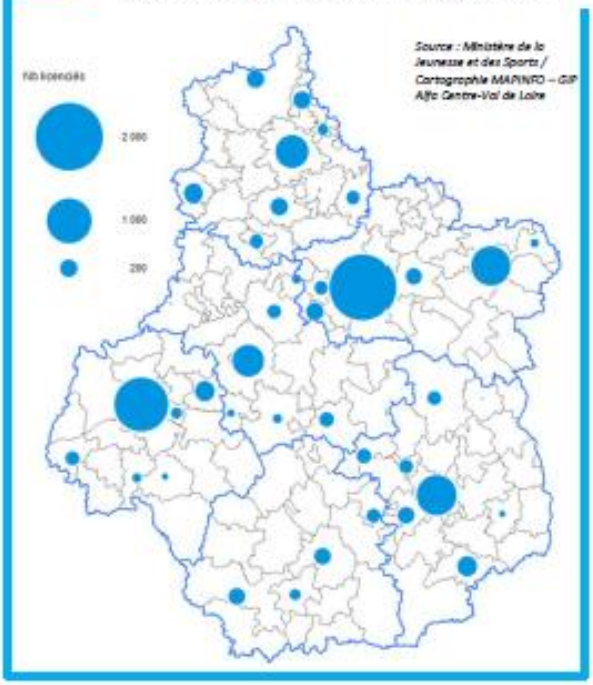
Caractéristiques des clubs

Répartition des établissements sportifs de gymnastique



Licenciés / Adhérents

Répartition des licenciés des clubs de gymnastique

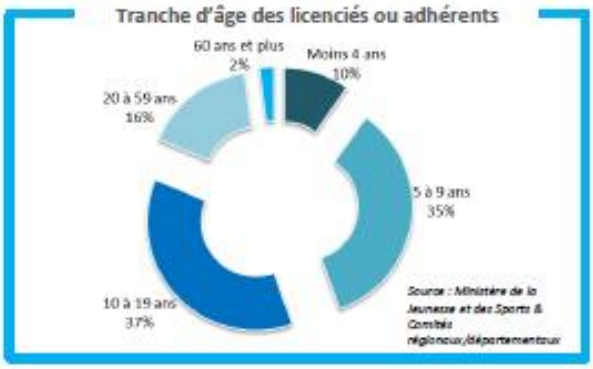


69 clubs de gymnastique en région

12400 licenciés ou adhérents en région

Répartition des établissements sportifs par tranche d'effectifs

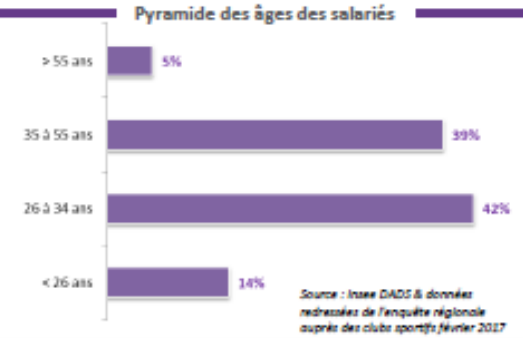
Tranche d'âge des licenciés ou adhérents



Caractéristiques de l'emploi salarié

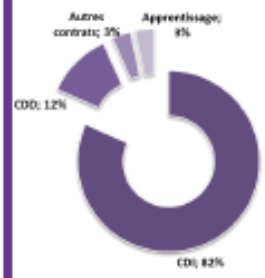
120 = Estimation de l'emploi salarié (*source DADS 2013*)
95% de ces emplois concernent des postes d'éducateurs sportifs (soit plus de 110)

Pyramide des âges des salariés



Source : Insee DADS & données redressées de l'enquête régionale auprès des clubs sportifs février 2017

Type de contrat de travail des animateurs et éducateurs sportifs



Ancienneté des éducateurs sportifs au sein du même club

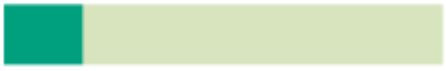
Source : Données redressées de l'enquête régionale auprès des clubs sportifs février 2017

60% des éducateurs sportifs travaillent en temps partiel (soit moins de 35h/semaine)

Besoin en recrutement

Proportion de clubs sportifs qui envisagent de recruter dans l'année

18%



Proportion de clubs sportifs qui rencontrent des difficultés de recrutement sur les postes d'éducateurs sportifs

24%

~20 = Estimation du nombre de projets de recrutements des clubs de gymnastique pour l'année 2017

Près de 60% de ces projets de recrutement sont envisagés en CDI (30% en CDD), et plus de **80%** concernent des postes d'éducateurs sportifs.

Source : Données redressées de l'enquête régionale auprès des clubs sportifs février 2017

Formation

Niveau de formation des éducateurs sportifs en poste

Source : Données redressées de l'enquête régionale auprès des clubs sportifs février 2017

Intitulés des diplômes envisagés pour les recrutements d'éducateurs sportifs

Source : Données redressées de l'enquête régionale auprès des clubs sportifs février 2017

Le BPJEPS mention « Activités gymniques de la forme et de la force (gymniques acrobatique) » représente le principal diplôme détenu par ces professionnels.

Note méthodologique :
Cette fiche a été réalisée à partir de de plusieurs fichiers statistiques de sources variées (Insee DADS, Sirene, URSSAF, DRJSCS, Comités sportifs régionaux) ainsi qu'à partir des résultats de l'enquête régionale effectuée auprès d'un panel d'établissements sportifs de remise en forme. Ces dernières données ont fait l'objet d'un redressement statistique afin de disposer d'estimations pour l'ensemble du tissu régional. Comme pour toutes estimations, une marge d'erreur existe, il convient donc de les interpréter avec la plus grande vigilance.

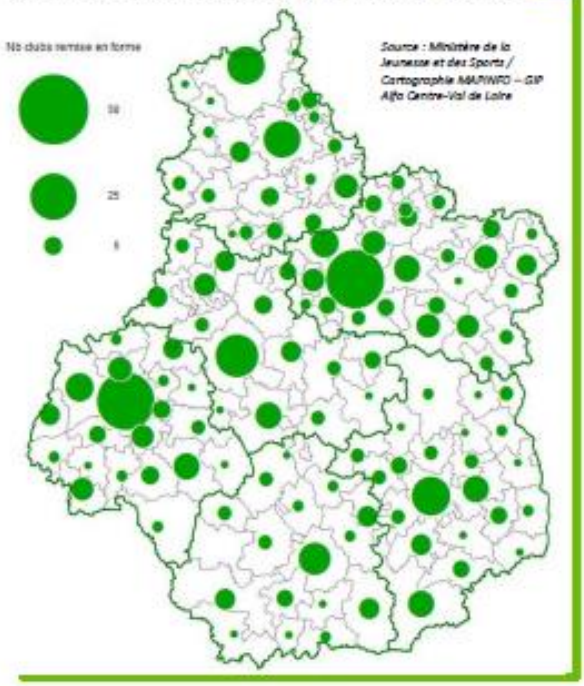
Les activités sportives de « remise en forme » en région Centre-Val de Loire

Les activités de remise en forme regroupe l'ensemble des clubs sportifs d'Educations Physiques et Gymnastique Volontaire ainsi que les clubs d'activités sportives pour tous.

DOCUMENT DE TRAVAIL (version 1) — **Avril 2017**

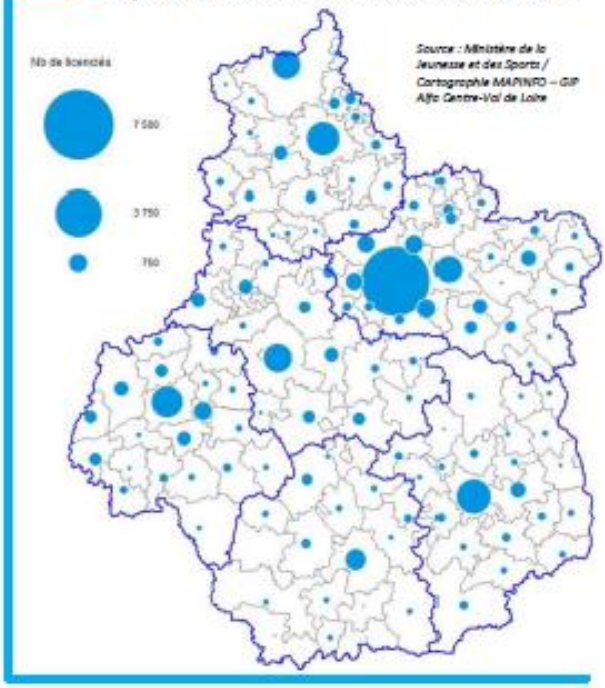
Caractéristiques des clubs

Répartition des établissements sportifs de remise en forme



Licenciés / Adhérents

Répartition des licenciés des clubs de remise en forme

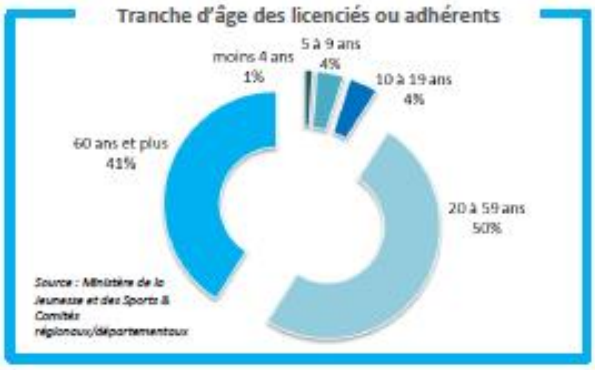


586 clubs sportifs de remise en forme en région

44000 licenciés ou adhérents en région

Répartition des établissements sportifs par tranche d'effectifs

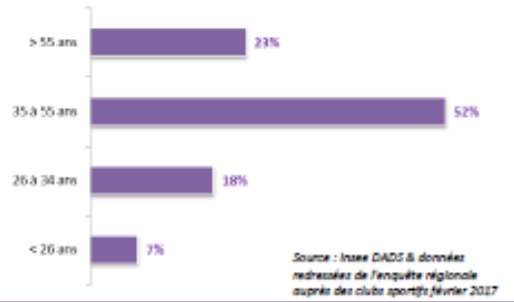
Tranche d'âge des licenciés ou adhérents



Caractéristiques de l'emploi salarié

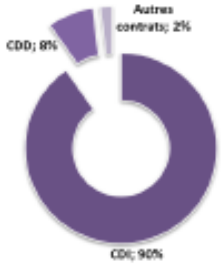
600 = Estimation de l'emploi salarié (*source DADS 2013*)
90% de ces emplois concernent des postes d'éducateurs sportifs (soit plus de 540)

Pyramide des âges des salariés

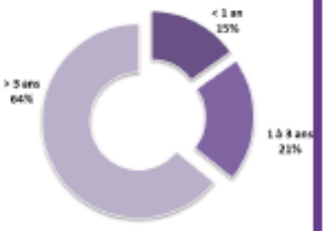


Source : Insee DADS & données redressées de l'enquête régionale auprès des clubs sportifs février 2017

Type de contrat de travail des animateurs et éducateurs sportifs



Ancienneté des éducateurs sportifs au sein du même club



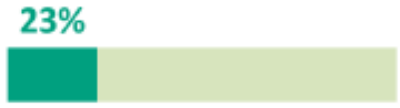
Source : Données redressées de l'enquête régionale auprès des clubs sportifs février 2017

80% des éducateurs sportifs travaillent en temps partiel (soit moins de 35h/semaine)

Besoin en recrutement

Proportion de clubs sportifs qui envisagent de recruter dans l'année

Proportion de clubs sportifs qui rencontrent des difficultés de recrutement sur les postes d'éducateurs sportifs



~80 = Estimation du nombre de projets de recrutements des clubs de remise en forme pour l'année 2017

Près de 80% de ces projets de recrutement sont envisagés en CDI, et plus de 90% concernent des postes d'éducateurs sportifs.

Source : Données redressées de l'enquête régionale auprès des clubs sportifs février 2017

Formation

Niveau de formation des éducateurs sportifs en poste

Source : Données redressées de l'enquête régionale auprès des clubs sportifs février 2017

Intitulés des diplômes envisagés pour les recrutements d'éducateurs sportifs

Source : Données redressées de l'enquête régionale auprès des clubs sportifs février 2017

Les BPJEPS « Activités gymniques de la forme et de la force » et « Activités physiques pour tous » sont les principaux diplômés détenus par ces professionnels. Le BPJEPS « Activités gymniques de la forme et de la force » est toutefois plus largement répandu dans les activités d'EPGV.

Note méthodologique :
Cette fiche a été réalisée à partir de de plusieurs fichiers statistiques de sources variées (Insee DADS, Sirene, URSSAF, DRJSCS, Comités sportifs régionaux) ainsi qu'à partir des résultats de l'enquête régionale effectuée auprès d'un panel d'établissements sportifs de remise en forme. Ces dernières données ont fait l'objet d'un redressement statistique afin de disposer d'estimations pour l'ensemble du tissu régional. Comme pour toutes estimations, une marge d'erreur existe, il convient donc de les interpréter avec la plus grande vigilance.

4 › Formation et parcours

L'identification des établissements et des formations de la filière sportive a été faite sur la base du portefeuille des formations directement rattachées aux domaines de formation « Action culturelle et sportive ». Un filtrage a néanmoins été nécessaire afin de ne retenir que les formations directement liées à l'action sportive.

Une offre de formation principalement localisée dans le Loiret et l'Indre-et-Loire

Il existe en région Centre-Val de Loire, à la rentrée 2015, 9 établissements CFA ou antennes de CFA et 18 établissements de formation continue proposant des formations menant vers les métiers du sport.

Ces établissements se concentrent pour l'essentiel dans les départements du Loiret (principalement région d'Orléans) et de l'Indre-et-Loire (Touraine).

Tab 16 – Liste des établissements de formation CFA du domaine de formation « Sport (hors action culturelle) », rentrée 2015

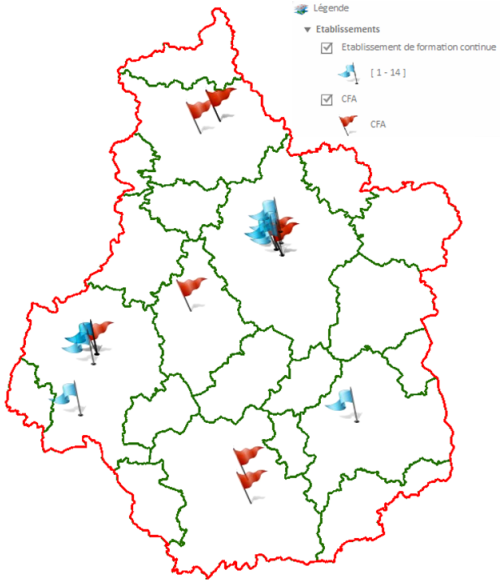
Zone d'emploi	Nom de l'établissement	Type d'établ	Nombre d'établ
Blois	ANTENNE DE CFA ANTENNE FORMASAT	CFA	1
Bourges	ANTENNE DE CFA FORMASAT - CREPS BOURGES	CFA	1
Chartres	ANTENNE DE CFA ANTENNE FORMASAT	CFA	2
Chartres	ANTENNE DE CFA FORMASAT - CC PERCHE	CFA	1
Chartres	ANTENNE DU CFA CFA SOCIAL - CAMSP	CFA	1
Châteauroux	ANTENNE DE CFA ANTENNE FORMASAT	CFA	1
Orléans	ANTENNE DE CFA ANTENNE FORMASAT	CFA	1
Orléans	CTR DE FORMATION D APPRENTIS FORMASAT SPOR.ANIM.TOURISME	CFA	1

Tab 17 – Liste des établissements de formation continue du domaine de formation « Action culturelle et sportive », rentrée 2015

Libellé zone	Nom de l'établissement	Type d'établ	Nombre d'établ
Bourges	Creps de la région Centre	FC	6
Tours	IPMS	FC	2
Blois	Ligue de l'enseignement FOL 41	FC	1
Bourges	Ligue de l'enseignement FOL 18	FC	1
Chartres	Ligue de l'enseignement FOL 28	FC	1
Châteauroux	Ligue de l'enseignement FOL 36	FC	1
Orléans	Formasat - CFA Métiers du sport et de l'animation	FC	1
Orléans	LIGUE DE L'ENSEIGNEMENT FOL 45	FC	1
Tours	IFCE	FC	1
Tours	LIGUE DE L'ENSEIGNEMENT FOL 37	FC	1
Tours	MFR de Noyant de Touraine	FC	1
Tours	STAJ TOURAINE	FC	1

Source : Rectorat Académie Orléans- Tours, Région Centre, DRAAF

Cart 03 – Localisation des établissements de formation « Action culturelle et sportive »



Source : Rectorat Académie Orléans- Tours, Région Centre, DRAAF

Des formations allant du niveau V au niveau III

➔**La filière de formation « Sport (hors champs de l'action culturelle)»** se structure en région autour d'un diplôme de niveau V, 12 diplômes de niveau IV (Bac professionnel) et 3 diplômes de niveau III (DEJEPS, hors diplômes de l'enseignement universitaire).

Tab 18 – Liste des diplômes associés au domaine de formation « Sport (hors action culturelle) », en région Centre-Val de Loire (rentrée 2015)

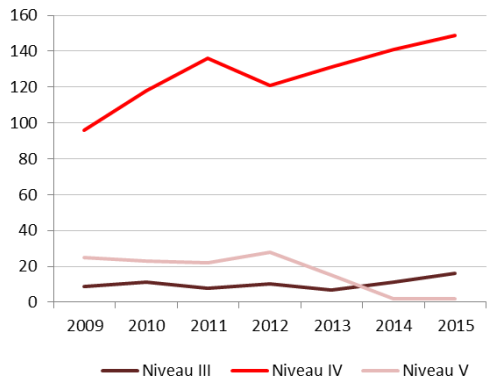
Étiquettes de lignes	Niveau de formation
BPJEPS activités équestres mention tourisme équestre	IV
BPJEPS spécialité activités aquatiques	IV
BPJEPS spécialité activités aquatiques et de la natation	IV
BPJEPS spécialité activités équestres mention équitation de tradition et de travail	IV
BPJEPS spécialité activités gymniques de la forme et de la force	IV
BPJEPS spécialité activités gymniques, de la forme et de la force mention activités gymniques d'expression	IV
BPJEPS spécialité activités physiques pour tous	IV
BPJEPS spécialité activités sports collectifs mention basket-ball	IV
BPJEPS spécialité activités sports collectifs mention handball, basket ball, rugby, volley ball, football	IV
BPJEPS spécialité judo-jujitsu	IV
Brevet de Moniteur de football	IV
CAP métiers du football	V
CQP animateur de loisir sportif option activités gymniques d'entretien et d'expression	
DEJEPS spécialité perfectionnement sportif mention BMX	III
DEJEPS spécialité perfectionnement sportif mention judo-jujitsu	III
DEJEPS spécialité perfectionnement sportif mention tennis	III

Source : Rectorat Académie Orléans- Tours, Région Centre, DRAAF

Un nombre d'apprentis en progression depuis la rentrée 2009

A la rentrée 2015, 165 apprentis étaient inscrits dans l'un des diplômes de la filière de formation « Sport », les effectifs inscrits en formation initiale scolaire n'étant pas représenté dans cette série. Le nombre d'apprentis a augmenté sensiblement entre la rentrée 2009 et celle de 2015 (+35 inscrits).

Graph 20 – Evolution des effectifs inscrits dans les formations associées au domaine de formation « Sport (hors action culturelle) »



Source : Rectorat Académie Orléans- Tours, Région Centre, DRAAF

Des apprenants en niveau IV principalement

Les formations en brevet professionnel concentrent 82% des apprentis en formation. Parmi les plus représentatives, les formations BPJEPS « Activités gymniques Forme et Force » et « Activités physiques pour tous » cumulent chacune une quarantaine d'apprentis.

Tab 19– Evolution de la répartition des apprentis par diplômes associés au domaine de formation « Sport (hors action culturelle)»

Apprentissage	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
BPJEPS ACTIVITES PHYSIQUES POUR TOUS	19	29	48	49	36	30	42
BPJEPS ACTIVITES EQUESTRES	35	35	33	31	33	**32**	28
BPJEPS ACTIVITES GYMNIQUE FORME ET FORCE	35	39	27	18	24	30	39
BPJEPS ACTIVITES SPORTS COLLECTIFS	7	15	28	23	18	**22**	24
DE JEPS PERFEC.SPORTIF MENTION TENNIS	9	11	8	10	7	11	16
BREVET DE MONITEUR FOOTBALL					20	**20**	14
BPJEPS SPÉCIALITÉ ACTIVITÉS AQUATIQUES ET DE LA NATATION						7	2

Source : Rectorat Académie Orléans- Tours, Région Centre, DRAAF

Focus sur l'Enseignement supérieur :

Il convient d'aborder le volet de l'enseignement supérieur lorsqu'il est question de la filière sport, d'autant plus qu'elle apparaît relativement bien représentée au regard de l'importance du volume d'étudiants formés (970 étudiants inscrits en STAPS et une quarantaine d'étudiants dans les deux Licences professionnelles à la rentrée 2014).

En effet, six Licences dont deux Licences professionnelles sont dispensées en région :

-**Licences sciences et techniques des activités physiques et sportives,** proposée en quatre parcours distincts (parcours activité physique adaptée et santé, éducation et motricité, entraînement sportif, management du sport)

-**Licences professionnelles activités sportives,** avec la spécialité développement social et médiation par le sport ainsi que la spécialité gestion et développement des organisations et des services sportifs et de loisirs.

Focus sur l'insertion professionnelle des diplômés

L'analyse de l'insertion professionnelle des diplômés du sport peut être réalisée à partir des résultats de l'enquête annuelle de la DRDJSCS qui interroge les diplômés en BPJEPS, DEJEPS et DESJEPS dont ceux spécifiques au sport. Cette enquête permet d'apporter un éclairage sur la situation professionnelle sept mois après l'obtention du diplôme (taux d'accès à l'emploi, conditions de travail et parcours de formation des diplômés). La dernière enquête disponible et parue en mai 2016 met en lumière les diplômés de l'année 2014.

Principaux résultats des diplômés BPJEPS

Parmi les 81 répondants en BPJEPS, près de 60% sont diplômés en remise en forme et activités physiques pour tous et 20% en activités équestres.

Les parcours des diplômés permettent d'identifier des profils variés. Si plus de 30% des répondants étaient en étude ou en formation avant leur entrée en formation, près de 40% étaient en emploi (tous secteurs confondus). Par ailleurs, plus de 8 répondants sur 10 étaient titulaires d'un diplôme au moins équivalent au Bac (Niveau IV).

Le taux d'accès à l'emploi, sept mois après l'obtention du diplôme s'avère relativement élevé. En effet, 80% des répondants à l'enquête se déclarent en emploi. Parmi ces derniers, la très grande majorité (plus de 90%) dit avoir un emploi en lien direct avec le diplôme détenu.

Les conditions d'emploi se présentent également assez favorables puisque 2/3 des diplômés en activité sont en CDI ou titulaires de la fonction publique. Les CDD et l'intérim représentent près d'1/4 des effectifs. Ces salariés ou fonctionnaires occupent très majoritairement des postes à temps plein. Toutefois, plus de la moitié des personnes travaillant à temps partiel souhaitent obtenir un temps plein.

Les diplômés BPJEPS occupent principalement des postes d'animateur ou éducateurs sportifs. Ils travaillent le plus souvent dans des entreprises privées (1/3), des associations (1/4) ou dans des collectivités territoriales (1/4). Enfin, moins de 20%

des diplômés déclarent être en temps partagé, c'est-à-dire travailler pour plusieurs employeurs simultanément.

Principaux résultats des diplômés DEJEPS et DESJEPS

Les répondants diplômés d'un DEJEPS ou DESJEPS sport détiennent les mentions BMX ou Tennis. Avant l'obtention du diplôme, les répondants disposaient déjà d'un niveau d'étude équivalant au Bac ou plus. En effet, plus de 40% avaient un niveau de formation Bac+2 minimum. Dans 2/3 des cas, ces diplômes sont associés au champ du sport ou de l'animation. Outre ce niveau d'étude, la majorité était en emploi dans un domaine professionnel en cohérence avec la formation suivie par la suite.

A l'instar des BPJPES, l'insertion professionnelle des répondants apparaît satisfaisante. La quasi intégralité des diplômés sont en emploi et de plus en lien avec la mention du diplôme obtenu.

Ces postes sont majoritairement en CDI ou en tant que fonctionnaire de la fonction publique territoriale. Les fonctions occupées sont essentiellement associées au poste d'entraineur, initiateur sportif.

5 › Eléments de prospective nationale

Identification de deux scénarios d'évolution

Dans le cadre du contrat d'étude prospective de la branche professionnelle du sport (CEP Sport), réalisé en 2008, la branche professionnelle avec l'appui de l'Etat, des OPCA ainsi que des cabinets AMNYOS , ITHAQUE et le CDES (Cabinet de droit et d'économie du sport) ont collégialement pu définir deux scénarios pour l'avenir du secteur en France.

Ainsi, selon la stratégie adoptée en matière d'offre sportive, deux scénarios d'évolution ont pu être dressés :

-Scénario tendanciel, au fil de l'eau : La spécialisation et la compétition sportive

-Scénario de rupture lié à une transformation de l'offre sportive, afin de répondre aux diverses demandes et investir els nouveaux marchés.

Focus sur le scénario « au fil de l'eau » : la spécialisation et la compétition sportive

Dans ce scénario, les entreprises de la branche du sport se concentrent sur une offre sportive plus restreinte, notamment sur l'entraînement sportif, l'organisation du service de compétition, la détection et la sélection des meilleurs athlètes et l'organisation des équipes nationales et rencontres internationales.

Relativement homogène sur l'ensemble du territoire nationale, l'offre sportive resterait peu évolutive et adaptable aux évolutions externes (politiques publiques, démographie…). Les entreprises se trouveraient alors de plus en plus dépassées par ces évolutions et concurrencées par d'autres structures marchandes et/ou parapubliques.

L'emploi se structurerait davantage autour de l'entrainement sportif, avec l'émergence de métiers plus pointus et spécialisés (préparateur physique, entraîneur technique, organisateur tactique…). La spécialisation disciplinaire serait de plus en plus recherchée, ce qui nécessiterait des diplômes organisés par discipline. Les CDD, à temps partiel, resterait majoritaires, parmi les emplois proposés. Le secteur se caractérisant par une précarité générale de l'emploi. Le bénévolat resterait la principale ressource humaine sur le secteur.

Enfin, le secteur deviendrait encore davantage dépendant du soutien apporté par les institutions publiques (subventions, équipements…). Seules quelques structures parviendraient à trouver d'autres ressources d'ordre privé.

Focus sur le scénario de rupture « au fil de l'eau » : Transformer l'offre sportive, de façon à répondre aux diverses demandes et investir de nouveaux marchés.

Dans ce scénario, l'offre sportive deviendrait davantage malléable, et ainsi être en capacité d'absorber ou de réagir aux contraintes exogènes liées notamment aux types de pratiquants et leurs motivations, de lieu de pratique, de types d'encadrement ou encore sur la possibilité de changer de disciplines. Cette approche conduirait à des rapprochements entre clubs sportifs disciplinaires, à l'échelle des territoires et ainsi augmenter la taille des entreprises sportives (en nombre d'emplois, de pratiquants et de niveau des

équipements proposés). En outre, contrairement au scénario tendanciel, la pratique compétitive tendrait à se marginaliser.

En termes d'emploi, les fonctions d'encadrement sportif de diversifieraient avec davantage de polyvalence (capacité à intervenir sur plusieurs disciplines, à fidéliser ses clients et faire évoluer les pratiques des activités sportives). En parallèle, les fonctions support se développeraient, notamment sur l'accueil, le conseil ou l'appui à l'administration générale. Les fonctions de développeur sportif deviendraient stratégiques, principalement en matière de prospection commerciale, marketing et prospection marché. Cette nouvelle synergie s'accompagnerait d'une augmentation de la part des emplois CDI et d'une amélioration de la fidélisation de salariés mais aussi d'une démobilisation croissante des bénévoles et de la perte de certains soutiens publics.

Annexes

Table des illustrations

Graph 01 - Décomposition du secteur par activités (Source SIRENE 2015) 4
Tab 01 - Proportion d'établissements employeurs selon l'activité (Source SIRENE 2015) 4
Cart 01 - Localisation des établissements du secteur, par zones d'emploi (Source SIRENE 2015) 4
Tab 02 - Principaux établissements employeurs, selon le type d'activité (source INSEE SIRENE 2015) 5
Graph 02 - Evolution du nombre d'établissements entre 2013 et 2015 (Source INSEE SIRENE 2015) 5
Graph 03- Evolution du nombre d'établissements employeurs entre 2013 et 2015 (Source INSEE SIRENE 2015) 5
Graph 04 – Répartition du nombre de clubs (20 principaux) selon l'activité sportive d'affiliation en région Centre-Val de Loire (données Ministère de la Jeunesse et des Sports, Comités régionaux 2014) 6
Graph 05 – Classement des principales activités sportives en nombre de licenciés (données Ministère de la Jeunesse et des Sports, Comités régionaux 2014) 6
Tab 03 - Répartition de l'emploi salarié selon l'activité de l'établissement (Source ACCOS URSSAF) 7
Cart 02 - Localisation de l'emploi salarié du secteur, par zones d'emploi (Source ACCOS URSSAF) 7
Graph 08– Répartition de l'emploi salarié dans les entreprises relevant de la convention collective nationale du sport (2511) (Source INSEE DADS 2013) 7
Graph 09 – Répartition de l'emploi par tranche d'âge, dans les entreprises relevant de la convention collective nationale du sport (2511) (Source INSEE DADS 2013) 8
Graph 10– Répartition de l'emploi salarié par types de contrat, dans les entreprises relevant de la convention collective nationale du sport (2511) (Source INSEE DADS 2013) 8
Graph 11– Evolution de l'emploi salarié du secteur (Source ACOSS URSSAF) 8
Tab 04 - Evolution des effectifs salariés par activités, entre 2009 et 2015, en région Centre-Val de Loire (Source ACOSS URSSAF) 9
Tab 06 – Principales PCS du secteur (INSEE DADS 2013) **Erreur ! Signet non défini.**
Graph 12– Estimation de l'emploi salarié selon le type de club 9
Graph 13– Répartition de l'emploi public de la filière sportive, par catégories (Source SIASP 2014) 10
Graph 14– Répartition de l'emploi public de la filière sportive, par catégories (Source SIASP 2014) 10
Graph 15– Répartition de l'emploi public de la filière sportive, par départements (Source SIASP 2014) 10
Graph 16– Répartition Hommes / Femmes 11
Source des données : Insee DADS 2013 11
Graph 19 - Evolution de la DEFM cat ABC issue du secteur 12
Tab 06 – Caractéristiques de la DEFM 12
Graph 15 – Evolution du nombre OEE dans les activités liées aux sports (indice base 100 = 2010) 13
Graph 16 – Evolution du nombre DEE dans les activités liées aux sports (indice base 100 = 2010) 13
Graph 17 – Taux de tension 13
Graph 18 - Evolution de la DEFM cat A et ABC de la famille de métiers « Sportifs et animateurs sportifs » (Source Pole emploi) 14
Tab 14 – Caractéristiques de la DEFM cat ABC de la famille « Sportifs et animateurs sportifs» 14
Graph 19 – Evolution des OEE et des DEE chez les sportifs et animateurs sportifs 15
(Source DARES Pôle emploi) 15
Tab 15 – OEE et DEE des ROME associées à la famille de métiers «Sportifs et animateurs sportifs» (données 2014) 15
Tab 16 – Liste des établissements de formation CFA du domaine de formation « Sport (hors action culturelle) », rentrée 2015 24

Tab 17 – Liste des établissements de formation continue du domaine de formation « Action culturelle et sportive », rentrée 2015 _____ *24*
Cart 02 – Localisation des établissements de formation « Action culturelle et sportive » _____ *24*
Tab 18 – Liste des diplômes associés au domaine de formation « Sport (hors action culturelle) », en région Centre-Val de Loire (rentrée 2015) _____ *25*
Tab 19– Evolution de la répartition des apprentis par diplômes associés au domaine de formation « Sport (hors action culturelle)» _____ *26*
Source : Rectorat Académie Orléans- Tours, Région Centre, DRAAF _____ *26*

Document Annexe 1 : Guide d'entretien métiers du sport (février 2017)

Guide d'entretien sur l'emploi et les besoins de recrutements dans le champ du sport en région Centre-Val de Loire

Dans le cadre de la réalisation d'une étude relative à l'identification des besoins en emploi et en formation dans le secteur des activités sportives en région Centre-Val de Loire et pilotée par la Direction Régionale de la Jeunesse et des Sports, nous vous remercions de bien vouloir répondre à ce questionnaire.

Activités sportives concernées sont la remise en forme, la gymnastique, le cyclisme et le badminton.

1. Identification de votre structure

1.1 Nom de la structure ☐

1.2 Ville ☐

1.3 Votre club est-il :

☐ Omnisport ☐ Unisport ☐ Section d'un club omnisport

1.4 Quelles sont les activités sportives pratiquées dans votre club ? (choix multiple)

☐ Remise en forme / Gymnastique d'entretien ☐ Gymnastique ☐ Cyclisme ☐ Badminton

☐ Autre (à préciser) : ☐

1.5 Quel est le type de public accueilli ou encadré ?

☐ Enfants de moins de 3ans ☐ Enfants de 3 à 6 ans ☐ Jeunes de plus de 6 ans ☐ Adultes

☐ Publics handicapés ☐ écoles primaires

1.6 Quel est le nombre d'adhérents (ou usagers/clients) ? (valeur uniquement) ☐

1.7 Disposez-vous d'éducateurs sportifs bénévoles ?

☐ Oui ☐ Non

1.7.1 Si oui préciser leur nombre : (valeur uniquement) ☐

1.8 Etes-vous une structure employeuse ?

☐ Oui ☐ Non (si non, accédez directement à la question 4)

2. Caractéristiques des emplois

2.1 Combien de personnes sont rémunérées au sein de votre structure (ne pas prendre en compte les joueurs professionnels) ? (valeur uniquement ☐

2.2 Parmi ces personnes, combien occupent un poste d'éducateur sportif (animation ou encadrement) ? ☐

2.3 Comment se répartissent les postes selon les fonctions professionnelles suivantes : (valeur uniquement)

Fonctions professionnelles	Homme	Femme
Animation / Encadrement sportif		
Développement		
Administratif / Gestion		
Direction		
Sportif		
Autre (Gardiennage, Entretien, Communication…)		

2.4 Quelles sont les tranches d'âge de votre personnel ? (valeur uniquement)

Fonctions professionnelles	< 26ans	26 à 34 ans	35 à 55 ans	>55 ans
Animation / Encadrement sportif				
Développement				
Administratif / Gestion				
Direction				
Sportif				
Autre (Gardiennage, Entretien, Communication…)				

2.5 Quels sont les types de contrat identifiés dans votre structure ? (valeur uniquement)

Fonctions professionnelles	CDI	CDD	Apprentissage	Autres contrats	Bénévolat
Animation / Encadrement sportif					
Développement					
Administratif / Gestion					
Direction					
Sportif					
Autre (Gardiennage, Entretien, Communication…)					

2.6 Bénéficiez-vous d'aides spécifiques pour vos recrutements de personnels ?

☐ Oui ☐ Non

2.6.1 Si oui préciser, veuillez préciser les types d'aide ?

☐ CAE ☐ Emploi d'Avenir ☐ CAP'Asso ☐ Emploi CNDS ☐ Apprentissage

☐ Contrat de professionnalisation

2.7 Quelles sont les quotités de travail pour chacun de ces postes ? (valeur uniquement)

Fonctions professionnelles	<10h/semaine	10 à 34h	Temps complet
Animation / Encadrement sportif			
Développement			
Administratif / Gestion			
Direction			
Sportif			
Autre (Gardiennage, Entretien, Communication…)			

➔Focus sur les éducateurs/animateurs sportifs

2.8 Veuillez indiquer les principaux diplômes obtenus par vos éducateurs sportifs (plusieurs saisies possibles – liste précise des diplômes à intégrer)

	Niveau du diplôme	Intitulé exact des diplômes (CF. Annexe1)
Educateurs sportifs	V	
	IV	
	III et +	

2.9 A quel niveau sont recrutés vos éducateurs sportifs dans la convention collective (CCNS groupe 1 à 7) : ☐

2.10 Quelle est l'ancienneté dans le poste de vos éducateurs sportifs ? (valeur uniquement)

	< 1 an	1 à 3 ans	> 3 ans
Educateurs / Animateurs sportifs			

3. Gestion des ressources humaines (structures employeuses uniquement)

3.1 Rencontrez-vous ou avez-vous rencontré des difficultés de recrutement?

☐ Oui ☐ Non

3.1.1 Si oui, sur quels types de postes ? (plusieurs choix possibles)

	Cocher la ou les cases adéquates
Animation / Encadrement sportif	
Développement	
Administratif / Gestion	
Direction	
Sportif	
Autre (Gardiennage, Entretien, Communication…)	

3.1.2 Si oui, quelles sont selon vous les principales raisons ? (3 choix possibles maximums)

	Cocher 1 à 3 cases
Absence de candidat	
Manque de formation des candidats	
Manque d'expérience des candidats	
Manque de motivation	
Manque de savoir-être	
Problème de mobilité	
Problème de logement	
Problème de conciliation vie privée/vie professionnelle	
Problème d'attractivité lié aux conditions de travail (salaire, posture, environnement…)	

3.1.2.1 Si problème d'attractivité lié aux conditions de travail, pouvez-vous en préciser la ou les cause(s) ? (plusieurs choix possibles)

	Cocher les cases adéquates
Conditions salariales	
Contraintes physiques	
Contraintes psychologiques (environnement de travail, horaires atypiques…)	
Localisation du site	
Problème de mobilité	
Précarité de l'emploi	
Autres (à préciser) : …	

3.2 Rencontrez-vous des difficultés dans la gestion de vos ressources humaines ?

☐ Oui ☐ Non

3.2.1 Si oui, pouvez-vous préciser les principales raisons ? (plusieurs choix possibles)

	Cocher les cases adéquates
Manque de compétences en interne pour la gestion RH	
Difficultés liées aux ressources financières (fin des dispositifs d'aide…)	
Autres (à préciser) : …	

3.3 Pensez-vous être en mesure de pouvoir pérenniser le ou les emploi(s) de votre structure ?

☐ Oui ☐ Non

3.3.1 Si non, pouvez-vous préciser les principales raisons ? (plusieurs choix possibles)

	Cocher les cases adéquates
Fin d'activité temporaire	
Fin des dispositifs d'aide à l'emploi (contrats aidés, CAE…)	
Préfère passer par un prestataire externe	
Autre (à préciser) : …	

3.4 Diriez-vous que votre structure connait un turn-over de ses salariés ? (moins de 2 ans en poste)

☐ Faible ☐ Plutôt faible ☐ Important ☐ Très important

4. Gestion des ressources humaines (structures non employeuses uniquement)

4.1 Votre structure a-t-elle été employeuse au cours des 10 dernières années ?

☐ Oui ☐ Non

4.1.1 Si oui, pendant combien de temps ? (choix unique)

☐ Moins d'1 an ☐ 1 à 3 ans ☐ Plus de 3 ans

4.1.2 Si oui, pourquoi n'êtes-vous plus employeur à ce jour ? (plusieurs choix possibles)

	Cocher les cases adéquates
Manque de compétences en interne pour la gestion RH	
Manque de ressources financières pour recruter	
Autres (à préciser) : …	

4.2 Faites-vous appel à un ou plusieurs prestataire(s) externe(s) ?

☐ Oui ☐ Non

4.2.1 Si oui, sur quel(s) type(s) d'emploi(s) ?

	Cocher les cases adéquates
Animation / Encadrement sportif	
Développement	
Administratif / Gestion	
Autre (Gardiennage, Entretien, Communication…)	

4.2.2 Si oui, quelle est la quotité de temps de travail effectuée par le prestataire ?

Fonctions professionnelles	**<10h/semaine**	**10 à 34h**	**Temps complet**
Animation / Encadrement sportif			
Développement			
Administratif / Gestion			
Direction			
Sportif			
Autre (Gardiennage, Entretien, Communication…)			

4.2.3 Si oui, à quelle(s) type(s) d'organisme(s) faites-vous appel ? (plusieurs choix possibles)

	Cocher les cases adéquates
Association	
Entreprise commerciale	
Collectivité territoriale	
Groupement d'employeur (Profession sport)	
Autre (à préciser) : …	

5. Les besoins en emplois et formations

5.1 Avez-vous un ou plusieurs projets de recrutement ?

☐ Oui ☐ Non

5.1.1 Si oui, combien ? (valeur uniquement) ☐

5.1.2 Si oui, à quelle échéance envisagez-vous de recruter ? (choix unique)

☐ dans les 3 mois ☐ dans les 6 mois ☐ dans l'année ☐ plus tard

5.1.3 Sur quelles fonctions professionnelles souhaitez-vous recruter et sur quels types de contrats ?

Fonctions professionnelles	CDI	CDD	Apprentissage	Autres contrats
Animation / Encadrement sportif				
Développement				
Administratif / Gestion				
Direction				
Sportif				
Autre (Gardiennage, Entretien, Communication…)				

5.1.4 Dans le cas où vous envisagez de recruter un éducateur ou animateur sportif, quel(s) type(s) de diplôme(s) privilégieriez-vous ? (plusieurs saisies possibles – liste précise des diplômes à intégrer)

	Niveau du diplôme	Intitulé exact des diplômes (CF. Annexe1)
Educateurs sportifs	V	
	IV	
	III et +	

Même format que la question 2.8

5.2 Vos salariés bénéficient-ils actuellement de formations continues ?

☐ Oui ☐ Non

5.2.1 si oui veuillez préciser les formations ? (question ouverte)

5.2.2 si non, pourquoi ? (question ouverte)

5.2.3 Avez-vous identifié d'autres besoins de formations pour vos salariés ? (question ouverte)

5.3 Adhérez-vous à un groupement d'employeur ?

☐ Oui ☐ Non

5.3.1 si oui veuillez préciser le nom de groupement :

ANNEXE 1 : Liste détaillée des diplômes de champs « Activités sportives »

- **Niveau V - BAPAAT** (Brevet d'aptitude professionnelle d'assistant-animateur technicien)

- **Niveau IV – BPJEPS** (Brevet professionnel de la Jeunesse, de l'Education populaire et du Sport) avec les spécialités suivantes :
  - *Aquatiques et de la natation*
  - *Cyclisme*
  - *Equestre*
  - *Gymniques de la forme et de la force*
  - *Nautiques*
  - *Activités physiques pour tous*
  - *Activités pugilistiques*
  - *Sports collectifs*
  - *Basket-Ball*
  - *Escrime*
  - *Golf*
  - *Judi-Jujitsu*
  - *Lutte*
  - *Parachutisme*
  - *Patinage sur glace*
  - *Plongée*
  - *Rugby*
  - *Sport automobile*
  - *Volley-ball*
  - *Vol libre*

- **Niveau III – DEJEPS** (Diplôme d'Etat de la Jeunesse, de l'Education populaire et du Sport)
  Le DEJEPS est délivré au titre d'une spécialité relative au perfectionnement sportif et d'une mention relative à un champ d'activités.

- **Niveau II – DESJEPS** *(Diplôme d'Etat supérieur de la Jeunesse, de l'Education populaire et du Sport). Au même titre que les DEJEPS, les DESJEPS sont délivrés au titre d'une spécialité relative à la performance sportive.*

Enquête sur l'emploi et les besoins de recrutements dans le champ du sport en région Centre-Val de Loire

7 mars 2017

1

Sommaire

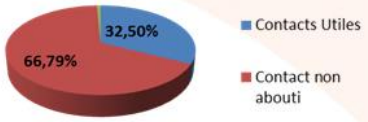
- *Eléments de synthèse de la campagne*
- *Identification des clubs sportifs interrogés*
- *Caractéristiques des emplois*
- *Gestion des ressources humaines (structures employeuses)*
- *Gestion des ressources humaines (structures non employeuses)*
- *Besoins en emplois et formations*

2

Eléments de synthèse de la campagne, fournis par le prestataire PRESTANCE

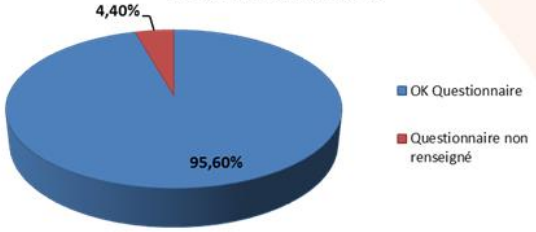
Résultats campagne d'appels	Fichier	
	Nombre	%
Contacts Utiles	273	32,50%
Contact non abouti	561	66,79%
Hors cible	6	0,71%
Total contacts traités	**840**	**100,00%**

Résultats campagne d'appels



Détail des Contacts Utiles	Fichier	
	Nombre	%
OK Questionnaire	261	95,60%
Questionnaire non renseigné	12	4,40%
Total contacts Utiles	**273**	**100,00%**

Détail contacts Utiles

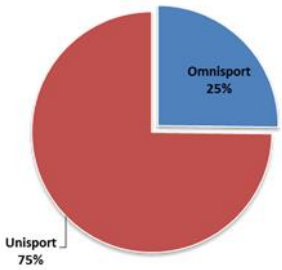


LECTURE DES RESULTATS EN CHIFFRES	
Contacts Utiles	Notre interlocuteur est bien dans la cible des personnes à interviwer
Contact non abouti	Numéro erroné, reste sans réponse après plusieurs appels à des jours et heures différents, quota complet
Hors cible	Doublon, non décisionaire, arrêt d'activité,
OK Questionnaire	Un questionnaire a été renseigné et saisi dans l'onglet 4 du présent fichier.
Questionnaire non renseigné	Nous n'avons pu obtenir les réponses de nos interlocuteurs.

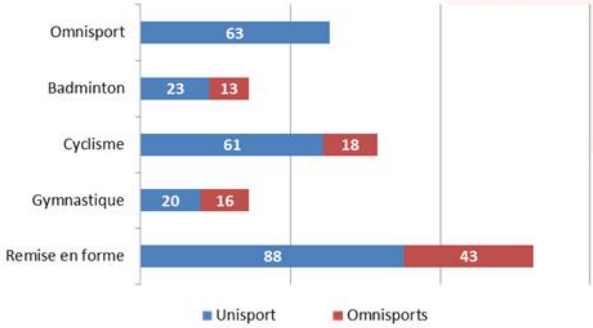
3

I - Identification des clubs sportifs interrogés 1/5

1- Nature des clubs sportifs *(question 1.3)*



2- Activités sportives pratiquées dans les clubs *(question 1.4)*



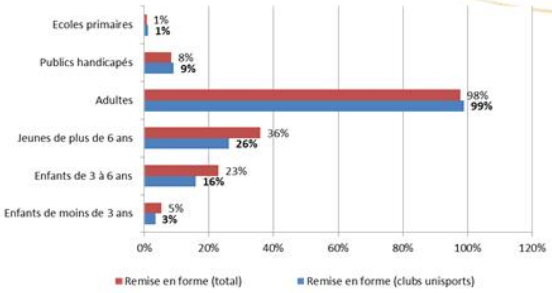
Note de lecture : Parmi les 131 clubs sportifs spécialisés dans la remise en forme, 88 soit 67% sont des clubs uni sports, et 33% proposent également d'autres pratiques sportives.

4

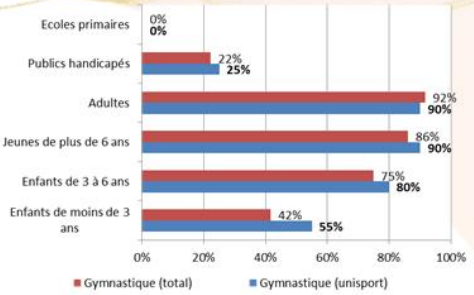
I - Identification des clubs sportifs interrogés 2/5

3 – Type de public accueilli ou encadré *(question 1.5)*

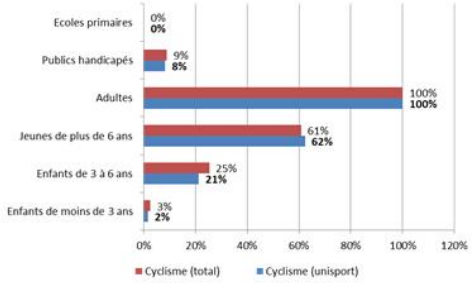
3.1 Clubs de Remise en forme



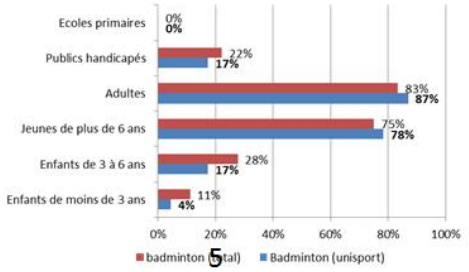
3.2 Clubs de Gymnastique



3.3 Clubs de Cyclisme



3.4 Clubs de Badminton

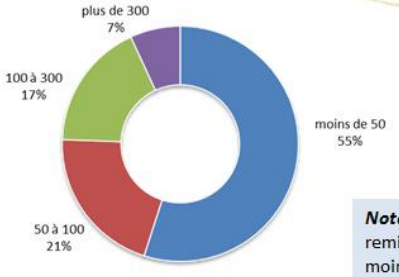


5

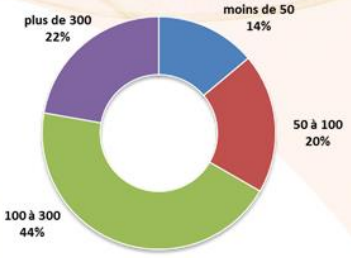
I - Identification des clubs sportifs interrogés 3/5

4 – Taille des clubs en nombre d'adhérents ou usagers *(question 1.6)*

4.1 Clubs de Remise en forme

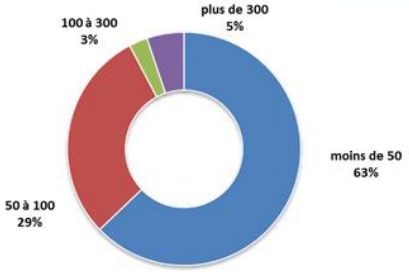


4.2 Clubs de Gymnastique

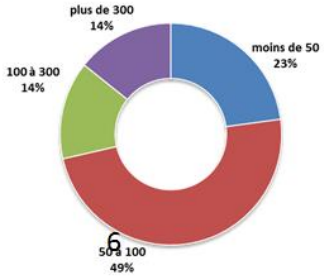


Note de lecture : 55% des clubs de remise en forme déclarent avoir moins de 50 adhérents. Cette proportion n'est que de 14% pour les clubs de Gymnastique interrogés et 23% pour les clubs de Badminton.

4.3 Clubs de Cyclisme



4.4 Clubs de Badminton

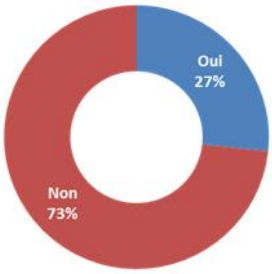


6

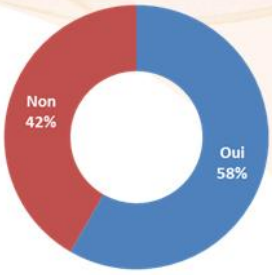
I - Identification des clubs sportifs interrogés 4/5

5 – Présence d'éducateurs sportifs bénévoles *(question 1.7)*

5.1 Clubs de Remise en forme

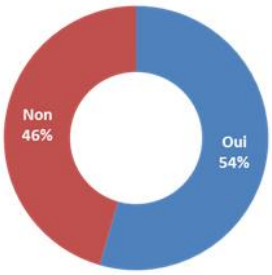


5.2 Clubs de Gymnastique

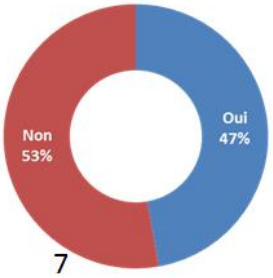


Note de lecture : Le recours aux éducateurs sportifs bénévoles varient selon le type de club sportif. Ainsi, 27% des établissements de remise en forme y font références contre 58% dans les clubs de Gymnastique.

5.3 Clubs de Cyclisme



5.4 Clubs de Badminton

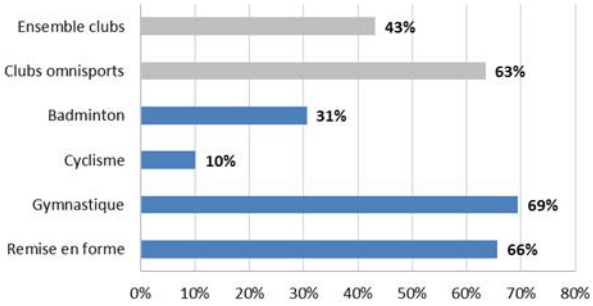


7

I - Identification des clubs sportifs interrogés 5/5

5 – Proportion des clubs sportifs employeurs *(question 1.8)*

Proportion de structures employeuses par activités



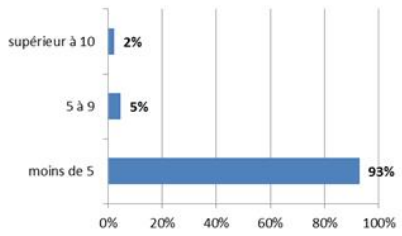
Note de lecture : 69% des clubs proposant des activités de gymnastique sont employeurs. 2/3 des établissement de remise en forme sont également employeurs.

8

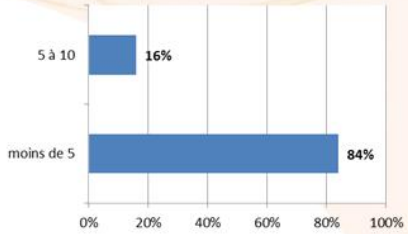
II – Caractéristiques des emplois 1/9

1 – Tranches d'effectifs en emplois dans les clubs sportifs, hors sportifs pro *(question 2.1)*

1.1 Clubs de Remise en forme

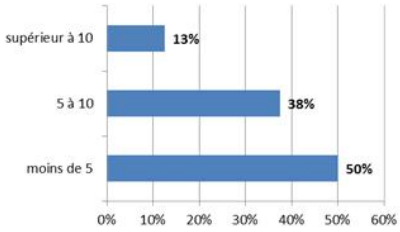


1.2 Clubs de Gymnastique

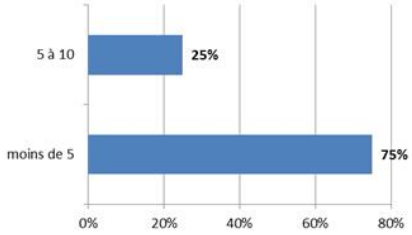


Note de lecture : Plus de 9 clubs de remise en forme sur 10 déclarent avoir moins de 5 personnes rémunérées. Cette proportion apparait plus faible parmi les clubs de badminton (75%) et de cyclisme (la moitié).

1.3 Clubs de Cyclisme



1.4 Clubs de Badminton

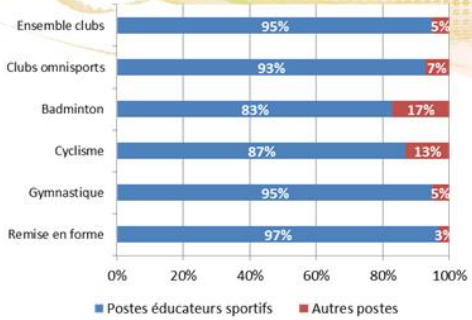


9

II – Caractéristiques des emplois 2/9

2 – Nombre de postes d'éducateurs sportifs *(questions 2.2)*

Note de lecture : La très grande majorité des personnes déclarées comme étant rémunérées occupent des fonctions d'animation ou d'encadrement sportif. Dans près de 7 cas sur 10, ces postes sont occupés par des femmes (notamment en remise en forme et gymnastique).



3 – Répartition des postes selon les fonctions professionnelles, et proportion des femmes *(question 2.3)*

	Animation/Encadrement	Développement	Administratif	Direction	Sportif	Autre
Remise en forme	97%	1%	2%	0%	0%	1%
Gymnastique	95%	3%	2%	0%	0%	0%
Cyclisme	87%	0%	8%	5%	0%	0%
Badminton	83%	11%	6%	0%	0%	0%
Clubs omnisports	93%	2%	3%	2%	0%	1%
Ensemble clubs	95%	1%	3%	1%	0%	0%

% Femmes	Animation/Encadrement	Développement	Administratif	Direction	Sportif	Autre
Remise en forme	74%	0%	67%			100%
Gymnastique	68%	0%	0%			
Cyclisme	27%		67%	100%		
Badminton	28%	0%	0%			
Clubs omnisports	60%	0%	75%	100%		100%
Ensemble clubs	67%	0%	57%	100%		100%

10

II – Caractéristiques des emplois 3/9

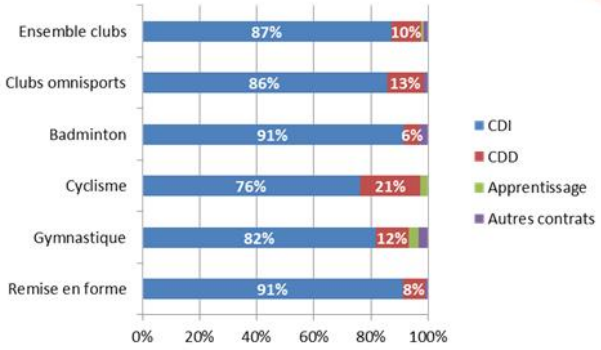
4 –Ventilation par tranche d'âge du personnel occupant la fonction « Animation/Encadrement » *(question 2.4)*

Note de lecture : La structure de la pyramide des âges varie sensiblement selon le type de club sportif. C'est dans les clubs de cyclisme où la proportion de moins de 35 ans apparaît la plus importante (73%). A contrario, la part des plus de 55 ans est plus élevée dans les clubs de remise en forme (23%).

11

II – Caractéristiques des emplois 4/9

6 –Types de contrat identifiés pour le personnel occupant la fonction « Animation/Encadrement » *(question 2.5)*

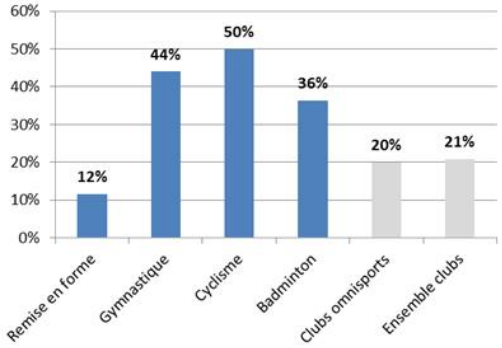


Note de lecture : Plus de 9 animateurs ou encadrants sur 10 sont en CDI. La proportion de CDD apparait toutefois la plus importante dans les clubs de cyclisme (21%). Le recours à l'apprentissage semble rester une exception.

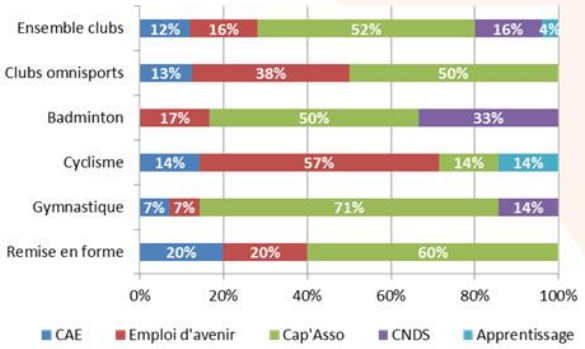
12

II – Caractéristiques des emplois 5/9

7 –Aides spécifiques pour les recrutements : proportion de oui *(question 2.6)*



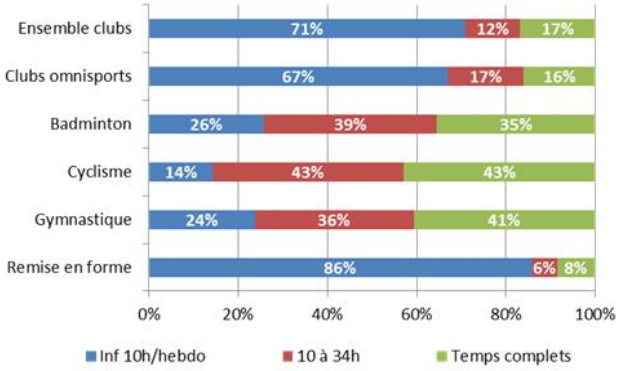
8 –Ventilation des types d'aides sollicitées *(question 2.6.1)*



Note de lecture : Près de 20% des clubs sportifs interrogés disposer d'aides spécifiques pour les recrutements. Cette proportion est la plus faible pour les clubs de remise en forme (12%) et la plus forte parmi les clubs de cyclisme (50%).
Les types d'aides sollicitées sont variables. Néanmoins, plus de la moitié des clubs citent Cap'Asso, principalement dans le clubs de gym et de remise en forme.

II – Caractéristiques des emplois 6/9

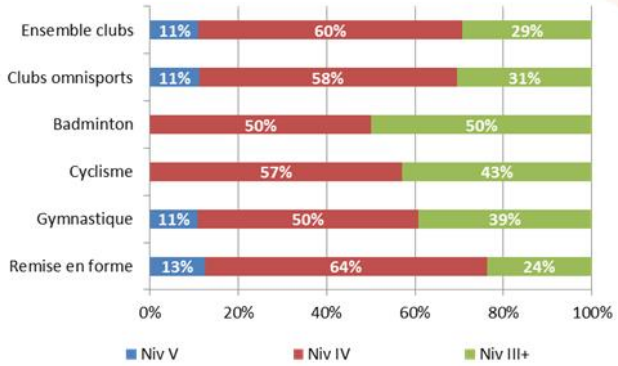
9 – Quotité de travail pour les professionnels de l'animation et de l'encadrement *(question 2.7)*



Note de lecture : Quel que soit le type de club, les postes sont essentiellement occupés par des professionnels de l'animation ou de l'encadrement sportif. Ces derniers sont par ailleurs très majoritairement recrutés en temps partiels (généralement moins de 10h/semaine). La part des salariés en temps complet apparaît proportionnellement plus élevée dans les clubs de gymnastique et de cyclisme (>40%).

II – Caractéristiques des emplois 7/9

11 – Niveau de diplôme obtenu par les éducateurs sportifs *(question 2.8)*



Note de lecture : Les éducateurs sportifs sont principalement recrutés au niveau IV (plus de 60%). La part des éducateurs disposant d'un niveau de formation supérieur (DEJEPS et DESJEPS) apparaît également importante, notamment dans les clubs de badminton et de cyclisme. En revanche, le niveau V reste très minoritaire.

15

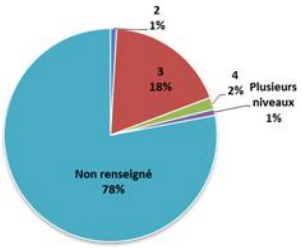
II – Caractéristiques des emplois 8/9

12 – Focus sur les éducateurs sportifs travaillant dans les clubs de remise en forme : répartition des diplômes par niveau de formation *(question 2.8)*

Spécialité BPJEPS (niv IV)	Freq%
Activités physiques pour tous	58%
Gymniques de la forme et de la force	17%
Gymastique acrobatique	2%
non renseigné	23%

Spécialité DEJEPS/DESJEPS (niv III+)	Freq%
Activités physiques pour tous	21%
Gymniques de la forme et de la force	53%
autres	11%
non renseigné	16%

13 – Niveau de recrutement des éducateurs sportifs selon la convention collective du sport *(question 2.9)*

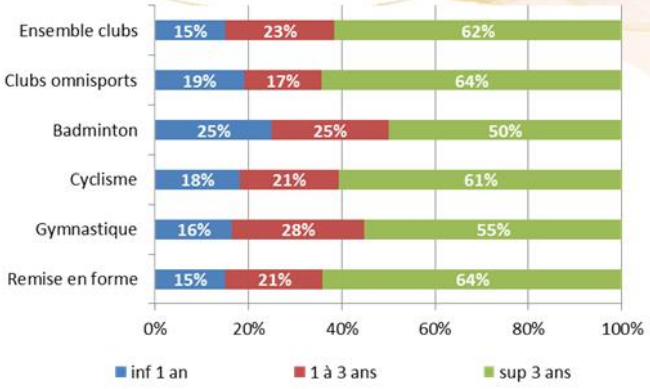


Note de lecture : Seules 22% des clubs interrogés ont pu préciser le positionnement des éducateurs sportifs. Néanmoins, le niveau 3 de la grille CCNS est celui qui est le plus souvent cité, et cela quelque soit le type de club sportif.

16

II – Caractéristiques des emplois 9/9

14 – Ancienneté des éducateurs sportifs au sein du club *(question 2.10)*

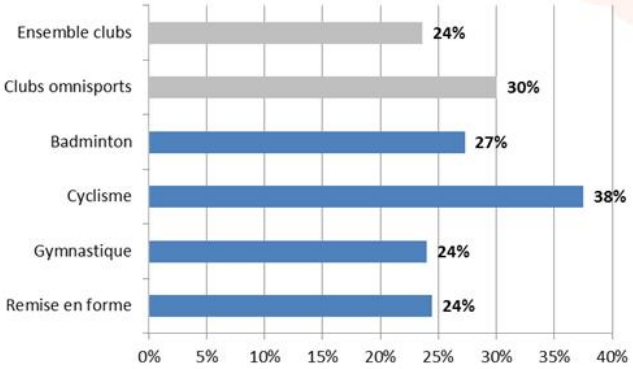


Note de lecture : Les éducateurs sportifs présentent un nombre d'années d'ancienneté relativement important : ils sont ainsi plus de 60% dans les clubs de remise en forme ou de cyclisme à exercer depuis plus de 3 ans.

17

III – Gestion des RH (structures employeuses uniquement) 1/4

1 – Part des clubs employeurs interrogés ayant rencontrés des difficultés de recrutement *(question 3.1)*

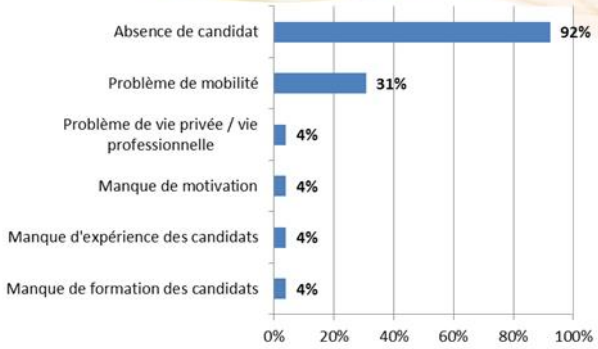


Note de lecture : Près d'1/4 des clubs employeurs interrogés disent connaitre ou avoir connu des difficultés de recrutement.
Ces difficultés de recrutement concernent exclusivement des postes d'encadrement et ou d'animation.

18

III – Gestion des RH (structures employeuses uniquement) 2/4

2 – Principales raisons liées aux difficultés de recrutement - ensemble des clubs sportifs *(question 3.1.2)*

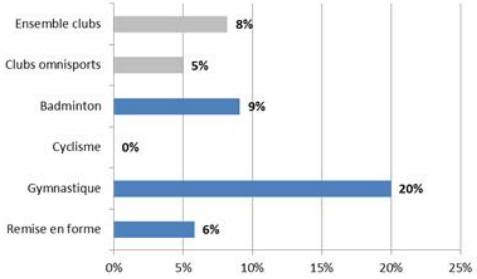


Note de lecture : 92% des clubs interrogés indiquent que la principale raison liée à ces difficultés de recrutement est l'absence de candidat. La question de la mobilité semble constitué la deuxième raison pour 31% des répondants.

19

III – Gestion des RH (structures employeuses uniquement) 3/4

3 – Part des clubs employeurs interrogés ayant des difficultés dans la gestion des RH *(question 3.2)*



4 – Principales raisons évoquées liées à la gestion RH *(question 3.2;1)*

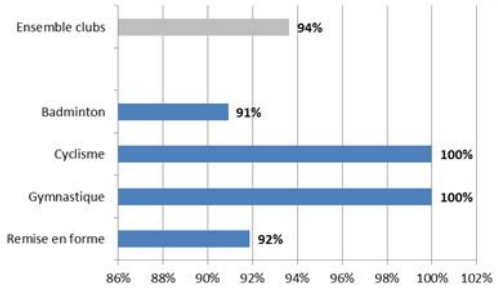
Clubs sportifs	Manque de compétences en interne pour la gestion RH	Difficultés liées aux ressources financières (fin des dispositifs d'aide…)
Remise en forme	0%	100%
Gymnastique	20%	80%
Cyclisme	-	-
Badminton	100%	0%
Clubs omnisports	*0%*	*100%*
Ensemble clubs	*22%*	*78%*

Note de lecture : 8% des clubs employeurs interrogés indiquent des difficultés dans la gestion RH (une proportion qui atteint toutefois 20% des clubs de gymnastique).
Deux raisons sont précisées, le manque de compétences en interne (22%) et surtout les difficultés liées aux ressources financières (78%).

20

III – Gestion des RH (structures employeuses uniquement) 4/4

5 – Part des clubs employeurs interrogés en mesure de pérenniser les emplois *(question 3.3)*



Note de lecture : Plus de 9 clubs employeurs sur 10 semblent être en mesure de pérenniser les emplois existants.

6 – Principales raisons évoquées par les clubs n'étant pas en mesure de pérenniser les emplois *(question 3.3.1)*

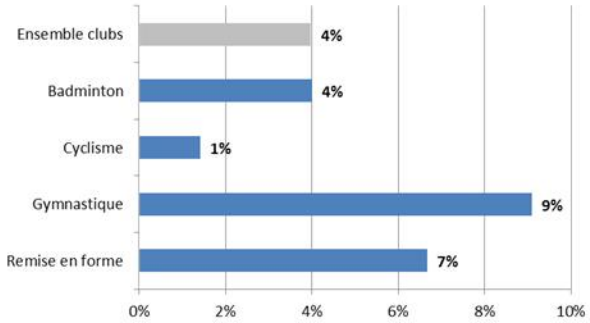
- ➔Baisse des subventions du conseil général
- ➔Trop de concurrence et le nombre d'adhérents baisse
- ➔Manque d'adhérents
- ➔Perte d'adhérents et difficultés financières
- ➔Le service civique a pour durée 8 mois ensuite il faut recruter un autre jeune toujours en service civique

7 – Niveau de turn over des clubs employeurs – moins de 2 ans en poste *(question 3.4)*

Clubs sportifs	Faible	Plutôt faible	Important	Très important	nr
Remise en forme	84%	15%	0%	0%	1%
Gymnastique	72%	24%	4%	0%	0%
Cyclisme	75%	13%	13%	0%	0%
Badminton	64%	18%	9%	0%	9%
Clubs omnisports	63%	13%	13%	0%	13%
Ensemble clubs	82%	16%	1%	0%	1%

IV – Gestion des RH (structures non employeuses uniquement) 1/2

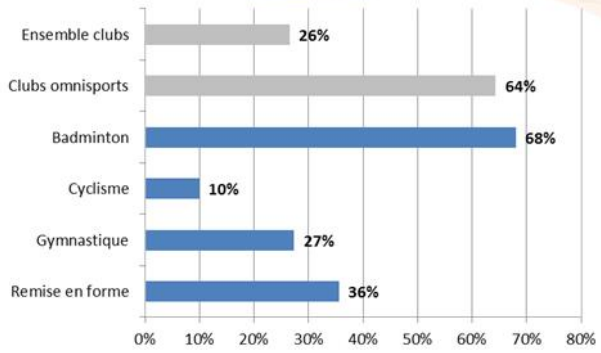
1 – Part des clubs interrogés ayant été employeurs au cours des 10 dernières années *(question 4.1)*



Note de lecture : Moins de 5% des clubs non employeurs ont auparavant été employeurs. Parmi ces derniers, une majorité ont été employeurs plus de 3 ans.
Le non renouvellement de ces emplois semble principalement lié au manque de ressources financières.

IV – Gestion des RH (structures non employeuses uniquement) 2/2

2 – Proportion des clubs interrogés faisant appel à des prestataires externes *(question 4.2)*

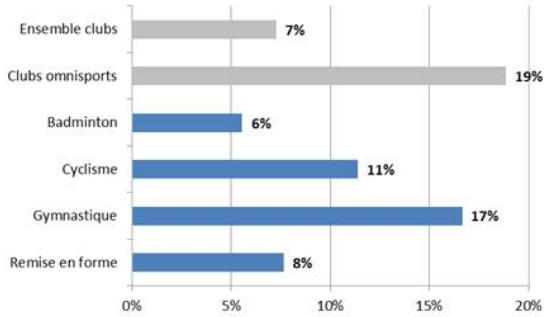


Note de lecture : Plus d'1/4 des clubs non employeurs indiquent faire appel à des prestataires externes, principalement (voire exclusivement) sur des emplois d'animation et d'encadrement.
Ces prestations interviennent très majoritairement en temps partiel, à savoir moins de 10 heures hebdomadaires.
Les associations locales sont les principaux organismes sollicités pour ces prestations.

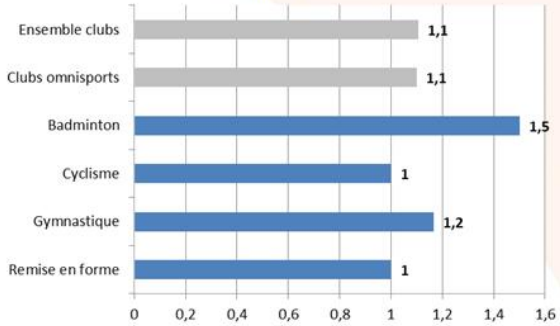
23

V – Besoins en emplois et formations 1/4

1 – Proportion des clubs sportifs formulant un ou plusieurs projets de recrutement *(question 5.1)*



2 – Nombre moyen de projets de recrutement par type de clubs *(question 5.1.1)*

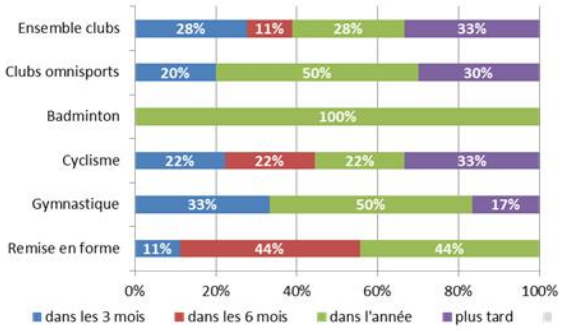


Note de lecture : Si moins de 10% des clubs interrogés envisagent de recruter à plus ou moins longue échéance, cette proportion varie selon le type de club. En effet, les clubs de gymnastique sont 17% a indiqué un ou plusieurs projets de recrutement alors que seuls 6% des clubs de badminton sont concernés.

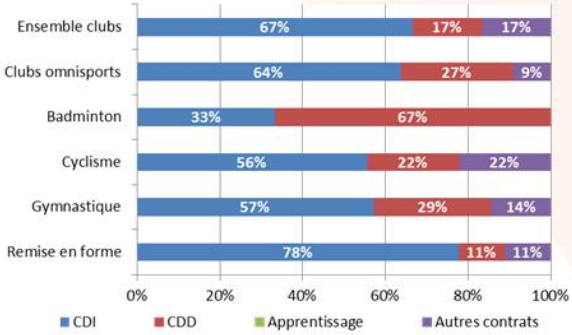
24

V – Besoins en emplois et formations 2/4

3 – Échéances envisagées des recrutements (clubs ayant des projets) *(question 5.1.2)*



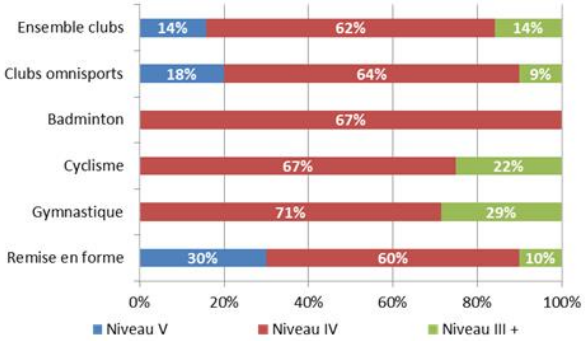
4 – Types de contrats envisagés pour les recrutement d'animateurs ou encadrants sportifs *(question 5.1.3)*



Note de lecture : Les échéances de recrutement apparaissent variables selon les types de clubs. Globalement, moins de 4 clubs sur 10 envisagent de recruter à court terme (dans les 6 mois). Ces besoins de recrutement semblent toutefois plus « urgents » pour les clubs de remise en forme (55%).
La très grande majorité de ces projets de recrutement concerne des postes en animation ou encadrement sportif. Pour près de 7 clubs sur 10, le CDI est privilégié.

V – Besoins en emplois et formations 3/4

5 – Niveau de diplôme envisagé pour les recrutements d'éducateurs sportifs *(question 5.1.4)*



6 – Libellés des diplômes envisagés pour les recrutements d'éducateurs sportifs *(question 5.1.4)*

➔ Les diplômes de **Niv V** identifiés sont le BAPAAT et certif de gym posturale

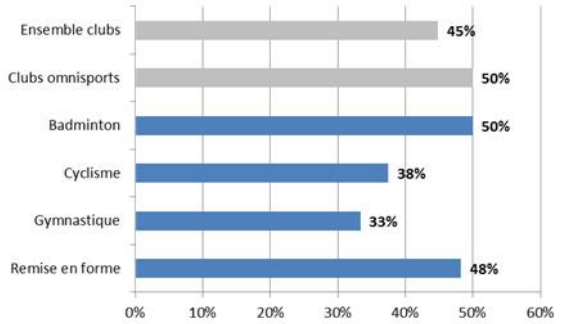
➔ Les diplômes de Niv IV concernent principalement le BPJEPS, spécialités Act physiques pour tous, act gymniques acrobatiques, gymnique de la forme et de la force et cyclisme

➔ Les diplômes de niveau III et + concernent le DEJEPS et DESJEPS (les spécialités n'ont pas été renseignées)

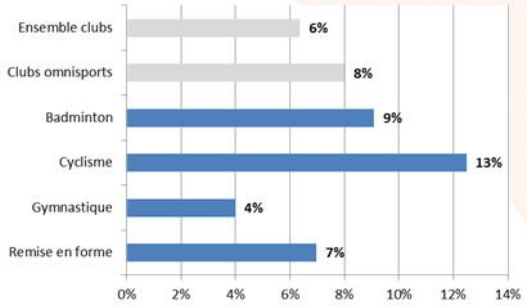
Note de lecture : A l'instar des informations recueillies sur le profil des éducateurs déjà en poste, les besoins de recrutement s'orientent majoritairement vers des diplômés de niveau IV (BPJEPS).

V – Besoins en emplois et formations 4/4

5 – Part des salariés bénéficiant de formations continues *(question 5.2)*



6 – Part des clubs employeurs qui adhérent à un groupement d'employeur *(question 5.3)*



Note de lecture : Moins d'un club sur deux déclarent des salariés actuellement en formation continue. Ces formations concernent principalement des perfectionnement dans les disciplines sportives enseignées.
Pour les autres salariés, soit une formation a déjà été effectuée l'années précédente, soit aucun besoin n'est clairement identifié (pour 44% des clubs interrogés et ayant répondu non).

Groupements d'employeurs cités
CNEA
GEVL PSL
COSMOS
CODEP
CHER emploi annimation
BERRY Animations
GROUPEMENT D EMPLOYEURS DU CHER

27

Glossaire

OEE (Offres d'emplois enregistrées) :
Pôle emploi collecte des offres d'emploi auprès des entreprises. Les offres collectées par Pôle emploi publiées ici sont classées suivant deux types :
- les offres d'emploi durable, pour des contrats de plus de six mois.
- les offres d'emploi non durable, pour des contrats de six mois ou moins.

Les rapprochements entre les offres et les demandes d'emploi doivent être faits avec précaution dans la mesure où une partie des besoins de recrutement des entreprises ne donne pas lieu au dépôt d'une offre auprès de Pôle Emploi et ce dans des proportions qui peuvent varier selon la qualification de l'emploi, le secteur d'activité ou la taille de l'entreprise.

DEE (Demandes d'emplois enregistrées) :
"Les flux d'entrées et de sorties des listes sont présentés suivant différents motifs.
Parmi les motifs d'entrée :
- les premières entrées correspondent aux cas où la demande d'emploi est enregistrée alors que la personne se présente pour la première fois sur le marché du travail, notamment lorsqu'elle vient d'achever ses études ou lorsqu'elle était auparavant inactive ;
- le motif de reprise d'activité comprend à la fois le cas où le demandeur d'emploi cherche à reprendre une activité après une interruption d'au moins six mois et, depuis octobre 2005, les cas où l'entrée sur les listes de Pôle emploi a lieu suite à une sortie de stage ou à une fin de congé maladie ou maternité ;
- les autres cas recouvrent des situations ne correspondant à aucune autre ventilation, y compris les entrées pour rupture conventionnelle de CDI.

Taux de tension : rapport des OEE sur les DEE. On considère qu'un taux de tension supérieur à 0,8 traduit des difficultés de recrutement sur le métier considéré.

Taux de dépendance :
Nombre d'établissements dont le siège est situé hors région Centre rapporté au nombre total d'établissements du secteur

Métier vert :
Un métier vert est un métier dont la finalité et les compétences mises en œuvre contribuent à mesurer, prévenir, maîtriser, corriger les impacts négatifs et les dommages sur l'environnement. Le métier vert peut être nouveau ou être référencé depuis longtemps. Il peut être amené à s'exercer dans tous les secteurs d'activité.

Métier verdissant :
Il s'agit de métiers dont la finalité n'est pas environnementale, qui intègrent de nouvelles « briques de compétences » pour prendre en compte de façon significative et quantifiable la dimension environnementale dans le geste métier.

DEFM (Demandeurs d'emploi en fin de mois) :
La notion de demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi est une notion différente de celle de chômeurs au sens du Bureau international du travail (BIT) : certains demandeurs d'emploi ne sont pas chômeurs au sens du BIT et inversement certains chômeurs ne sont pas inscrits à Pôle emploi.
Attention : au-delà des évolutions du marché du travail, différents facteurs peuvent affecter les données relatives aux demandeurs d'emploi : modification du suivi et de l'accompagnement des demandeurs d'emploi, comportement d'inscription des demandeurs d'emploi (allongement de l'âge à la retraite, disposition relative au RSA)…
Catégorie A : demandeurs d'emploi tenus de faire des actes positifs de recherche d'emploi, sans emploi ;
Catégorie B : demandeurs d'emploi tenus de faire des actes positifs de recherche d'emploi, ayant exercé une activité réduite courte (i.e. de 78 heures ou moins au cours du mois) ;
Catégorie C : demandeurs d'emploi tenus de faire des actes positifs de recherche d'emploi, ayant exercé une activité réduite longue (i.e. de plus de 78 heures au cours du mois).

Niveaux de formation :
Niveau VI et V bis : sorties en cours de 1er cycle de l'enseignement secondaire (6ème à 3ème) ou abandons en cours de CAP ou BEP avant l'année terminale.
Niveau V : sorties après l'année terminale de CAP ou BEP ou sorties de 2nd cycle général et technologique avant l'année terminale (seconde ou première).
Niveau IV : sorties des classes de terminale de l'enseignement secondaire (avec ou sans le baccalauréat). Abandons des études supérieures sans diplôme.
Niveau III : sorties avec un diplôme de niveau Bac + 2 ans (DUT, BTS, DEUG, écoles des formations sanitaires ou sociales, etc.).
Niveaux II et I : sorties avec un diplôme de niveau supérieur à bac+2 (licence, maîtrise, master, DEA, DESS, doctorat, diplôme de grande école).

PCS (source Insee)
La nomenclature des professions et catégories socioprofessionnelles dite PCS a remplacé, en 1982, la CSP. Elle classe la population selon une synthèse de la profession (ou de l'ancienne profession), de la position hiérarchique et du statut (salarié ou non).
Elle comporte trois niveaux d'agrégation emboîtés :
- les groupes socioprofessionnels (8 postes)
- les catégories socioprofessionnelles (24 et 42 postes)
- les professions (486 postes)

FAP (source DARES – CEREQ)
La refonte en 2003 des PCS par l'Insee a rendu nécessaire la construction d'une nouvelle nomenclature des « familles professionnelles » appelée FAP-2003. Celle-ci intègre les changements apportés par la nouvelle PCS-2003, et gagne en précision et en homogénéité. Elle reste tout de même proche de la version précédente. Ainsi, les 22 domaines professionnels sont maintenus, même si leurs contours ne sont pas exactement les mêmes. La FAp-2003 comporte 86 Familles Professionnelles regroupées (au lieu de 84) et 237 familles Professionnelles détaillées (au lieu de 224).

Domaines professionnels (source DARES – CEREQ)
Les domaines professionnels sont des regroupements de métiers (FAP). Le premier caractère du code des familles professionnelles représentent le domaine professionnel. Ces domaines, au nombre de 22, ne doivent pas être confondus avec les secteurs d'activité économiques même si les intitulés sont parfois voisins. Il s'agit de l'activité des individus et non celle des entreprises dans laquelle ils travaillent sauf cas particulier comme les personnel du domaine (P) de la « fonction publique, professions juridiques ».

NAF (source Insee)
La Nomenclature d'Activité Française révision 2 (NAF rèv. 2, 2008) est la nomenclature statistique nationale d'activités qui s'est substituée depuis le 1er janvier 2008 à la NAF rèv. 1 datant de 2003. Pour chaque code NAF, un lien avec la CPF, classification des Produits Française, permet de visualiser les codes et intitulés des produits associés à chaque activité et d'accéder à l'ensemble de la CPF rèv. 2.

NA (source Insee)
La Nomenclature Agrégée se substitue à la NES, Nomenclature Economique de Synthèse, qui ne permettait pas de faire des comparaisons internationales.

ROME (source Pôle emploi)
La nomenclature ROME est utilisée pour classer les offres et demandes d'emploi. Elaborée en 1993 à partir d'une architecture en arborescence, la nomenclature ROME est structurée en 22 catégories professionnelles, 61 domaines professionnels, 466 emplois/métiers.

Pour plus d'informations, un dictionnaire des données est disponible sur le site ORIOM (http://www.oriom-centre.org)

Bibliographie & médiagraphie

- *Dispositif ORIOM*, ORFE - Gip Alfa Centre, www.oriom-centre.org
- *Enquête sur les Besoins de Main d'œuvre 2015*, Pôle emploi, 2013
- *Contrat d'étude prospective de la branche* professionnelle *eu sport*, CDES, 2008
- *L'emploi sportif dans les régions*, GAREF SPORT, septembre 2014
- *Enquête sur les éducateurs sportifs : Métiers, formations et perspectives d'avenir,* GIP Alfa Centre, ORFE, mai 2013
- *Site du Ministère de la Ville de la Jeunesse et des Sports, onglet statistique sur la filière* *http://www.sports.gouv.fr/organisation/publication-chiffres-cles/Statistiques/STAT INFO/article/Economie-du-sport-le-poids*
- *La formation et l'insertion professionnelle dans les métiers du sport et de l'animation en région Centre-Val de Loire, DRJSCS, Mai 2016*