



**Les emplois d'avenir**  
**dans les champs de la jeunesse et des sports :**  
**identification et accompagnement des publics cibles**

Etude réalisée par Christèle Wagner / Cabinet ITG

Pour la DRJSCS de Haute-Normandie

Novembre 2013

# Sommaire

<b>1. Introduction, objectifs, méthodologie et délais .....</b>	<b>p.3</b>
<b>2. La typologie des employeurs.....</b>	<b>p.6</b>
<b>3. Le contexte favorisant le recrutement des jeunes .....</b>	<b>p.10</b>
<b>3.1- Témoignages d'employeurs .....</b>	<b>p.10</b>
<b>3.2- Témoignages de jeunes embauchés en emploi avenir .....</b>	<b>p.12</b>
<b>4. Les principaux résultats de l'enquête statistique .....</b>	<b>p.14</b>
<b>5. La base de données des candidats potentiels aux emplois d'avenir.....</b>	<b>p.25</b>
<b>5.1 Profil des diplômés du BPJEPS habitant en ZUS.....</b>	<b>p.25</b>
<b>5.2. Profil des stagiaires n'ayant pas validé la totalité du BPJEPS... </b>	<b>p.27</b>
<b>5.3 Profil des jeunes ayant acquis les techniques des exigences préalables (TEP).....</b>	<b>p.30</b>
<b>5.4 Profil des diplômés BAPAAT .....</b>	<b>p.32</b>
<b>6.Conclusion et préconisations.....</b>	<b>p.33</b>

# 1. Introduction, objectifs, méthodologie et délais

## Le dispositif emploi d'avenir<sup>1</sup> :

L'emploi d'avenir est un dispositif (loi du 26 octobre 2012) d'accès à l'emploi et à la qualification. Il est destiné à des **jeunes âgés de 16 à 25 ans** (et jusqu'à 30 ans pour les travailleurs handicapés) soit sans qualification, soit peu qualifiés et rencontrant des difficultés particulières d'accès à l'emploi, prioritairement issus de zones urbaines sensibles (ZUS) ou de zones de revitalisation rurale (ZRR).

Il vise à aider les jeunes sans emploi en leur facilitant d'une part, leur insertion professionnelle par une première expérience réussie et, d'autre part, l'accès à une qualification plus élevée.

### Le profil des candidats

Pour pouvoir bénéficier d'un emploi d'avenir (décret du 31 octobre 2012) il faut être :

- âgé de **16 à 25 ans** et jusqu'à 30 ans pour les jeunes reconnus travailleurs handicapés
- **sans emploi**
- **sans diplôme** (niveau V sans diplôme ou infra)
- ou **peu qualifié** c'est-à-dire titulaire d'un diplôme de niveau V (uniquement CAP/BEP) et en recherche d'emploi depuis au moins 6 mois dans les 12 derniers mois
- ou à **titre exceptionnel**, avoir un niveau maximal bac+3 résidant dans une zone prioritaire (zone urbaine sensible ou zone de revitalisation rurale) et en recherche d'emploi depuis au moins 12 mois dans les 18 derniers mois

### Le profil des employeurs

Le dispositif des EA est principalement destiné aux employeurs du **secteur non marchand** :

- les organismes de droit privé à but non lucratif que sont les **associations** et les **fondations**
- les **collectivités territoriales** et leurs groupements
- les autres personnes morales de droit public, à l'exception de l'Etat (principalement les **établissements publics**)
- les **groupements d'employeurs** qui organisent des parcours d'insertion et de qualification (GEIQ)
- les **structures d'insertion par l'activité économique (SIAE)**
- les personnes morales de droit privé chargées de la **gestion d'un service public**

Cependant, les **employeurs du secteur marchand** peuvent bénéficier des emplois d'avenir dans le cas d'une perspective de qualification et d'insertion professionnelle durable pour le bénéficiaire et pour des secteurs d'activité, fixés par arrêté de préfet de région, présentant un fort potentiel de création d'emplois ou offrant des perspectives de développement d'activités nouvelles.

### Les conditions d'éligibilité

Pour être éligible à une aide relative à l'emploi d'avenir, l'employeur doit pouvoir justifier de sa capacité, notamment financière, à maintenir l'emploi au moins le temps de son versement.

---

<sup>1</sup> D'après la note d'information de la DRJSCS de Haute-Normandie

De plus, l'aide à l'emploi d'avenir est attribuée au vu des engagements de l'employeur sur :

- le **contenu du poste** proposé
- la **position du poste** dans l'organisation de la structure
- les **conditions d'encadrement** et de **tutorat**
- la **qualification ou les compétences visées** et les moyens pour y parvenir (actions de formation réalisées prioritairement pendant le temps de travail ou en dehors de celui-ci)
- les possibilités de **pérennisation** des activités et les dispositions de nature à assurer la professionnalisation de l'emploi

En cas de non-respect de ses engagements par l'employeur, notamment en matière de formation, le remboursement de la totalité des aides publiques perçues est dû à l'Etat.

### **Les conditions d'emploi**

**Tous les types de poste**, dans le respect de la réglementation liée à l'encadrement des activités physiques et sportives (APS), **sont possibles** (animateur sportif...).

Il est à noter que l'embauche d'un emploi d'avenir ne doit intervenir pour remplacer un salarié licencié pour un motif autre que la faute grave ou lourde, ni avoir un impact sur le licenciement d'un autre salarié.

Le contrat de travail associé à un emploi d'avenir peut être à :

- **durée indéterminée** (CDI)
- **durée déterminée** (CDD) pour une durée de 36 mois ou de seulement 12 mois en cas de circonstances particulières dans la limite d'une durée de 36 mois. Cette limite de 36 mois pourra être dépassée, à titre dérogatoire, afin de permettre au bénéficiaire d'achever une action de formation professionnelle
- **temps plein ou exceptionnellement un temps partiel** (qui ne peut être inférieure à la moitié de la durée hebdomadaire) en accord avec le salarié

Les emplois d'avenir s'inscrivent dans le cadre « du contrat unique d'insertion » (contrat d'accompagnement dans l'emploi - CUI-CAE – pour le secteur non-marchand). L'Etat prend en charge une partie de la rémunération (aide à l'insertion professionnelle) afin de diminuer les coûts d'embauche et de formation.

La création des emplois d'avenir offre des perspectives nouvelles aux structures du champ jeunesse et sports. Ces contrats aidés doivent favoriser un véritable parcours d'insertion professionnelle des jeunes peu ou pas qualifiés vers les compétences nécessaires attendues.

**La Direction Régionale de la Jeunesse des Sports et de la Cohésion Sociale de Haute-Normandie s'est fortement mobilisée pour développer ces contrats aidés qui favorisent le recrutement de jeunes dans un contexte économique difficile.**

**Elle a souhaité réaliser une étude permettant :**

- D'identifier les jeunes attirés par les métiers relevant de la jeunesse et des sports
- De proposer des cursus d'accompagnement nécessaire préalable à une insertion professionnelle réussie

**L'enquête aura également pour objectif d'évaluer les conditions ayant déjà permis la contractualisation d'une centaine d'emplois d'avenir dans la région depuis le début de l'année 2013 :**

- Qui sont ces employeurs du champ de l'animation, de la jeunesse et des sports ?
- Quel est le profil des bénéficiaires ?
- Quelles sont les conditions qui ont permis la conclusion d'un tel contrat ?

**Elle permettra de dégager les facteurs clés de réussite des emplois d'avenir afin d'aider la DRJSCS au développement de ces contrats et à l'insertion professionnelle des jeunes.**

Cette étude a été confiée à Christèle Wagner, du cabinet Conseil ITG.

**Méthodologie d'enquête et délais :** l'étude s'est déroulée entre le 11 septembre 2013 et le 15 novembre 2013, avec un point d'étape le 8 octobre, de la manière suivante :

- Constitution d'une base de données des candidats n'ayant pas satisfaits :
  - Aux exigences préalables à l'entrée en formation
  - Aux tests de sélection à l'entrée en formation
  - A la certification finale

De 2011 à 2013, concernant les diplômés : BAPAAT et BPJEPS du sport et de l'animation

- Réalisation d'une enquête qualitative auprès d'un échantillon d'employeurs ayant conclu un contrat d'avenir
- Réalisation d'une enquête statistique auprès de la centaine d'employeurs
- Réalisation d'une enquête qualitative auprès d'un échantillon de jeunes ayant conclu un contrat d'avenir
- Recensement des candidats potentiels à des emplois d'avenir
- Restitution des résultats de l'étude à la DRJSCS le 21 novembre 2013.

## 2. La typologie des structures ayant recruté en emploi d'avenir :

Les statistiques ci après ont été réalisées à partir de la liste des 199 employeurs des champs jeunesse et sports, fournie par la DRJSCS, au 2 septembre 2013 (périmètre ministériel). Cette liste comprend des associations sportives et socio culturelles, ainsi que d'autres provenant de domaines proches qui emploient des animateurs (ex : social, environnement...), quelques structures privées et des collectivités territoriales.

Ces structures sont classées en fonction de leur code NAF (nomenclature des activités françaises), dans quatre principaux secteurs :

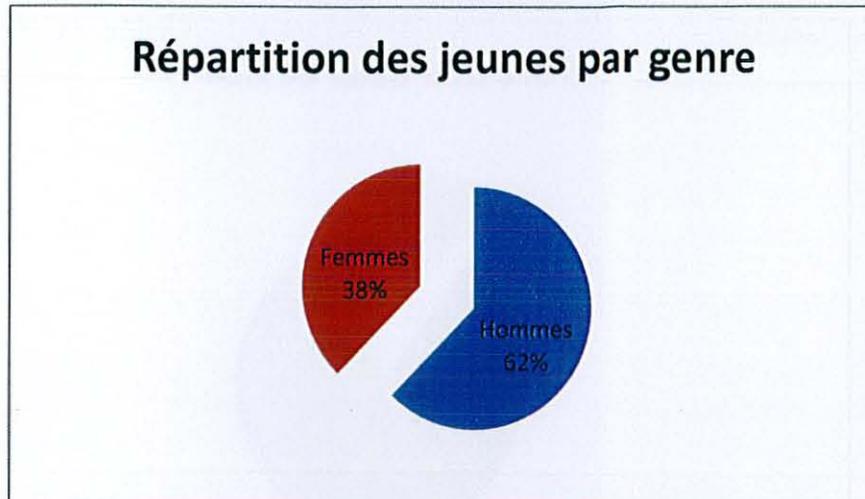
- ✓ les activités des clubs de sport
- ✓ l'administration publique générale (collectivités territoriales)
- ✓ les autres organisations fonctionnant par adhésion volontaire, où sont généralement classées les associations de jeunesse et d'éducation populaire
- ✓ les autres activités récréatives et de loisirs.

Mais ce fichier comporte également des structures appartenant à d'autres catégories : l'action sociale, la gestion d'installations sportives ou de spectacles, l'accueil de jeunes enfants etc. Elles appartiennent donc à des secteurs très diversifiés : 17 au total.

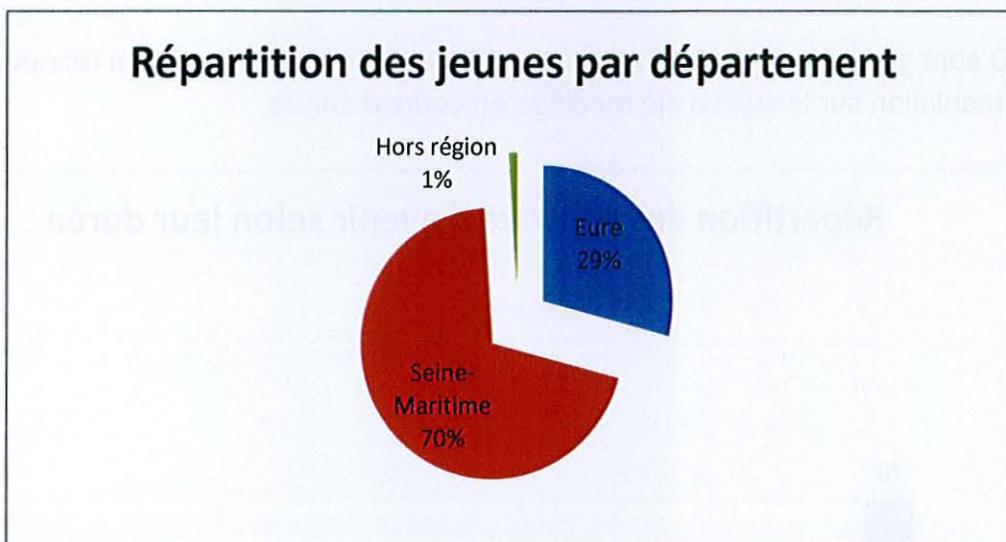
### Répartition des contrats d'avenir par type de structures selon la nomenclature des activités françaises



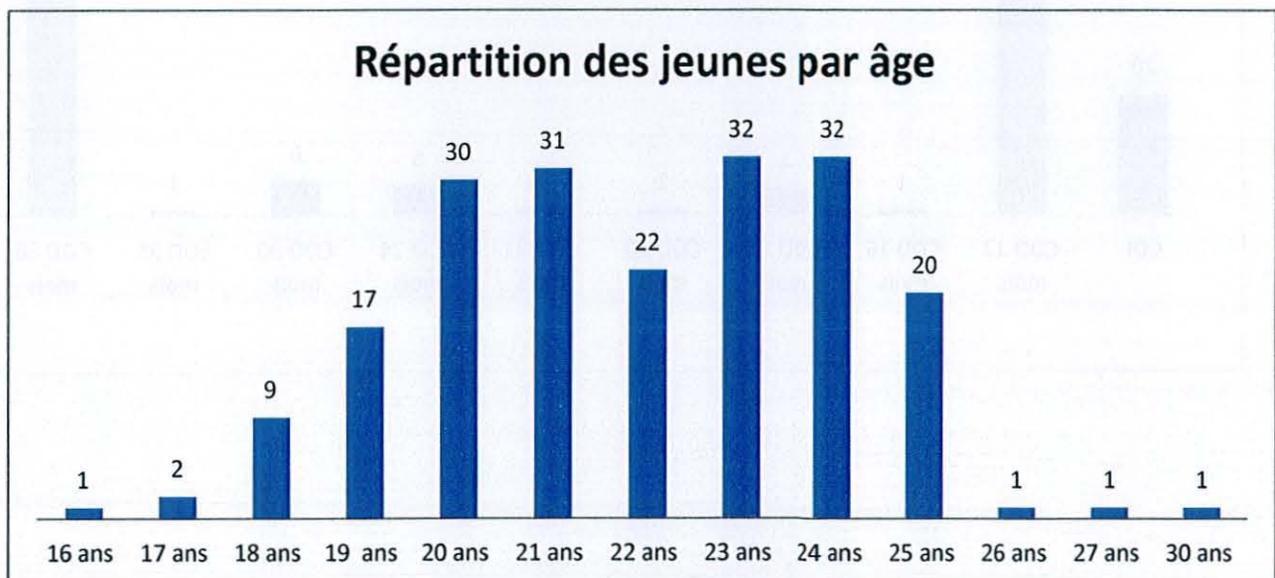
La répartition des jeunes par genre révèle que 62% des jeunes recrutés en emplois d'avenir sont masculins et 38% féminins.



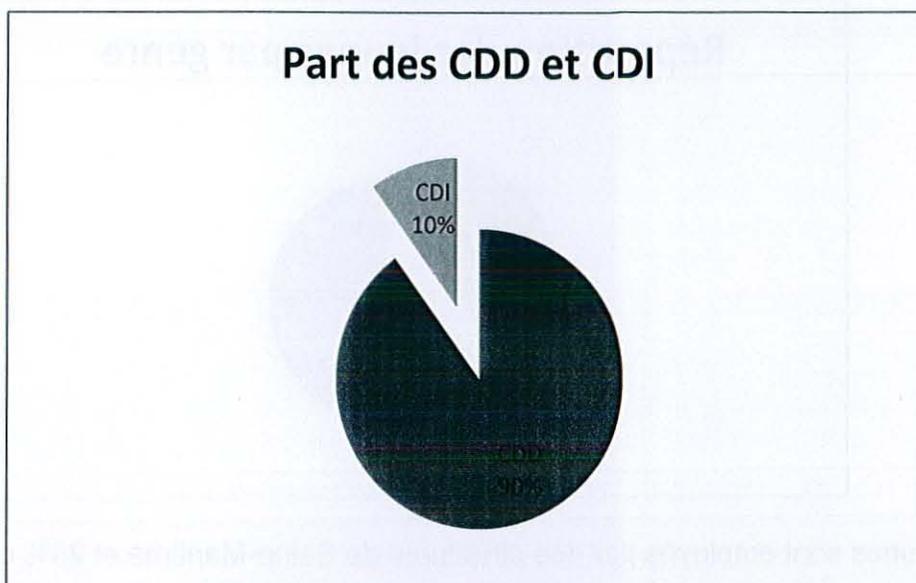
70% des jeunes sont employés par des structures de Seine-Maritime et 29% de l'Eure.



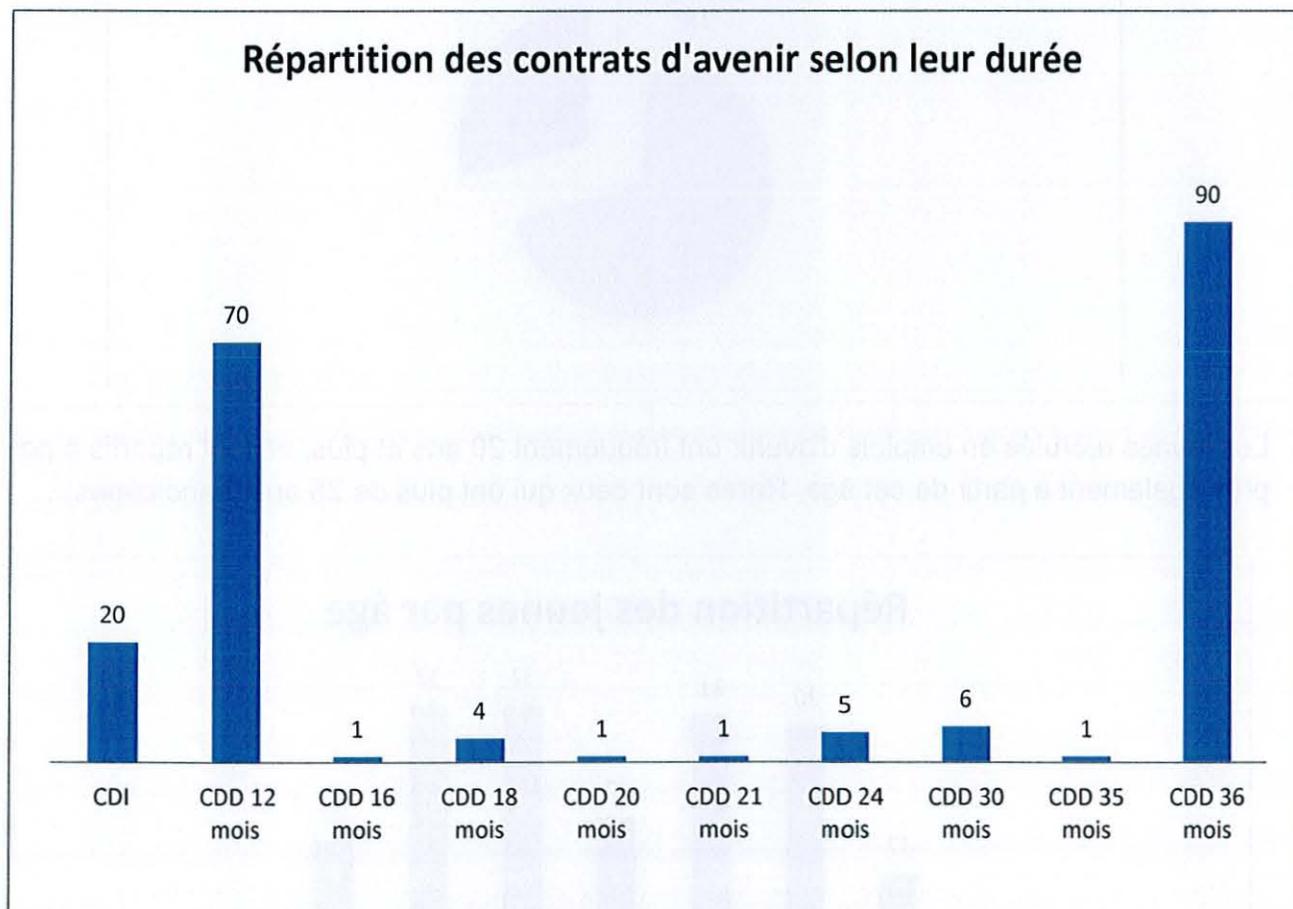
Les jeunes recrutés en emplois d'avenir ont fréquemment 20 ans et plus, et sont répartis à peu près également à partir de cet âge. Rares sont ceux qui ont plus de 25 ans (handicapés).



La répartition des contrats par nature montre que 90% sont à durée déterminée. La part des contrats à durée indéterminée représente cependant 10 %



Les CDD sont généralement signés pour une durée de trois ans, ou un an renouvelable. La réglementation sur le sujet a été modifiée en cours d'année.



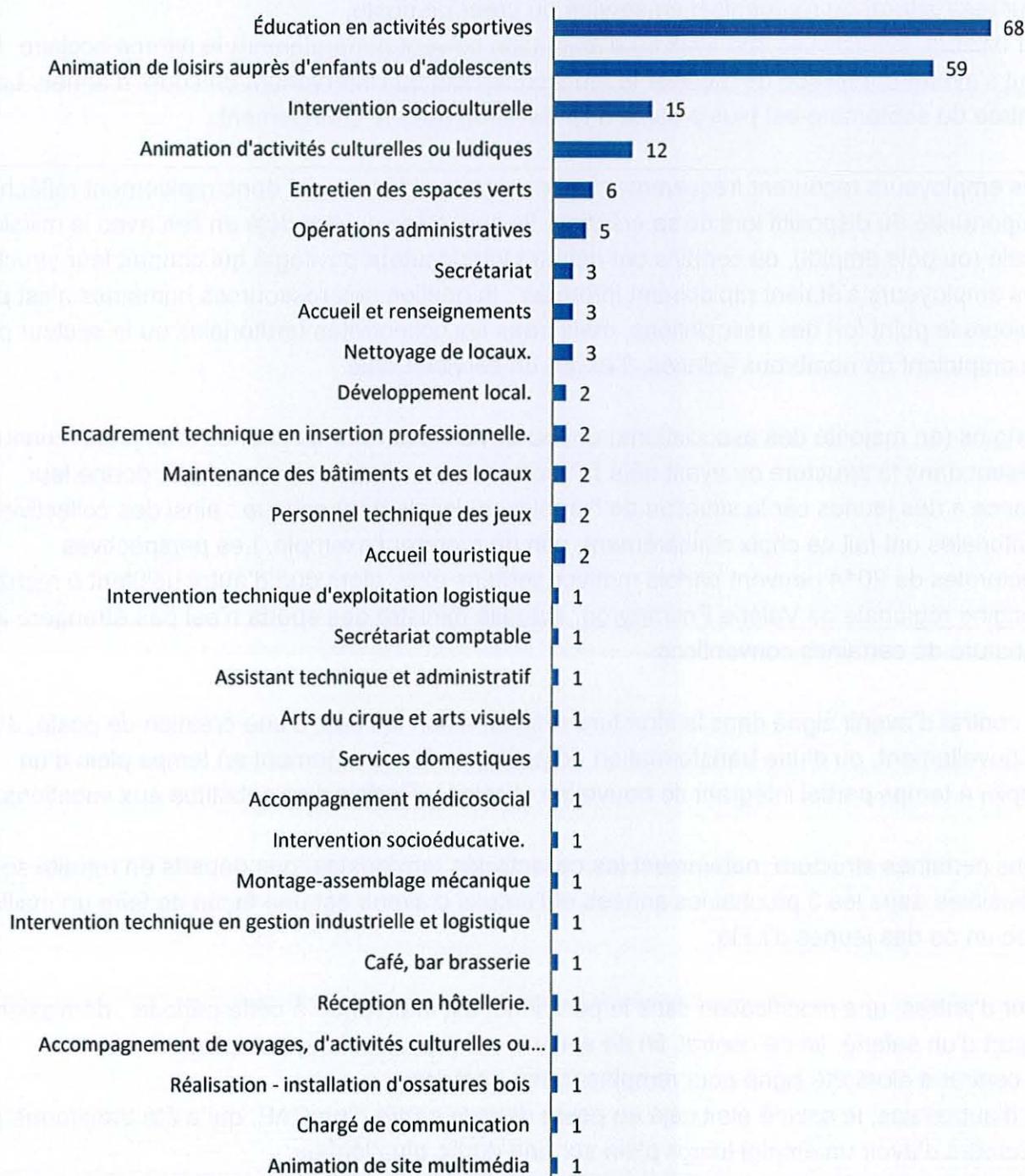
Les contrats signés mentionnent le métier selon la classification du répertoire opérationnel des métiers (ROME). Deux catégories semblent nettement dominer ici :

- ✓ l'éducation en activités sportives
- ✓ l'animation de loisirs auprès d'enfants ou d'adolescents.

Deux autres, très proches, sont également conséquentes : l'intervention socioculturelle et l'animation d'activités culturelles ou ludiques.

Ces structures ont cependant recruté dans 25 autres métiers, comme l'entretien des espaces verts, les opérations administratives, le secrétariat, l'accueil, le nettoyage des locaux etc.

### Répartition des emplois d'avenir par métier (code Rome)



### 3. Le contexte qui a favorisé le recrutement des jeunes en emplois d'avenir :

#### 3.1- Témoignages d'employeurs

Afin de mieux comprendre les raisons qui ont conduit les premières structures à contractualiser des emplois d'avenir, 15 de ces employeurs ont été interrogés. L'échantillon a été constitué en prenant en compte leur répartition par département, par type de structures (associatives, collectivités territoriales et privées marchandes), et par effectifs : certaines ont recruté plusieurs jeunes et d'autres un seul.

**Le contexte favorable résulte** parfois d'une opportunité soudaine : départ d'un salarié, fin de contrat... Mais dans d'autres cas, il a fallu du temps pour s'approprier ce dispositif et l'utiliser pour restructurer ou réorganiser un service ou créer un poste.

Par ailleurs, les activités sportives ou d'animation suivent généralement le rythme scolaire. Il peut s'avérer compliqué de modifier le fonctionnement ou l'intervenant en cours d'année. La rentrée de septembre est plus propice à l'innovation pour le changement.

Ces employeurs recourent fréquemment aux contrats aidés, ils ont donc rapidement réfléchi à l'opportunité du dispositif lors de sa création. Ils sont très souvent déjà en lien avec la mission locale (ou pôle emploi), où certains ont déjà un interlocuteur privilégié qui connaît leur structure. Ces employeurs s'étaient rapidement informés : la gestion des ressources humaines n'est pas toujours le point fort des associations, mais dans les collectivités territoriales ou le secteur privé, qui emploient de nombreux salariés, il existe un service dédié.

Certains (en majorité des associations) ont eu envie de donner sa chance à un jeune connu, présent dans la structure ou ayant déjà fait ses preuves, d'autres ont souhaité donner leur chance à des jeunes car la situation de l'emploi est localement critique : ainsi des collectivités territoriales ont fait ce choix délibérément, afin de montrer l'exemple. Les perspectives électorales de 2014 peuvent parfois motiver certains élus, alors que d'autres hésitent à recruter. L'origine régionale de Valérie Fourneyron, actuelle ministre des sports n'est pas étrangère à la signature de certaines conventions.

Le contrat d'avenir signé dans la structure résulte, selon les cas, d'une création de poste, d'un renouvellement, ou d'une transformation de poste, de l'aménagement en temps plein d'un emploi à temps partiel intégrant de nouvelles missions. Parfois il se substitue aux vacances.

Dans certaines structures, notamment les collectivités territoriales, des départs en retraite sont prévisibles dans les 3 prochaines années et l'emploi d'avenir est une façon de faire un maillage avec un ou des jeunes d'ici là.

Pour d'autres, une modification dans le personnel est intervenue à cette période : démission ou départ d'un salarié, fin de contrat, fin de service civique, arrêt longue maladie.

Le contrat a alors été signé pour remplacer une personne.

En d'autres cas, le salarié était déjà en poste dans le cadre d'un CAE, qui a été transformé pour permettre d'avoir un emploi temps plein sur une durée plus longue.

La réorganisation des services ou des activités, liée par exemple à la réforme des rythmes scolaires, est également une des raisons du recrutement en emploi d'avenir, qui peut être partagée entre mairie et associations.

Certaines associations ont indiqué que ce recrutement leur donnait la possibilité de mener des projets en attente faute de moyens, comme l'aide aux devoirs etc. La mise en place de nouveaux projets en partenariat nécessite un peu de temps et a pu être concrétisée pour la rentrée scolaire de septembre 2013.

Dans l'animation, où interviennent parfois des personnes en situations précaires et sans qualification, l'emploi d'avenir est une réelle possibilité d'avoir du personnel stable, à temps plein, qui peut se former.

D'autres associations, notamment dans le sport, ont voulu développer des activités nouvelles ou des services supplémentaires, comme l'accueil, le secrétariat, l'entretien...

L'emploi d'avenir a parfois été l'occasion de professionnaliser des encadrants sportifs bénévoles et par ailleurs demandeurs d'emploi.

Plusieurs fédérations ont passé des conventions et ont fortement incité leurs clubs à développer ces emplois : ex le football, le handball.

Une des structures (marchande) se trouve dans une dynamique d'emploi porteuse, particulièrement pour les jeunes, où des postes sans qualification sont nécessaires (ex : entretien). Le contrat d'avenir est une opportunité par rapport aux besoins actuels et les perspectives d'évolution, y compris hors région.

Pour les employeurs, **les principaux avantages de l'emploi d'avenir qui font son intérêt :**

- Aide financière conséquente : 35 h pour le prix de 20h ou moins,
- Temps plein, annualisable
- Perspective de pérennisation : durée jusqu'à 3 ans ou CDI : fidélisation du personnel
- Formation obligatoire
- Assouplissement des critères d'éligibilité
- Accompagnement par les missions locales, rapidité, réactivité et efficacité
- Possibilité de rupture dans les 3 premiers mois en cas de problème et possibilité de rupture si le jeune trouve un emploi qui lui plait davantage
- Encadrement du sport contre rémunération possible si le jeune est en formation (ex : BPJEPS en cours, avec un livret de formation ouvert)
- Opportunité de formation localement (ex : BPJEPS APT/LTP à Dieppe), ou formation par correspondance, mise à niveau avec la mission locale, le CRIJ etc.

Cependant, quelques difficultés subsistent :

- situation économique difficile pour beaucoup de petites structures et collectivités,
- peu ou pas de gestion des ressources humaines (sauf collectivités territoriales) et peur de recruter (pour certains élus)
- financements tardifs de l'Agence de Services et de Paiement, besoin de trésorerie
- nécessité de diplôme pour encadrer dans le sport contre rémunération

- manque de candidats, absence de jeunes désœuvrés localement ayant une qualification « bac + 3 », même si les zones de revitalisation rurales sont parfois plus propices que les zones urbaines sensibles pour trouver des personnes qualifiées.
- peur de recruter des personnes sans qualification ou éloignées de l'emploi pour encadrer des publics, dans le sport comme dans l'animation, ou leur confier certaines responsabilités.
- pas d'habitude de recourir au contrat aidé dans les secteurs marchands, souvent les plus porteurs d'emplois : équitation, natation, remise en forme : c'est nouveau pour eux
- absence parfois de formation aux modalités adaptées : les organismes de formation maîtrisent bien l'apprentissage et le contrat de professionnalisation. Ils doivent s'adapter à ce nouveau dispositif et proposer d'étaler la formation sur 1, 2 ou 3 ans
- pas de certitude sur le financement des formations par les OPCA en 2014

### 3.2- Témoignages de jeunes embauchés en emploi avenir

De même, 16 jeunes ont été interrogés afin de mieux connaître le contexte qui leur a permis d'accéder à cet emploi, à partir d'un échantillon de structures représentatif.

Ce public semble assez hétérogène : si certains semblaient très à l'aise, d'autres étaient peu bavards et moins enclins à parler de leur situation, ou de ce qu'ils faisaient avant.

D'après ces jeunes, le recrutement s'est opéré :

- Soit à leur initiative, car ils l'ont proposé à une structure qu'ils connaissaient
- Soit grâce à l'accompagnement par la mission locale, avec proposition d'emplois d'avenir correspondant à leurs possibilités
- Soit du fait de la structure qui les avait repérés après une première expérience, stage, CAE CUI, CDD
- Soit par la proposition d'un parent, membre d'une association.

On retrouve le contexte de professionnalisation des « bénévoles » dans le sport :

- Demandeurs d'emploi, sportifs et « bénévole » dans l'encadrement du sport, éligible donc possibilité de devenir professionnel
- Etudiant STAPS qui propose de développer un club : encadrement, handicapés, scolaire...

Certains évoquent également la création de nouvelles missions : accueil, secrétariat, informatique, alors qu'ils n'ont pas spécialement la fibre sportive (et vont se former en secrétariat). Cela peut être le cas dans un club ou une ligue sportive, un comité départemental...

La professionnalisation concerne aussi les jeunes qui avaient un statut précaire dans l'animation.

- Mise en place d'activités ou projets durables sur l'année, qui vont permettre une amélioration de la qualité de la prestation
- Prise en charge de nouvelles missions : inscription, gestion administrative, voire direction ou coordination, qui deviennent possibles dans le cadre d'un temps plein.

Globalement, il s'agit de jeunes qui se sont pris en main, ont démarché et convaincu une structure ou sont allés à la mission locale. Mais beaucoup ne savent pas encore s'informer, se documenter, saisir les opportunités et d'autres se sont découragés de ne trouver aucune perspective les années précédentes. Ils ne vont plus à la mission locale.

### **Quelques extraits des témoignages :**

« Je suis le champion du monde des contrats aidés : j'ai enchaîné 7 CAE dans l'animation et cumulé 3 ans de chômage, j'avais 25 ans et 10 mois quand j'ai eu l'opportunité de signer ce contrat. Je vais pouvoir passer mon BAFD, devenir responsable d'un accueil de loisirs comme je le souhaitais et pouvoir en vivre...enfin !»

Les jeunes recrutés disent souvent connaître enfin une « bouffée d'oxygène » et évoquent parfois un véritable épanouissement.

« Cet emploi a changé ma vie: un emploi à temps plein, pour 3 ans ou en CDI ! C'est la fin de la galère, la précarité, le chômage, l'angoisse...».

« Cette bonne aubaine m' a en plus permis de m'acheter des vêtements et surtout, de réparer ma voiture qui devenait un peu dangereuse ».

D'autres ne savaient guère où aller, dans quelle direction s'orienter...

« J'avais loupé mon bac, je ne savais pas quoi faire.... J'ai trouvé cet emploi dans une structure liée à l'environnement : finalement, cela me plaît, je crois que je vais y rester et en faire mon métier »

« Surtout, n'oubliez pas : Il faut mettre 20/20 à la mission locale pour leur accompagnement ».

### **Sur le plan professionnel, les situations sont variables :**

Certains souhaitent réellement faire de l'animation ou du sport leur métier, mais leur statut ne leur permettait pas d'en vivre à temps plein ni de façon durable. Ils trouvent ici l'occasion de développer un projet professionnel « pérenne » dans l'animation.

D'autres (ex : intermittents du spectacle) peuvent élargir, par l'animation, un projet professionnel culturel (théâtre, cirque), qui ne leur permettait pas d'en vivre à temps plein.

Parfois, l'emploi d'avenir a permis à des jeunes de rebondir après un problème (ex : terminer le BPJEPS en cours non validé en raison d'un accident).

D'autres ont découverts une ouverture ou une voie professionnelle et sont sortis de « l'errance »

#### 4. Les principaux résultats de l'enquête statistique auprès des structures

Afin de recueillir des données chiffrées pour dégager certaines tendances et orienter les actions, une enquête statistique a été envoyée à toutes les structures ayant recruté un jeune en emploi d'avenir, identifiées dans les champs jeunesse et sports. Quelques unes, jugées éloignées de ce champ ont été enlevées du listing.

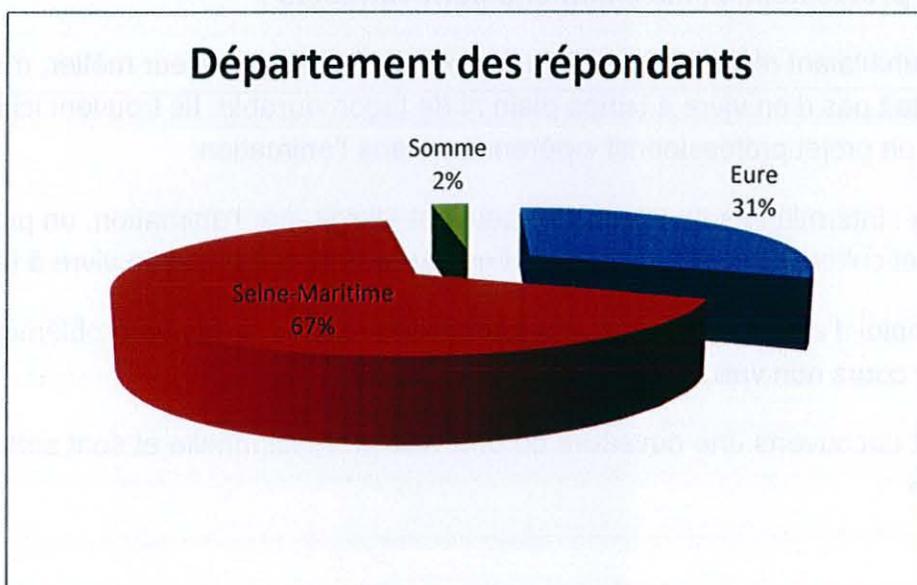
Le questionnaire a d'abord été élaboré, testé puis finalisé lors du bilan intermédiaire du 8 octobre et mis en ligne. Les premières questions concernent la structure, les suivantes se rapportent au jeune. Il a alors été recommandé aux structures qui en emploient plusieurs, de ne répondre qu'une seule fois aux questions concernant l'employeur, mais de remplir celles portant sur le jeune pour chacun des recrutés.

Le mailing a permis d'alléger la procédure d'enquête, mais pose encore quelques soucis pour identifier les interlocuteurs, leur permettre d'accéder à l'information puis de répondre au questionnaire en ligne. Sur 273 contrats; seules trois adresses méls n'ont pu être identifiées.

Une relance a été faite après 15 jours pour augmenter le taux de réponse, par mail mais également par téléphone, en lien avec les personnels de la DRJSCS et des DDCS de l'Eure et de Seine-Maritime. Les employeurs et les jeunes contactés auparavant lors des témoignages avaient par ailleurs été sensibilisés à cette enquête.

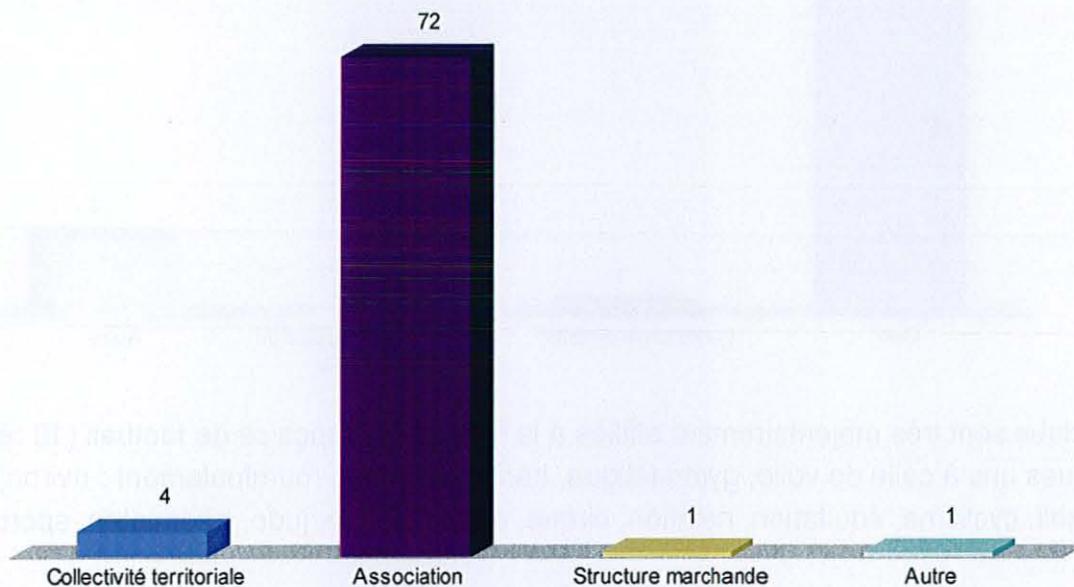
Cette méthode s'est avérée efficace, puisque 110 réponses ont été obtenues au total, soit 41%. Elles émanent de 78 structures. En voici les principaux enseignements :

**Origine géographique :** les 2/3 tiers des répondants proviennent de Seine-Maritime et un tiers de l'Eure, ce qui est représentatif de l'emploi en général dans la région. On observe que 2 réponses viennent de la Somme.



**Statut juridique** : sur les 78 structures répondantes, les associations sont prépondérantes. Les collectivités territoriales et le secteur marchand se sont peu investis dans cette enquête. La réponse « autre » émane d'un centre hospitalier, dont le jeune a, entre autres, des missions d'animation en pédiatrie et dont le code Rome l'a identifié dans le champ jeunesse et sports. Cet établissement se situe dans la Somme, mais le jeune habite en Seine-Maritime et a été orienté par une mission locale seinomarine. Cela pose la question de l'identification des emplois d'avenir dans le champ jeunesse et sport de la région. De même ceux des centres équestres peuvent être affectés au secteur de l'agriculture.

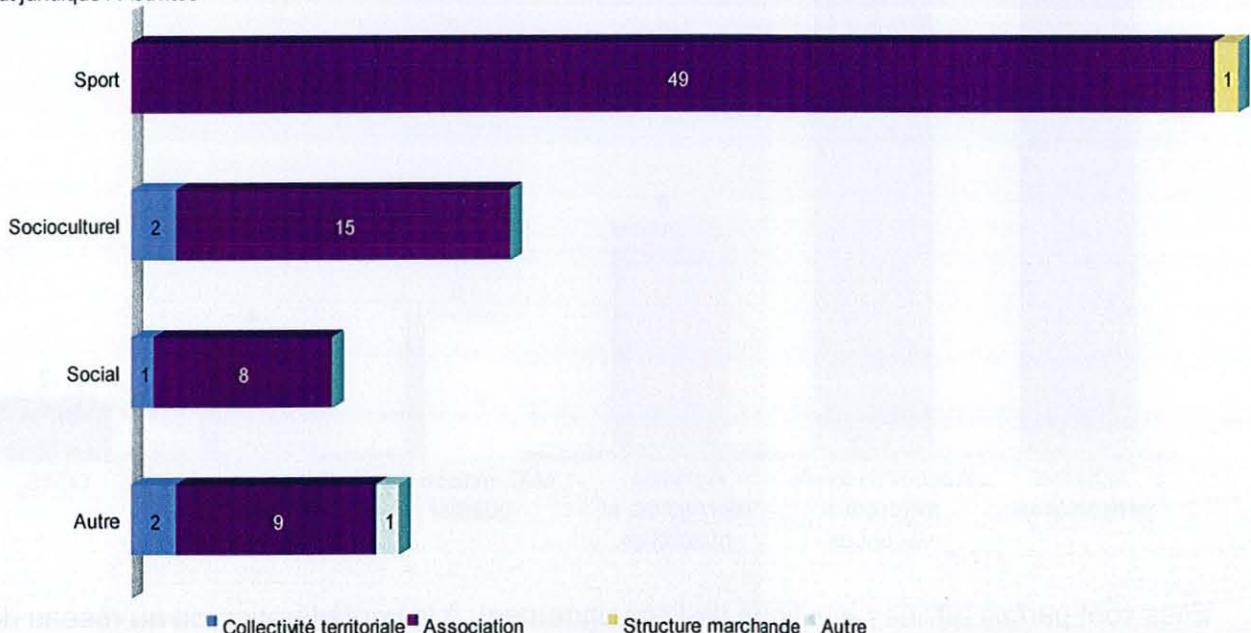
Statut juridique



**Remarque** : les collectivités territoriales et les structures marchandes se sont probablement moins senties concernées par l'enquête car les emplois proposés sont souvent liés à l'accueil, les tâches administratives ou l'entretien (interne ou espace vert) etc.

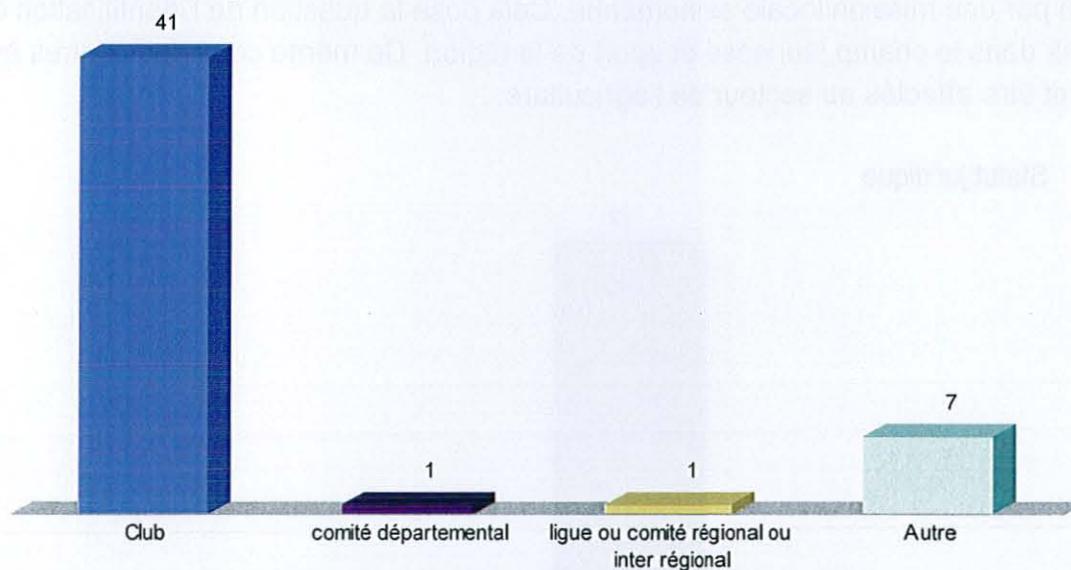
**Activités** : les répondants ont le plus souvent des activités sportives (50), dans une moindre mesure socioculturelles (17), sociales (9) ou autres (12). Cela semble indépendant du statut.

Statut juridique / Activités



**Dans les activités sportives**, les répondants sont essentiellement des clubs, occasionnellement des ligues ou comités départementaux. Les « autres » regroupent des installations liées au sport, comme les bases de loisirs, stades ou CRJS.

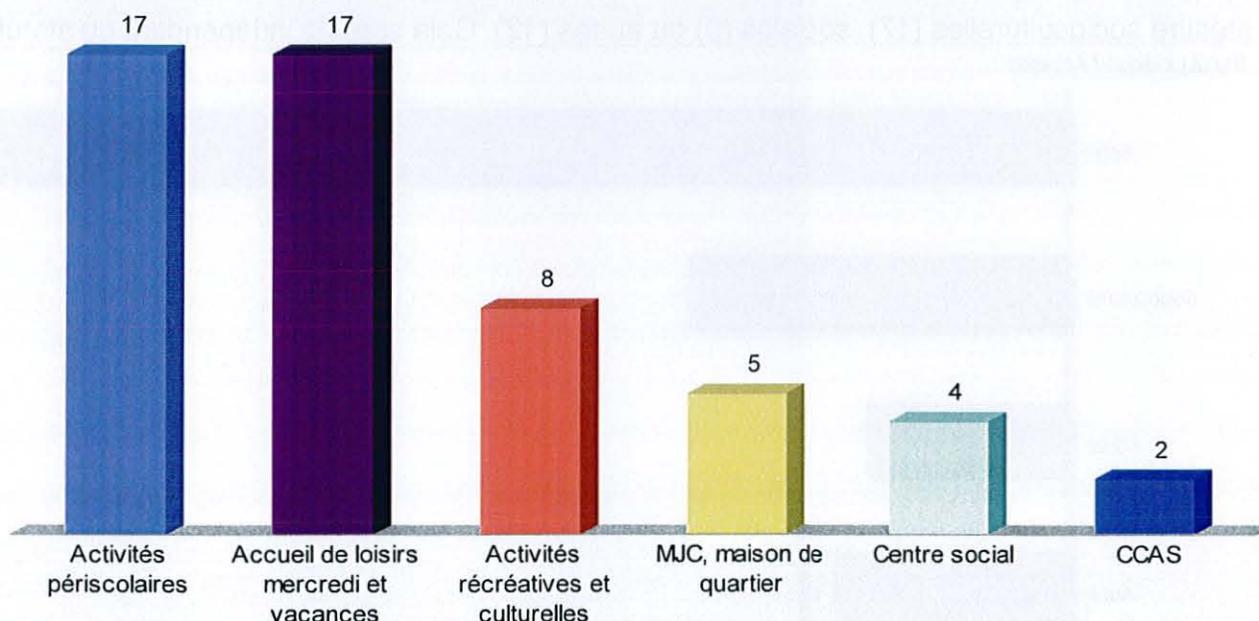
Précision activité sport



Ces clubs sont très majoritairement affiliés à la fédération française de football (19 réponses), quelques uns à celle de voile, gymnastique, hand ball et très marginalement : aviron, basket-ball, golf, cyclisme, équitation, natation, cirque, échec, danse, judo, badminton, sport en milieu rural...

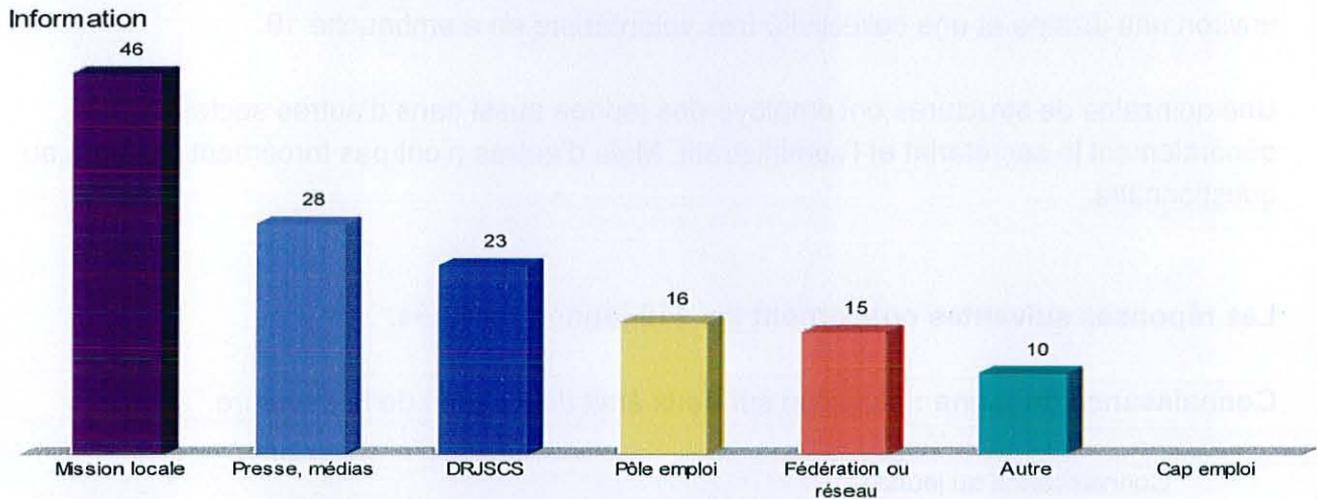
**Dans les activités socioculturelles**, les répondants mettent en œuvre des activités périscolaires, accueils de loisirs, activités récréatives et de loisirs. On trouve également des maisons de quartiers, centres sociaux et quelques CCAS : centre communal d'action sociale

Précision activités socioculturelles

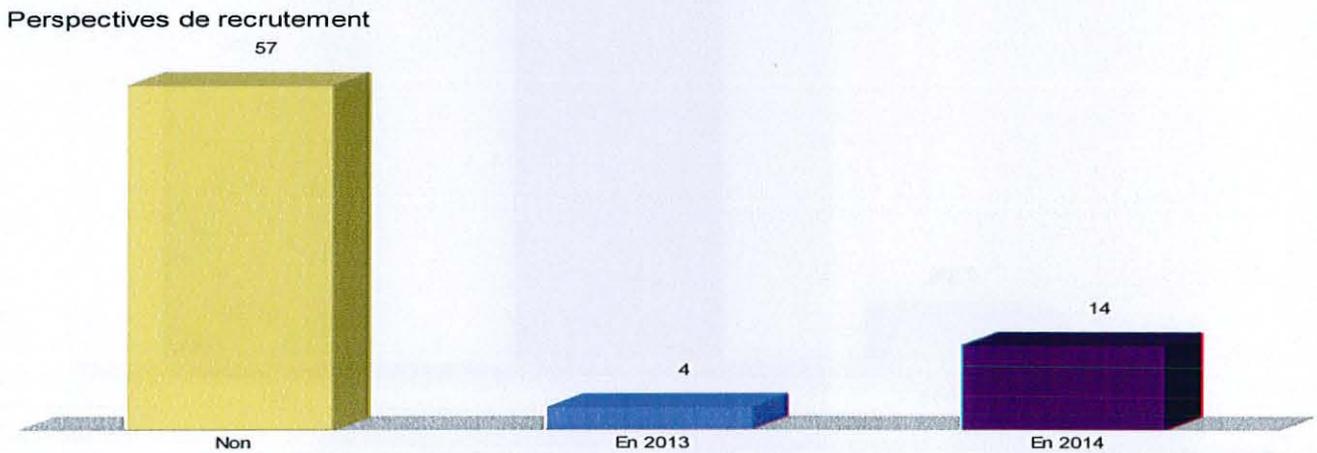


Elles sont parfois affiliées à la ligue de l'enseignement, à la confédération ou au réseau des MJC, celui des ludothèques de France, aux Francas, au CRAJEP...

Information : ces structures ont eu connaissance du dispositif par les missions locales, (avec qui elles sont souvent en contact pour recruter), mais aussi la presse, la DRJSCS, dont on mesure ici l'impact et dans une moindre mesure, Pôle emploi ou leurs réseaux etc. Cap Emploi est chargé de s'occuper plus spécifiquement des publics handicapés.



Une grande partie des répondants n'embauchera pas d'autres jeunes sur ce dispositif, mais un quart envisagent d'en recruter d'autres : 4 en 2013 et 14 en 2014.



Ces 18 structures estiment à 24 le nombre de jeunes qu'elles pensent recruter prochainement. Ce sont essentiellement des associations, mais rappelons qu'elles sont très fortement représentées dans cet échantillon. Elles proviennent des différents secteurs d'activités.



**Effectifs** : hormis les 4 collectivités qui dépassent 100 salariés, la moitié des structures emploie moins de 10 salariés. Cela peut impacter les fonds de formation continue.

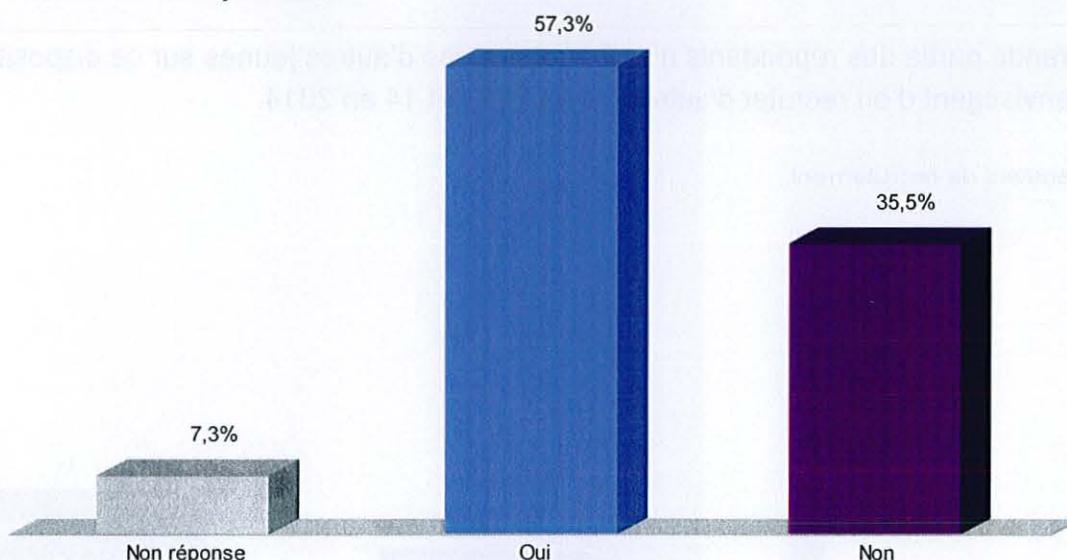
Concernant les emplois d'avenir des champs jeunesse et sports, 8 structures en ont employé un seul, 55 en ont 2, quelques uns atteignent 3 ou 4, quelques gros clubs ou MJC en auraient environ une dizaine et une collectivité très volontariste en a embauché 19.

Une quinzaine de structures ont employé des jeunes aussi dans d'autres secteurs : généralement le secrétariat et l'administratif. Mais d'autres n'ont pas forcément répondu au questionnaire.

**Les réponses suivantes concernent les 110 jeunes recrutés.**

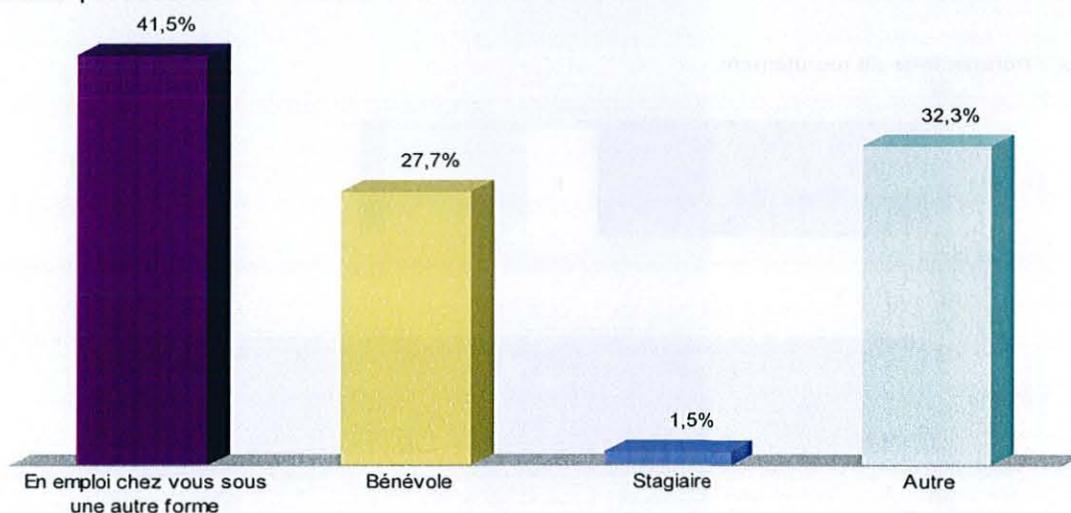
**Connaissance du jeune** : plus d'un sur deux était déjà connu de la structure.

Connaissance du jeune

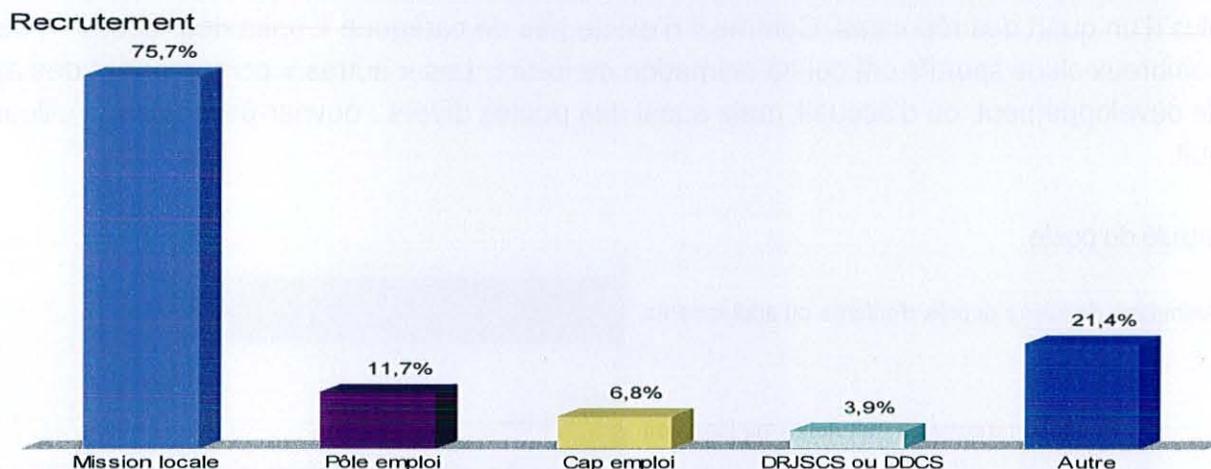


**Raisons** : 41% y avaient déjà travaillé, 28% y étaient bénévoles, mais les stagiaires étaient rares. Un tiers la connaissait autrement : adhérent de l'association sportive ou socioculturelle.

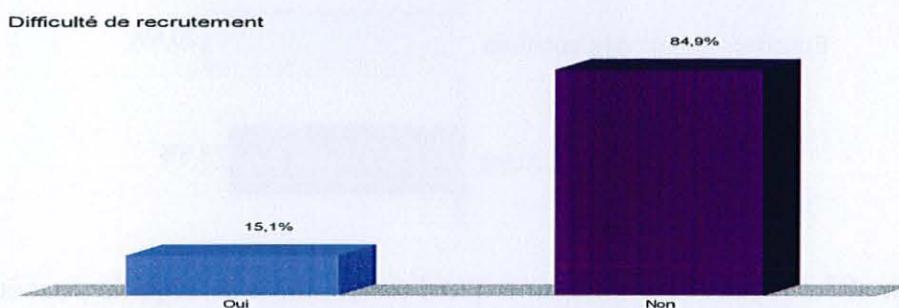
Statut précédent



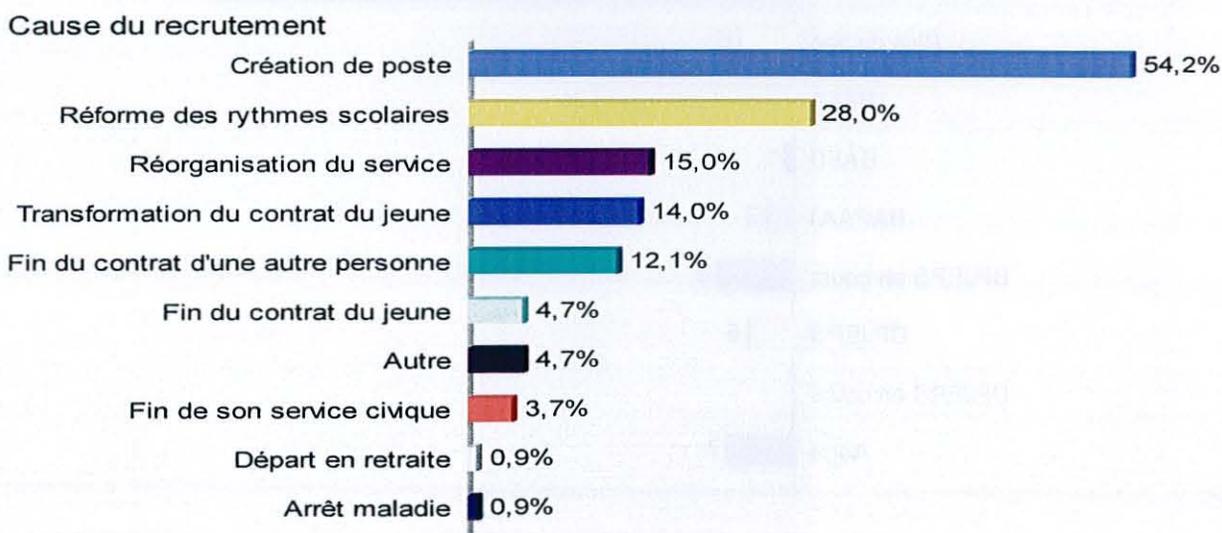
Recrutement : 3 jeunes sur 4 ont été recrutés par le biais de la mission locale, 12% par Pôle emploi, 7% par Cap emploi. La DRJSCS ou les DDCS sont également citées. D'autres acteurs interviennent aussi. Plusieurs réponses simultanées étaient possibles.



**Modalités** : ce recrutement n'a généralement pas été difficile, sauf dans 15% des cas : le plus souvent, il s'agit d'un manque de candidats correspondant au profil recherché.

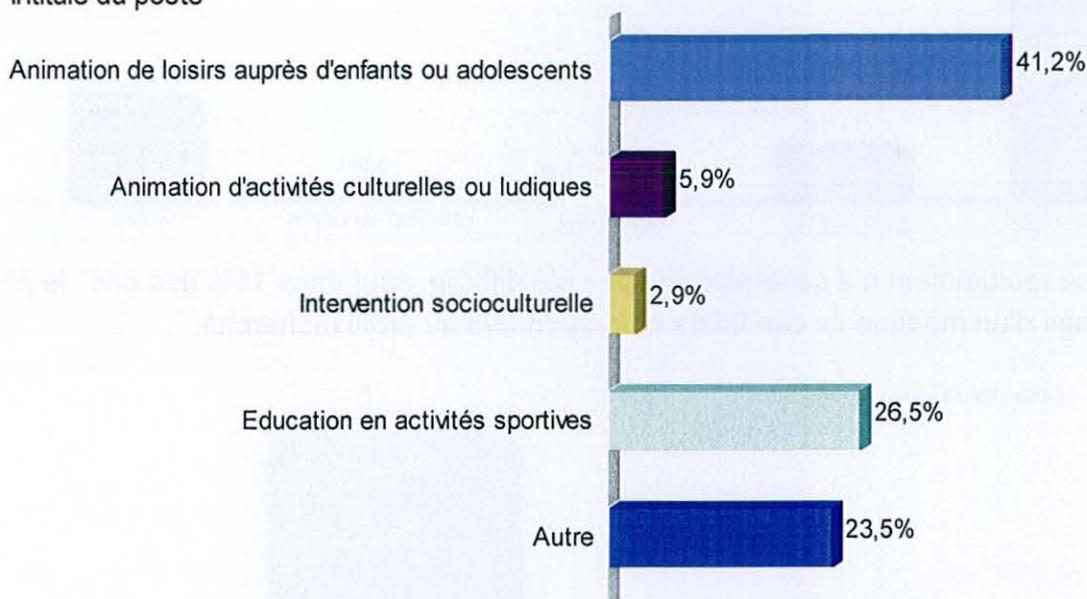


**Raisons du recrutement** : dans plus de la moitié des réponses, il s'agit d'une création de poste. La réforme des rythmes scolaires et la réorganisation des activités qu'elle implique est la seconde cause évoquée. Ce phénomène est important car il va impacter l'ensemble des collectivités en 2014. La réorganisation du service, la transformation du contrat du jeune ou le départ d'une autre personne sont moins souvent citées. L'emploi d'avenir est parfois l'occasion de garder le jeune après la fin d'un contrat ou de son service civique. Le remplacement d'un salarié malade ou parti en retraite est occasionnel.



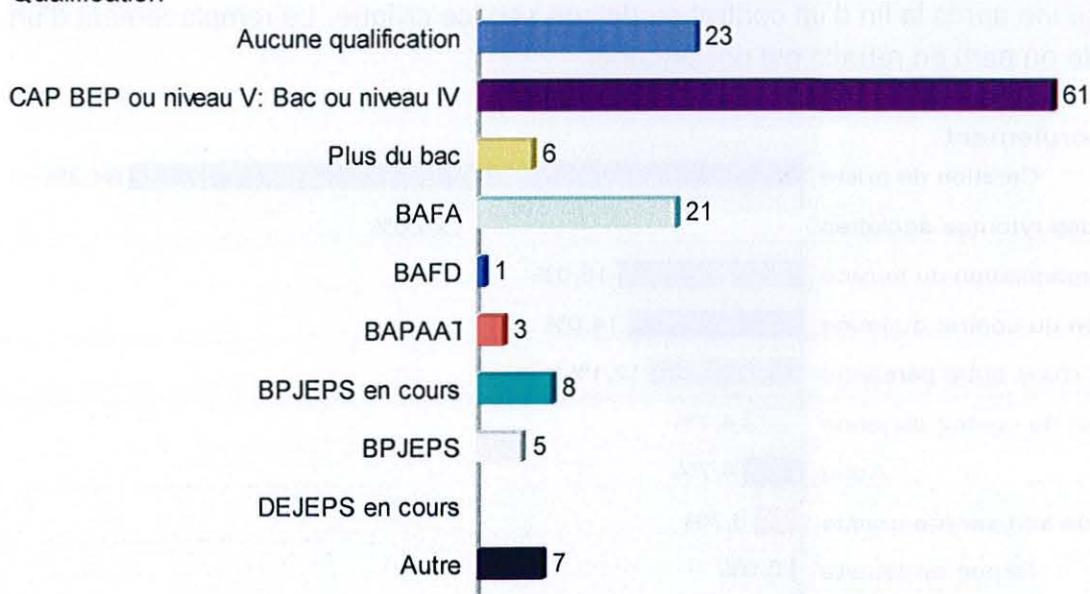
**L'intitulé du poste** : le contrat prévoit de choisir un intitulé de poste parmi les codes du Rome. 8 n'ont pas répondu car ils ne s'en souvenaient probablement plus. On constate ici que, malgré le nombre important de structures sportives dans l'échantillon, le poste le plus fréquemment cité concerne l'animation de loisirs, 41%, alors que l'éducation sportive concerne seulement un peu plus d'un quart des réponses. Comme il n'existe pas de catégorie « animateur sportif », de nombreux clubs sportifs ont coché animation de loisirs. Les « autres » comprennent des agents de développement, ou d'accueil, mais aussi des postes divers : ouvrier-paysagiste, veilleur de nuit.

#### Intitulé du poste

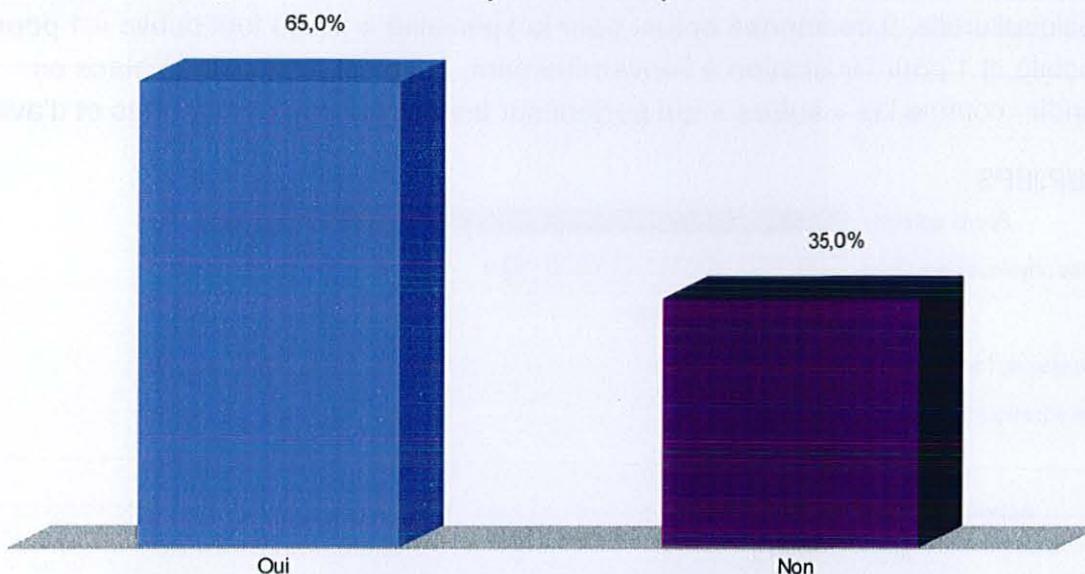


**Qualification** : 23 candidats n'ont aucune qualification, mais la majorité possède un CAP, BEP ou le bac, 6 ont un niveau supérieur au bac (et habitent en Zone Urbaine Sensible ou en Zone de Revitalisation Rurale). Plusieurs réponses étaient possibles : ainsi d'autres diplômes, notamment ceux des champs jeunesse et sports, ont pu être identifiés : BAFA, BAFD, BPJEPS...

#### Qualification

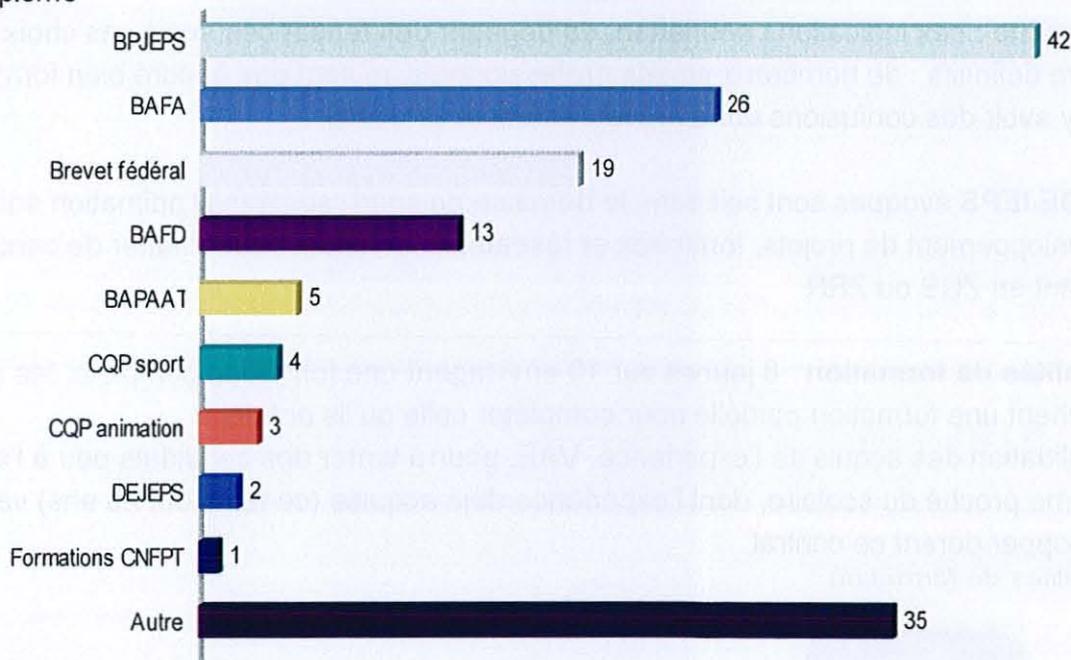


**La formation envisagée** : 2 jeunes sur 3 la situe dans le domaine de la jeunesse et des sports. L'impact sur les formations du secteur peut donc être important : il est nécessaire de l'anticiper. Formation envisagée dans le domaine jeunesse et sports



**Diplôme visé** : 42 jeunes envisagent de passer un BPJEPS, 5 le BAPAAT et 2 un DEJEPS. Curieusement, les diplômes de l'animation volontaire sont souvent cités par ces salariés (BAFA: 26 et BAFD: 13). Ils semblent constituer un début de projet professionnel (ex : BAFA puis BPJEPS).

Diplôme

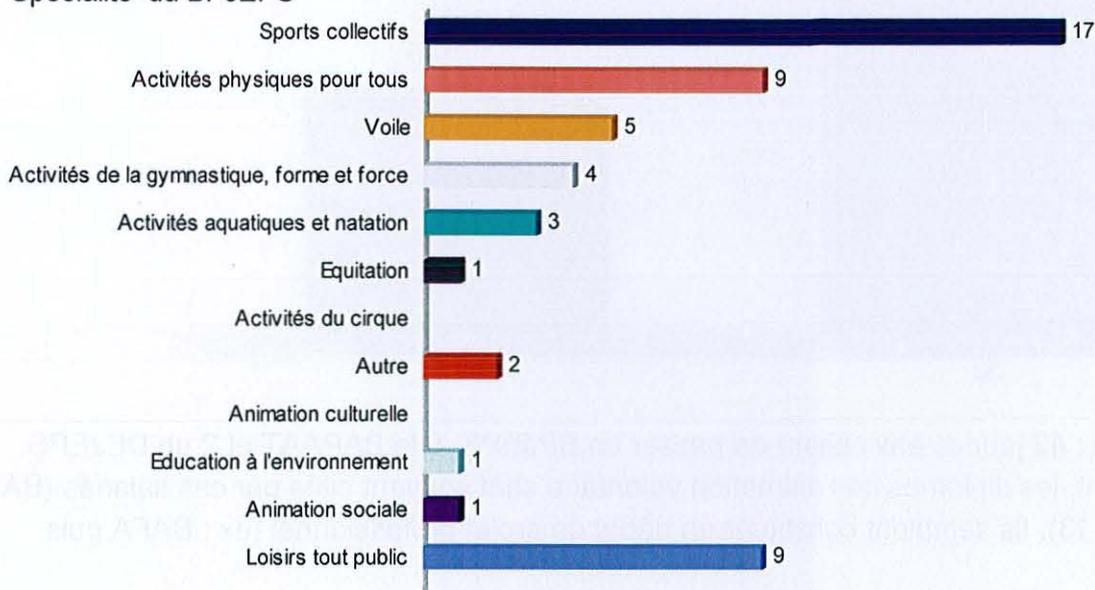


**Remarque** : la catégorie « autre » comporte de nombreux brevets fédéraux, notamment football, qui auraient pu être identifiés ailleurs, mais aussi des diplômes variés : secourisme, informatique, démarche qualité, vente, création d'entreprise, éco-mobilité, environnement, accompagnateur en insertion professionnelle, encadrement de publics handicapés, voire sans aucun lien avec le champ : plombier chauffagiste, agent de sécurité, opérateur technique en industrie (au sein des collectivités territoriales).

**Option du BAPAAT** : le BAPAAT est rarement cité et la demande, lorsqu'elle est exprimée est de 2 options « loisirs tout public » et 1 « loisirs du jeune et de l'enfant ».

**Spécialités du BPJEPS** : 17 jeunes s'orientent vers la spécialité « sports collectifs », ce qui n'est guère surprenant au vu du nombre de clubs de football répondants. 9 envisagent les activités physique pour tous, 5 la voile, 4 la gymnastique, forme, force, 3 la natation. Dans l'animation socioculturelle, 9 personnes optent pour la spécialité « loisirs tout public » 1 pour l'animation sociale et 1 pour l'éducation à l'environnement, qui n'est pas mise en place en Haute-Normandie, comme les « autres » qui portent sur les activités de randonnées et d'aviron.

Spécialité du BPJEPS



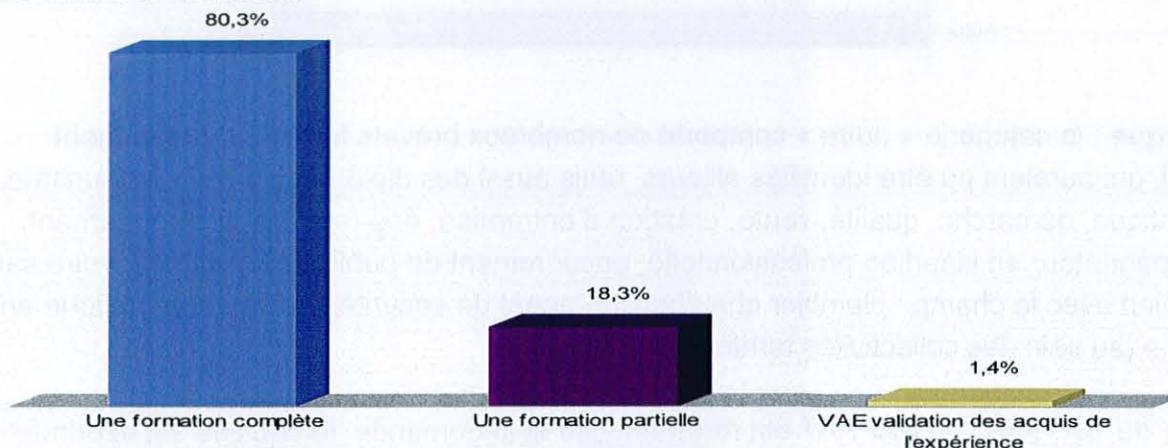
**Remarque** : ces indications permettent de dégager des tendances, mais ces choix ne sont pas encore définitifs : de nombreux projets professionnels ne sont pas encore bien formalisés, il peut y avoir des confusions entre brevet fédéral et BPJEPS.

**Les DEJEPS** évoqués sont soit dans le domaine du sport, soit dans l'animation socio culturelle, « développement de projets, territoires et réseaux ». Ce choix peut émaner de candidats habitant en ZUS ou ZRR.

**Modalités de formation** : 8 jeunes sur 10 envisagent une formation complète, les autres cherchent une formation partielle pour compléter celle qu'ils ont déjà.

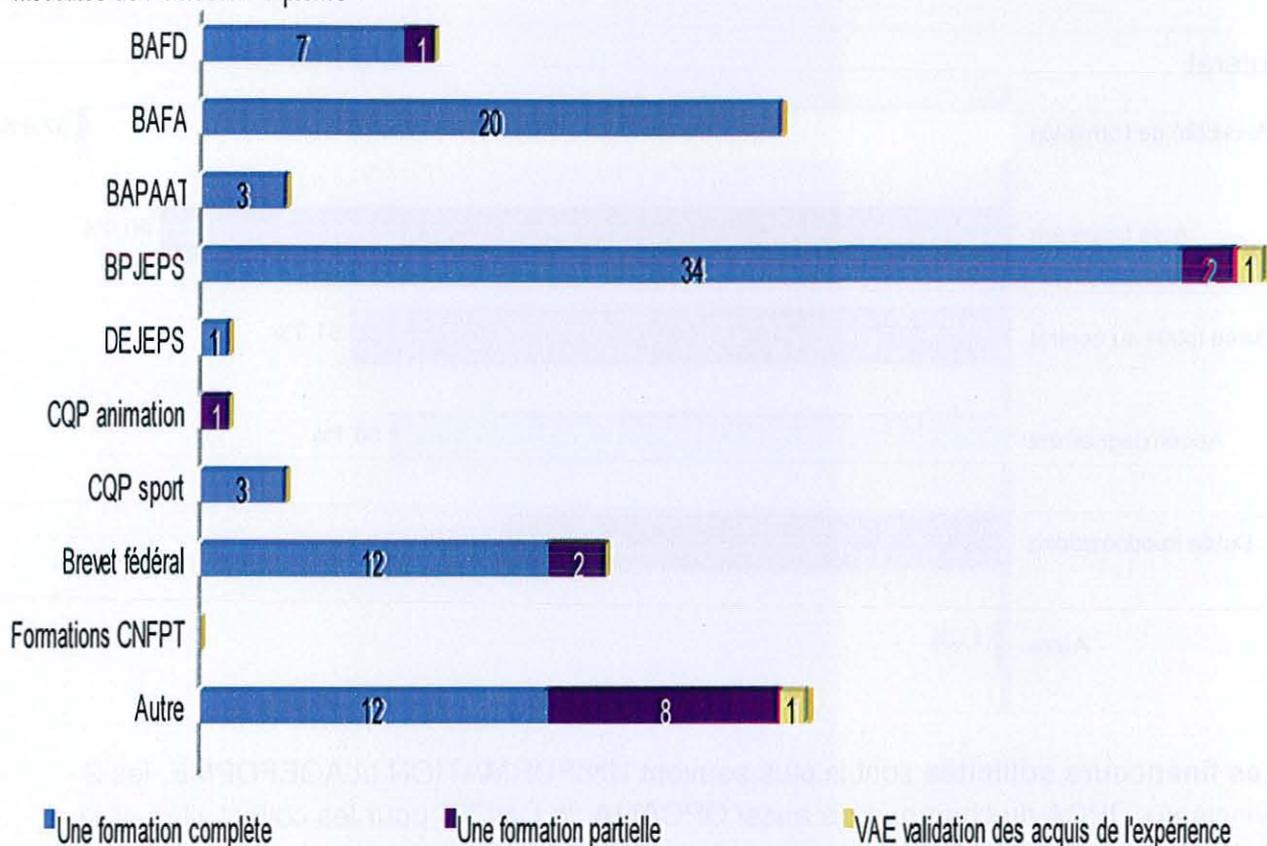
La validation des acquis de l'expérience, VAE, pourra tenter des candidats peu à l'aise dans un système proche du scolaire, dont l'expérience déjà acquise (certains ont 25 ans) va se développer durant ce contrat.

Modalités de formation



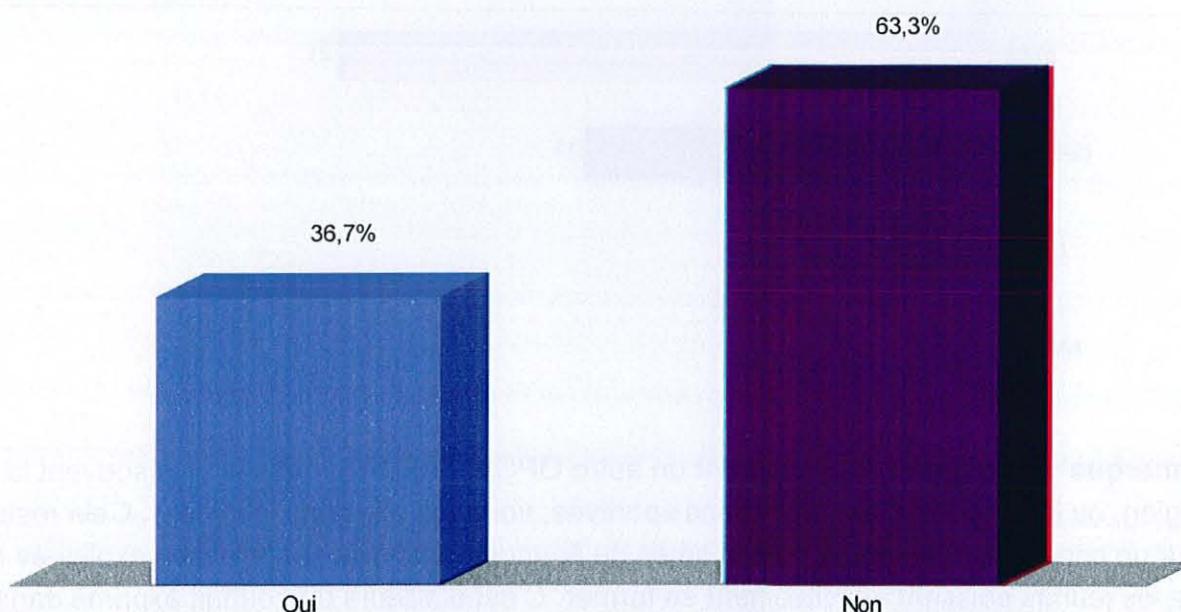
Remarque : les formations partielles concernent peu les diplômés du champ jeunesse et sports.

### Modalités de formation / Diplôme



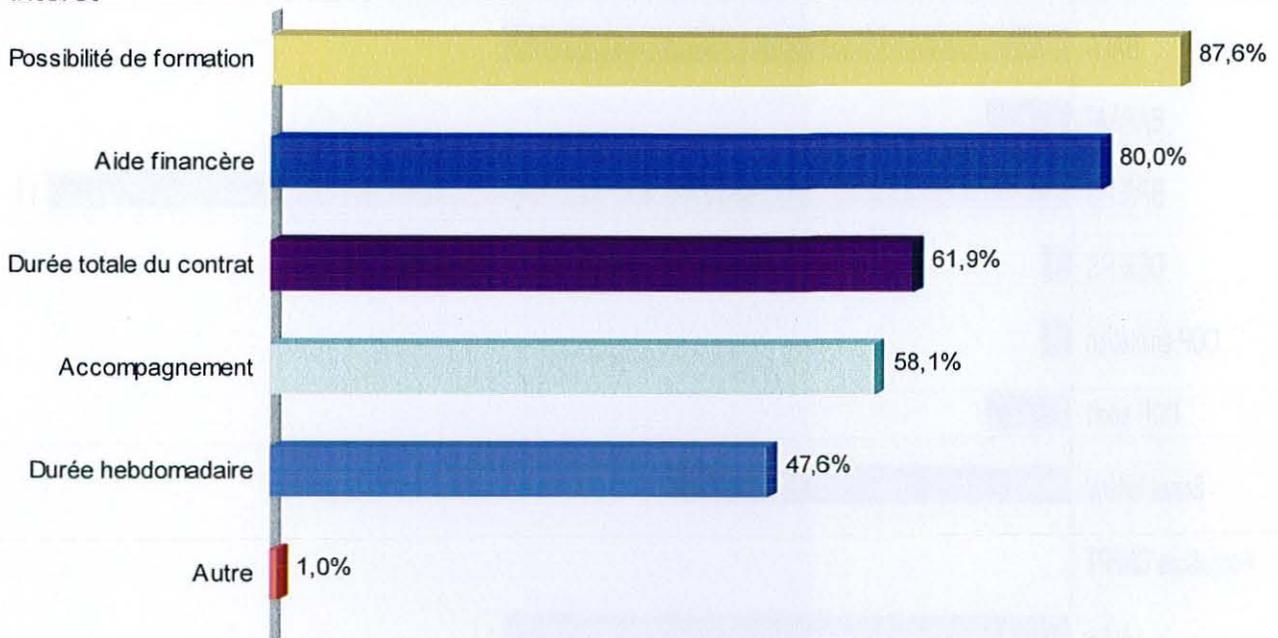
**Début de formation** : un tiers a commencé à se former, mais les volumes de formations les plus importants viendront par la suite : de nombreux contrats ont été signés pendant l'été, soit peu avant l'enquête.

### Début de formation



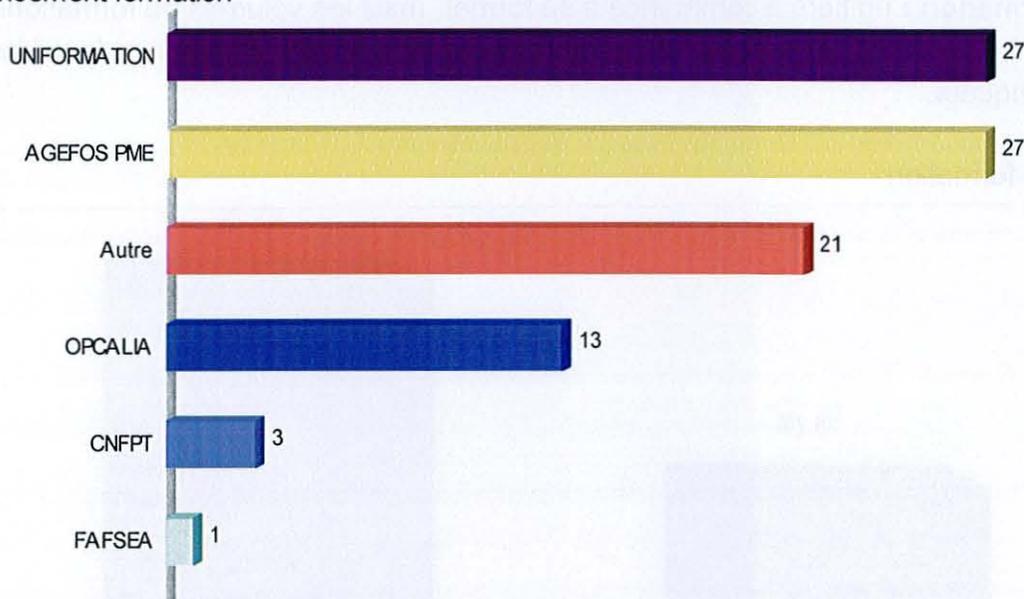
L'intérêt du contrat réside surtout dans ses possibilités de formation (prise en charge par les OPCA), l'aide financière conséquente, la durée totale, jusqu'à 3 ans ou CDI, l'accompagnement ainsi que la durée hebdomadaire, 35h.

### Interêt



Les financeurs sollicités sont le plus souvent UNIFORMATION et AGEFOPME, les 2 principaux OPCA du champ, mais aussi OPCALIA, le CNFPT pour les collectivités et le FAFSEA pour l'équitation.

### Financement formation



**Remarque :** les « autres » concernent un autre OPCA, l'AFDAS, mais le plus souvent la Région, ou le CNDS via les fédérations sportives, voire les missions locales.... Cela reste flou pour un certain nombre et les mécanismes de financements devront être bien expliqués pour que les jeunes puissent effectivement se former. C'est d'ailleurs un souhait exprimé dans les suggestions. La formation professionnelle continue n'est pas encore bien maîtrisée par les acteurs du champ jeunesse et sports.

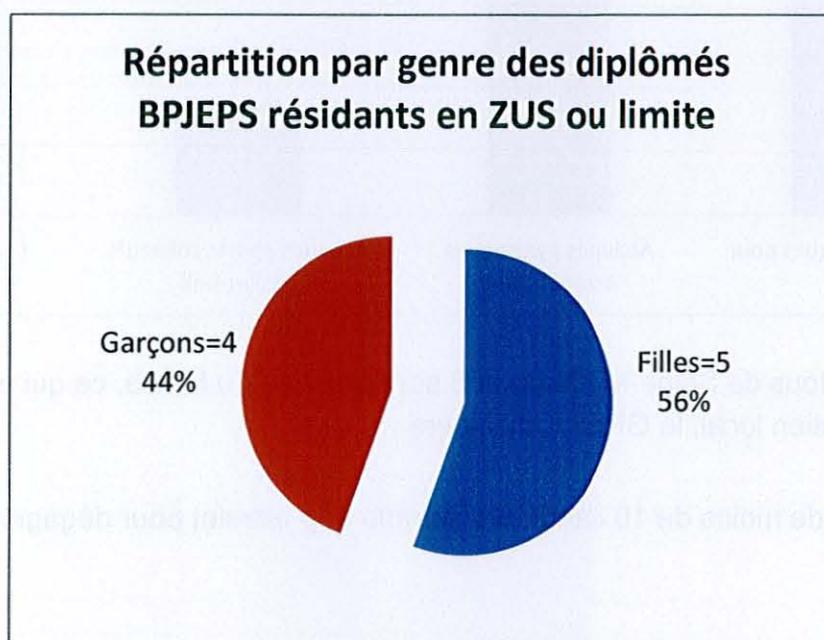
## 5. La base de données des candidats potentiels aux emplois d'avenir

### 5.1. Profil des diplômés du BPJEPS habitant en ZUS ou en zone limitrophe :

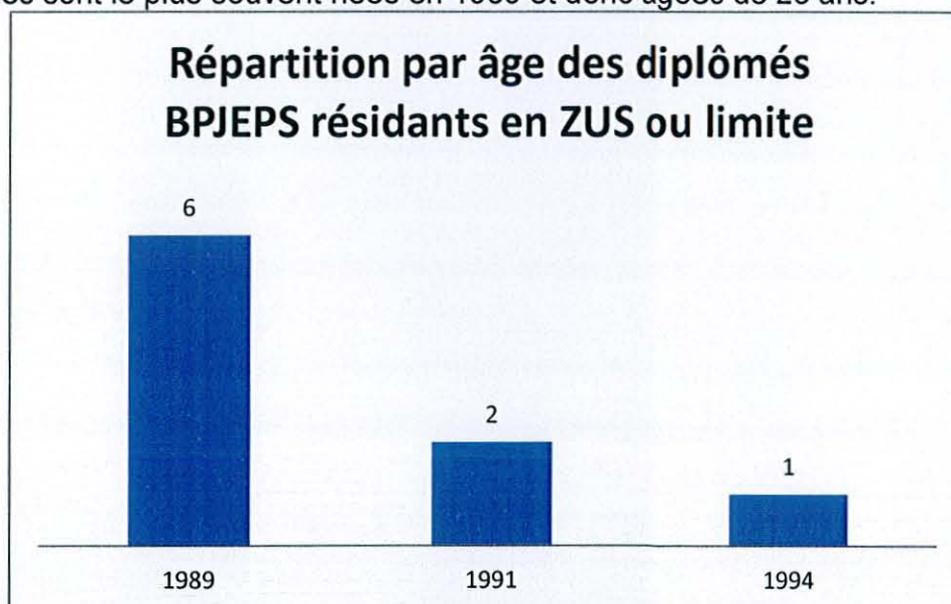
Dans le fichier des diplômés du BPJEPS, toutes spécialités confondues, la DRJSCS a extrait 154 personnes de 16 à 25 ans, la tranche d'âge des publics éligibles aux emplois d'avenir, dont 7 seulement résident en ZUS et 2 en zone limitrophe. C'est donc une population restreinte.

Remarque : ce fichier ne précise pas les personnes porteuses d'un handicap. Il se peut qu'il y ait quelques uns d'éligibles dans la tranche d'âge 25-30 ans, mais non pris en compte ici.

L'analyse du profil de ces jeunes diplômés du BPJEPS<sup>2</sup> éligibles montre que les filles y sont un peu plus nombreuses que les garçons :

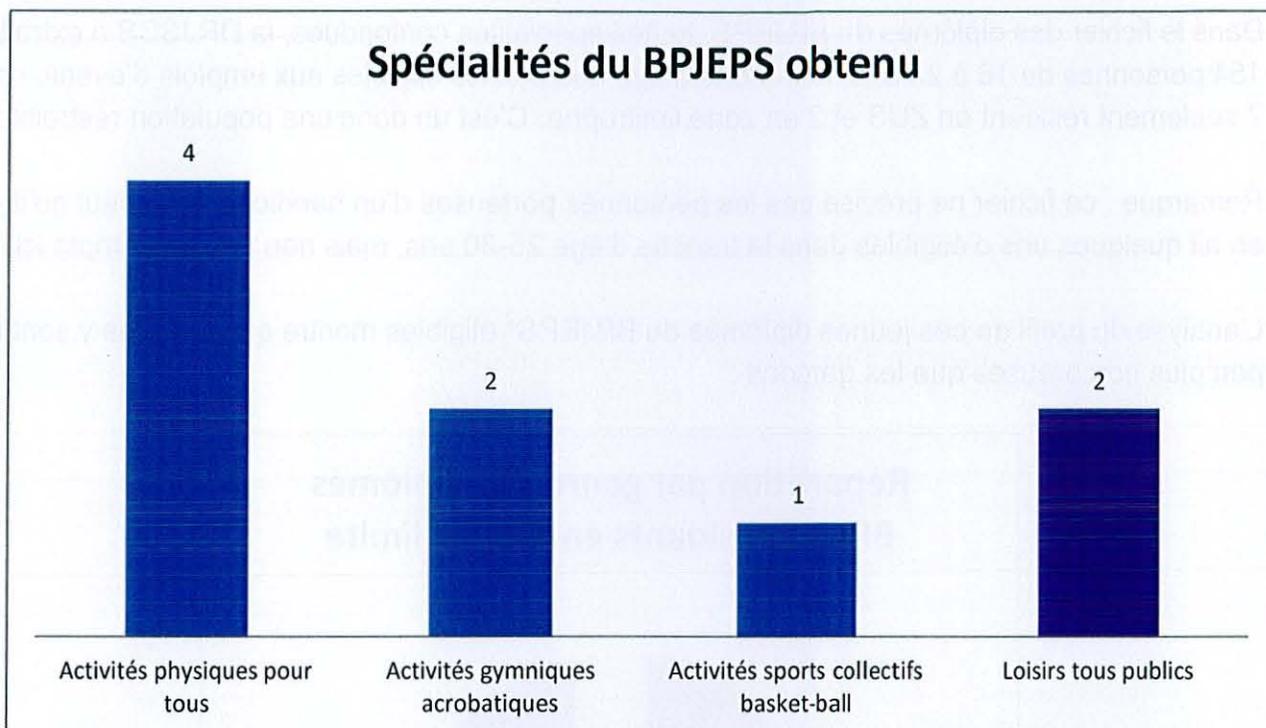


Ces personnes sont le plus souvent nées en 1989 et donc âgées de 23 ans.



<sup>2</sup> Ou d'unités capitalisables complémentaires au BPJEPS

Leur formation concerne le plus souvent des spécialités sportives (7) alors que 2 seulement relèvent de l'animation (loisirs tous publics). La spécialité la plus souvent rencontrée concerne les activités physiques pour tous.

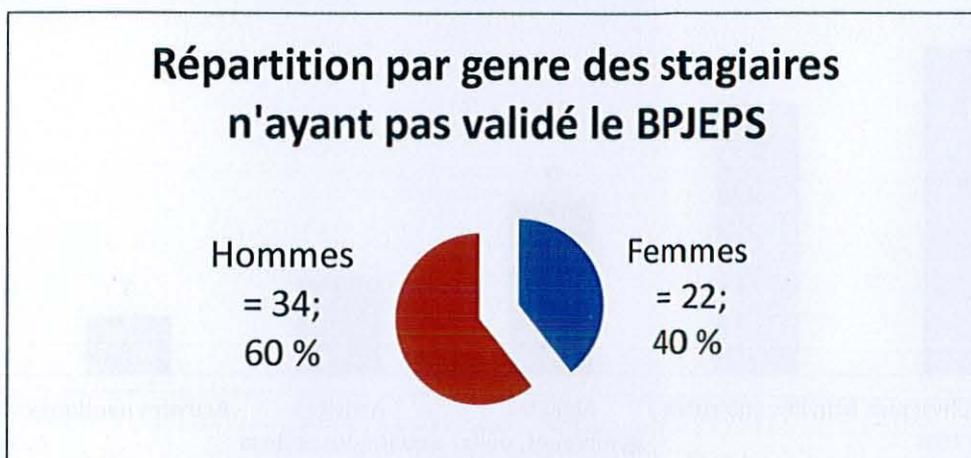


Ils proviennent tous de Seine-Maritime et 5 sont proches du Havre, ce qui est peut être lié au centre de formation local, le GRETA du Havre.

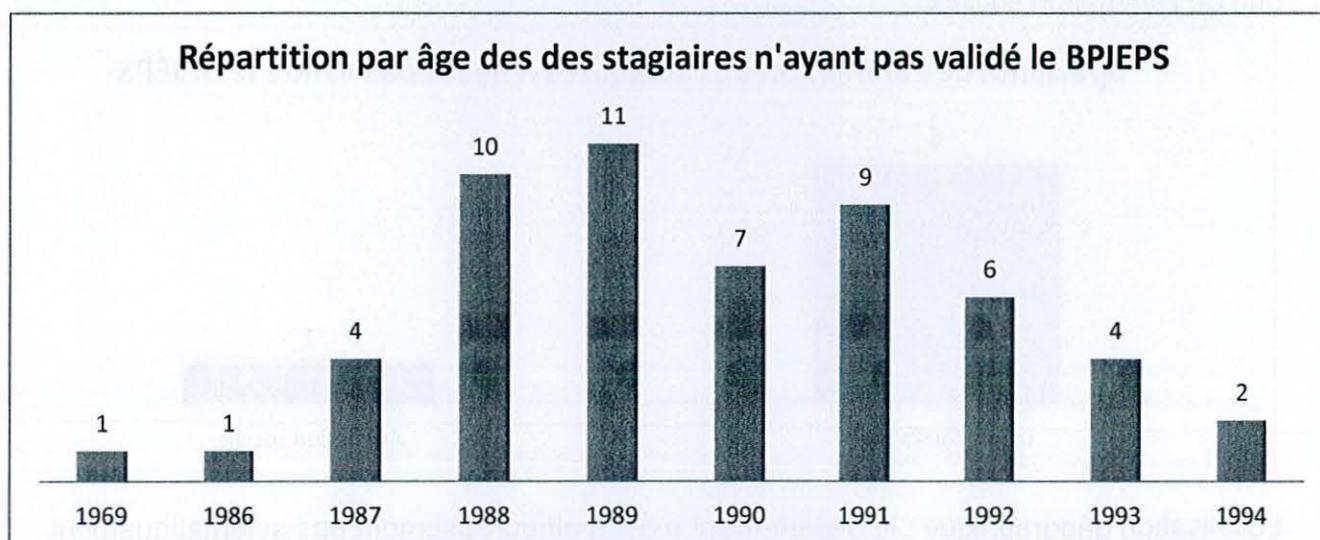
Cet échantillon de moins de 10 candidats semble trop retreint pour dégager un profil type.

## 5.2. Profil des stagiaires en formation n'ayant pas validé la totalité du BPJEPS

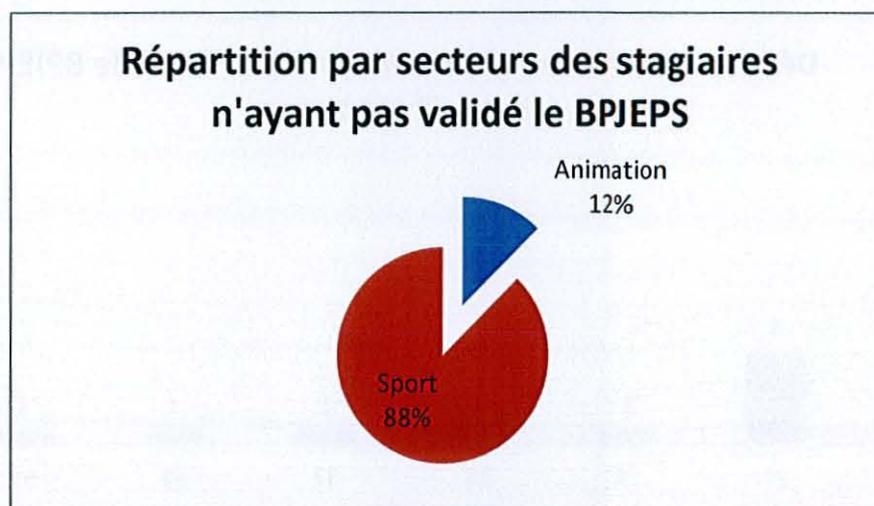
De même, la DRJSCS a extrait de sa base de données, 56 personnes en cours de formation, qui n'ont pas validé l'ensemble des unités capitalisables du BPJEPS, toutes spécialités confondues. Inversement, il s'agit ici le plus souvent d'hommes :



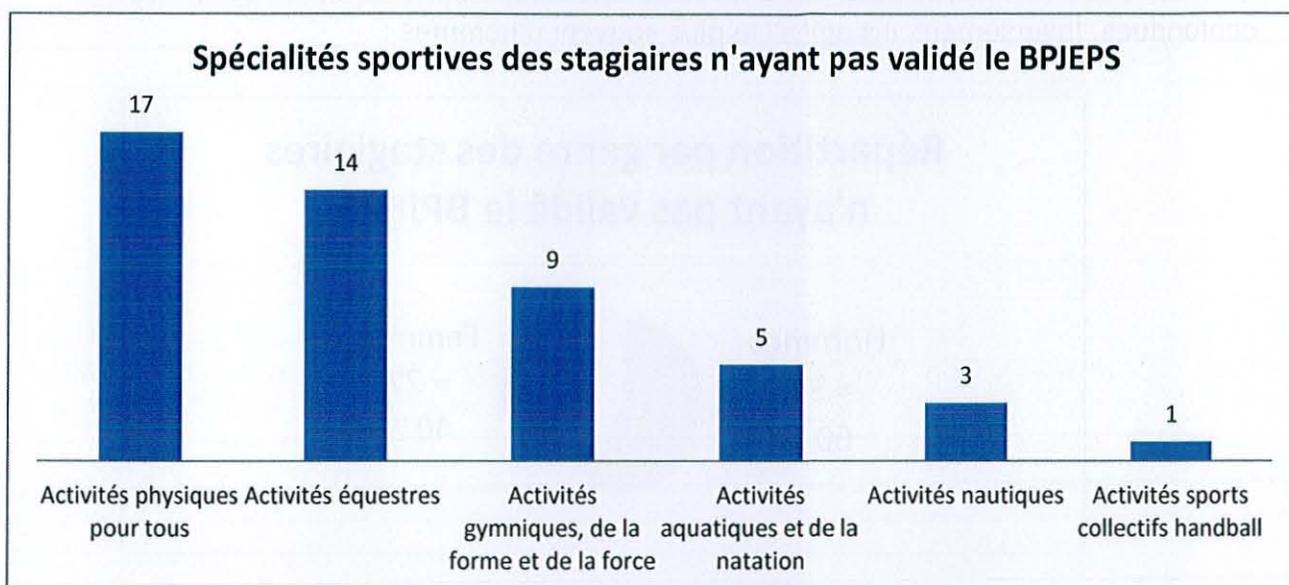
Sont éligibles aux emplois d'avenir les personnes nées entre 1988 et 1997, ou plus si handicap, soit au moins 49 d'entre elles, donc une grande majorité.



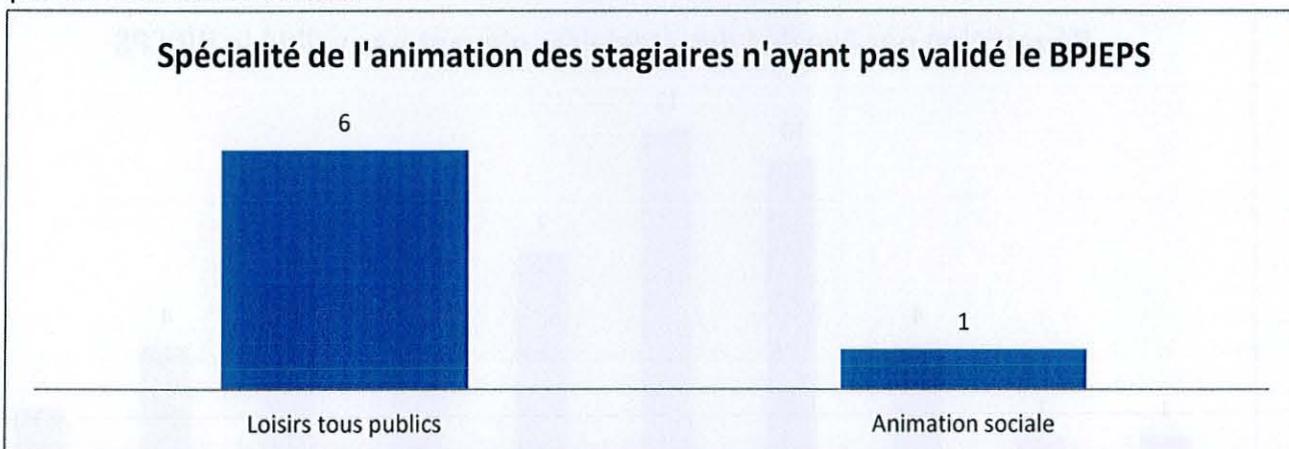
Il s'agit majoritairement de publics en formation dans le domaine du sport :



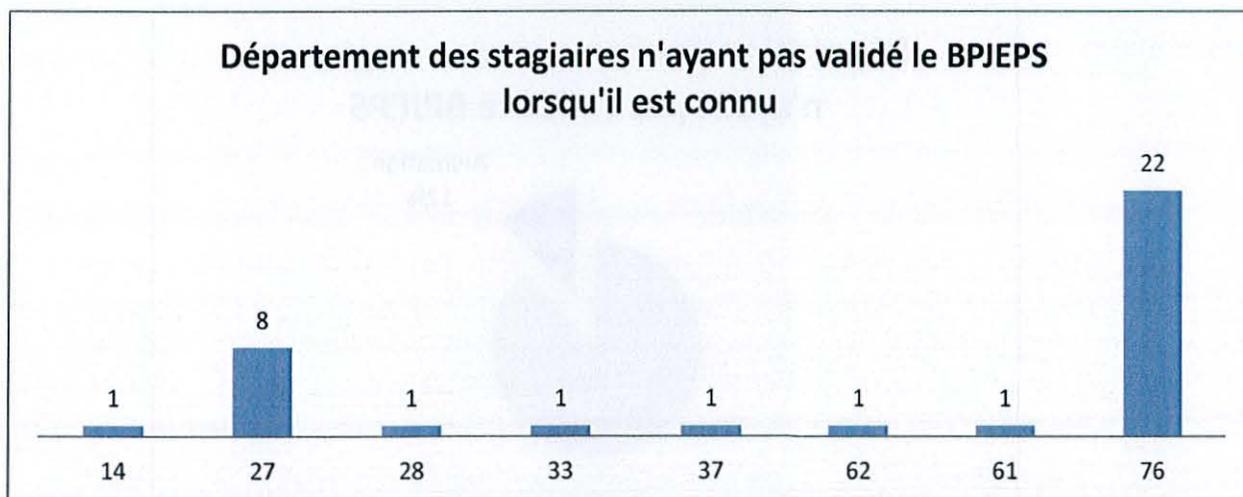
Le détail par spécialités sportives apparait ci-dessous : elles sont variées, avec une prédominance en activités physiques pour tous, activités équestres, activités de la gymnastique, forme force ; et quelques uns en activités nautiques...



Dans l'animation, les non diplômés sont plus souvent issus de la spécialité loisirs tous publics que de l'animation sociale.

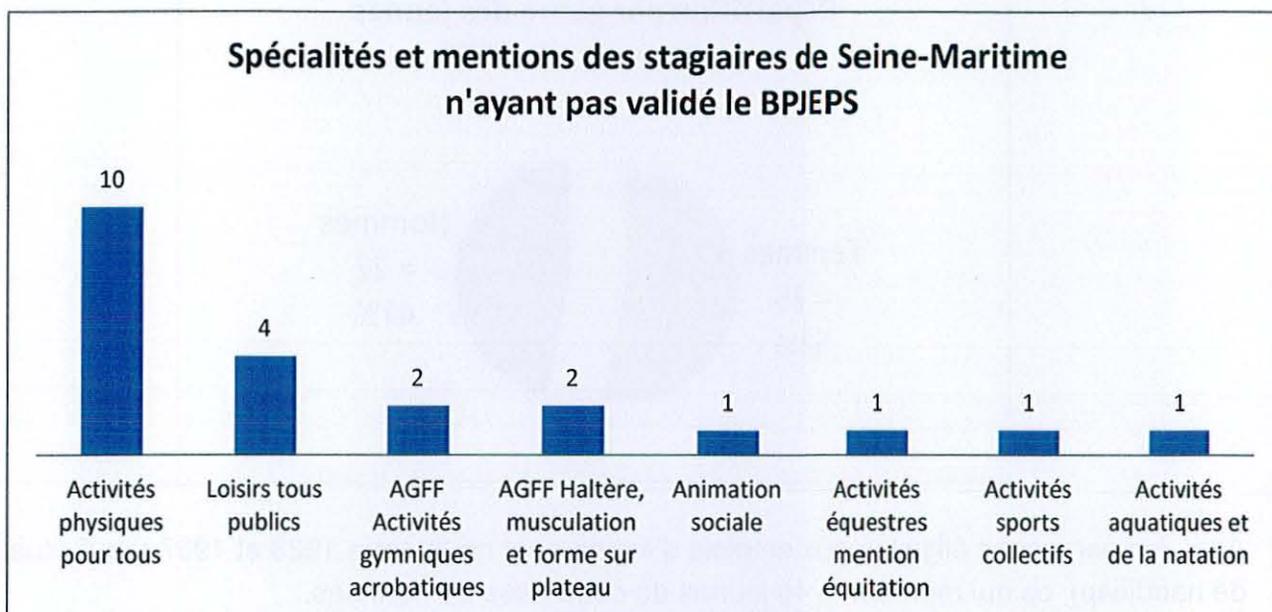


Localisation géographique : le département n'est malheureusement pas systématiquement indiqué dans la base de données. Ces non diplômés sont souvent originaires de Seine-Maritime, plus rarement de l'Eure et quelques uns d'autres départements.

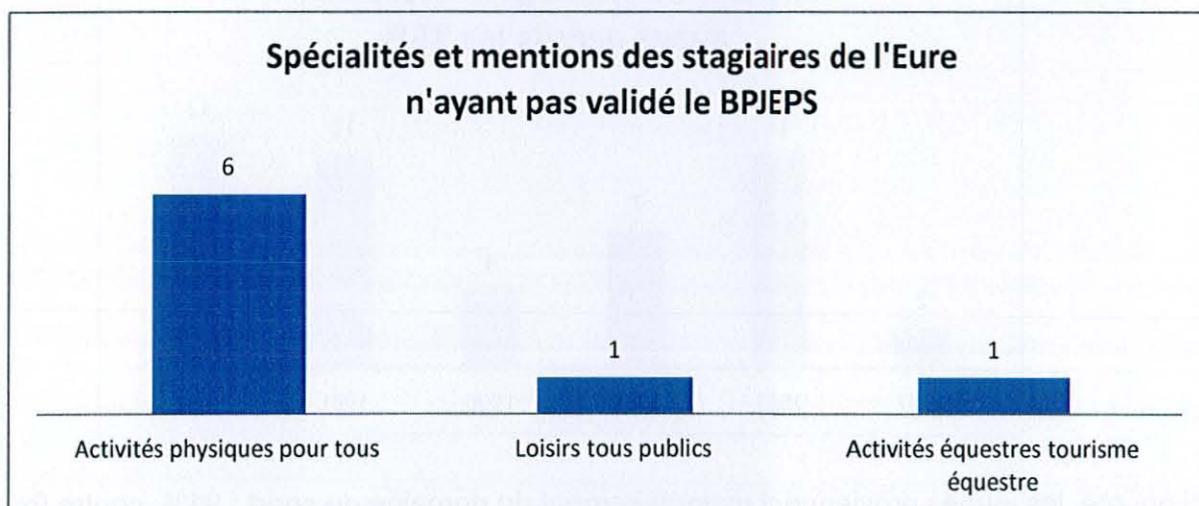


Une analyse plus fine par département a été réalisée lorsque ce dernier a été précisé<sup>3</sup>.

En Seine-Maritime, les non diplômés sont principalement dans le secteur des activités physiques pour tous, quelques uns dans celui des loisirs tous publics, gymnastique, forme, force ou autres.



Dans l'Eure, on trouve également bon nombre de non diplômés en activités physique pour tous.



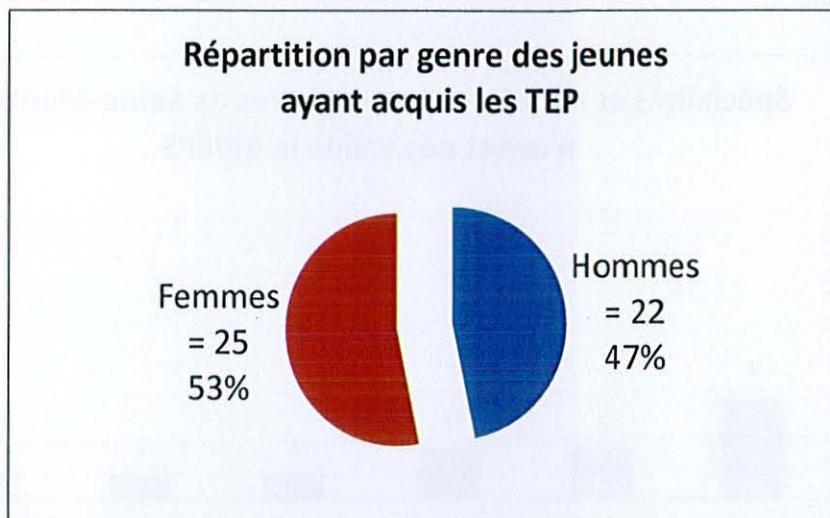
En revanche, l'analyse par niveau de qualification n'est pas significative car il n'a pas souvent été renseigné. On ne peut donc exploiter de statistiques.

**Résumé : parmi les stagiaires n'ayant pas validé l'intégralité du BPJEPS, 49 se situent dans la tranche d'âge éligible aux emplois d'avenir, sous réserve de ne pas avoir un niveau de qualification équivalent au baccalauréat ou plus. 60% sont des hommes, 88% sont dans le domaine du sport, principalement en activités physiques pour tous et équestres. Ils semblent largement plus nombreux en Seine-Maritime.**

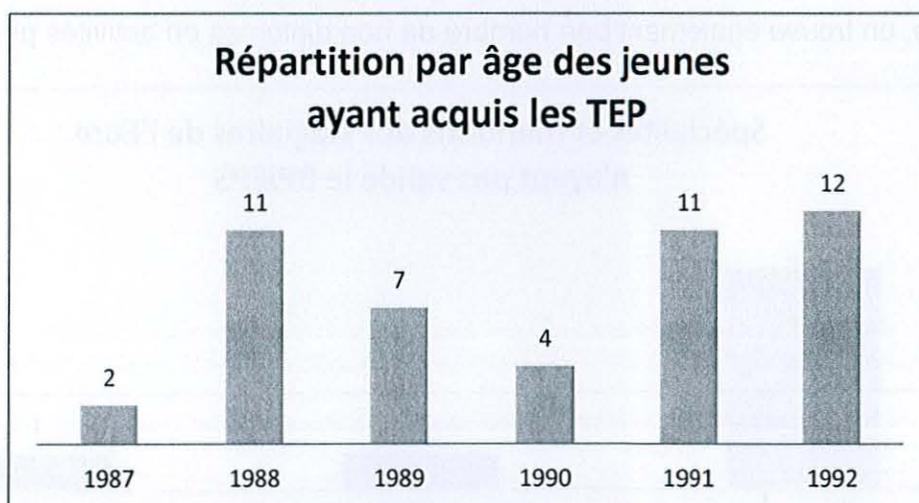
<sup>3</sup> C'est pourquoi on ne retrouve pas ici les mêmes effectifs au sein de chaque spécialité

### 5.3. Profil des jeunes ayant acquis les techniques des exigences préalables (TEP)

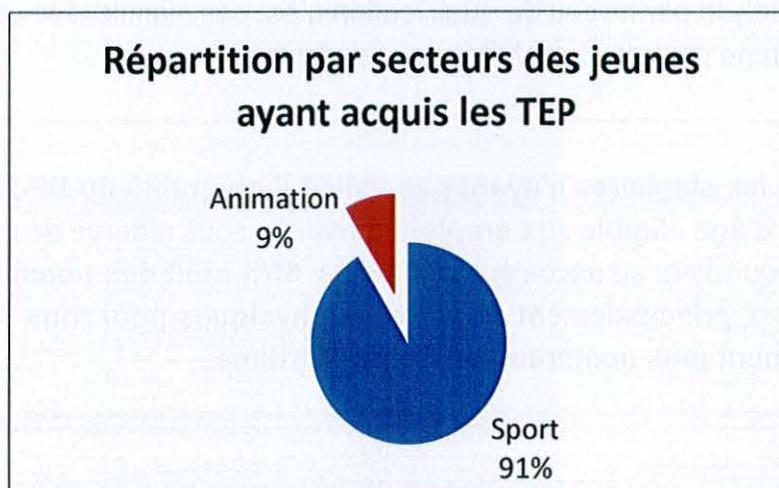
La DRJSCS a extrait de sa base de données une liste de 47 personnes, composée de 25 femmes et 22 hommes.



Âge : les personnes éligibles aux emplois d'avenir sont nées entre 1988 et 1997 (sauf situation de handicap), ce qui représente 45 jeunes de cette base de données.

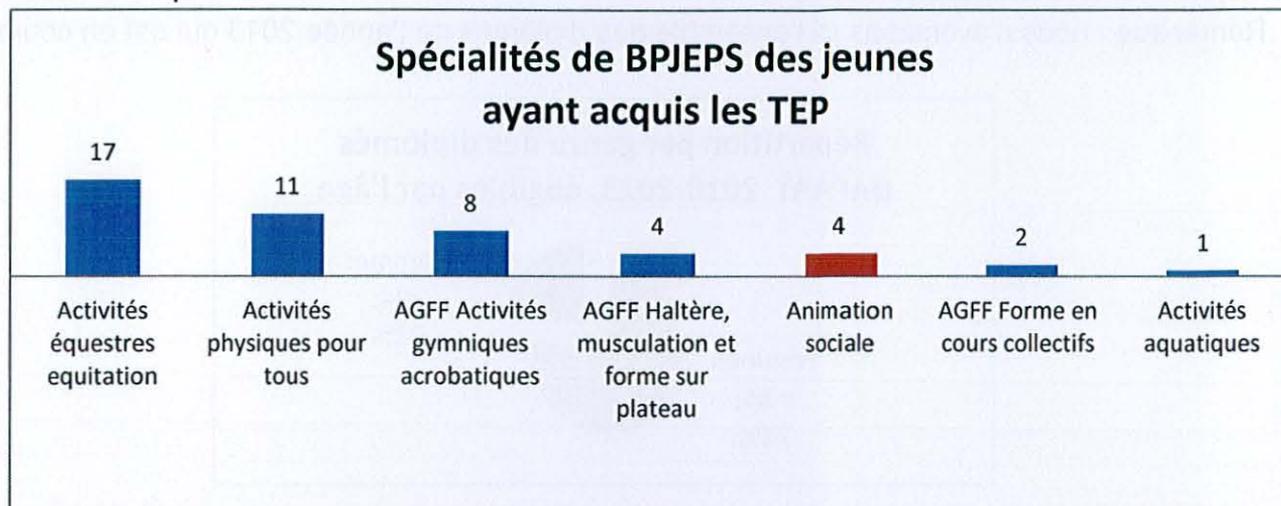


Ici encore, les jeunes proviennent majoritairement du domaine du sport : 91%, contre 9% pour l'animation.

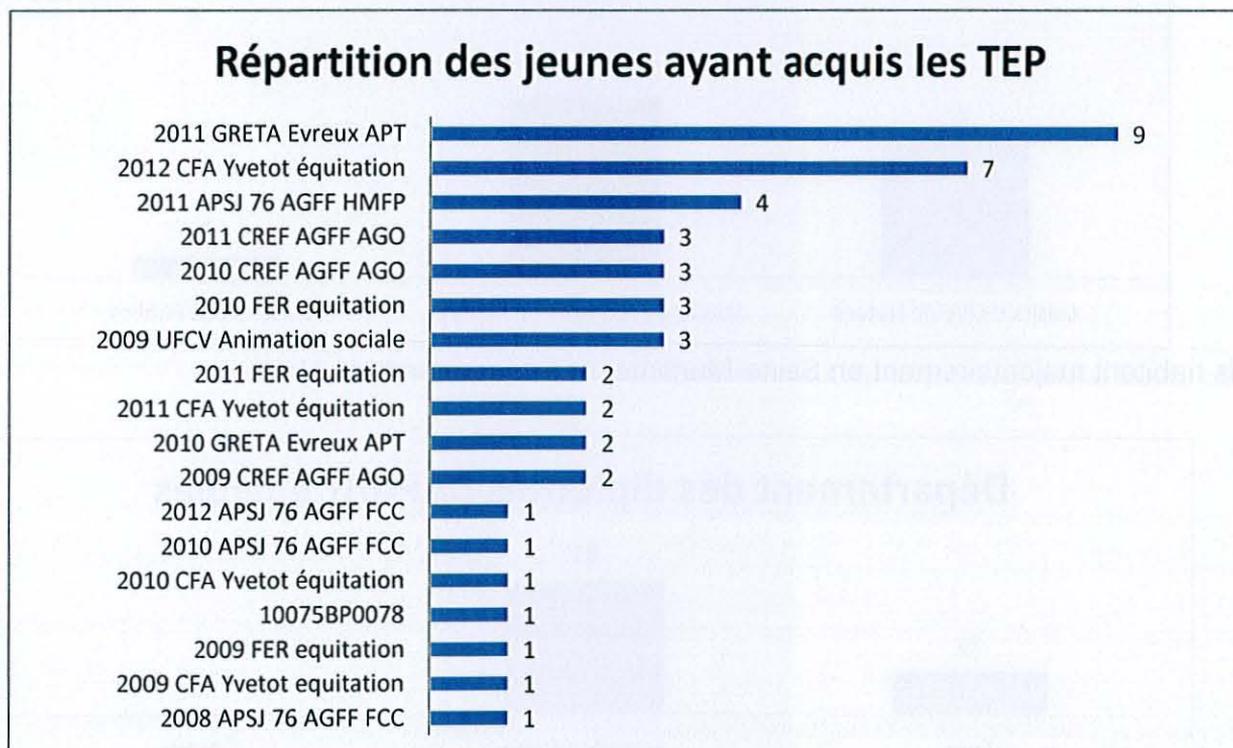


Leur répartition par spécialités de BPJEPS est la suivante : activités équestres puis activités physiques pour tous, activités de la gymnastique, forme et force.

Remarque : en dehors du sport, on trouve seulement la spécialité animation sociale, et jamais « loisirs tous publics ».



L'analyse par département n'a pas été ici possible en raison du trop faible effectif de répondants : seulement 4. En revanche, nous pouvons connaître le centre et la formation visée ainsi que l'année : ils semblent plus nombreux en 2011 et 2012 que dans les années précédentes.

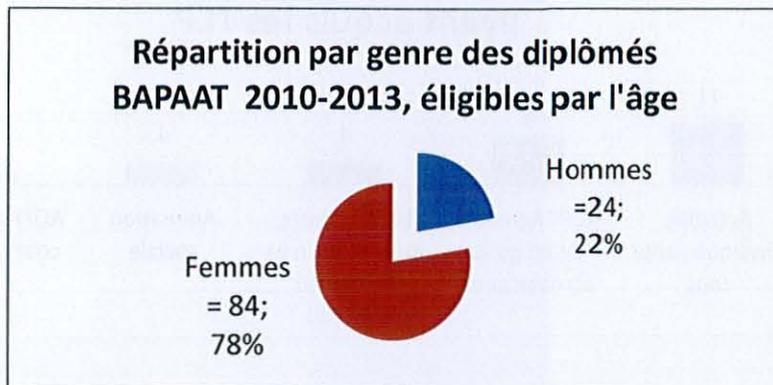


**Résumé : parmi les jeunes ayant acquis les TEP, on trouve sensiblement moitié d'hommes et moitié de femmes ; 45 sont éligibles aux emplois d'avenir en raison de leur âge. Ils proviennent très majoritairement du secteur sport (91%) et notamment les activités équestres, activités physiques pour tous et activités gymnastique forme et force, toutes mentions confondues.**

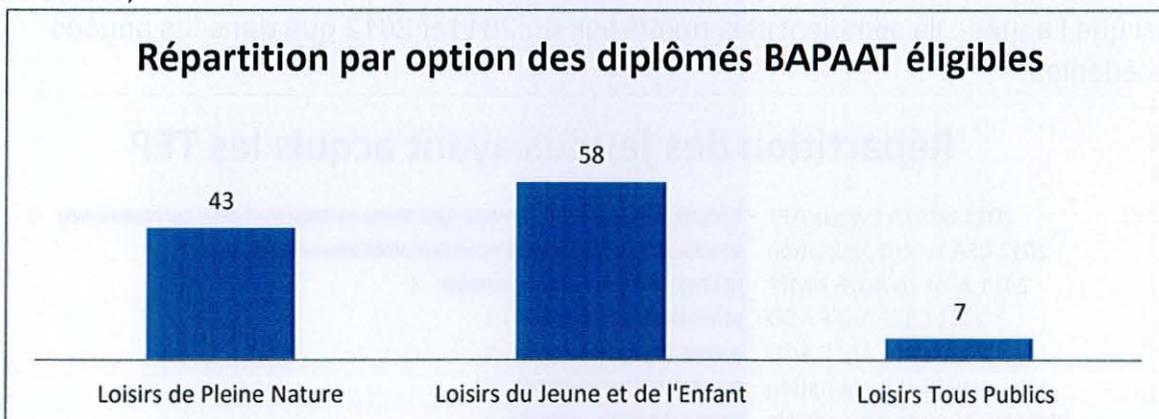
## 5.4 Profil des diplômés BAPAAT

Après suppression dans la base de données fournie par la DRJSCS portant sur les trois années précédentes, des diplômés non éligibles en raison de leur âge, il reste 108 personnes, très majoritairement féminines : 78%.

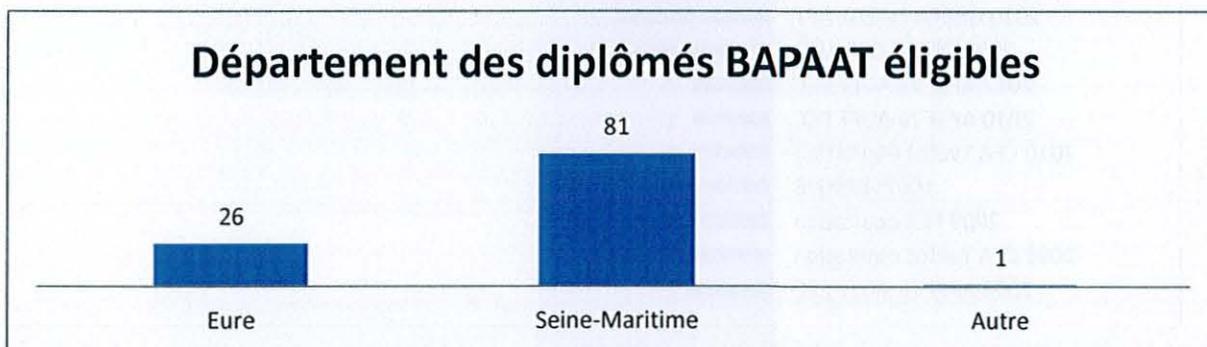
**Remarque** : nous n'avons pas ici l'ensemble des diplômés de l'année 2013 qui est en cours.



L'option loisirs du jeune et de l'enfant domine largement. Les loisirs de pleine nature sont surreprésentés ici car ceux de 2013 figurent mais pas ceux des autres options (diplôme non encore délivré)



Ils habitent majoritairement en Seine-Maritime, et fréquemment au Havre



**Résumé** : les diplômés BAPAAT des trois dernières années constituent un vivier de 108 personnes éligible aux emplois d'avenir (sous réserve qu'elles n'aient pas de diplôme équivalent au baccalauréat). Ce sont souvent des femmes, principalement issues de Seine-Maritime. L'option loisirs du jeune et de l'enfant domine. La DRJSCS possède leur adresse et leur téléphone (s'il n'ont pas changé) ainsi que leur lieu de stage.

## 6. Conclusion et préconisations

### La base de données des candidats potentiels

La base de données des candidats a été constituée uniquement à l'aide des informations de la base GEPAFO : GEstion des PArcours de FOrmation de la DRJSCS. En effet, seul un organisme de formation avait fourni la liste de leurs candidats ayant échoués aux tests. Ces informations n'ont donc pas pu être exploitées.

Les éléments manquant dans cette base, comme le département ou le niveau de qualification du candidat, ne nous ont pas permis d'approfondir l'analyse. Une implication plus forte dans la saisie de ces informations est nécessaire. L'utilisation partagée de cette base devra être améliorée pour permettre un accompagnement efficace des candidats.

### Sont éligibles aux emplois d'avenir :

- **9 candidats titulaires d'un BPJEPS résidant en ZUS**, dont plusieurs en activités physiques pour tous au Havre
- **49 jeunes en cours de formation BPJEPS, essentiellement en activité physique pour tous, équitation, gymnastique, forme force et loisirs tous publics.**
- **45 jeunes ayant acquis les techniques d'exigences préalables, essentiellement dans le sport : activités équestres, physique pour tous et gymnastique, forme force.**
- **108 diplômés BAPAAT depuis les 3 dernières années** (option loisirs du jeune et de l'enfant et pleine nature, support technique poney), souvent des jeunes femmes, et sous réserve qu'elles n'aient pas un diplôme supérieur. Certains ont peut être acquis une autre formation depuis, notamment le BPJEPS activités équestres ou autre.

**Dans ce « vivier » de plus de 200 candidats potentiellement éligibles, certains sont probablement en emploi ou à nouveau en formation, mais d'autres en recherche d'emploi.**

### Les structures des champs jeunesse et sports ayant recruté en emploi d'avenir

Différentes études ont été réalisées ces dernières années sur les perspectives d'emploi et les besoins en formations dans les champs jeunesse et sports de la région. Ces travaux montrent que les emplois aidés y sont très fréquents, notamment dans le secteur associatif.

Ainsi, la dernière étude sur les perspectives d'emplois et besoins en formation de l'ensemble du secteur<sup>4</sup>, en 2011, révélait que les employeurs avaient des projets et la volonté d'embaucher, mais étaient, faute de moyens financiers, en attente d'opportunités pour le faire.

D'après l'enquête statistique qui avait obtenu 200 réponses :

« Les effectifs sont plutôt stables. Hormis les collectivités territoriales, les employeurs sont essentiellement de toutes petites structures, de moins de 5 salariés.

Parmi les recrutements effectués dans les 2 dernières années, les trois quarts étaient en contrat aidé. Il s'agissait pour moitié de créations de poste et moitié de remplacements. Près

<sup>4</sup> Synthèse sur les perspectives d'emplois et besoins en formation du champ jeunesse et sports, réalisée par C Wagner pour la DRJSCS de Haute-Normandie, en 2011

des deux tiers des structures envisagent de se développer dans les années à venir et 40% envisagent de recruter, pour créer des postes dans les trois quarts des réponses. Il s'agit plus souvent d'animateur sportifs.

Type de contrat : 44 postes sont envisagés en CDI ou titulaire (fonction publique), 32 en apprentissage et 90 en contrats aidés.

Par ailleurs, 71 structures se disent intéressées par un groupement d'employeurs. »

Les salariés bénéficient rarement de formation continue, alors que de nombreux employeurs souhaitent former leur personnel. »

Les études précédemment réalisées sur l'emploi du secteur révèlent ainsi que le CAE constituait une très bonne opportunité lorsqu'un jeune formé en BPJEPS n'avait pas validé tous ces modules ou cherchait à acquérir une double mention. L'employeur bénéficiait d'un salarié déjà formé et le salarié continuait à développer ses compétences et son réseau professionnel, pouvait valider son diplôme, ce qui l'aidait à évoluer dans son métier.

Cependant, les employeurs sont très frileux pour recruter des jeunes des ZUS sans qualification ou ne correspondant pas à leurs besoins : des personnes qualifiées pour encadrer dans le sport, ou capables d'animer des groupes d'enfants et d'en assurer la responsabilité.

Ceci explique sans doute leurs réticences au départ par rapport aux emplois d'avenir.

L'assouplissement des règles d'éligibilité a favorisé ensuite leur développement.

La DRJSCS et les deux DDCS se sont donc fortement mobilisées pour promouvoir ces contrats. Différentes actions ont été mises en œuvre depuis le début de la mesure<sup>5</sup> :

### **1) Travail de conseil et d'expertise**

- ✓ Travail partenarial avec l'ARML, les missions locales, les organismes de formation et la Région sur l'élaboration d'un parcours de formation et de fiches de poste type pour les emplois du champ (22 novembre 2012, 22 janvier et 5 mars 2013).
- ✓ Réunion technique avec l'ensemble des 17 référents des missions locales (15 mars 2013) : les référents DRJSCS et DDCS sur les EA ont présenté les impératifs posés par la réglementation de la profession d'éducateur/animateur sportif (cf. art. L 212-1 du code du sport) qui a induit la mise en place de l'appui technique par le biais d'une fiche navette.
- ✓ Groupes de travail organisés par l'AGEFOS PME sur le thème de " l'Insertion et l'Emploi des Jeunes : Emplois d'avenir et Préparation Opérationnelle à l'Emploi" (14 mars et 26 avril 2013).

### **2) Communication écrite et réunions d'informations ciblées**

- ✓ Diffusion de plaquettes et d'affiches EA à plus de 300 contacts par courrier (20 déc. 2012).
- ✓ Production d'une plaquette informative : présentation du dispositif, du rôle du réseau JSCS ainsi que les contacts DRJSCS et DDCS (mars 2013).
- ✓ Courrier d'information à destination d'associations cibles du champ envoyé par les UT-DIRECCTE en collaboration avec les deux DDCS (avril 2013).
- ✓ Réunions avec les têtes de réseaux (12 mars 2013), réunions déconcentrées (5 avril 2013, CRJS de Vernon – 2 mai 2013, CRJS du Havre – 6 mai 2013, CRJS de Yerville) et réunions auprès des clubs de football avec appui de la ligue.

<sup>5</sup> Tableau de bord de suivi des mesures en faveur de l'emploi réalisé au 1<sup>er</sup> octobre 2011 par la DRJSCS

### 3) Incitation à la contractualisation

- ✓ Mise en place d'une aide forfaitaire de la DRJSCS de 1000 € par EA, attribuée via les crédits du CNDS aux ligues pour les inciter à embaucher des jeunes.
- ✓ Mise en place d'une aide forfaitaire mensuelle de la DDVA de 100 € par EA, attribuée via les crédits CNDS 2013 à 10 structures sélectionnées.

#### Actions récentes :

- ✓ 6 juin 2013 : Visite de Mme Fourneyron avec la signature de conventions d'engagements et de 10 parrainages d'EAV avec des clubs sportifs

#### Conventions régionales et locales : (données en cours de traitement)

Ligue de football : 40	Vert Marine : 10
Ligue de tennis : 25	US Quevilly : 5
Comité régional d'Equitation : 4	

- ✓ 21 juin 2013 : Rencontre DRJSCS/DDVA/Pôle emploi sur l'appui que les DDVA peuvent apporter par le biais du réseau associatif
- ✓ 8 juillet 2013 : Relance de l'information par l'envoi de courrier aux associations bénéficiaires de postes FONJEP
- ✓ 11 juillet 2013 : Relance de l'information par l'envoi de courrier à l'ensemble des organisateurs d'Accueil Collectif de Mineurs
- ✓ Début octobre 2013 : Réunions d'information déconcentrées sur les EA dans les secteurs de Vernon, Le Havre et Rouen
- ✓ Etude en cours sur l'identification des jeunes pouvant intégrer le dispositif EA et les facteurs favorisant la contractualisation dans le cadre du Dispositif Régional d'Observation de l'Emploi et des Formations.
- ✓ Appel à projet sur l'accompagnement de l'emploi et la professionnalisation et plus particulièrement autour des EA
- ✓ Relance de courrier d'information à destination d'associations cibles du champ SJEP envoyé par les Unités Territoriales de la DIRECCTE en collaboration avec les deux DDVA
- ✓ Relance de courrier d'information auprès des têtes de réseau et des ligues sportives
- ✓ 30 Novembre : signature d'une convention d'engagements de 25 EA avec la ligue de Handball en présence de Mme Fourneyron.

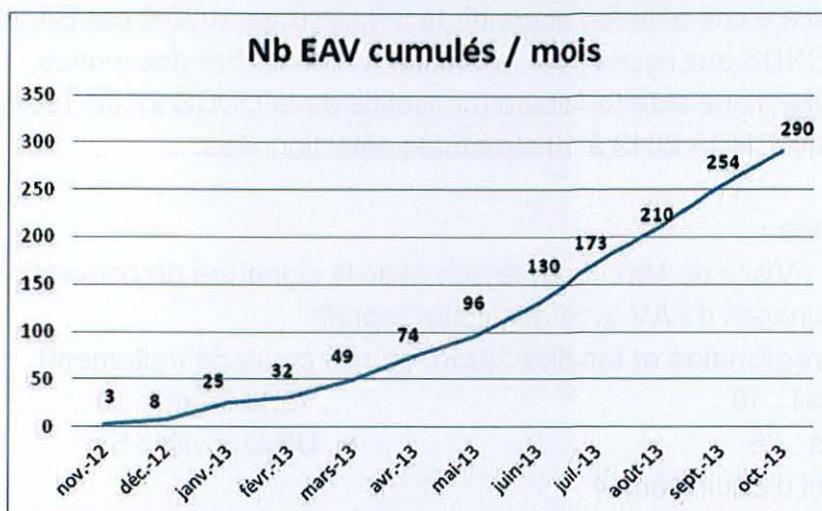
#### Difficultés rencontrées et solutions apportées

- ✓ 13 mars 2013 : Aide complémentaire régionale mensuelle de 150 € octroyée par la Région
- ✓ Mai 2013 : Aide de la fédération française de football : aide mensuelle de 100 € pour le recrutement d'un EA (sur un engagement de 40 contrats).

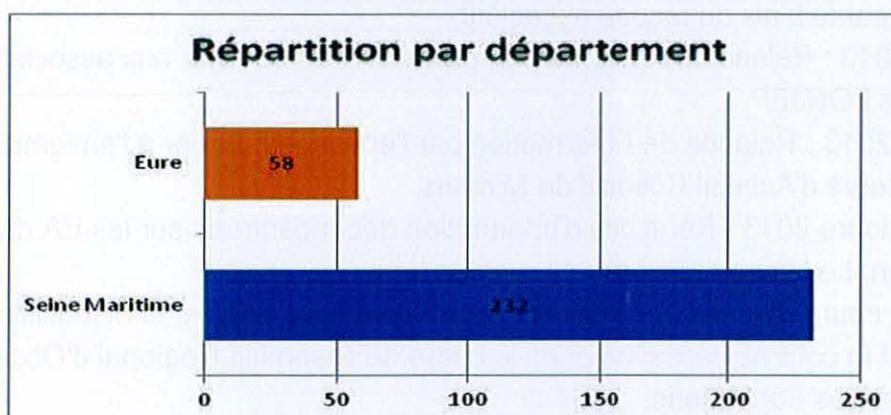
Ce travail conséquent a permis de dépasser les objectifs fixés en région : 290 contrats signés au 1er novembre, sur 281 à réaliser dans l'année 2013. En voici la répartition :

Catégories	Objectif	Réalisation	Taux	Restant	Excès
Haute-Normandie	281	290	100,3%		9
Haute-Normandie jeunesse	187	123	65,8%	64	
Haute-Normandie sports	94	167	177,7%		73
Seine-Maritime JS	188	232	123,4%		44
Eure JS	93	58	62,4%	35	

Le graphique ci-dessous montre la montée en puissance des emplois d'avenir en région :



Ces contrats se répartissent ainsi par département :



Identification des facteurs clés, favorisant le recrutement en emplois d'avenir :

#### Réorganisation des activités

- ✓ Souvent liée à la rentrée scolaire, voire avant les vacances d'été pour les accueils de loisirs
- ✓ Réforme des rythmes scolaires (selon son évolution)
- ✓ Développement de nouveaux services dans les ligues et comités départementaux, mais aussi les clubs (ex accueil, développement, entretien...)
- ✓ Montage de nouveaux projets en partenariat

#### Réorganisation des ressources humaines

- ✓ Fin des contrats dans un secteur ou les contrats aidés (CAE) et CDD sont très utilisés
- ✓ Transformation d'un temps partiel vers un temps plein
- ✓ Fin d'un service civique
- ✓ Remplacement d'une personne (congé maternité, maladie, retraite ou démission)
- ✓ Multitude de stagiaires en formation dans les structures (ex BAPAAT....)

#### Environnement régional favorable

- ✓ Très bon accompagnement par les missions locales
- ✓ Opportunités de formation locale
- ✓ Encadrement dans le sport possible avec un livret de formation (Ex BPJEPS)
- ✓ Secteur marchand porteur d'emplois : équitation, remise en forme, certaines piscines...

## Préconisations

### 1°) Poursuivre la mobilisation forte auprès des employeurs pour les recrutements en 2014 : savoir faire et faire savoir...

L'administration va fixer de nouveaux objectifs à atteindre et les emplois d'avenir en CDD d'un an ne seront pas forcément tous renouvelés. **Il est important de sensibiliser et mobiliser les professionnels lors des rencontres existantes, comme les comités de pilotage des formations, les certifications, les réunions de jurys, les recyclages (maîtres nageurs), les démarches administratives** : déclaration d'établissement, renouvellement des cartes professionnelles, contrôle des accueils de loisirs etc.

**Les collectivités territoriales vont être toutes confrontées à la réforme des rythmes scolaires en 2014, ce qui va impacter fortement les besoins en animateurs, sportifs ou socioculturels.** L'emploi d'avenir peut être une solution, d'autant plus qu'il permet la formation et que les OPCA peuvent la financer, ce qui n'est pas le cas pour les vacataires et autres contrats précaires souvent utilisés. Les personnels des DDCS impliqués dans la réflexion avec les collectivités devront y poursuivre la promotion de ce dispositif, voire les accompagner dans la mise en œuvre de ces contrats.

Quelle que soit la forme de recrutement de ces animateurs, il semble de toute façon nécessaire d'anticiper sur les formations à proposer localement, d'ici la rentrée 2014.

Toutefois, les éventuels projets de recrutement en emplois d'avenir seront plus facilement concrétisés après les élections municipales de 2014. Ils permettent d'avoir des animateurs fidélisés pour 3 ans ou plus, dont l'emploi du temps peut être annualisé. Ils pourront les former pour améliorer la qualité des activités proposées.

#### Les activités sportives :

Les principales fédérations sportives de la région, par le nombre de licences<sup>6</sup>, sont le football, le tennis, l'équitation, le judo, l'EPGV, le hand ball, la gymnastique, la voile, le golf et le basket. Parmi celles qui ont plus de 100 clubs en région, on peut signaler également : le tennis de table, l'UFOLEP, le karaté, l'EPMM. Celles soulignées ont déjà signé une convention pour développer les EA, les autres semblent intéressantes à cibler et pourraient peut être y être à nouveau incitées.

Les ligues ou comités régionaux et départementaux qui ont recruté du personnel administratif en emploi d'avenir semblent très satisfaits. Il peut s'agir d'une personne ayant un handicap physique, mais cependant très qualifiée en secrétariat.

**Parmi les activités qui se développent fortement à l'heure actuelle<sup>7</sup>**, des emplois pourraient être créés dans les secteurs où l'on recense une forte demande :

- notamment des quadra et des séniors, pour des activités de maintien de la forme, santé, bien être, prévention des pathologies liées à l'âge (ex: gym mémoire), marche nordique etc.
- de tous publics pour la remise en forme, la musculation, le coaching individuel, la gymnastique douce et les activités nouvelles, comme la zumba etc.

<sup>6</sup> En 2009, mais cela n'a pas du beaucoup évoluer

<sup>7</sup> Etudiée notamment dans l'approfondissement des perspectives d'emplois du champ dans la zone d'emploi du Havre, en 2012

Ces activités sont mises en œuvre par les fédérations de gymnastique (volontaires ou traditionnelles), d'athlétisme ou de randonnée pédestre (marche nordique) ou le secteur marchand de la remise en forme. Ce dernier est peu sensibilisé aux contrats aidés : aucun contrat d'avenir n'a été signé pour le moment. Il génère des emplois à temps partiel, mais a besoin de personnel pour l'accueil, la préparation d'événement, le développement commercial.

Les fédérations de gymnastique volontaire (EPGV et EPMM), sont confrontées à :

- de nombreux départs en retraite parmi les encadrants
- un vieillissement des bénévoles.

Les comités départementaux emploient des salariés qu'ils mettent à disposition des clubs, sur des activités à temps partiels. **On pourrait envisager qu'ils recrutent des jeunes en emplois d'avenir pour seconder les bénévoles dans les tâches administratives et remplacer progressivement les salariés en fin de carrière, en les formant au CQP ALS dont ils dispensent la formation ou au BPJEPS APT. Le groupement d'employeur est une autre solution intéressante à envisager pour ces activités à temps partiel.**

**Une réunion collective d'information pour les structures qui mettent en œuvre ces activités pourrait être envisagée, notamment au Havre, où plusieurs jeunes BPJEPS APT habitent en ZUS ou n'ont pas validé l'ensemble du diplôme.**

Par ailleurs, **une pénurie de maître nageurs saisonniers ou remplaçants a été évoquée** dans l'étude sur la zone d'emploi du Havre, comme dans celle sur les activités aquatiques et de natation<sup>8</sup> en 2010. **Les piscines** relèvent selon les cas des collectivités territoriales, du secteur marchand ou de l'associatif. **Certaines pourraient recruter des jeunes pour l'entretien, la surveillance (avec le BNSSA), puis les former comme maître nageurs, à condition d'avoir les pré-requis au départ.** A cette fin, une bi qualification peut s'avérer utile, selon le niveau de départ des candidats :

Collectivité territoriales : BNSSA, BPJEPS Activités aquatiques et de natation et activités physiques pour tous ou qualification dans un secteur d'activité également saisonnier (tourisme, restauration...)

Structures marchandes : BNSSA, BPJEPS Activités aquatiques et de natation et activités de la gymnastique (mention forme en cours collectif) ou Certificat de Qualification Professionnelle

Association sportive de natation ou groupement d'employeur : BNSSA ou BPJEPS Activités aquatiques et de natation, brevet fédéral ou CQP dans un autre domaine sportif etc.

**L'équitation** a besoin de personnel 7 jours sur 7 tout au long de la journée et 365 jours par an pour soigner les équidés et entretenir les installations. Il est surprenant qu'il n'y ait pas plus d'emplois d'avenir signés dans ce secteur. Plusieurs explications peuvent être avancées :

- C'est un secteur essentiellement marchand, peu habitué aux contrats aidés et l'information n'est pas toujours parvenue aux agriculteurs dirigeants. **Mais quelques grosses associations subsistent tout de même, ce qui offre quelques perspectives.**
- Dans l'agriculture, la culture de l'apprentissage est très développée et particulièrement en Haute-Normandie grâce au CFA d'Yvetot.

<sup>8</sup> Perspectives d'emplois et besoins en formation dans les activités aquatiques et de natation, réalisée par C Wagner en 2010

- La baisse du taux de TVA il y a quelques années, accompagnée d'une forte campagne publicitaire de la fédération avait contribué à développer le nombre de pratiquants et favorisé la création d'emplois. En 2014, le taux de TVA va remonter et les effectifs stagnent en raison du contexte économique. Si les emplois ne sont pas à la hausse, la recherche d'économies est cependant toujours d'actualité.
- Un des freins réside également dans la localisation parfois « rurale » des établissements équestres, où les jeunes doivent trouver un moyen de locomotion. Quelques opportunités pourraient être trouvées dans cette filière fort attractive pour des cavalières désœuvrées, titulaires du bac ou plus en ZRR, sur des missions d'accueil, gestion, administration, prospection et développement commercial, soins aux équidés entretien des installations, du matériel et des espaces verts, complémentaires à l'encadrement...

Enfin, **d'importants clubs sportifs, dans le football comme dans d'autres disciplines, professionnels ou non**, peuvent peut être adopter le fonctionnement de l'Union sportive Quevillaise ou du club sportif municipal de Oissel, qui a recruté 12 jeunes en emplois d'avenir.

**Les groupements d'employeurs** ne doivent pas être négligés comme perspective d'emplois. L'analyse de la typologie des emplois d'avenir déjà signés montre que les structures du champ ont aussi parfois créé des emplois périphériques : accueil, secrétariat, entretien, espace vert.

**Les autres activités** : les fédérations d'éducation populaire ont déjà largement communiqué sur les emplois d'avenir à leurs adhérents. **Les accueils collectifs de mineurs** peuvent être sensibilisés lors des recyclages BAFD et des formations BPJEPS « loisirs tous publics » ainsi que DEJEPS.

La typologie des employeurs actuels de Haute-Normandie montre qu'une multitude d'autres structures sont susceptibles d'employer un animateur, dans l'**action sociale sans hébergement**, (accueil de personnes âgées ou handicapées), la **gestion d'installations sportives** (stades ou parcs, les bases de loisirs s'étant déjà investies), **les accueils de jeunes enfants** (crèches, garderie), **les autres activités liées au sport** (organisation d'événements), les activités hospitalières (**pouponnières**), la location de logement (foyer de jeunes travailleurs, auberges de jeunesse), la formation continue d'adultes. Ces catégories regroupent parfois des établissements proposant une grande variété d'activités, dont certaines sont proches du secteur jeunesse et sports, mais il est difficile d'identifier une action spécifique pour les impliquer.

**Les points d'appui à la vie associative**, PAVA ou le **dispositif local d'accompagnement**, DLA peuvent être des relais utiles pour communiquer.

Certains **lieux culturels** qui proposent des activités d'animation cirque, théâtre, danse, pourraient peut être utiliser davantage ce dispositif : quelques jeunes intermittents du spectacle pourraient ainsi bénéficier d'un emploi pérenne en développant ces activités.

**Les ludothèques et bibliothèques** sont aussi des lieux pouvant accueillir des animateurs que l'on retrouve peu dans la liste actuelle, mais qui sont intéressés par l'animation et pourraient être sollicitées.

Il peut être intéressant de **contacter les structures du champ qui avaient manifesté leur intention d'embaucher en 2011**, si elles ne figurent pas dans la liste actuelle des employeurs. Enfin **la promotion du prix « construire un avenir aux emplois d'avenir 2013 »**, peut constituer un challenge intéressant certaines structures, ou contribuer à dynamiser l'emploi du secteur.

## 2°) Diffuser l'information auprès des jeunes issus de la base de données

Les témoignages des jeunes recrutés révèlent que bien souvent, ils ont eux-mêmes proposé à une structure qu'ils connaissaient de conclure ce contrat. D'autre part, ils indiquent que très souvent, les jeunes qu'ils côtoient ou les anciens stagiaires dont ils ont des nouvelles ne connaissent pas le dispositif. Certains publics sont difficiles à toucher pour faire passer cette information.

Un courrier pourrait être envoyé aux jeunes identifiés dans la base de donnée, notifiant qu'ils sont peut être éligibles à ce type de contrat et peuvent contacter la mission locale ou les services de jeunesse et sports pour se renseigner davantage. Ils peuvent également contacter les structures qu'ils connaissent, celles où ils sont allés en stage par exemple, pour leur proposer ce type d'emploi.

Cette démarche, même si elle n'aboutit pas systématiquement, leur permettra tout de même de monter en compétence : ils ne savent généralement pas bien « se vendre ». Ce sera peut être, pour quelques uns, l'occasion, la chance de leur vie.

Enfin, les formations BAFA sont aussi des occasions de les informer. Par rapport aux statistiques nationales, la Haute-Normandie a recruté surtout des hommes 62%, alors que globalement, ce sont majoritairement des femmes (51%)

## 3°) Accompagner la mise en place des formations

- A. Pour les tuteurs, généralement difficiles à mobiliser : devoir encadrer un jeune sans qualification et l'accompagner dans son parcours professionnel pendant parfois 3 ans, nécessite de s'investir un peu plus que dans les contrats courts. Ainsi les emplois d'avenir peuvent créer une motivation supplémentaire.**

Le CNFPT met en place un accompagnement aux emplois d'avenir, avec des formations spécifiques :

- formation de tuteurs
- formation à l'accompagnement des parcours professionnels.

Si quelques tuteurs hors collectivité territoriales souhaitent bénéficier d'une telle formation, un accord doit pouvoir être trouvé entre le CNFPT et l'OPCA de référence : une expérimentation a déjà été faite en ce sens dans le champ jeunesse et sports, avec l'APJ 76 en 2012.

Si ces tuteurs se manifestaient en plus grand nombre, une action de formation pourrait être envisagée localement et prise en charge par l'OPCA.

- B. Pour les jeunes dont la formation est obligatoire :**

**Certaines, assez générales, sont citées à plusieurs reprises dans les besoins actuels** : secourisme (PSC1), informatique, démarche commerciale, vente, environnement... mais aussi sur les publics handicapés ou en difficultés.

**Remarque :** le CNFPT a adapté son offre de formation, avec la mise en place d'une formation d'adaptation des emplois d'avenir (FAEA) à la fonction publique territoriale, d'une durée de 2 jours, dispensée à tous les bénéficiaires de ce contrat. L'objectif est de leur permettre de se repérer dans l'environnement territorial, d'inscrire leur parcours dans un projet territorial et de leur fournir les outils pour situer leur rôle en tant qu'acteur du service public local.

**D'autres sont plus spécifiques au champ jeunesse et sports : BAFA ou BAFD, BAPAAT, BPJEPS. En amont, afin d'aider à préciser le projet professionnel, il peut être intéressant de faire découvrir le contexte professionnel de l'animation, du sport ou des collectivités territoriales, ainsi que les métiers et les structures des champs jeunesse et sports. Une pré-formation pourrait s'inspirer du dispositif « jeunes en responsabilité » initié par la DDCS de l'Eure quelques années auparavant, qui proposait un parcours de formation pertinent, incluant surveillant de baignade, BNSSA etc. Le certificat de formation à la gestion associative, (CFGGA) peut aussi être intéressant à insérer dans une préformation aux métiers et/ou de l'animation du sport.**

**Les diplômes professionnels de la jeunesse et des sports les plus demandés, comme les sports collectifs, les activités physiques pour tous et les loisirs tous publics pour le moment évoqués dans l'enquête pourront faire l'objet d'une formation spécifique aux emplois d'avenir, aménagée dans le temps.**

Il serait intéressant pour cela de récupérer les données collectées par les missions locales dans le dossier d'engagement, afin d'avoir une vision exhaustive des formations du champ envisagées et peut être une répartition par département.

#### **4°) Communiquer sur les financements, les formations, les perspectives**

**La connaissance des modalités de formation continue dans le secteur associatif est généralement faible dans le secteur des très petites associations.** Les entretiens réalisés laissent penser que cette question va poser de grosses difficultés aux dirigeants bénévoles, dont peu maîtrisent le droit du travail et encore moins celui de la formation professionnelle continue.

**Des réunions d'information sur le sujet doivent être organisées avec les OPCA du secteur, principalement UNIFORMATION, AGEFOSPME voire OPCALIA.**

La DRJSCS pourrait faire évoluer les informations présentes sur son site Internet, en créant :

- 2 rubriques, l'une pour les employeurs, l'autre pour les jeunes, afin de les aider à construire leur projet professionnel, connaître les métiers, découvrir les formations, la VAE, les concours de la fonction publique etc.
- Et en aménageant des liens vers :
  - Le site national des emplois d'avenir pour toutes les questions liées à ce contrat,
  - les grand sites de l'orientation et l'information (ex : ONISEP),
  - l'offre de formation du CREFOR,
  - le CNFPT pour la découverte de la fonction publique,
  - Pôle emploi pour ouvrir les fiches métiers du ROME
  - les OPCA pour les financements de formation.

