

Etude sur le niveau V dans les champs du sport et de l'animation

Le Brevet d'Aptitude Professionnelle d'Assistant animateur Technicien

Mickaële Molinari-Perrier

Département Travail, emploi et professionnalisation (DTEP),
Céreq

Céreq

10 place de la Joliette
BP 21321
Marseille Cedex 02

SYNTHÈSE

Cette étude a pour objet d'apporter des éléments d'aide à la décision concernant le devenir du Brevet d'Aptitude Professionnelle d'Assistant animateur Technicien (BAPAAT). Créé en 1993, le BAPAAT est aujourd'hui le seul diplôme de niveau V dans l'architecture des formations du ministère chargé de la Jeunesse et des Sports et connaît depuis 2004 une baisse de ses effectifs. Dans un contexte de questionnement du niveau V pour l'accès aux métiers d'animateur, il convient de s'interroger sur la place qu'il occupe effectivement sur le marché du travail.

Le premier résultat est paradoxal. Peu visible et mal connu des employeurs, le BAPAAT ne constitue pas un critère déterminant dans les critères d'embauche. Pourtant, l'accès à l'emploi des jeunes diplômés du BAPAAT est rapide et souvent immédiat après la formation : trois quarts des diplômés sont en emploi trois ans après l'obtention de leur diplôme. Plus de la moitié des emplois sont à durée déterminée (contrats aidés, saisonniers, CDD, intérim). En début de carrière et chez les jeunes, le temps partiel, les contrats multiples, les employeurs différents, les horaires décalés et les faibles niveaux de rémunération font partie des caractéristiques des métiers de l'animation de terrain et ne sont pas forcément considérés comme des conditions d'emploi dégradées.

Ce diplôme constitue par ailleurs une passerelle pour accéder à des niveaux de qualification supérieurs. Il ouvre l'accès aux métiers de l'animation et du sport à des jeunes peu ou pas qualifiés, avec ou sans expérience. La plupart d'entre eux poursuivent leur cursus vers des niveaux supérieurs de formation. Il n'est donc pas étonnant de constater que les titulaires d'un BAPAAT sont nombreux à retourner en formation pour tenter d'obtenir un BPJEPS et ce, dans un délai de plus en plus court après leur formation. Le BAPAAT est devenu une passerelle pour accéder aux diplômes supérieurs de la filière jeunesse et sport mais il permet aussi des réorientations vers d'autres secteurs professionnels connexes (secteur sanitaire et social par exemple).

Aujourd'hui la plupart des professionnels s'accordent à reconnaître que les métiers d'animateurs nécessitent une qualification de niveau IV aussi bien dans le champ sportif que dans celui de l'animation socioculturelle. L'offre ministérielle de diplômes centrée autour de ce niveau accentue encore le phénomène. Cependant, l'étude montre que le niveau V de certification joue un rôle d'importance dans l'accès aux métiers d'animateurs de terrain et que la distinction d'assistant animateur ne correspond à aucune réalité. Par ailleurs la polyvalence du BAPAAT permet de travailler avec des publics variés (enfants, jeunes, adultes, seniors) et par conséquent de cumuler des temps d'activité différents. On retrouve les diplômés dans les activités périscolaires mais aussi dans d'autres secteurs comme le tourisme social et familial, le lien social, la santé et l'ensemble des activités de pleine nature qui participent pleinement à la transmission de valeurs éducatives et sociales.

Le rapport suggère une réflexion globale sur les rapports de complémentarité et de concurrence entre certifications. La construction de parcours de formation avec passerelles pourrait combler le déficit actuel d'articulations. Il propose enfin des préconisations opérationnelles pour une refonte du niveau V et une revalorisation du diplôme.

L'étude, qui s'est déroulée de janvier à juillet 2015, a été réalisée par le Céreq dans le cadre d'une convention avec le ministère de la Ville, de la Jeunesse et des Sports. Pour conduire ce travail, le Céreq a principalement exploité ses propres matériaux originaux (enquêtes Génération et Portraits Statistiques de Branche), complétés par d'autres sources (enquêtes de l'Insee, bases de données administratives, travaux des observatoires de branche....). L'approche statistique a été enrichie par la réalisation de 32 entretiens auprès de professionnels dans quatre régions.

Avant-propos

Le présent rapport est issu d'une étude menée par le Centre d'études et de recherche sur les qualifications entre janvier et septembre 2015 dans le cadre d'une convention d'études signée avec le ministère de la ville, de la jeunesse et des sports.

Les représentants du réseau des dispositifs régionaux d'observation de l'emploi et des formations (DROEF) des régions Ile-de-France (*Philippe NEVEU*), Aquitaine (*Pascal CHOTEAU*), Rhône-Alpes (*Aline VIDALIE*) et Provence-Alpes-Côte d'Azur (*Anne-Sophie DUMORTIER, ORM*) ont apporté une collaboration active à ce travail, notamment pour la réalisation des investigations de terrain.

Je remercie l'ensemble des personnes rencontrées dans le cadre de cette étude (salariés titulaires d'un BAPAAT et employeurs) pour l'accueil bienveillant qu'ils ont manifesté lors des entretiens et pour l'ensemble des informations qu'ils ont bien voulu confier pour mener à bien ce travail.

SOMMAIRE

INTRODUCTION GÉNÉRALE.....	6
Le BAPAAT : présentation et place du diplôme dans le paysage actuel des certifications	7
Présentation de l'étude	11
Partie 1 - Etat des lieux et données de cadrage sur l'emploi et la formation dans les champs de l'animation et du sport.....	15
1. DONNÉES REPÈRES SUR L'EMPLOI	17
1.1. Branches, secteurs, métiers : des notions à clarifier.....	17
1.2. Les principales conventions collectives nationales.....	19
1.3. Estimation de l'emploi dans les champs de l'animation et du sport	20
1.4. Portrait statistique de branche des activités liées au sport	25
1.5. Les métiers de l'animation et du sport	40
2. LES FORMATIONS AUX MÉTIERS DE L'ANIMATION SOCIOCULTURELLE ET SPORTIVE.....	43
2.1. Les différents dispositifs de formation conduisant aux métiers du sport et de l'animation	43
2.2. Les diplômes du ministère chargé de la Jeunesse et des Sports.....	44
2.3. Les CQP	45
Partie 2 - Analyse des parcours professionnels et des situations d'emploi des diplômés BAPAAT.....	47
1. LES MATERIAUX MOBILISÉS	49
1.1. Les enquêtes Génération	49
1.2. Les entretiens réalisés auprès des titulaires du BAPAAT en emploi et des employeurs	51
2. PRINCIPAUX RÉSULTATS	55
2.1. Positionnement et visibilité du BAPAAT	55
2.2. Situations professionnelles et conditions d'emploi des diplômés BAPAAT	56
2.3. L'orientation et les parcours professionnels des diplômés BAPAAT.....	63
2.4. Valeur du diplôme, recrutement et concurrence avec d'autres certifications existantes.....	68
2.5. La place du BAPAAT dans les parcours vers le niveau IV	70
Partie 3 - Quel avenir pour le BAPAAT ?.....	73
ANNEXES.....	79

INTRODUCTION GÉNÉRALE

Suite au rapport de l'inspection générale de la jeunesse et des sports de 2014 sur la mission relative à l'évaluation de la politique ministérielle de formation et de certification, aux métiers du sport et de l'animation¹ qui préconisait en particulier la suppression du BAPAAT, le ministère de la Ville, de la Jeunesse et des Sports a engagé une réflexion sur la place de ce diplôme de niveau V dans les parcours d'accès aux métiers du sport et de l'animation. Dans ce contexte, le Céreq (Centre d'études et de recherches sur les qualifications) s'est vu confier en janvier 2015 une étude pilotée conjointement par la direction des sports (DS) et la direction de la jeunesse et de la vie associative (DJEPVA). Ce travail a fait l'objet d'une commande spécifique et d'un cahier des charges précis reposant sur une double approche quantitative et qualitative. L'objectif était de fournir aux différents acteurs, partenaires sociaux, institutions publiques une connaissance objectivée de la place qu'occupe aujourd'hui le BAPAAT sur le marché du travail.

Aujourd'hui, seul diplôme de niveau V dans l'architecture des formations professionnelles du ministère chargé de la jeunesse et des sports, le BAPAAT n'a fait l'objet d'aucune rénovation depuis sa création en 1993. Controversé par une partie des représentants de la branche de l'animation socioculturelle et non reconnu par la convention collective de cette même branche, ce diplôme qui a aujourd'hui plus de 20 ans d'existence permet néanmoins d'exercer des emplois dans divers secteurs (sport, animation, tourisme...). Il constitue par ailleurs souvent une première étape dans les parcours professionnels d'un public de jeunes en situation d'insertion. Cependant ses effectifs sont depuis quelques années en chute libre et la diversification récente et croissante des certifications possibles dans les champs du sport et de l'animation conduit à s'interroger sur la place qu'occupe effectivement le BAPAAT dans les milieux professionnels concernés.

Pour répondre à cette question très générale, il nous a semblé pertinent de mobiliser plusieurs approches complémentaires permettant d'avoir une vision la plus complète possible pour se poser les bonnes questions dont les réponses seront sans doute déterminantes pour l'avenir de ce diplôme. Il ne s'agit pas dans ce travail de trancher sur le maintien ou la suppression du BAPAAT mais bien de mettre à la disposition du commanditaire un maximum d'éléments et contribuer ainsi au processus d'aide à la décision. La méthodologie employée est détaillée dans ce rapport, elle se base à la fois sur une approche quantitative essentiellement à partir de la mobilisation de données de la statistique publique (Céreq, Insee..), ces données pouvant être complétées le cas échéant par des travaux des principaux observatoires de branche concernés, et sur une approche plus qualitative qui repose sur des entretiens avec des salariés et des employeurs.

Ces outils complémentaires permettent d'explicitier des notions en débat pour essayer de faire consensus et d'apporter des éléments de réponse aux principales questions suivantes :

L'emploi de niveau V existe-t-il dans les champs du sport et de l'animation ?

La notion d'assistant animateur présente dans l'intitulé du diplôme est-elle pertinente dans le contexte des besoins en animation d'aujourd'hui ?

Le BAPAAT sous sa forme actuelle répond-il aux exigences des employeurs ?

Comment les jeunes ayant obtenu ce diplôme s'insèrent-ils sur le marché du travail et quelles sont leurs conditions d'emploi ?

Quelles sont les perspectives d'évolution professionnelle des titulaires de ce diplôme ?

Comment le BAPAAT se positionne-t-il parmi les autres certifications, en particulier par rapport à des diplômes potentiellement concurrents (autres diplômes du ministère de la jeunesse et sports, ou d'autres ministères, CQP, diplômes fédéraux...) et pourquoi ?

Est-ce que ce premier niveau de qualification permet réellement l'accès aux niveaux supérieurs ?

¹ Rapport 2014-M-04 établi par Gérard BESSIERE, Catherine CROISSET, Patrick LAVAURE

Eléments de présentation et de méthodologie

1.1. Le BAPAAT : présentation et place du diplôme dans le paysage actuel des certifications

Le B.A.P.A.A.T.* (Brevet d'aptitude professionnel d'assistant animateur technicien) créé en 1993 est un diplôme professionnel qui permet d'encadrer et d'animer certaines activités sportives ou socio-culturelles. Il se compose de trois options professionnelles qui s'exercent à partir de plusieurs supports techniques. Il constitue le premier niveau de qualification professionnelle dans les filières préparant aux métiers du sport et de la jeunesse (diplôme de niveau V : BEP, CAP). Il est pris en compte pour l'accès aux formations conduisant aux diplômes de qualification professionnelle immédiatement supérieure (niveau IV).

La formation professionnelle conduisant au diplôme est d'une durée d'un an avec un volume horaire de 1500 à 2000 heures, sur le principe de l'alternance :

- la formation théorique consiste en des enseignements généraux, professionnels et techniques délivrés par des organismes de formation agréés. Elle représente au minimum 25 % de la formation globale et 55 % au maximum ;
- la formation pratique consiste en un stage effectué chez un professionnel afin de mettre en application les compétences acquises durant la formation théorique.

** Décret 93-53 du 12 janvier 1993 ; arrêté du 19 janvier 1993 ; arrêtés du 4 mars 1993 et du 10 août 1993 ; arrêté du 28 juin 1995*

Il existe trois options professionnelles pour ce diplôme :

1 - Loisirs du jeune et de l'enfant (formation axée sur l'animation auprès des enfants dans des centres de vacances, centre sociaux, MJC, maisons de quartiers, associations périscolaires).

2 - Loisirs tous publics dans les sites et structures d'accueil collectif (formation d'animation orientée vers les villages vacances, les stations thermales, stations balnéaires, offices du tourisme, gîtes ruraux, bases de loisirs, parcs d'attractions).

3- Loisirs de pleine nature (formation pour tous publics essentiellement pour des emplois occupés dans des parcs naturels, parc nationaux, bases de plein-air).

Ce diplôme transversal est construit selon une logique de supports techniques qui se rajoutent aux options précédemment décrites et qui sont classés selon qu'ils relèvent des activités sportives ou socioculturelles.

**Les supports relevant
des activités physiques et sportives**

Escalade
Course d'orientation
Randonnée pédestre,
Spéléologie
Bicross
Vélo tout terrain
Randonnée nautique: raft, canoë kayak,
Nage en eau vive, kayak en mer
Randonnée équestre
Poney
Jeux sportifs collectifs
Roller skating
Tennis de table
Tir à l'arc
Swin

**Les supports relevant
des activités socioculturelles**

Activités musicales
Ecriture - lecture
Arts et traditions populaires
Activités d'expression corporelle Image et son
Activités scientifiques et techniques
Activités plastiques
Jeux
Activités manuelles
Activités théâtrales
Activités de découverte de l'environnement

Les prérogatives d'exercice professionnel des titulaires de ce diplôme consistent principalement à :

- accueillir, informer des publics diversifiés, aider et participer, au sein d'une équipe, à leur prise en charge ;
- contribuer au plan matériel et relationnel à l'organisation, à la gestion de groupes au quotidien ou pour des temps limités. Le titulaire du BAPAAT peut intervenir en situation d'autonomie, préparée avec et sous l'autorité d'un cadre d'un niveau supérieur de qualification et agir sous la responsabilité du directeur de l'établissement où il exerce ses fonctions ;
- animer la pratique d'activités, en initiant ou en accompagnant, soit comme assistant, soit en situation d'autonomie limitée et contrôlée dans les conditions fixées ci-dessus.

Petit rappel historique

Avant 1999, les deux secteurs qui couvrent traditionnellement le domaine de compétence du ministère chargé de la jeunesse et des sports (jeunesse éducation populaire et sport) se sont construits de façon parallèle, chacun avec sa propre histoire et ses spécificités. Ce n'est que peu à peu que les rapports de voisinage sont apparus avec le développement de pratiques dites socio-sportives au départ et fortement liées à la politique de la ville. Rétrospectivement le BAPAAT pouvait apparaître à l'époque comme un diplôme précurseur permettant d'occuper des emplois dans le secteur sportif et dans celui de l'animation. Il n'a d'ailleurs à ce titre jamais vraiment été positionné dans l'un ou l'autre des deux secteurs mais était considéré comme socio-sportif par son caractère polyvalent et transversal.

De la création du BAPAAT à aujourd'hui : quelques dates clefs

- **1989 : élaboration d'un schéma directeur des formations** par le ministère de la jeunesse et des sports
 - Développer des formations basées sur une transversalité des compétences
 - Identification d'emplois types au niveau V pour les métiers de l'animation (assistant animateur de loisirs, assistant technicien animateur)
- **1993 : création du BAPAAT** (décret n°93-53, 12 janvier 1993)
- **1999 : rénovation des diplômes et formations du ministère de la jeunesse et des sports.**

La réforme opérée à partir de 1999 s'appuie fortement sur cette tendance à la transversalité en créant un diplôme unique (le BPJEPS) et en développant les passerelles entre secteurs, même si le constat actuel est que dans la réalité les deux secteurs pour l'essentiel continuent à se développer en parallèle.

Les choix opérés dans cette réforme ont ainsi été faits en visant trois objectifs principaux :

- commencer la rénovation par le niveau IV en devant se situer dans une architecture globale
- construire un diplôme sur l'ensemble du champ de compétences du ministère de la jeunesse et des sports avec un système d'options et de spécialités structurées en unités capitalisables
- être en cohérence avec les évolutions de la formation professionnelle en France, constitutive du code du travail.

Le schéma d'organisation d'ensemble de ce nouveau dispositif précise à l'époque que l'ensemble de l'échelle des classifications, du niveau V au niveau I sera prise en compte pour l'analyse des besoins. Ceci ne signifie pas, pour chaque activité identifiée, la création d'un diplôme à chaque niveau mais uniquement quand il sera établi que l'encadrement d'une activité avec tel public dans tel contexte correspond bien à des emplois identifiés susceptibles de se développer.

Dans ce contexte il est apparu assez clairement que la qualification de niveau IV constituait (notamment par son importance quantitative) la base de la filière professionnelle rénovée avec un métier de référence reconnu, celui d'animateur exerçant ses fonctions en pleine autonomie : le BPJEPS² (Brevet professionnel de la jeunesse, de l'éducation populaire et du sport) est alors créé en 2001.

La qualification de niveau V devait cependant s'articuler de façon cohérente dans un parcours vers le niveau IV en étant reconnue comme un premier niveau de qualification professionnelle permettant l'exercice permanent d'activités à responsabilité limitée sous le contrôle effectif d'un diplômé de niveau supérieur.

Les qualifications de niveaux III, II et I offrent quant à elles la possibilité de progresser dans l'exercice des responsabilités et doivent permettre un approfondissement ou un élargissement des compétences acquises au niveau IV.

² Décret n°2001-792 du 31 août 2001

Aujourd'hui, 15 ans après le début de la rénovation des diplômes du ministère chargé de la jeunesse et des sports, il apparaît pourtant que l'architecture actuelle est d'une extrême complexité, brouillant la lisibilité à la fois pour l'utilisateur mais aussi pour l'employeur. (*cf. rapport de diagnostic de la mission relative à l'évaluation de la politique ministérielle de formation et de certification aux métiers du sport et de l'animation- février 2014*³).

Notons que depuis sa création et contrairement à l'ensemble des autres diplômes du ministère de la jeunesse et des sports (du niveau IV au niveau I), le BAPAAT pourtant déjà construit dans la logique des unités de compétences n'a jamais fait l'objet d'une véritable réflexion pour la construction éventuelle d'une articulation directe avec le niveau supérieur (BPJEPS).

Malgré tout le BAPAAT continue d'exister tant bien que mal avec des effectifs en nette diminution depuis quelques années (*cf. partie sur l'évolution du nombre de diplômés*).

La préconisation récente de suppression de ce diplôme suite au diagnostic de l'inspection générale a réactivé la question du devenir de ce diplôme aujourd'hui atypique dans l'architecture des formations jeunesse et sports.

³ Le rapport préconise de « simplifier et rénover l'architecture des diplômes du ministère, en les articulant mieux avec les autres certifications délivrées dans les champs des métiers du sport et de l'animation ».

1.2. Présentation de l'étude

Les objectifs

L'étude conduite ici n'a pas pour objet direct de décider ou non de la suppression du BAPAAT mais apporte des éléments objectifs de compréhension et d'aide à la décision. Ses conclusions doivent permettre d'accompagner les choix politiques sur la base d'un travail méthodologiquement rigoureux. Le travail réalisé vise à fournir des éléments de connaissance sur la place du BAPAAT aujourd'hui, dans un contexte de grande diversification de l'offre de formation. Il s'appuie sur une observation des conditions d'emploi de ces diplômés en termes d'insertion sur le marché du travail mais également d'évolution au travers d'une analyse de leur parcours professionnels. La problématique centrale est également celle de la place du niveau V de certification et donc indirectement celle de l'autonomie dans le champ de l'animation sportive et socioculturelle. En effet, le niveau IV apparaît actuellement assez clairement comme le niveau central en termes de nombre de diplômés et les représentants de la branche professionnelle de l'animation estiment que le niveau V est insuffisant pour répondre aux exigences du métier d'animateur. L'exploitation d'enquêtes statistiques nationales d'une part et la réalisation d'enquêtes de terrain auprès de professionnels d'autre part permettent d'apporter des éclairages sur cette question.

Calendrier et comités de pilotage

L'étude s'est déroulée sur une période d'environ six mois (voir planning) à compter de janvier 2015.

Afin de suivre le déroulé des travaux, deux instances ont été constituées qui se sont réunies à 3 reprises sur la période :

- Un comité de suivi interne à vocation technique ayant essentiellement comme mission de proposer la méthodologie mise en œuvre. Ce comité était composé de représentants de la direction des sports (DS) et de la direction de la jeunesse, de l'éducation populaire et de la vie associative (DJEPVA) et du Céreq.
- Un comité de pilotage de l'étude chargé de valider la méthodologie, de proposer des orientations et de veiller au bon déroulement des travaux dans le cadre fixé par le calendrier. Ce comité de pilotage était composé du CNAJEP, du CNOSF, de la branche professionnelle du sport, de la branche professionnelle de l'animation, du CNFPT, de la direction des sports et de la Direction de la jeunesse et de l'éducation populaire.

- **Dates de réunions des comités de pilotage et comité de suivi de l'étude**

- **31 janvier 2015 :**

- 1^{ère} réunion : lancement des travaux, présentation de la méthodologie retenue et calendrier prévisionnel

- **13 avril 2015 :**

- 2^e réunion : présentation des résultats intermédiaires

- **3 juillet 2015 :**

- 3^e réunion : présentation et validation des principaux résultats de l'étude

Planning de l'étude

ETAPES	ACTIVITES	MOIS								
		1	2	3	4	5	6	7	8	9
Phase 1	1ère réunion du comité de pilotage		●							
Phase 2	Etude statistique et documentaire									
	Etude documentaire (recueil des études existantes, analyse des référentiels, travail sur les compte-rendus de CPC...)	■								
	Mise en forme des quatre enquêtes génération 2001 à 2010	■	■							
	Extraction des données issues des PSB et ajustement du périmètre	■	■							
	Analyses statistiques (exploitations des données)		■	■	■					
	Rédaction d'un rapport d'avancement (rapport intermédiaire et				■	●				
Phase 3	Enquêtes de terrain									
	Consolidation des listes d'employeurs	■	■							
	Constitution des fichiers de titulaires de BAPAAT en emploi	■	■							
	Elaboration des guides d'entretien salariés	■	■							
	Elaboration des guides d'entretien employeurs	■	■							
	Prise de RDV, entretiens, rédaction des compte-rendus		■	■	■	■				
Phase 4	Restitution de l'étude									
	Présentation de l'étude							●		
	Rédaction du rapport final et d'une synthèse							■	■	■

● Réunions des comités de pilotage

Le Céreq est un établissement public national sous tutelle du ministère de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche et du ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social. Il joue un rôle d'expertise publique au service de la relation formation-emploi (ministères, partenaires sociaux, régions, branches professionnelles, entreprises, etc.).

Il assure notamment depuis plus de 20 ans la réalisation d'un dispositif unique d'enquêtes d'insertion et de suivi des parcours professionnels des jeunes sortants du système éducatif (enquêtes Génération) ainsi que la production de données sectorielles sur l'emploi au travers de séries historiques issues de la statistique publique : les portraits statistiques de branche (PSB).

Pour conduire la présente étude, le Céreq a principalement exploité ces matériaux originaux, ceux-ci ont été complétés par d'autres sources (enquêtes de l'Insee, bases de données administratives, travaux des observatoires de branche....). Il s'est également largement appuyé sur le réseau des correspondants des dispositifs régionaux d'observation emploi formation (DROEF), notamment pour la réalisation des entretiens.

La méthode mise en œuvre pour l'étude combine plusieurs approches complémentaires en mobilisant à la fois des matériaux statistiques et des recueils d'informations auprès d'acteurs de terrain grâce à la réalisation d'entretiens. Les études quantitatives doivent permettre de mesurer les phénomènes mais aussi donner les moyens de réfléchir aux résultats obtenus. L'approche qualitative doit quant à elle permettre une meilleure compréhension des phénomènes observés au travers de la diversité des situations observées. Elle permet notamment dans certains cas de vérifier des hypothèses qui ressortent de l'analyse statistique et d'aller plus loin dans la compréhension des situations. L'approche qualitative ainsi articulée au quantitatif permet d'enrichir la simple mesure statistique pour essayer d'affiner sa compréhension et de mieux étayer des recommandations.

Pour l'approche statistique ont été mobilisées essentiellement deux **sources Céreq** :

Les enquêtes Génération et plus précisément les extensions réalisées depuis 2001 sur le champ des formations jeunesse et sports.

La base des portraits statistiques de branche (PSB) et plus particulièrement le portrait sectoriel des activités liées au sport.

Ces données chiffrées ont été complétées par l'utilisation de sources complémentaires issues de la statistique publique (données de l'Insee), de sources administratives (fonction publique territoriale, données ministérielles) ou encore de travaux conduits par les principales branches professionnelles concernées (sport et animation).

Ce premier travail purement quantitatif a permis en particulier de connaître le degré de diffusion du BAPAAT dans les champs professionnels visés, de repérer les types d'employeurs chez qui les jeunes travaillent, de caractériser les situations d'emplois et de comprendre les débuts de parcours professionnels des jeunes diplômés. Des éléments de comparaison par rapport aux diplômés de niveau IV dans les champs du sport et de l'animation (BEES, BEATEP, BPJEPS) ont également pu être produits.

La seconde approche qualifiée de qualitative a consisté en la réalisation d'entretiens auprès de titulaires de BAPAAT en emploi et d'employeurs employant des salariés titulaires de ce diplôme. Les entretiens ont eu pour fonction principale de vérifier les différentes hypothèses que les constats statistiques ont pu élaborer. Ils ont en outre permis d'approfondir l'analyse des besoins d'« assistant animateur technicien » auprès des employeurs identifiés et de recueillir le point de vue des salariés sur

leur situation professionnelle et leur projet de carrière au regard de la qualification obtenue. Les questionnements ont pris la forme d'entretiens semi-directifs réalisés en face à face.

Les questions posées aux salariés diplômés du BAPAAT visaient principalement à décrire les différentes étapes du parcours professionnel et de vie du jeune, les diverses facettes du travail et les projets de formation envisagés. Du côté employeurs, les questions portaient davantage sur les pratiques de recrutement, la place de ces diplômés BAPAAT dans la structure, le descriptif des tâches qui leur sont confiées ainsi que sur la perception qu'ont les employeurs de ce diplôme (cf. guides d'entretiens en annexe)

La réalisation de l'étude s'est déroulée en trois phases qui correspondent au découpage du rapport final en trois grandes parties ayant chacune des finalités propres :

Partie 1 : Etat des lieux et données de cadrage sur l'emploi et la formation dans les champs de l'animation et du sport

Dans cette première partie essentiellement descriptive, il s'agit de mobiliser des matériaux statistiques (*statistiques publique, travaux des observatoires de branche, données administratives...*) afin d'avoir une vision générale de l'emploi et de l'offre de formation dans les champs du sport et de l'animation et en particulier de la place qu'occupe le BAPAAT.

Partie 2 : Analyse des parcours professionnels et des situations d'emploi des diplômés BAPAAT

Dans cette seconde partie il s'agit de conduire une analyse qualitative et quantitative des métiers et emplois ainsi que des besoins en compétences à partir de matériaux divers (enquêtes « Génération » du Céreq, entretiens réalisés auprès de professionnels : salariés et employeurs).

Partie 3 : quel avenir pour le BAPAAT ?

Enfin la troisième et dernière partie du rapport consiste à formuler à partir des constats et des résultats obtenus, des remarques et des pistes d'action pour les principaux acteurs concernés (Etat, branches professionnelles, organismes de formation, collectivités territoriales....).

Afin de ne pas alourdir la présentation les détails méthodologiques ainsi que la présentation des différents matériaux (enquêtes, entretiens) sont présentés en annexe de ce rapport

**Partie 1 - Etat des lieux et données de
cadrage sur l'emploi et la formation dans
les champs de l'animation et du sport**

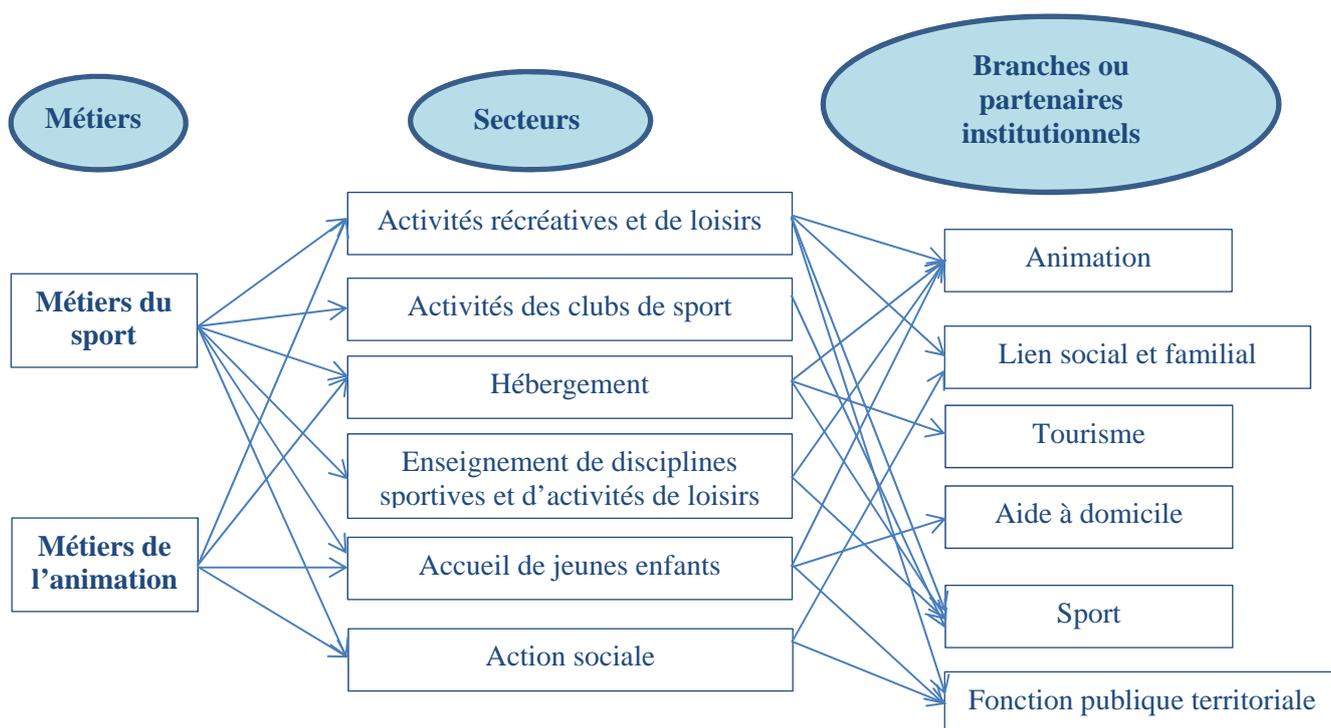
1. DONNÉES REPÈRES SUR L'EMPLOI

Les chiffres de cette partie sont principalement issus de sources statistiques publiques (Insee, Céreq), ils sont complétés par des données provenant des travaux d'observatoires des principales branches concernées. Les éléments présentés regroupent des données de cadrage au niveau national pour les principales branches ou secteurs d'activités dans lesquels sont susceptibles de s'insérer les titulaires d'un BAPAAT.

1.1. Branches, secteurs, métiers : des notions à clarifier

Les champs du sport et de l'animation sont constitués par **un ensemble très varié de secteurs d'activité et de branches** appartenant au secteur privé ou public et de métiers spécifiques. Ainsi un même métier peut être présent dans différents secteurs. Des branches différentes peuvent avoir la même activité et être concernées par des métiers identiques.

De nombreux découpages de ces champs sont donc possibles : sport/animation, public/privé, salariés/non-salariés... Selon le découpage retenu le champ est ainsi appréhendé de façon différente. Le schéma ci-après illustre un certain nombre de croisements possibles entre métiers, secteurs, et branches



Dans cette partie nous mobiliserons à tour de rôle des données relatives aux secteurs, aux branches ou aux métiers (professions) selon les sources disponibles. A chaque fois le champ sera bien précisé afin d'éviter toute erreur d'interprétation ou de lecture.

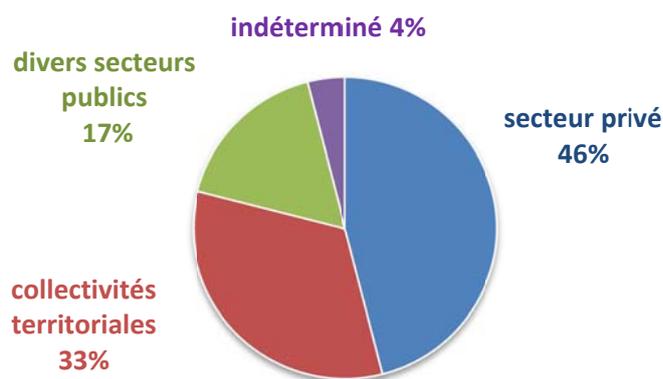
Quelques définitions préalables :

- Les **métiers** correspondent aux professions et catégories socioprofessionnelles (PCS) faisant partie des champs du sport et de l'animation. Ils sont repérés par un code à 3 chiffres et une lettre.
- Les **secteurs** correspondent aux codes NAF (Nomenclature des Activités Française) des structures employeuses attribués par l'Insee.
- Les **branches** sont caractérisées par différentes conventions collectives relatives à un champ professionnel défini par référence aux codes NAF. Cependant un même code NAF peut être référencé dans le champ d'application de différentes conventions d'où l'importance de connaître la part effective que représente chaque activité dans une convention particulière (cf. tableau 1).

Ex. : une entreprise ayant le code NAF 9329Z (autres activités récréatives et de loisirs) relève à la fois de la convention collective du sport et de celle de l'animation.

Les enquêtes Génération du Céreq ont permis d'avoir une connaissance au niveau national des principaux secteurs d'activité dans lesquels s'insèrent les diplômés BAPAAT. La répartition des emplois occupés est assez équilibrée entre secteur privé et secteur public avec 33 % des jeunes qui travaillent dans les collectivités territoriales (cf. graphique 1).

Graphique 1 : nature de l'entreprise employeuse



Source : enquête Génération - Céreq

Champ : ensemble des diplômés BAPAAT en emploi dans le champ du sport et de l'animation trois ans après l'obtention du diplôme

Il ressort par ailleurs une forte « correspondance » formation-emploi avec 80 % de jeunes qui travaillent dans les champs de l'animation ou du sport⁴ trois ans après l'obtention de leur diplôme.

⁴ Un emploi est considéré dans le champ du sport ou de l'animation en fonction du secteur d'activité de l'entreprise où il est exercé et du type de profession.

1.2. Les principales conventions collectives nationales

Plusieurs conventions collectives couvrent des emplois qui s'exercent dans des secteurs relevant de l'animation et du sport dans le secteur privé. Les principales sont :

- la convention collective nationale de l'animation socioculturelle (1988) **IDCC⁵ 1518**
- la convention collective nationale des acteurs du lien social et familial (ALISFA) qui concerne les centres sociaux et socioculturels, les associations d'accueil de jeunes enfants et les associations de développement social local (1983) **IDCC 1261**
- on peut y ajouter la convention collective du tourisme social et familial (1979) **IDCC 1316**

Pour le sport on retiendra essentiellement :

- la convention collective du sport (2005) **IDCC 2511**
- la convention collective nationale concernant le personnel des centres équestres (1975) IDCC 7012

D'autres branches sont également susceptibles d'accueillir des diplômés BAPAAT à l'image par exemple de la convention collective nationale de la branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et services à domicile (2010) **IDCC 2941**.

Tableau 1

Principaux codes NAF⁶ associés aux conventions collectives

IDCC 2511 (sport)	IDCC 1518 (animation)	IDCC 1261 (ALISFA)	IDCC 1316 (tourisme social)
93.11Z (28 %)	55.10Z	88.99A	55.30Z
93.12Z (67 %)	55.20Z	88.99B	51.22Z
93.19Z (64 %)	55.30Z	88.91A	52.23Z
85.51Z (taux de couverture par IDCC <50 %)	78.10Z	94.99Z	64.20Z
93.29Z (taux de couverture par IDCC <50 %)	79.90Z	79.90Z	70.10Z
93.13Z (67 %)	85.51Z	90.04Z	94.99Z
	85.52Z	94.12Z	
	85.59B		
	88.99A		
	88.99B		
	93.29Z (taux de couverture par IDCC <50 %)		
	94.99Z		

Note de lecture : 67 % des salariés du code APE 93.12Z sont couverts par la convention collective du sport.

Source : table de passage entre la convention collective (code IDCC) et le secteur d'activité (code APE)- données 2012

Hormis pour la convention collective nationale du sport pour laquelle les codes NAF sont assez bien identifiés et permettent d'utiliser des sources de la statistique publique (Céreq, DARES) pour

5 IDCC : identifiant de convention collective

6 Se reporter à la fin de la partie I pour la liste des codes naf associés par convention collective nationale.

quantifier et qualifier l'emploi, pour les autres conventions collectives l'exercice est beaucoup plus difficile pour ne pas dire impossible.

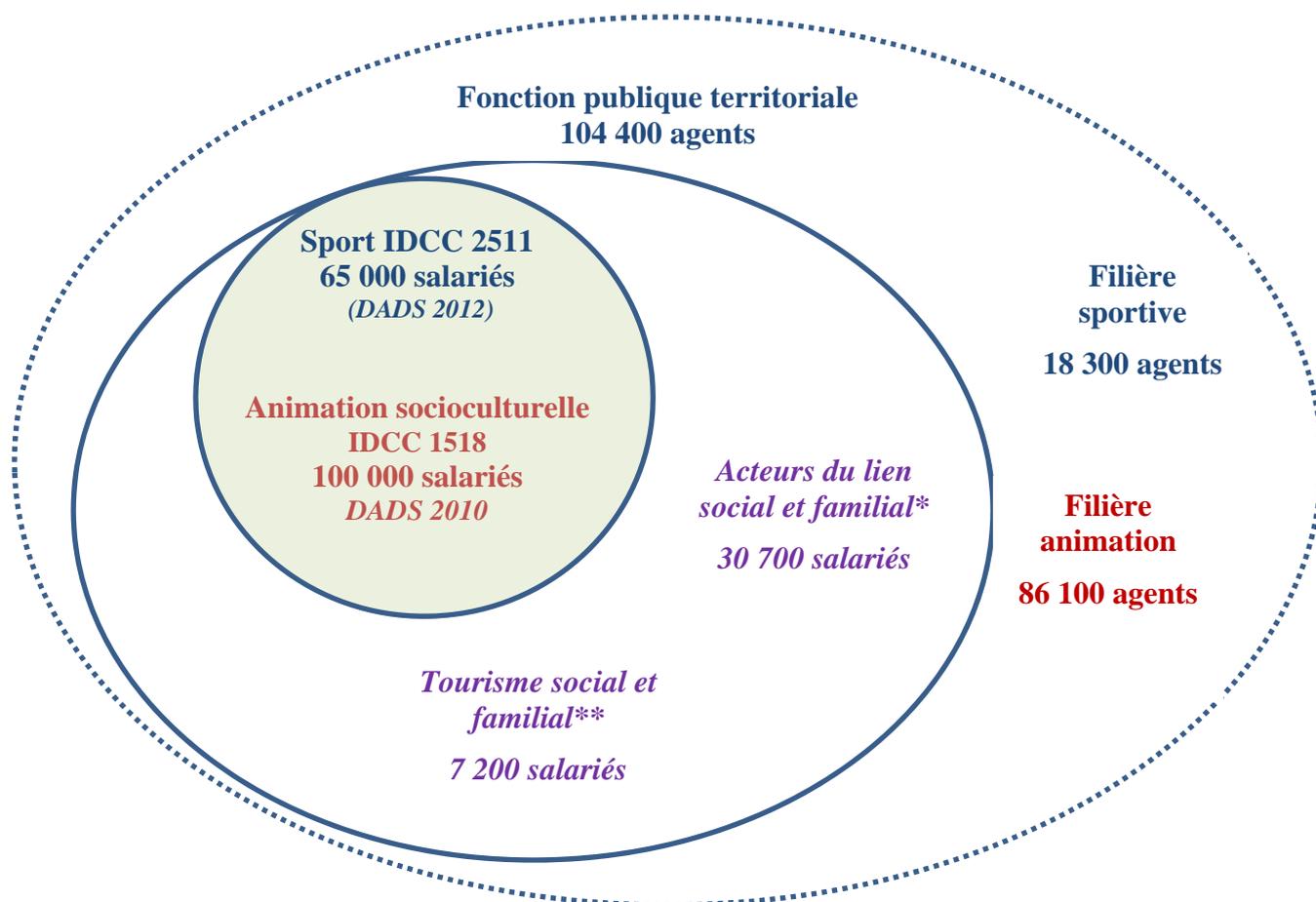
Les codes NAF retenus dans le tableau 1 sont non exhaustifs et représentent une estimation des activités couvertes selon chaque branche. Pour chaque code NAF retenu, soit le taux de couverture par les IDCC de branche des effectifs salariés est inférieur à 50 %, ce qui rend les données non diffusables, soit le code NAF est couvert majoritairement par une autre convention collective (*ex. parmi les 9200 salariés du code NAF 5530Z, à peine 2 % sont couverts par la convention collective du tourisme social- Source DADS*).

1.3. Estimation de l'emploi dans les champs de l'animation et du sport

L'estimation de l'emploi proposée se base sur une approche croisée : la première part des branches professionnelles au sens des conventions collectives (code IDCC), la seconde des secteurs d'activités (code NAF).

L'approche par les branches

Estimation du nombre de salariés par branches professionnelles



*source : note de cadrage 2012/emploi formation Branche professionnelle ALISFA)

** source : enquête OPMQ

Pour la branche de l'animation socioculturelle nous nous référons aux résultats de l'enquête Emploi-Formation de l'Observatoire des métiers de l'animation menée auprès de l'ensemble des entreprises de la branche de l'animation adhérentes à Unifformation.

Nombre d'entreprises selon l'IDCC principal

Sport	17 350
Animation socioculturelle	11 300
Lien social et familial	4 400
Tourisme social et familial*	650

*44 % de villages de vacances, 19 % de gites et 57 % d'associations- *Sources : DADS- OPMQ*

Quelques points de repères sur les métiers de l'animation selon les branches

Dans la branche de l'animation socioculturelle⁷ :

Les métiers exercés : la famille animation regroupe les $\frac{3}{4}$ des emplois de la branche, parmi les métiers les plus fréquemment rencontrés figurent les animateurs enfance-jeunesse (1/3 des effectifs de la branche)

Le détail par type de contrat montre :

- une concentration des emplois aidés sur les métiers de la famille animation (près des $\frac{2}{3}$ des emplois aidés recensés par l'enquête) ;

- une majorité de CUI⁸-CAE : 20 % des répondants déclarent y avoir eu recours.

Par ailleurs le recours aux emplois aidés est proportionnel à la taille des entreprises.

Parmi l'éventail des certifications, le BAPAAT est cité par environ 4 % des entreprises et cette proportion est restée stable entre 2005 et 2012 (*dates des deux enquêtes réalisées*).

Dans la branche des acteurs du lien social et familial :

On dénombre environ 30 % d'animateurs d'activité (*chaque emploi est rattaché à un emploi repère*). Ces emplois sont au nombre de 15. L'animateur d'activité est l'emploi repère le plus représenté. Les principaux emplois repères représentés au sein de la branche sont les animateurs (30 % d'animateurs d'activité et 11 % d'animateurs).

Sur l'ensemble des emplois repères, 44 % des postes sont occupés par des personnes ayant un diplôme de niveau V. Parmi les animateurs d'activité, 54 % ont un niveau V de formation (29 % ont un CAP petite enfance) et 17 % ne détiennent aucune certification diplômante. Chez les animateurs ces proportions sont respectivement de 12 % et 4 %.

Dans la branche du tourisme social et familial :

Plus de 70 % de l'effectif salarié est réparti dans trois familles de métiers : la restauration, **l'animation** et l'hébergement. La polyvalence est un phénomène très répandu dans la branche, en particulier au sein des petits établissements, que ce soit au sein d'une famille de métiers ou entre différentes familles de métiers. Cette spécificité de la branche induit des besoins en formation, notamment sur les savoirs et compétences de base des différents métiers comme la connaissance de technique de base, les questions de réglementations ainsi que l'évolution de la demande par différents publics.

⁷ Selon les données de l'enquête Emploi-Formation de l'observatoire des métiers de l'animation menée auprès de l'ensemble des entreprises de l'animation adhérentes à Uniformation.

⁸ Contrat unique d'insertion et contrat d'accompagnement dans l'emploi

Les villages de vacances de type associatif, qui représentent 44 % des structures de la branche, diversifient leur offre de services en proposant, au-delà de l'hébergement, diverses animations et des activités sportives – parfois très spécialisées – et culturelles, à un public lui-même varié (familles et individuels, mais aussi groupes, séminaires et classes scolaires). Outre une diversification des publics cibles, certains de ces établissements opèrent une spécialisation dans l'accueil de publics autres que ceux qui sont au cœur de l'activité (les familles et les individuels), comme les séminaires, les classes scolaires et les colonies de vacances.

Principaux codes NAF associés aux différentes conventions collectives

Codes NAF associés à la convention collective nationale du sport IDCC 2511

93.11Z : Gestion d'installations sportives
93.12Z : Activités de clubs de sports
93.19Z : Autres activités liées au sport
85.51Z : Enseignement de disciplines sportives et d'activités de loisirs
93.29Z : Autres activités récréatives et de loisirs
93.13Z : Activités des centres de culture physique

Codes NAF associés à la convention collective nationale de l'animation IDCC 1518

55.10Z : Hôtels et hébergement similaire 55.20Zp : Hébergements touristiques et autres hébergements de courte durée
55.30Zp : Terrains de camping et parcs pour caravanes ou véhicules de loisirs 78.10Zp : Activités des agences de placement de main-d'œuvre
79.90Zp : Autres services de réservation et activités connexes 85.51Zp : Enseignement de disciplines sportives et d'activités de loisirs
85.52Zp : Enseignement culturel
85.59B : Autres enseignements
88.99A : Autres accueils ou accompagnement sans hébergement d'enfants et d'adolescents
88.99Bp : Action sociale sans hébergement
93.29Zp : Autres activités récréatives et de loisirs
94.99Zp : Autres organisations fonctionnant par adhésion volontaire

Codes NAF associés à la convention collective nationale des acteurs du lien social et familial (ALISFA) IDCC 1261

88.99A : Autre accueil ou accompagnement sans hébergement d'enfants et d'adolescents
88.99B : Action sociale sans hébergement
88.91A : Accueil de jeunes enfants
94.99Z : Autres organisations fonctionnant par adhésion volontaire
79.90Z : Autres services de réservation et activités connexes
90.04Z : Gestion des jardins botaniques et zoologiques et des réserves naturelles
94.12Z : Activités de clubs de sports

Codes NAF associés à la convention collective nationale du tourisme social et familial IDCC 1316

55.30Z : Terrains de camping et parcs pour caravanes ou véhicules de loisirs
51.22Z : Transports spatiaux
2.23Z : Services auxiliaires des transports aériens
64.20Z : Activités des sociétés holding
70.10Z : Activités des sièges sociaux
94.99Z : Autres organisations fonctionnant par adhésion volontaire

Codes NAF associés à la Convention Collective Nationale de la Branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et services à domicile IDCC 2941.

88.91A : Accueil de jeunes enfants 88.91B : Accueil ou accompagnement sans hébergement d'enfants handicapés
86.90D : Activités des infirmiers et des sages-femmes
88.10A : Aide à domicile
88.99A : Autre accueil ou accompagnement sans hébergement d'enfants et d'adolescents
88.99B : Action sociale sans hébergement

Le code NAF (pour Nomenclature d'activités française) est un code attribué par l'Insee à chacun des secteurs d'activités économiques. Il permet à l'institut de statistiques d'octroyer à chaque entreprise française et à chacun de ses établissements un code APE (pour Activité principale exercée). Ainsi, pour le secteur d'activité des clubs de sport par exemple, portant le code 9312Z, toutes les entreprises liées à cette activité se verront allouer ce même code en guise de code APE. Depuis janvier 2008, le code NAF est constitué de cinq caractères (quatre chiffres et une lettre) et compte 732 postes. La nomenclature précédente, appelée NAF 2003, comptait 712 postes auxquels étaient attribués des codes de quatre caractères (trois chiffres et une lettre). Le passage de la NAF 2003 à la NAF 2008 correspond à une volonté d'uniformisation des nomenclatures au niveau européen dans le cadre de la NACE (Nomenclature statistique des activités économiques dans la Communauté européenne).

Le Céreq a développé en 1999 une base de données sectorielle, **les portraits statistiques de branche** du Céreq (PSB⁹) qui permet d'avoir une vision globale de l'emploi et de son évolution dans différents secteurs. Cette base repose sur la mobilisation de plusieurs sources de la statistique publique à partir desquelles sont construits différents indicateurs. Une nomenclature ad hoc construite à partir de la nomenclature d'activités française de l'INSEE à son niveau le plus détaillé (NAF 732) a été élaborée. Cette nomenclature est structurée selon deux niveaux emboîtés :

- *un niveau en 24 secteurs*, qui couvre presque toutes les activités de l'industrie, de la construction et des services (le taux de couverture est proche de 95 % des salariés du secteur privé au sens de l'UNEDIC)
- *un niveau plus fin en 76 sous-secteurs* qui vise à approcher au mieux le périmètre d'activité des branches professionnelles au sens des conventions collectives. Pour des raisons de fiabilité statistique, ne sont retenus que les sous-secteurs numériquement les plus importants (*a minima* 100 000 salariés) : le taux de couverture est ici de 85 % des effectifs salariés du secteur privé.

Le niveau le plus fin de cette nomenclature permet d'identifier un portrait statistique des activités liées au sport qui regroupe les codes NAF suivant :

85.51Z : Enseignement de disciplines sportives et d'activités de loisirs
93.11Z : Gestion d'installations sportives
93.12Z : Activités de club de sport
93.19Z : Autres activités liées au sport
93.13Z : Activités des centres de cultures physiques
93.29Z : autres activités récréatives et de loisirs

Les activités concernées par le champ d'application de la convention collective nationale du sport (IDCC 2511) relèvent principalement de ces codes.

En revanche les portraits statistiques de branche du Céreq ne permettent pas d'identifier une branche de l'animation qui serait construite à partir d'une agrégation de codes NAF.

Le pourcentage de salariés d'un code NAF susceptible d'être couvert par la branche animation est insuffisant.

⁹ Pour plus d'informations sur cette base de données se reporter aux annexes de ce document.

1.4. Portrait statistique de branche des activités liées au sport

Remarque importante :



L'appellation « activités liées au sport » couvre des secteurs d'activités qui peuvent relever à la fois de la convention collective nationale du sport ou de l'animation

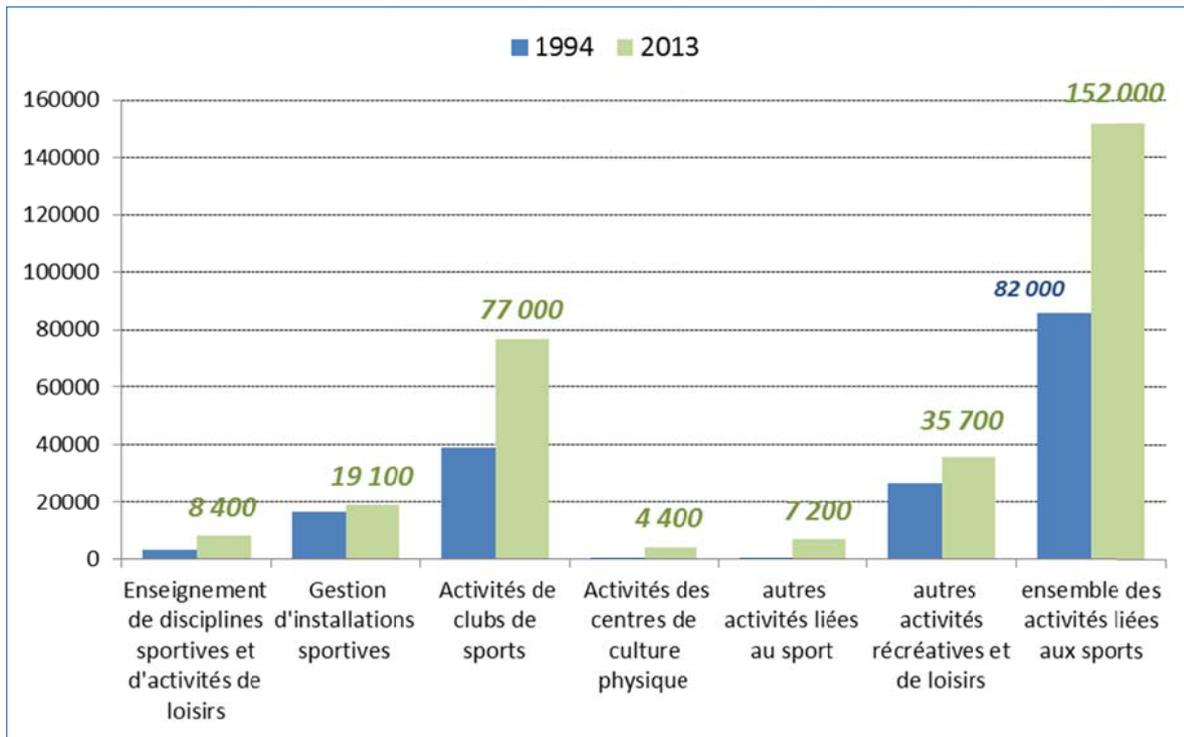
Les chiffres présentés dans cette partie sont issus d'une exploitation des portraits statistiques de branche du Céreq (voir annexe). Une des sources la plus mobilisée dans ces portraits est l'enquête emploi de l'Insee, source d'une grande richesse mais qui nécessite des précautions dans l'exploitation pour des raisons de fiabilité statistique. Ainsi, compte tenu du niveau de détail de certains traitements, les données portent sur le cumul de trois enquêtes successives : les enquêtes 1994, 1995 et 1996 pour la période d'observation la plus ancienne (1994-1996) et les enquêtes 2009, 2010 et 2011 pour la période la plus récente (2009-2011). Pour des raisons de commodité de lecture des tableaux et graphiques, seuls figurent dans la suite du texte les dates qui bornent la période (1994 et 2011).

1.4.1. Evolution de l'emploi salarié dans les activités liées au sport

En 2013, le nombre de salariés dans les secteurs des activités liées au sport est de **152 000** (cf. graphique 1). Ce chiffre était de **82 000** en 1994. Ces effectifs ont été calculés à partir des données de l'ACOSS disponibles pour la période 2008-2013 et les données ont été rétropolées pour la période 1994-2008 à partir de la source UNEDIC.

Graphique 1

Evolution de l'emploi salarié dans les activités liées au sport

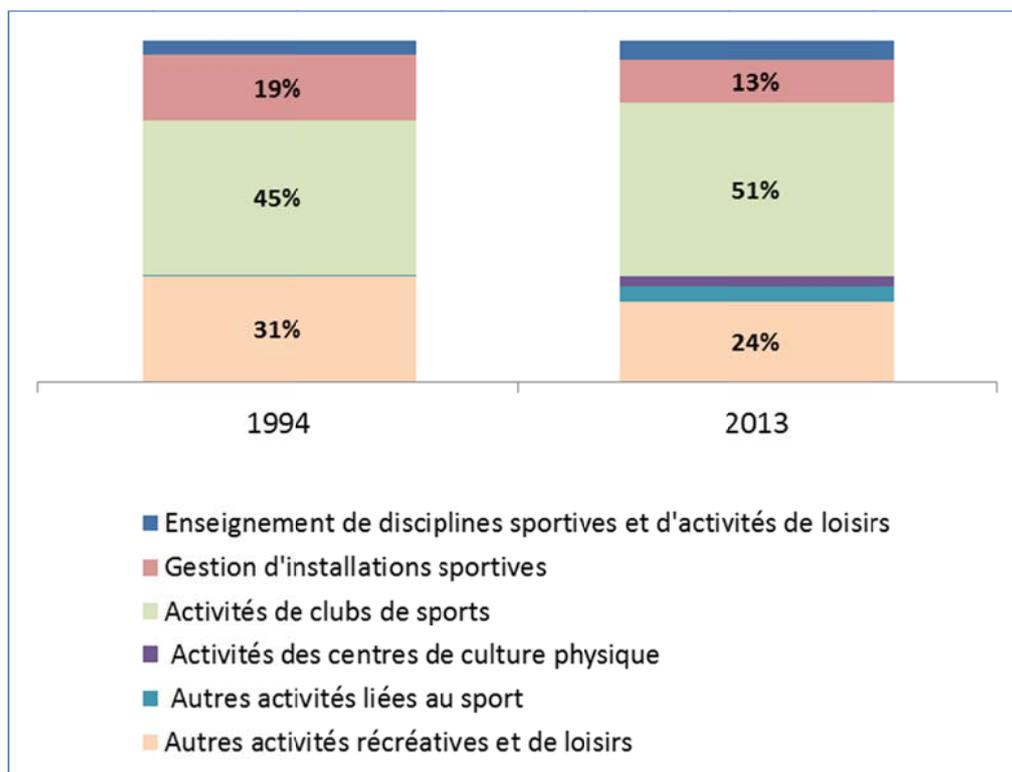


Source : UNEDIC/ACOSS, Statistique France métropolitaine au 31 décembre de l'année – Portraits statistiques de branche – Céreq. Champ : salariés assujettis au régime des ASSEDIC (sont exclus en particulier les non-salariés et les salariés de la fonction publique).

Entre 1994 et 2013 l'emploi salarié a cru au rythme soutenu de 4,2 % par an en moyenne. Les activités des clubs de sport sont celles qui ont le plus augmenté en structure pour représenter en 2013 plus de la moitié des emplois salariés de la branche. On remarque également l'important développement des activités des centres de culture physique dont le nombre de salariés est passé en 20 ans d'une soixantaine à plus de 4 400.

Graphique 2

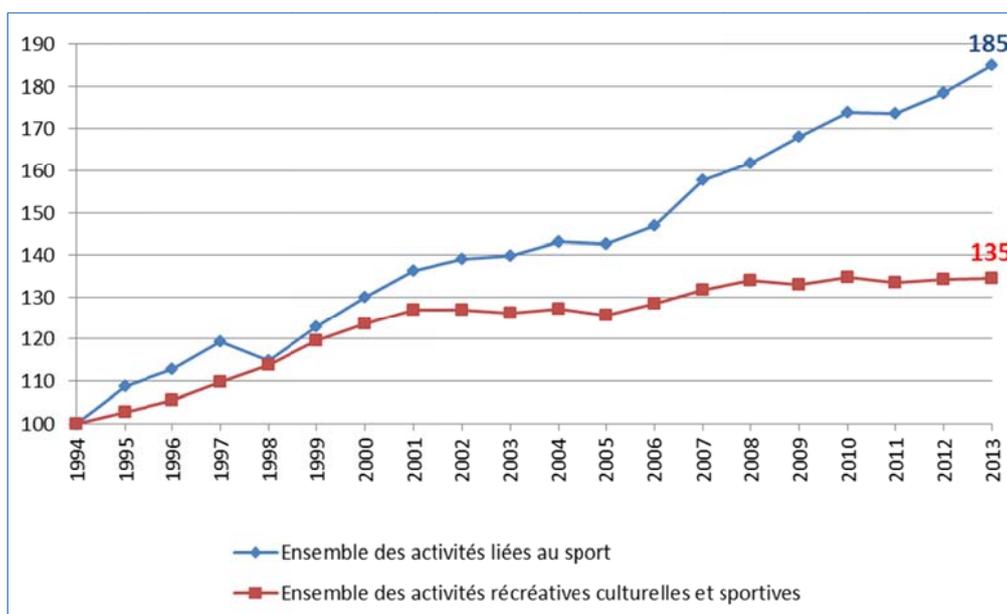
Structure de l'emploi salarié en 1994 et en 2013



Source : UNEDIC/ACOSS, Statistique France métropolitaine au 31 décembre de l'année – Portraits statistiques de branche – Céreq. Champ : salariés assujettis au régime des ASSEDIC (sont exclus en particulier les non-salariés et les salariés de la fonction publique)

Graphique 3

Evolution de l'indice des effectifs salariés 1994-2013 (base 100 en 1994)



Source : Données UNEDIC réropolées 1994-2008 – base de données Séquoia ACOSS-URSAF 2008-2013 Statistique France au 31 décembre Portraits statistiques de branche- Céreq

1.4.2. Répartition régionale des effectifs salariés

La répartition régionale des salariés des activités liées au sport est proche de celle de l'ensemble des salariés.

Tableau 1

Répartition régionale en 2013			
	salariés des activités liées au sport	ensemble des salariés	population totale*
Ile-de-France	22%	26%	18%
Rhône-Alpes	11%	11%	10%
Provence-Alpes-Côte d'Azur	8%	7%	8%
Pays-de-Loire	6%	6%	6%
Aquitaine	6%	5%	5%
Midi-Pyrénées	5%	4%	5%
Bretagne	5%	4%	5%
Nord-Pas-de-Calais	4%	6%	6%
Languedoc-Roussillon	4%	3%	4%
Centre	3%	4%	4%
Haute-Normandie	3%	3%	3%
Picardie	3%	2%	3%
Poitou-Charentes	3%	2%	3%
Lorraine	2%	3%	4%
DOM	2%	2%	3%
Alsace	2%	3%	3%
Bourgogne	2%	2%	2%
Basse-Normandie	2%	2%	2%
Auvergne	2%	2%	2%
Franche-Comté	1%	2%	2%
Champagne-Ardenne	1%	2%	2%
Limousin	1%	1%	1%
Corse	1%	0%	0%
France métropolitaine	100%	100%	100%

Source : ACOSS-URSSAF, Statistique France métropolitaine au 31 décembre de l'année – Portraits statistiques de branche – Céreq.

Champ : salariés assujettis au régime des ASSEDIC (sont exclus en particulier les non-salariés et les salariés de la fonction publique).

(*) Source : Insee, Estimations de population au 1er janvier 2014

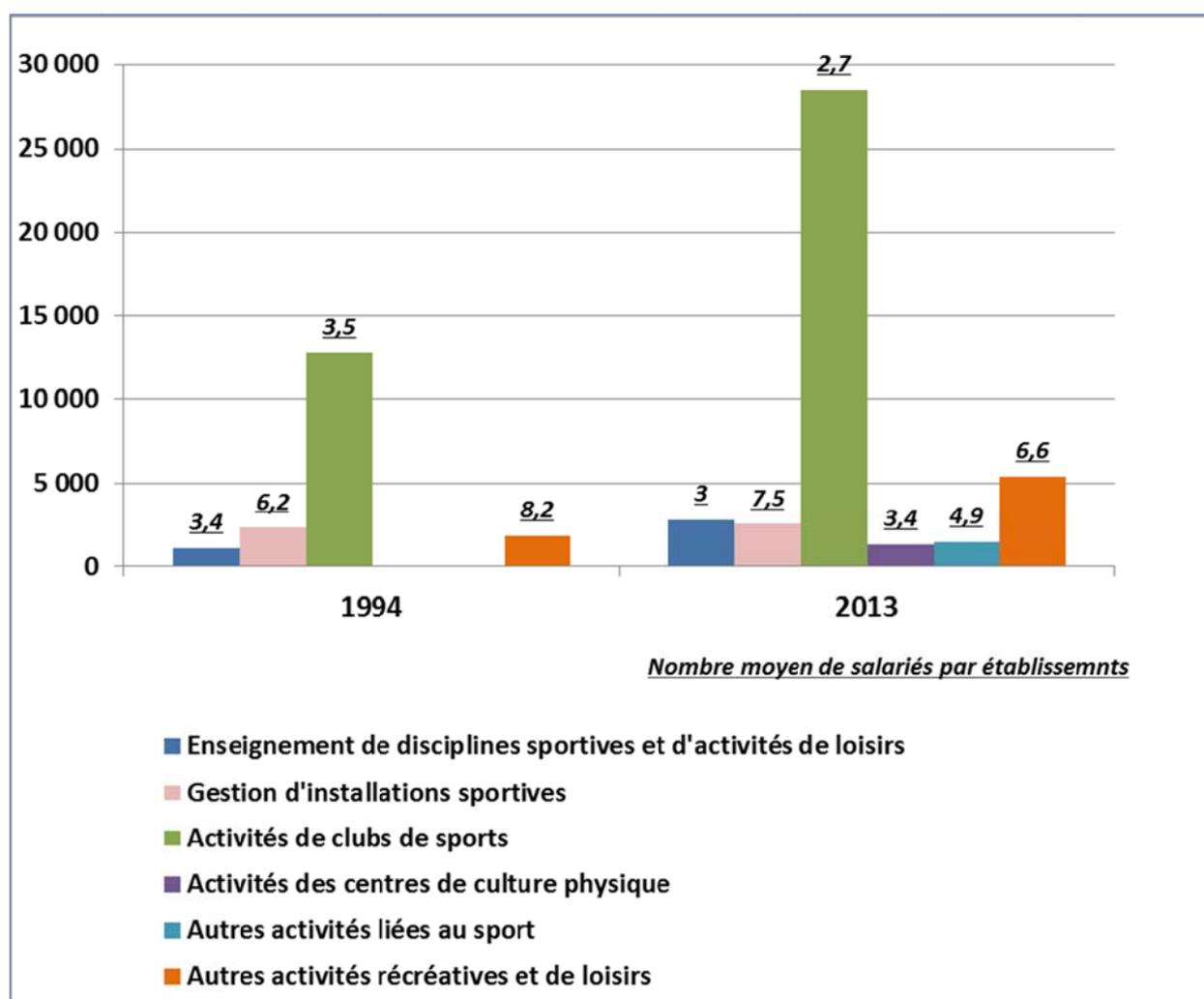
1.4.3. Etablissements et entreprises

En 2013, on estime à **42 000** le nombre d'établissements dans les activités liées au sport (cf. graphique 4). Ces établissements sont des petites structures, ils emploient en moyenne 3,6 salariés, ce chiffre était de 4,3 en 1994.

Les clubs de sport (NAF 93.12Z) au nombre de **28 000** représentent plus des deux tiers du stock d'établissements, cette proportion est en légère baisse depuis 1994 où elle représentait 70 % du stock d'établissements de la branche.

Graphique 4

Structure et évolution du nombre d'établissements



Source : ACOSS-URSSAF, Statistique France métropolitaine au 31 décembre de l'année – Portraits statistiques de branche – Céreq.

Champ : salariés assujettis au régime des ASSEDIC (sont exclus en particulier les non-salariés et les salariés de la fonction publique).

1.4.4. Caractéristiques des emplois

Des secteurs professionnels marqués par la part très élevée des professions intermédiaires

La qualification des emplois est appréhendée à partir des catégories socioprofessionnelles (voir encadré).

La nomenclature des PCS (Professions et catégories socioprofessionnelles)

La nomenclature comporte quatre niveaux d'agrégation emboîtés. Au niveau le plus fin, un poste de la nomenclature PCS correspond à une profession, décrite par un code à 4 positions. Au niveau le plus agrégé se trouvent les groupes socioprofessionnels.

Dans les tableaux et graphiques de ce document, nous avons retenus cinq groupes professionnels : les « Artisans, commerçants et chefs d'entreprise (y compris les agriculteurs exploitants, pour les données qui se réfèrent à l'ensemble de l'économie) », les « Cadres (y compris les professions intellectuelles supérieures) », les « professions intermédiaires », les « employés » et les « ouvriers ».

Pour simplifier la lecture des graphiques, tout au long du document, nous appelons « non-salariés » les actifs classés dans le groupe professionnel des « Artisans, commerçants et chefs d'entreprise ».

Tableau 2

Répartition des actifs occupés selon la catégorie socioprofessionnelle en 2011

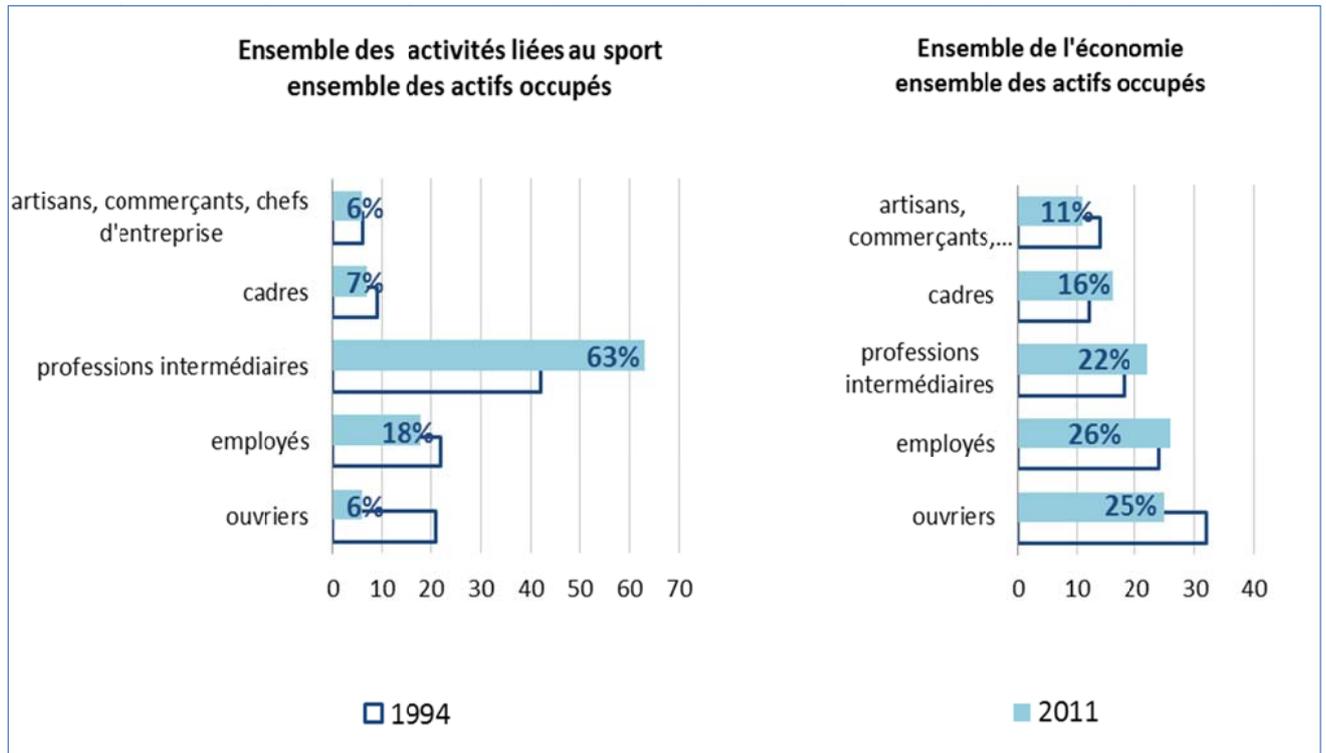
	Artisans, commerçants chefs d'ent.	Cadres	Professions intermédiaires	Employés	Ouvriers	Ensemble
Ensemble des activités liées au sport	6%	7%	63%	18%	6%	100%
Ensemble des activités récréatives, culturelles et sportives	6%	37%	37%	13%	7%	100%
Ensemble des activités tertiaires	8%	18%	23%	34%	17%	100%
<i>Ensemble des activités de la construction</i>	<i>22%</i>	<i>6%</i>	<i>14%</i>	<i>6%</i>	<i>52%</i>	<i>100%</i>
<i>Ensemble des activités industrielles</i>	<i>5%</i>	<i>17%</i>	<i>27%</i>	<i>7%</i>	<i>44%</i>	<i>100%</i>
Ensemble de l'économie	11%	16%	22%	26%	25%	100%

Source : Insee, enquêtes emploi – cumul des enquêtes 2009 à 2011 – Portraits statistiques de branche – Céreq
 Champ : ensemble des personnes occupées salariées ou non salariées, hors salariés de l'Etat et des collectivités locales.

En termes d'évolution (*cf. Graphique 5*) la branche se distingue des tendances observées dans l'ensemble des secteurs de l'économie. Certes les catégories intermédiaires ont fortement augmenté pour représenter 63 % des emplois, mais à l'inverse, la part des cadres est en légère diminution et inférieure à ce qu'elle représente dans l'ensemble de l'économie, il en va de même pour les employés. Notons que le poids de la catégorie professions intermédiaires est dû essentiellement à un effet nomenclature, en effet les principale PCS caractéristiques du secteur se situant à ce niveau.

Graphique 5

Evolution de la structure par catégorie socioprofessionnelle des actifs occupés, salariés ou non



Source : Insee, enquêtes emploi – cumul des enquêtes 1994 à 1996 et 2009 à 2011 – Portraits statistiques de branche – Céreq
 - Champ : ensemble des personnes occupées salariées ou non salariées, hors salariés de l'Etat et des collectivités locales.

Quand on s'intéresse aux professions exercées dans le secteur des activités liées au sport, on observe une forte concentration puisque plus de la moitié des effectifs se répartit sur une seule famille professionnelle (les professionnels de l'action culturelle, sportive et surveillants *FAP V5Z¹⁰*).

Les formes particulières d'emploi

En 2011, plus de 18 % des salariés sont en CDD (contrat à durée déterminée). Cette proportion bien qu'inférieure à celle observée pour l'ensemble des activités récréatives, culturelles et sportives (1 salarié sur 4 est en CDD) est en progression depuis 1994 et est de 10 points supérieure à ce qu'on observe pour l'ensemble des activités tertiaires.

¹⁰ Cette famille regroupe les exploitants d'équipements sportifs et culturels, les professionnels de l'animation socioculturelle, les sportifs et animateurs sportifs et les surveillants d'établissements scolaires)

Tableau 3

Recours à l'intérim et part des CDD dans l'emploi salarié

	Taux de recours à l'intérim en 2010(1)	Part des CDD (2)	
		1994	2011
Ensemble des activités liées au sport	0,4%	14,3%	18,3%
Ensemble des activités récréatives, culturelles et sportives	0,6%	16,8%	24,8%
Ensemble des activités tertiaires	1,6%	5,6%	8%
<i>Ensemble des activités de la construction</i>	<i>7,4%</i>	<i>4%</i>	<i>5%</i>
<i>Ensemble des activités industrielles</i>	<i>7%</i>	<i>4%</i>	<i>4%</i>
Ensemble de l'économie	3,1%	5,2%	7,3%

1) Source : DARES, exploitation des fichiers Unédic des déclarations mensuelles des missions des agences de travail temporaire – cumul des années 2008 à 2010 – Portraits statistiques de branche – Céreq.

Champ : salariés assujettis au régime des ASSEDIC (sont exclus en particulier les non-salariés et les salariés de la fonction publique).

Taux de recours à l'intérim = $\{EITP / [\text{effectif salarié moyen UNEDIC} + EITP]\}$ où EITP est l'effectif en intérim en équivalent temps plein (ratio exprimé en %).

(2) Source : Insee, enquêtes emploi – cumul des enquêtes 2009 à 2011 – Portraits statistiques de branche – Céreq.

Champ : ensemble des salariés, hors intérim, salariés de l'Etat et des Collectivités Locales.

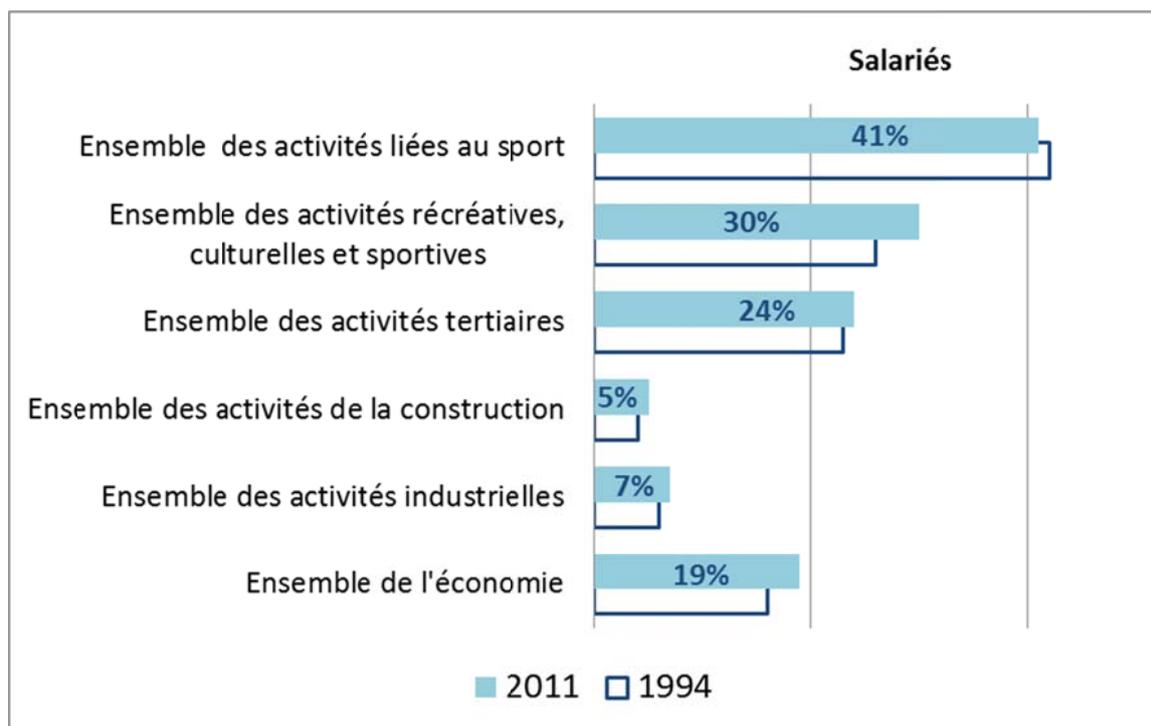
Part des CDD = $[CDD / (CDD + CDI)]$ exprimée en %.

Temps de travail

41 % des salariés travaillent à temps partiel en 2011 (*cf. graphique 6*). Cette proportion est particulièrement forte au sein des activités de services où la part des salariés à temps partiel est de 24 %. On note un recul d'un point depuis 1994 alors que la tendance générale est plutôt à l'augmentation. La part des salariés travaillant à temps partiel est de 19 % pour l'ensemble de l'économie et de 30 % pour l'ensemble des activités récréatives, culturelles et sportives soit des hausses respectives de 3 et 4 points.

Graphique 6

Part des temps partiel parmi les salariés en 1994 et 2011



Source : Insee, enquêtes emploi – cumul des enquêtes 1994 à 1996 et 2009 à 2011 – Portraits statistiques de branche – Céreq
- Champ : ensemble des salariées (hors intérim), hors salariés de l'Etat et des Collectivités Locales.

Les salaires

Les salaires bruts annuels moyens des salariés à temps complet dans le secteur des activités liées au sport sont plus faibles que ceux observés sur l'ensemble des activités récréatives culturelles et sportives : 37 300 € en moyenne contre 40 700 € mais plus élevés que ceux observés pour l'ensemble des activités tertiaires 33 400 € (cf. tableau 4).

Ce résultat s'explique en partie par la différence de la structure de qualification des emplois. La part des cadres est plus importante dans l'ensemble des activités récréatives, culturelles et sportives (37 %) que dans le seul secteur de activités liées au sport où elle atteint les 7 %. Elle est cependant compensée par la très forte proportion des professions intermédiaires (63 %) qui ne représentent que 23 % de l'ensemble des salariés du secteur tertiaire.

On constate également que d'importants écarts salariaux existent entre hommes et femmes avec des salaires allant pratiquement du simple au double.

Les différences en termes de qualification des emplois renforcent encore ces différences salariales. En effet, 34 % des femmes du secteur sont employés ou ouvriers, alors que c'est le cas de seulement de 17 % des hommes. A l'inverse, 68 % des hommes occupent des emplois relevant des professions intermédiaires contre 55 % des femmes.

Tableau 4

Salaires bruts annuels moyens en 2010 des salariés à temps complet

	Ensemble	Hommes	Femmes
Ensemble des activités liées au sport	37 300	44 400	23 800
Ensemble des activités récréatives, culturelles et sportives	40 700	45 500	34 500
Ensemble des activités tertiaires	33 400	36 700	29 200
<i>Ensemble des activités de la construction</i>	<i>28 900</i>	<i>28 700</i>	<i>30 700</i>
<i>Ensemble des activités industrielles</i>	<i>35 200</i>	<i>36 800</i>	<i>30 600</i>
Ensemble de l'économie	33 200	35 400	29 400

Source : Insee, DADS 2010 – Portraits statistiques de branche – Céreq

Champ : salariés à temps complet, hors apprentis, stagiaires, chefs d'entreprise – ensemble des activités hors administration publique, services domestiques et activités extraterritoriales – Attention : sur ce tableau le champ géographique est la France entière y compris DOM

Salaire brut annuel moyen = quotient de la masse des salaires bruts des « temps complets » par le nombre d'année-travail. La variable année-travail est calculée en divisant la somme des durées de paie par 360. Une année-travail correspond ainsi à un salarié qui travaille toute une année, ou à deux salariés pendant six mois, etc.

1.4.5. Caractéristiques de la main d'œuvre**Un secteur encore majoritairement masculin mais qui se féminise**

Le secteur des activités liées au sport reste majoritairement masculin même si on assiste à une augmentation de la part des femmes, de 38% en 1994, elles représentent 45% des salariés et non-salariés.

Tableau 5

Répartition par sexe des actifs occupés, salariés ou non, en 2008

	Hommes	Femmes	Ensemble
Ensemble des activités liées au sport	55%	45%	100%
Ensemble des activités récréatives, culturelles et sportives	45%	55%	100%
Ensemble des activités tertiaires	47%	53%	100%
<i>Ensemble des activités de la construction</i>	<i>90%</i>	<i>10%</i>	<i>100%</i>
<i>Ensemble des activités industrielles</i>	<i>72%</i>	<i>28%</i>	<i>100%</i>
Ensemble de l'économie	57%	43%	100%

Source : Insee, enquêtes emploi – cumul des enquêtes 2009 à 2011 – Portraits statistiques de branche – Céreq

Champ : ensemble des personnes occupées salariées ou non salariées, hors salariés de l'Etat et des collectivités locales.

La part des femmes a augmenté dans toutes les catégories socioprofessionnelles hormis chez les cadres où elle a diminué de 10 points entre 1994 et 2011.

Un secteur où tous les niveaux de qualifications sont représentés dans des proportions proches

Tableau 6

Répartition par niveaux de diplômes des actifs occupés, salariés ou non, en 2011

	Niveaux II et III	I- Niveau IV	Niveaux et VI	V	Ensemble
Ensemble des activités liées au sport	32%	31%	37%		100%
Ensemble des activités récréatives, culturelles et sportives	47%	25%	28%		100%
Ensemble des activités tertiaires	34%	20%	46%		100%
<i>Ensemble des activités de la construction</i>	13%	15%	72%		100%
<i>Ensemble des activités industrielles</i>	28%	17%	57%		100%
Ensemble de l'économie	30%	19%	50%		100%

Source : Insee, enquêtes emploi – cumul des enquêtes 2006 à 2008 – Portraits statistiques de branche – Céreq

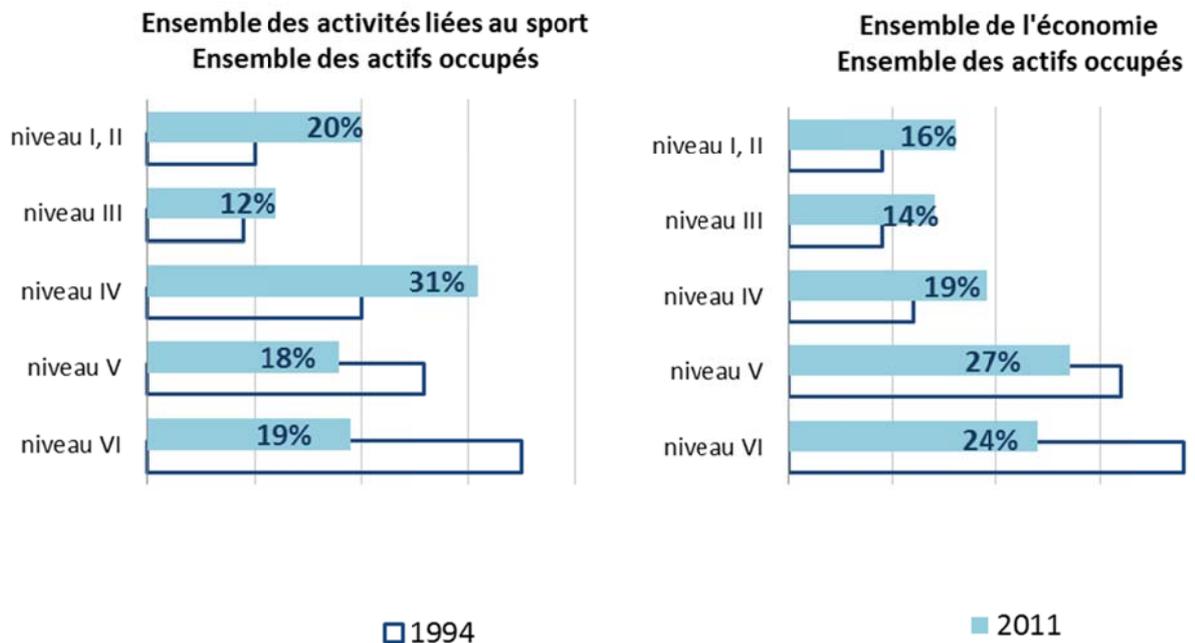
Champ : ensemble des personnes occupées salariées ou non salariées, hors salariés de l'Etat et des collectivités locales.

Au sein des activités récréatives, culturelles et sportives, le secteur des activités liées au sport présente un nombre de titulaires d'un diplôme de niveau bac +2 bien inférieur (47 % contre 32 %). Les plus diplômés sont également légèrement moins nombreux que pour l'ensemble des activités tertiaires (- 2 points). Les diplômés de niveau IV représentent 31 % des effectifs et la part des moins qualifiés atteint les 37 %.

Le secteur des activités liées au sport, à l'instar de l'ensemble de l'économie, connaît une élévation des niveaux de qualification des individus (mesurés par le niveau du plus haut diplôme obtenu), les actifs occupés diplômés titulaires du bac ou plus étant de plus en plus nombreux aux dépens de ceux titulaires d'un niveau V ou non diplômés. Cette montée en qualification des individus s'inscrit dans un processus qui combine l'allongement de la durée moyenne des études et l'élévation des niveaux de diplômes entre les années 1960 et la fin des années 1990.

Graphique 7

Evolution de la structure par niveau de diplôme dans le secteur des activités liées au sport et dans l'ensemble de l'économie



Source : Insee, enquêtes emploi – cumul des enquêtes 1994 à 1996 et 2009 à 2011 – Portraits statistiques de branche – Céreq
Champ : ensemble des personnes occupées salariées ou non salariées, hors salariés de l'Etat et des Collectivités Locales.

Niveaux I et II = diplômes de niveau bac+3 ou plus (licence, maîtrise, doctorat, grande école, ...).

Niveau III = diplômes de niveau bac+2 (DEUG, DUT, BTS, formations sanitaires et sociales, ...).

Niveau IV = baccalauréat ou équivalent.

Niveau V = CAP, BEP ou autre diplôme de ce niveau.

Niveau VI = aucun diplôme (autre que CEP, BEPC, brevet des collèges).

Les salariés du secteur les plus diplômés (niveaux I-II) ont vu leur part progresser de 10 points entre 1994 et 2011, passant de 10 % à 20 %. Mais ce sont les salariés de niveau IV qui ont connu la progression la plus forte : leur part déjà élevée par rapport à la moyenne a augmenté de 11 points passant de 20 % à 31 %. La part des salariés de niveau V a enregistré une baisse de 8 points, passant de 26 % en 1994 à 18 % en 2011. Quant à la part des non diplômés de la branche, elle a dégringolé : de 35 % en 1994, elle est passée à 19 % en 2011.

Ce constat s'explique en partie par une offre de formation qui se situe essentiellement au niveau IV en tout cas pour le ministère chargé de la jeunesse et des sports

Une pyramide des âges atypique : des très jeunes en proportion constante

Tableau 7

Répartition par âge des actifs occupés, salariés et non-salariés, en 2011

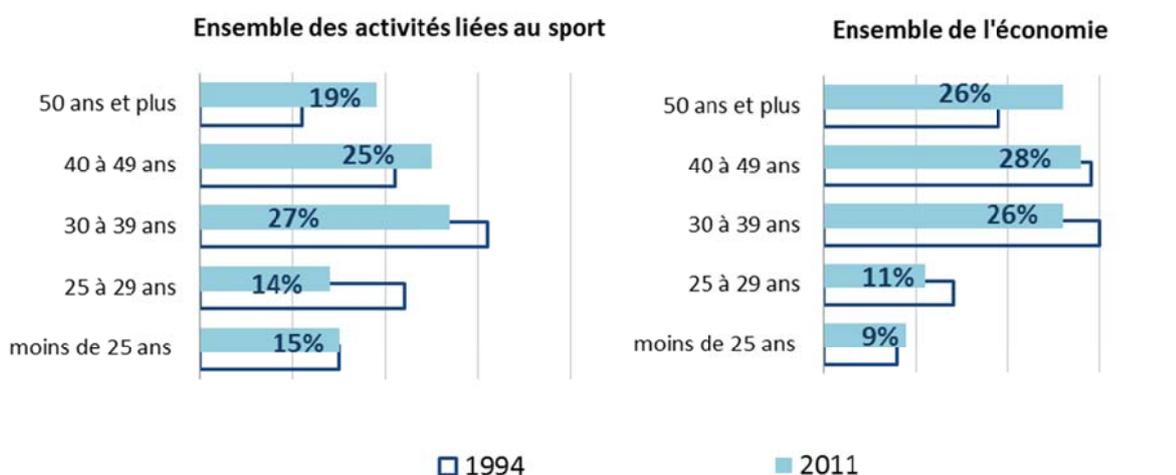
	moins de 30 ans	30-49 ans	50 ans et plus	Ensemble
Ensemble des activités liées au sport	29%	52%	19%	100%
Ensemble des activités récréatives, culturelles et sportives	21%	55%	24%	100%
Ensemble des activités tertiaires	21%	53%	26%	100%
<i>Ensemble des activités de la construction</i>	24%	53%	23%	100%
<i>Ensemble des activités industrielles</i>	16%	57%	27%	100%
Ensemble de l'économie	20%	54%	26%	100%

Source : Insee, enquêtes emploi – cumul des enquêtes 2009 à 2011 – Portraits statistiques de branche – Céreq
 Champ : ensemble des personnes occupées salariées ou non salariées, hors salariés de l'Etat et des collectivités locales.

En termes de structure par âge de ses effectifs, le secteur des activités liées au sport se singularise à la fois par une proportion de jeunes supérieure à celle de l'ensemble de l'économie et par une proportion de séniors (plus de 50 ans) moindre. La part des très jeunes (moins de 25 ans) est également une caractéristique de la branche, elle atteint les 15 % en 2011 soit presque le double de celle observée globalement pour l'ensemble de l'économie. La tranche d'âge 30-49 ans représente un peu plus de la moitié des emplois et est proche de celle observée pour l'ensemble des salariés, elle est globalement stable depuis 1994. La part des séniors a augmenté de 8 points entre 1994 et 2011, suivant la même progression que celle de l'ensemble de l'économie, mais reste parmi les faibles de l'ensemble des secteurs.

Graphique 8

Evolution de la structure par âge dans la branche des activités liées au sport



Source : Insee, enquêtes emploi – cumul des enquêtes 1994 à 1996 et 2009 à 2011 – Portraits statistiques de branche – Céreq
 Champ : ensemble des personnes occupées salariées ou non salariées, hors salariés de l'Etat et des collectivités locales

En résumé

Les secteurs des activités liées au sport se caractérisent par une tonicité et une attractivité qui s'expriment par une croissance continue des effectifs salariés au cours des 20 dernières années et une pyramide des âges atypique où la part des jeunes reste très forte. Selon les récentes estimations de la DARES, cette croissance devrait se poursuivre.

Cependant l'emploi est multiforme, le temps partiel est important, la part des CDD est en progression et les salaires souvent plus faibles que dans d'autres secteurs.

Les emplois se concentrent sur la catégorie des professions intermédiaires ce qui s'explique en grande partie par un effet de nomenclature : la nomenclature PCS utilisée situant les professions de l'animation sportive et ou socioculturelle à ce niveau hiérarchique.

Concernant le niveau de formation des personnes en emploi, on assiste à une montée en qualification avec une progression de la part des individus ayant un niveau IV. Là encore l'effet d'offre est sans doute déterminant dans cette progression.

Nomenclature PSB, codes NAF et activités liées au sport

Ensemble du secteur 23Z - Activités récréatives, culturelles et sportives	
Arts visuels et spectacle vivant	
	7410Z - Activités spécialisées de design
	7420Z - Activités photographiques
	9003A - Création artistique relevant des arts plastiques
	9003B - Autre création artistique
	9001Z - Arts du spectacle vivant
	9002Z - Activités de soutien au spectacle vivant
	9004Z - Gestion de salles de spectacles
Audiovisuel et Multimédia	
	5911A - Production de films et de programmes pour la télévision
	5911B - Production de films institutionnels et publicitaires
	5911C - Production de films pour le cinéma
	5912Z - Post-production de films cinématographiques, de vidéo et de programmes de télévision
	5913A - Distribution de films cinématographiques
	5913B - Édition et distribution vidéo
	5914Z - Projection de films cinématographiques
	5920Z - Enregistrement sonore et édition musicale
	6010Z - Édition et diffusion de programmes radio
	6020A - Édition de chaînes généralistes
	6020B - Édition de chaînes thématiques
Livre et Presse	
	5811Z - Édition de livres
	5813Z - Édition de journaux
	5814Z - Édition de revues et périodiques
	6391Z - Activités des agences de presse
Activités liées au sport (IDCC 2511)	
	8551Z - Enseignement de disciplines sportives et d'activités de loisirs
	9311Z - Gestion d'installations sportives
	9312Z - Activités de clubs de sports
	9313Z - Activités des centres de culture physique
	9319Z - Autres activités liées au sport
	9329Z - Autres activités récréatives et de loisirs
Patrimoine	
	9101Z - Gestion des bibliothèques et des archives
	9102Z - Gestion des musées
	9103Z - Gestion des sites et monuments historiques et des attractions touristiques similaires
	9104Z - Gestion des jardins botaniques et zoologiques et des réserves naturelles
Education et Formation dans le champ culturel	
	8552Z - Enseignement culturel
Autres activités récréatives	
	9200Z - Organisation de jeux de hasard et d'argent
	9321Z - Activités des parcs d'attractions et parcs à thèmes

1.5. Les métiers de l'animation et du sport

Trois nomenclatures coexistent au sein de l'appareil statistique français, chacune avec un statut différent :

- la nomenclature des Professions et Catégories Socioprofessionnelles (PCS) mise en œuvre à partir de 1982 pour le recensement général de la population (RGP) en France et qui a un caractère officiel et juridique ;
- le Répertoire Opérationnel des Métiers et des Emplois (ROME) de Pôle emploi qui est davantage un outil de classement pour répertorier l'offre et la demande d'emploi qui transitent par cet établissement ;
- la nomenclature des Familles Professionnelles (FAP) de la DARES qui est en réalité une table de correspondance entre nomenclatures entre PCS et ROME.

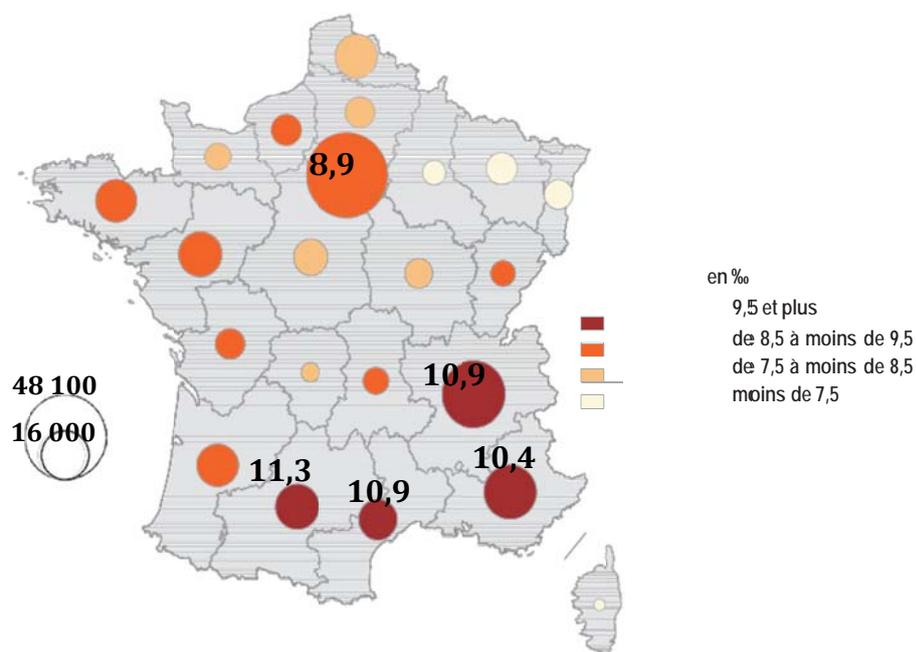
A chacune de ces nomenclatures qui obéit à une logique de construction différente et répond à des objectifs et à des usages différenciés, on peut rajouter aujourd'hui les travaux réalisés par les observatoires prospectifs des métiers et des qualifications (OPMQ) qui sont devenus progressivement des producteurs d'outils au service des branches, des entreprises et des salariés. La construction de répertoire métiers leur confère parfois une fonction de producteurs de données originales et « sur mesure ».

Nous nous limiterons ici à l'approche par les PCS afin d'illustrer les principales caractéristiques des professionnels du sport et de l'animation en France.

Selon cette nomenclature, les professions du sport et de l'animation en France s'élèvent à 240 000 personnes en emploi à titre principal soit 0,9 % de la population occupant un emploi

- 56 % sont moniteurs et éducateurs sportifs (PCS 424A)
- 41 % sont animateurs socioculturels et de loisirs (PCS 435B)
- 3 % sont cadres

Ces professions sont inégalement réparties sur le territoire national avec une majorité d'animateurs socioculturels en Ile-de-France et une forte concentration dans les principales régions touristiques en particulier de la grande moitié sud.



Source : Insee- recensement de la population 2011

La profession d'animateur socioculturel se caractérise par une proportion importante de femmes (75 %) et des individus plus jeunes ; le temps partiel ainsi que les contrats précaires y sont plus fréquents que chez les éducateurs sportifs (Cf. tableau 8).

Tableau 8

Principales caractéristiques selon la profession occupée

	Éducateurs sportifs	Animateurs socioculturels	En % <i>Population active occupée</i>
Part des moins de 35 ans	49	55	33
Part des femmes	32	75	48
Part des diplômés du supérieur*	39	30	38
Part des non-salariés	22	0	11
Part des contrats précaires**	26	39	14
Part des salariés à temps partiel	31	50	19

Source : Insee- recensement de la population 1999-2011

*Post Bac- **contrat à durée déterminée + emploi aidé + intérim

Dans la fonction publique territoriale, 104 400 emplois sont répertoriés dans les deux filières sport et animation e, chacune regroupant respectivement trois et deux cadres d'emplois.

- Les trois cadres d'emplois de la filière sportive comptent 18 262 agents : un cadre d'emplois par catégorie hiérarchique. Ce sont les éducateurs des activités physiques et

sportives les plus nombreux. Il s'agit d'un cadre d'emplois de catégorie B qui regroupe 82 % des effectifs de cette filière.

- Les deux cadres d'emplois de la filière animation comptent 86 091 agents : adjoint d'animation (catégorie C, 79 % des agents) et animateur (catégorie B, 15% des agents). Il n'existe pas de cadre d'emplois de catégorie A pour cette filière.

Postes principaux filière sport	effectifs
Conseiller des APS (Cat A)	1 066
Educateur des APS (Cat B)	14 919
Opérateur des APS (Cat C)	1 734
<i>Autres emplois</i>	543
Total	18 262
Postes principaux filière animation	effectifs
Animateur (Cat B)	12 816
Adjoint d'animation (Cat C)	68 408
<i>Autres emplois</i>	4 867
Total	86 091

Source : Insee au 31/12/2012 observatoire de la FPT

Le cadre d'emplois regroupe les fonctionnaires des régions, des départements, des communes et des établissements publics qui sont soumis au même statut particulier et titulaires d'un grade leur donnant vocation à occuper un ensemble d'emplois.

Ces cadres d'emplois sont regroupés en « filière », notion qui n'a pas de valeur juridique en elle-même, mais qui permet de définir le secteur d'activité commun à plusieurs d'entre eux.

Ils sont par ailleurs répartis en trois catégories désignées par des lettres. Sont classés en catégorie A, les cadres d'emplois qui donnent accès aux fonctions de direction et de conception, en catégorie B, les cadres d'emplois qui correspondent aux missions d'application et en catégorie C, ceux qui correspondent à des fonctions d'exécution.

2. LES FORMATIONS AUX MÉTIERS DE L'ANIMATION SOCIOCULTURELLE ET SPORTIVE

Historiquement, les professionnels d'aujourd'hui sont les héritiers des militants associatifs des années 70 tant dans le domaine du sport que dans celui de l'animation socioculturelle. Le ministère chargé de la Jeunesse et des Sports travaille de longue date avec les fédérations sportives et d'éducation populaire et aujourd'hui de plus en plus avec les branches professionnelles concernées pour répondre à la nécessité d'un encadrement qualifié.

La diversification des certificateurs rendue possible par la loi du 1^{er} août 2003 (dite « loi Lamour ») a permis le développement de nouvelles certifications conduisant aux métiers du sport et de l'animation, modifiant ainsi la place et le rôle de ce ministère traditionnellement principal pourvoyeur de diplômes dans ces domaines. Le schéma ci-dessous illustre de façon schématique les principales filières d'accès à ces métiers.

2.1. Les différents dispositifs de formation conduisant aux métiers du sport et de l'animation

	Filière J&S	Filière scolaire et universitaire	Concours accessibles	Catégorie (Fonction publique)
Niveau I		Doctorat Master	Professeur d'EPS <i>Ministère de l'Education nationale</i>	A
Niveau II	DESJEPS	Licence	Professeur de sport/CEPJ <i>Ministère en charge des sports</i> Conseiller territorial des APS <i>Collectivités territoriales</i>	
Niveau III	DEJEPS	DUT		
Niveau IV	BPJEPS	Bac-Bac pro-BP	Animateur territorial Educateur territorial des APS <i>Collectivités territoriales</i>	B
Niveau V	BAPAAT	CAP-BEP	Opérateur territorial des APS Adjoint territorial d'animation <i>Collectivités territoriales</i>	C
Pas de reconnaissance de niveau	Diplôme de branche : CQP Diplôme non professionnels du ministère chargé de la jeunesse et des sports : BAFA-BAFD Diplôme délivrés par les fédérations : brevets fédéraux homologués par le ministère			

Plusieurs acteurs se partagent aujourd’hui l’offre de certifications conduisant aux métiers du sport et de l’animation avec une lisibilité pas toujours évidente : le ministère chargé de la jeunesse et des sports avec une palette de diplômes allant du niveau V au niveau II, le ministère de l’éducation nationale, le ministère de l’enseignement supérieur et de la recherche avec notamment la filière STAPS, le ministère des affaires sociales et de la santé, le ministère de l’emploi avec les titres professionnels, les fédérations sportives et plus récemment les branches professionnelles avec les certificats de qualifications professionnelles (CQP). Enfin, on serait incomplet si on ne mentionnait pas les diplômes dits non professionnels que sont le BAFA et le BAFD. Ces qualifications nécessaires lors de pratiques bénévoles ou particulières sont largement utilisées car elles correspondent généralement à des obligations réglementaires en matière d’encadrement des jeunes publics.

Pour toutes les certifications qui ne relèvent pas du ministère chargé de la jeunesse et des sports il existe parfois des dispenses d’unités et d’épreuves pour valider tout ou une part d’un diplôme, c’est le cas par exemple pour le bac pro service de proximité et vie locale mais aussi pour les sortants de la filière STAPS, ou encore les titulaires de CQP (exemple CQP périscolaire).

2.2. Les diplômes du ministère chargé de la Jeunesse et des Sports

17 885 diplômes professionnels ont été délivrés par le ministère en 2013 (*16 392 en 2014*) Plus de la moitié sont des BPJEPS (niveau IV). Le BAPAAT représente moins de 4 % des diplômés de la filière et ses effectifs n’ont cessé de décroître depuis 2006.

Tableau 9

Principaux diplômes d’Etat délivrés en 2013 (*2014*)

Principaux diplômes délivrés en 2013	Animation	Sport	ensemble
BAPAAT	510	153	663 (584)
BPJEPS	2 748	7 200	9 948 (<i>10 668</i>)
DEJEPS	743	4 274	5 017 (<i>3 655</i>)
DESJEPS	188	259	447 (<i>553</i>)
BEES 1°		1 145	1 145 (<i>135</i>)
BEES 2° et 3°		152	152 (<i>113</i>)
Autres	14	499	513 (<i>684</i>)
Ensemble	4 203	13 682	17 885 (16 392)

Source : ministère de la Jeunesse et des Sports- données France entière-

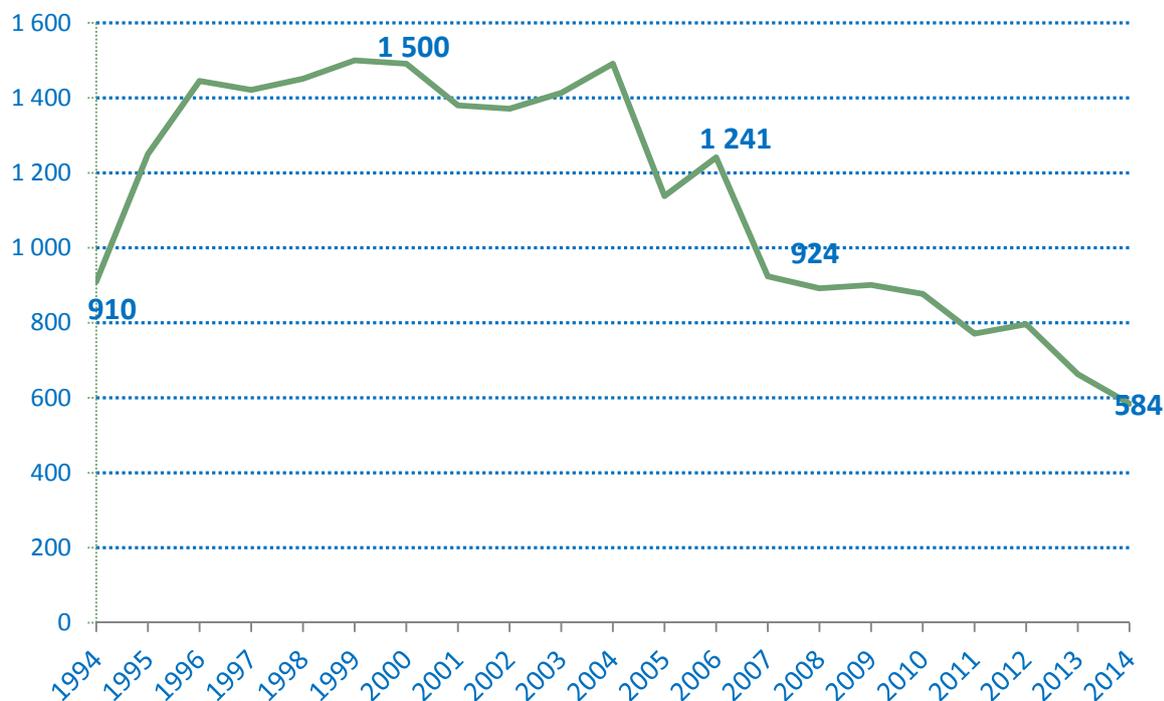
Note : chiffres 2014 non disponible selon la distinction sport animation

Après avoir connu un pic en 1999 et un plafonnement jusqu’en 2004 aux alentours de 1 500 diplômés par an, le BAPAAT est passé en 2007 sous la barre des 1 000 diplômés par an pour ne concerner plus que 584 diplômés en 2014. Cependant les disparités régionales sont fortes : certaines régions n’offrent plus aucune formation ou ont vu leurs effectifs décroître fortement, tandis que d’autres se maintiennent

c'est le cas de PACA par exemple. Au total sur 20 ans, c'est un peu moins de 24 000 BAPAAT qui ont été délivrés sur l'ensemble du territoire français.

Graphique

Evolution du nombre de diplômés BAPAAT entre 1994 et 2014



Source : ministère de la Jeunesse et des Sports- données France entière

2.3. Les CQP

Les partenaires sociaux de la branche de l'animation ont inauguré la filière des certificats de qualification professionnelle par la mise en place d'un CQP 1er degré d'animateur périscolaire (environ 1200 certificats¹¹ ont été délivrés depuis sa création avec un pic en 2013). Les CQP valident des compétences spécialisées dans un métier. Ils répondent normalement à des besoins spécifiques des entreprises et des salariés d'une branche.

Rappelons que le BAPAAT de niveau V a été contesté dès sa création par une partie des milieux professionnels de l'animation en particulier pour la notion d'assistantat qu'il représente, ce qui a conduit la branche de l'animation socioculturelle à ne pas le reconnaître dans sa convention collective et à l'exclure de sa grille de classification. La branche a ainsi considéré qu'il y avait une absence de diplôme dans ce secteur ne lui reconnaissant pas de compétence spécifique tout en remettant en cause la question du niveau pour l'accès au métier d'animateur. C'est dans ce contexte qu'a été créé le CQP d'animateur périscolaire qui est considérée aujourd'hui par la branche animation comme la première étape d'un parcours professionnel dans ce champ. De son côté, la branche sport développe également des CQP avec un nombre de certificats délivrés en 2013 dépassant les 25 000. Le tiers des délivrances concerne le CQP d'animateur de loisirs sportifs (environ 8 500 certificats délivrés en 2013¹²).

¹¹ Source CPNEF animation

¹² Source CPNEF sport

Partie 2 : Analyse des parcours professionnels et des situations d'emploi des diplômés BAPAAT

Les éléments présentés dans cette deuxième partie sont issus à la fois des résultats de l'exploitation des enquêtes Génération du Céreq et de l'analyse des entretiens réalisés auprès de salariés et d'employeurs. Dans la mesure du possible les deux types d'informations sont intégrés de façon à ce qu'ils se complètent et se soutiennent mutuellement. Les résultats quantitatifs (chiffrés) sont présentés sous forme visuelle, par exemple des tableaux ou des graphiques, tandis que les résultats qualitatifs (analyse des contenus d'entretiens) donnent lieu à des restitutions sous forme de retranscriptions ou de Verbatim. Ainsi l'information quantitative est rapportée quand cela est possible en même temps que les citations ou les entrevues afin de transmettre le message efficacement. De fait certaines parties sont inégalement alimentées par l'une ou l'autre des approches.

1. LES MATERIAUX MOBILISÉS

Les enquêtes Génération :

Le dispositif des enquêtes générationnelles du Céreq consiste en la réalisation d'enquêtes de façon régulière auprès de jeunes sortant de formation initiale en France.

Depuis une dizaine d'années ce dispositif s'est ouvert en intégrant des jeunes titulaires d'un diplôme d'un ministère chargé de la jeunesse et des sports. Cette enquête permet d'appréhender l'insertion professionnelle des jeunes et de caractériser les emplois occupés en début de vie active (type d'employeur, secteur d'activité, statut, temps de travail, salaire....).

Les entretiens réalisés auprès de diplômés BAPAAT et d'employeurs :

Ces entretiens complètent et enrichissent les premiers constats issus de l'approche statistique. Ils n'ont pas de validité statistique : on ne cherche pas à représenter statistiquement la population, mais à identifier l'ensemble des situations possibles. Ils permettent une collecte plus fine et une meilleure investigation pour aller plus loin dans l'analyse des hypothèses que les données statistiques ont parfois pu soulever.

1.1. Les enquêtes Génération

Les exploitations des enquêtes Génération sont réalisées dès lors que les effectifs sont suffisants. Les volumes de diplômés BAPAAT présents dans chacune des enquêtes prise à part ne permettent pas d'envisager la production d'indicateurs sur ce niveau de diplôme (*tableau 1*). La solution proposée a consisté à travailler sur le cumul de plusieurs extensions de l'enquête réalisées auprès des diplômés du ministère chargé de la jeunesse et des sports entre 2003 et 2013. Cette méthode sans doute imparfaite permet néanmoins de garantir la significativité statistique et la production d'un certain nombre d'indicateurs standards sur la description des emplois occupés par ces jeunes diplômés. Cette approche gomme cependant toute dimension conjoncturelle dont on sait qu'elle impacte fortement l'accès à l'emploi et les conditions d'emploi des publics les plus jeunes. L'objectif reste donc modeste, il s'agit juste d'avoir quelques indicateurs nationaux sur les conditions d'emploi observées (statut, temps de travail, salaires...) et les grands types d'employeurs. Ces éléments seront notamment rapprochés de ceux observés pour les diplômés d'un niveau IV du ministère chargé de la jeunesse et des sports.

L'échantillon se compose donc de 386 individus diplômés d'un BAPAAT. Il ne permet pas d'isoler les options et les supports. La pondération effectuée permet d'avoir une bonne représentativité au niveau national.

Tableau 1

Détail des échantillons exploitables des extensions des enquêtes génération dans le champ du sport et de l'animation

	Enquête 2003	Enquête 2007	Enquête 2010	Enquête 2013
Questionnaires complétés exploitables dont :	1 464	2 159	2 005	1 707
BEES 1°	1 090	1451	956	415
BPJEPS animation	-	72	377	414
BPJEPS sport	-		354	433
BAPAAT	67	154	97	68
BEATEP	307	482		-
DEFA	-		221	6
DEJEPS	-			168
DESJEPS	-			203

**386
individus**

Quelques précisions sur l'échantillon traité

Sur le champ spécifique des diplômés du ministère chargé de la jeunesse et des sports, le champ de l'enquête ne se limite pas aux sortants de formation initiale mais est élargi aux jeunes en formation post-initiale. La répartition des diplômés BAPAAT dans l'échantillon selon le mode d'obtention du diplôme est équilibrée (cf. tableau 2). Cette distinction n'est pas prise en compte dans les résultats.

Deux types de publics :

- **des jeunes sortants de formation initiale** : obtention du BAPAAT dans la foulée d'un cursus scolaire ou universitaire
- **des jeunes dits post initiaux** c'est-à-dire ayant passé un le BAPAAT au moins un an après l'arrêt de la formation initiale. Ces jeunes ont pu avoir ou non une expérience professionnelle préalable dans le champ du sport et de l'animation ou dans un tout autre secteur

Cette notion de sortants de formation initiale ou post initiale est une variable de l'enquête qui permet uniquement d'étendre le champ traditionnel des enquêtes Génération à l'ensemble des diplômés et non seulement aux jeunes directement issus du système scolaire.

Tableau 2

Répartition des individus répondants et situation professionnelle trois ans après l'obtention du diplôme

	Nombre d'individus répondants	Post initiaux	Effectifs des jeunes en emploi à la date de l'enquête (+3 ans)	%
Enquête 2004 (Génération 2001)	67	43	50	75%
Enquête 2007 (Génération 2004)	154	70	119	77%
Enquête 2010 (Génération 2004)	97	50	70	72%
Enquête 2013 (Génération 2010)	68	32	46	68%
Ensemble	386	195	285	74%

Champ : ensemble des diplômés BAPAAT

Source : enquêtes Génération Céreq.

Les indicateurs sont présentés en pourcentage et les traitements s'effectuent sur des données pondérées soit total de 2 800 individus. Certains tableaux permettent la comparaison des diplômés BAPAAT avec notamment les diplômés de niveau IV délivrés par le ministère de la Jeunesse et des Sports.

Tableau 3

Echantillons traités

Diplôme obtenu	Effectifs des répondants (données pondérées)
BEES	2 600
BPJEPS animation	2 900
BPJEPS sport	3 400
BAPAAT*	2 800
Ensemble	11 700

Champ : enquête Génération 2010- Céreq- Extension sur le champ des formations J&S

*Cumul des enquêtes Génération 2001-2004-2007-2010

1.2. Les entretiens réalisés auprès des titulaires du BAPAAT en emploi et des employeurs

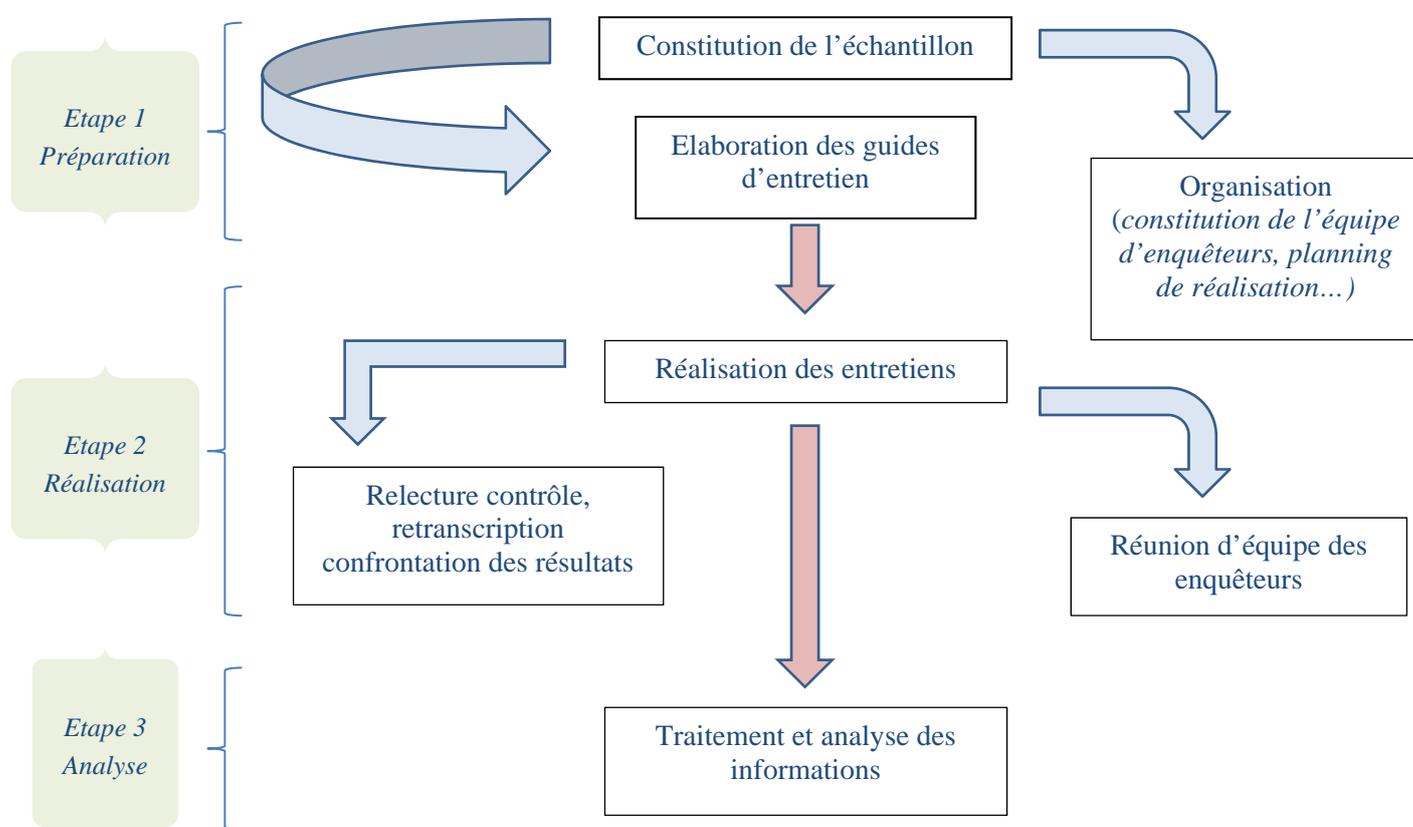
Afin de compléter et d'enrichir l'approche purement statistique qui ne permet évidemment en aucun cas de répondre à elle seule à l'ensemble des questions abordées dans ce rapport, l'étude prévoyait la réalisation d'une trentaine d'entretiens, moitié salariés, moitié employeurs. L'échantillon de départ comptait 36 individus échantillonnés afin d'obtenir des profils variés et un maximum de diversité (cf. tableau 4).

Le nombre d'interviews à réaliser est déterminé par la variété des situations qui conditionnent le sujet abordé. Plus il y a de cas, plus il faut interroger de personnes (au moins une pour chaque cas). On utilise le critère de « saturation » comme critère d'arrêt. Il conduit à arrêter dès que l'on constate que la dernière interview réalisée n'apporte plus d'information. Dans notre cas nous avons au final réalisé 32 entretiens qui ont respecté les critères de sélection fixés au départ, à savoir une bonne

représentation selon que l'emploi se situait en zone rurale ou urbaine, selon l'option ou le support technique du diplôme, le type d'employeur, l'ancienneté dans l'emploi, en encore la double qualification des diplômés.

Les critères pour l'échantillonnage ont été fixés en fonction de connaissances préalables qui pouvaient être d'ordre statistique ou non (répartition des diplômés BAPAAT selon le type d'employeur par exemple ou encore recherche d'un équilibre entre option ou supports techniques relevant plutôt du sport ou de l'animation). Encore une fois, rappelons que ces entretiens n'ont pas vocation à représenter statistiquement l'ensemble de la population étudiée mais à identifier l'ensemble des situations possibles.

La méthodologie de l'étude qualitative s'est déroulée en trois étapes principales :



Les entretiens se sont répartis dans 4 régions : PACA, Ile-de-France, Rhône-Alpes et Aquitaine. Les supports techniques représentés sont les suivants : jeux sportifs collectifs, audiovisuel (image et son), vélo, randonnées pédestres, théâtre, environnement, poney, activités théâtrales, activités manuelles, lecture-écriture, expression corporelle, escalade, jeux d'extérieur et de société.

Tableau 4

Objectif des entretiens à réaliser par région

	PACA	Rhône-Alpes	IDF	Aquitaine	Ensemble	
Entretiens employeurs						
<i>Structures publiques</i>	2	2	3	2	9	} 18
<i>Structures privées</i>	3	2	3	1	9	
Entretiens salariés						
<i>Loisirs de pleine nature</i>	3	1			4	} 18
<i>Loisirs du jeune et de l'enfant</i>	1	2	4	3	10	
<i>Loisirs tout public...</i>	1	1	2		4	
Ensemble	10	8	12	6	36	

Tableau 5

Entretiens réalisés

	PACA	Rhône-Alpes	IDF	Aquitaine	Ensemble
Entretiens					
<i>prévus</i>	10	8	12	6	36
<i>réalisés</i>	10	7	9	6	32

Sur le versant employeurs, les entretiens ont vocation à recueillir l'avis des employeurs sur la formation, en lien avec les besoins d'assistants animateurs techniciens dans les secteurs professionnels identifiés. Lors de leurs recrutements récents, quels profils ont-ils privilégié, à la fois en termes de spécialité, de niveau de formation et d'expérience professionnelle ? Ont-ils fait une place particulière aux titulaires du BAPAAT pour des postes bien identifiés ? Accordent-ils une reconnaissance salariale particulière aux détenteurs de ce diplôme ?

Les entretiens sont réalisés en face à face et s'appuient sur un guide¹³ organisé autour des quatre points suivants :

- La description de la structure et des emplois ;
- Les pratiques de recrutement et les profils recherchés ;
- L'organisation du travail et le positionnement du BAPAAT ;
- Les perspectives d'évolution professionnelle.

Sur le versant salariés, la méthode consiste à interroger des salariés titulaires du BAPAAT en emploi au moment de l'entretien. L'interview porte particulièrement sur les parcours professionnels et de formation des salariés, les différentes facettes du travail (tâches, niveau de responsabilité et

¹³ Les guides d'entretien sont disponibles en annexe.

d'autonomie, positionnement dans la structure...) ainsi que les possibilités d'évolution professionnelle.

Là également, les entretiens sont réalisés en face à face et ils abordent les principaux points suivants :

- Profil de formation et parcours professionnel et de vie du salarié ;
- Description du contexte de travail et des tâches effectuées ;
- Recrutement et évolution professionnelle.

2. PRINCIPAUX RÉSULTATS

Afin de tenter d'apporter des éléments de réponse aux principales questions soulevées par l'étude, cinq axes principaux ont été retenus concernant :

1. Le positionnement et la visibilité du BAPAAT
2. Les situations professionnelles et les conditions d'emploi des diplômés BAPAAT
3. L'orientation et les parcours professionnels
4. La valeur du diplôme, le recrutement et la concurrence avec d'autres certifications existantes
5. La place du BAPAAT dans les parcours vers le niveau IV

Chacun de ces axes sera plus ou moins alimenté et illustré à la fois par des éléments chiffrés quand ils sont disponibles et des résultats issus de l'analyse des approches de terrain précédemment décrites.

2.1. Positionnement et visibilité du BAPAAT

Une concentration de l'offre de formation dans quelques régions

Sur les 16 290 diplômes délivrés en 2014 par le ministère de la Jeunesse et des Sports, le nombre de BAPAAT s'élève à 584, ce qui représente 3,6 % de l'ensemble de l'offre de certifications. Diplôme ayant connu son apogée en terme d'effectifs en 1999 avec 1 500 diplômés par an, le BAPAAT est passé en 2007 sous la barre des 1 000 diplômés par an pour ne représenter plus que 584 diplômés en 2014. Cette chute des effectifs se traduit même par l'abandon de la formation dans plusieurs régions, c'est le cas pour 8 d'entre elles. Dans le même temps, plus de la moitié des diplômes sont délivrés dans 4 régions principales, PACA arrivant en tête avec 133 diplômés en 2014.

Un diplôme peu visible pour les employeurs comme pour les salariés

Dans ce travail et pour diverses raisons, le choix a été fait pour les entretiens de rencontrer uniquement des personnes connaissant l'existence du BAPAAT (employeurs de jeunes titulaires du diplôme et salariés diplômés du BAPAAT) ce qui ne nous permet pas d'avoir une vision générale du point de vue des employeurs sur l'existence de ce diplôme. Cependant, tous les interviewés sont unanimes pour déplorer la faible visibilité de ce diplôme sur le marché du travail.

Plusieurs raisons semblent à l'origine de cette faible visibilité. D'une façon générale, les employeurs ne connaissent peu ou pas les contenus de ce diplôme qui par conséquent n'est pas un critère de recrutement essentiel :

« Je ne regarde pas le diplôme en premier mais surtout le parcours professionnel, la motivation de l'individu... Le BAPAAT n'est pas un critère car je ne connais pas vraiment ce diplôme en réalité. » (employeur centre équestre)

La faiblesse des effectifs de diplômés assortis d'une méconnaissance du diplôme chez les recruteurs contribuent à une faible diffusion de ce dernier dans les milieux professionnels concernés en dehors de quelques réseaux privés :

« Les diplômés BAPAAT sont rares, je ne les vois pas, je ne sais où ils sont... » (employeur-responsable périscolaire- Mairie)

Les salariés titulaires du BAPAAT interrogés déplorent tous aussi que le diplôme ne soit pas connu. Par conséquent certains regrettent le peu de distinction que peuvent faire certains employeurs avec le BAFA notamment au moment du recrutement.

2.2. Situations professionnelles et conditions d'emploi des diplômés BAPAAT

73 % des diplômés BAPAAT sont en emploi trois ans après l'obtention de leur diplôme

Les enquêtes Génération permettent de comparer les situations professionnelles observées trois ans après l'obtention d'un diplôme. D'une façon générale, les diplômés professionnels du ministère chargé de la Jeunesse et des Sports ont des taux d'insertion assez élevés avec une bonne correspondance emploi spécialité de formation

L'obtention d'un diplôme de niveau supérieur dans le champ du sport ou de l'animation diminue le risque de chômage

Les diplômés BAPAAT qui ne détiennent aucun autre diplôme dans les champs de l'animation ou du sport¹⁴ connaissent un taux de chômage de 30 %, taux proche de celui observé pour les jeunes sortants de l'enseignement secondaire titulaires d'un CAP ou d'un BEP (cf. Tableau 6).

A l'inverse, les jeunes titulaires d'un BAPAAT qui possèdent par ailleurs un autre diplôme, présentent une situation au regard de l'emploi observé à trois ans plus favorable que celle des seuls titulaires du BAPAAT. Leur taux de chômage se rapproche ainsi de celui observé pour les titulaires d'un diplôme de niveau IV délivré par le ministère chargé de la jeunesse et des sports (BPJEPS).

Tableau 6

Situation professionnelle trois ans après l'obtention du diplôme

	Actifs		inactivité	reprise d'études ou formation	total	taux de chômage*
	Emploi	chômage				
(en %)						
BEES (niveau IV)	89	8	1	2	100	8%
BPJEPS animation (niveau IV)	82	13	3	2	100	14%
BPJEPS sport (niveau IV)	84	11	1	4	100	12%
BAPAAT (niveau V)	73	17	5	5	100	19%
<i>dont BAPAAT ayant un autre dans les champs de l'animation ou du sport</i>	<i>82</i>	<i>11</i>	<i>4</i>	<i>3</i>	<i>100</i>	<i>12%</i>
<i>dont BAPAAT uniquement</i>	<i>62</i>	<i>26</i>	<i>4</i>	<i>8</i>	<i>100</i>	<i>30%</i>
Ensemble des diplômés J&S	85	11	2	2	100	11%
CAP-BEP (niveau V)	61	29	5	5	100	32%

Sources : enquête Génération 2010- cumul des enquêtes Génération 2001-2004-2007-2010- traitement Céreq.

Champ : ensemble des extensions J&S.

*Le taux de chômage correspond à la part des chômeurs parmi les actifs (jeunes en emploi ou au chômage).

On constate également que 8 % des diplômés BAPAAT sont de nouveau en formation trois années après l'obtention de leur diplôme. Ce pourcentage est le plus élevé au sein de l'ensemble des diplômes J&S. Cet élément est une tendance qui s'accroît aujourd'hui et qui apparaît assez nettement au travers des entretiens réalisés.

¹⁴ Font partie de ces diplômés à la fois des diplômés professionnels jeunesse et sport ou autres, ex. : BEPA option équestres, accompagnateur tourisme équestres, et des diplômés non professionnels ex. : BAFA, brevet de secourisme, surveillant de baignade...

L'analyse des entretiens permet d'affiner ces données générales sur la situation professionnelle observée après trois années sur le marché du travail.

Des retours en formation nombreux et rapides après l'obtention du BAPAAT

Le premier élément constaté concerne en effet l'importance des retours en formation, souvent très rapides et parfois immédiats, surtout pour les plus jeunes, après l'obtention du diplôme. Ces retours en formation concordent souvent avec la recherche de prérogatives élargies afin de répondre aux exigences d'un cadre réglementaire obligatoire pour l'exercice de certaines fonctions. Le second élément concerne davantage les conditions d'emploi de ces jeunes. En s'orientant vers un diplôme de niveau supérieur (BPJEPS principalement), les jeunes espèrent trouver plus de stabilité et de meilleures conditions salariales, ce qui n'est pas forcément le cas.

Un lien fort entre emplois occupés et formation professionnelle

- 78 % des diplômés BAPAAT occupent un emploi dans les secteurs¹⁵ du sport ou de l'animation
- 22 % travaillent dans d'autres secteurs essentiellement sur des postes d'employés ou d'ouvriers.

Tableau 7

Principales professions occupées dans le champ¹⁶ du sport et de l'animation 3 années après l'obtention du BAPAAT

Principales PCS occupées 3 ans après l'obtention du diplôme	%	Métiers les plus typiques
435B Animateurs socioculturels et de loisirs	39 %	Animateur petite enfance, enfant, jeunesse, adultes, personnes âgées Animateur de centres de loisirs, centres socioculturels, centres de vacances Animateur périscolaire
424a Moniteurs et éducateurs sportifs	27 %	Moniteur équitation, escalade.... Moniteur, éducateur sportif Animateur sportif Technicien sportif
422E Surveillants et aides éducateurs des établissements d'enseignement	4 %	Animateur scolaire Assistant d'éducation (collège)
435A Directeurs de centres socioculturels et de loisirs	3 %	Directeur de centre de loisirs

Champ : ensemble des diplômés BAPAAT en emploi à la date de l'enquête

Sources : cumul des enquêtes générations 2001-2004-2007-2010- traitement Céreq

*intitulé de profession déclaré par le jeune - Note : La PCS 424a regroupent des salariées et des indépendants

¹⁵ Voir partie 1 concernant la définition des secteurs du sport et de l'animation.

¹⁶ Un emploi est considéré dans le champ du sport ou de l'animation s'il est exercé dans un secteur professionnel propre au champ considéré (ex. : associations, centre de vacances, centre sociaux, MJC, maisons de quartiers, mairies, maisons de retraite, bases de loisirs, office du tourisme...) Dans plus de 95 % des situations, l'enquête a permis de connaître la nature de l'entreprise employeur.

Remarque importante

Le tableau 7 ci-dessus donne une représentation de la répartition des professions occupées selon la nomenclature officielle en vigueur des professions et catégories socioprofessionnelles de l'Insee (PCS) et illustre par là même la grande difficulté à isoler précisément des niveaux d'emplois au sein de l'animation sportive ou socio culturelle. En effet l'ensemble des codes PCS permettant de repérer les professions de ces secteurs se situent tous au niveau 4 de cette nomenclature c'est-à-dire correspondant à la catégorie des professions intermédiaires (les deux principaux codes détaillés en usage et les plus nombreux quantitativement étant les postes 435b : animateurs socioculturels et de loisirs et 424a : moniteurs et éducateurs sportifs, sportifs professionnels). La question du débat sur le niveau de qualification de l'emploi prend donc ici toute son importance dans la mesure où nous ne nous sommes pas en mesure de hiérarchiser des niveaux d'emploi dans ces secteurs en raison de l'inexistence de professions repérées par cette nomenclature au niveau V (employés, ouvriers) pour ces deux secteurs animation et sport. Cette question du niveau de qualification de l'emploi ne doit cependant pas être confondue avec celle du niveau de diplôme qui est déterminé par rapport au niveau d'autonomie et de responsabilité dans l'exercice de tâches professionnelles.

La question sous-jacente à cette étude de savoir s'il existe bien des emplois de niveau V dans l'animation et le sport ne peut par conséquent être logiquement abordée par l'examen de situations professionnelles identifiées en rapport avec le niveau de qualification étudié. C'est ce que nous tenterons de comprendre grâce aux entretiens et plus particulièrement grâce au descriptif des tâches professionnelles confiées aux titulaires d'un BAPAAT en comparaison notamment avec le niveau supérieur en particulier le BPJEPS de niveau IV. Les enquêtes génération du Céreq qui permettent de recueillir l'intitulé en clair des professions occupées par les jeunes soulignent toutefois que 9% des diplômés BAPAAT interrogés déclarent exercer un emploi d'adjoint, d'assistant d'animation ou d'aide animateur selon leur propre déclaration. S'agit-il là uniquement d'une question de terminologie liée directement à l'appellation même du diplôme ou bien faut-il y voir l'existence de tâches spécifiques bien différenciées de celle de l'animateur ?

Si l'insertion des diplômés BAPAAT semble en moyenne meilleure que celle d'autres jeunes ayant obtenu un diplôme professionnel de niveau BEP/CAP, il est difficile d'en déduire une quelconque « performance » de ce diplôme en termes d'insertion en comparaison avec d'autres niveaux équivalents. En effet le poids de la multi qualification joue sans doute un rôle qu'il est difficile de mesurer. Cette mesure est même impossible avec les enquêtes génération qui ne permettent pas de savoir à quel moment du parcours a eu lieu l'obtention d'un diplôme jeunesse et sport de niveau IV ou encore la détention d'une qualification non professionnelle, BAFA, diplôme fédéral et de mesurer son effet éventuel sur l'accès à l'emploi et sur les conditions d'exercice. Là encore les entretiens doivent permettre de mieux comprendre les parcours d'insertion en lien avec les différentes qualifications.

L'ensemble des entretiens réalisés auprès des salariés confirment une insertion rapide des diplômés BAPAAT avec un temps de latence entre la délivrance du diplôme et le premier poste très faible. Ce constat est encore amplifié par les situations d'alternance exigées par la formation où bon nombre de candidats soit restent comme salariés dans la structure, c'est le cas pour les formations en apprentissage soit se constituent à cette occasion un réseau de connaissances facilitant les démarches de recherche d'emploi. Les organismes de formation semblent également jouer un rôle important dans les recrutements :

« C'est très positif de faire des stages dans des structures différentes... comme ils cherchaient du monde ça s'est fait directement car je connaissais déjà le fonctionnement. » (Salarié, ALSH Léo Lagrange).

« J'ai été en apprentissage dans le cadre de ma formation. Une fois le BAPAAT obtenu, M.XXX m'a proposé un poste dans un de ses centres comme animateur-enseignant en CDI. » (salarié centre Equestre)

Une insertion rapide après l'obtention du BAPAAT mais des situations pas forcément durables avec des risques de successions d'expériences temporaires

Les enquêtes Génération confirment l'accès rapide à l'emploi des diplômés BAPAAT. Ainsi, au cours des trois années qui suivent l'obtention du diplôme, ils sont à peine 2 % à n'avoir jamais travaillé. Ce pourcentage est inférieur de 10 points à celui d'un diplômé de niveau CAP/BEP. Pourtant, parallèlement, la moitié de ces jeunes a connu également au moins un épisode de chômage. Ces constats sont renforcés par l'observation des conditions d'emploi (statut, temps de travail, rémunération) pas toujours favorables qui obligent parfois à la mobilité. Les durées moyennes d'emploi observées sont par ailleurs inférieures à celle observées pour des jeunes de même niveau.

Tableau 8

Nombre de séquences d'emploi au cours des 3 premières années de vie active*						Durée moyenne d'une séquence (en mois)
aucune	1	2	3 ou plus	total		
en %						
BAPAAT	2	48	26	24	100	14

Sources : cumul des enquêtes Générations 2001-2004-2007-2010- traitement Céreq.

Champs : *ensemble des diplômés BAPAAT. **diplômés BAPAAT ayant occupé au moins un emploi pour la durée moyenne d'une séquence.

Une précarité apparente au regard des indicateurs classiques d'emploi : vacations, contrats à temps partiel, rémunération faible...mais pas forcément réelle

Les conditions d'emploi des BAPAAT en activité ne sont pas spécifiques du niveau V mais illustrent plutôt les caractéristiques d'un secteur où la norme n'est pas forcément la même qu'ailleurs. Les formes d'emploi sont très diversifiées et souvent liées à l'intervention publique. Nous verrons d'ailleurs grâce aux entretiens qu'entre les situations observées au travers d'indicateurs statistiques et le ressenti des individus, les choses sont parfois beaucoup plus complexes.

Trois années après l'obtention du BAPAAT, les jeunes qui travaillent occupent pour 53 % d'entre eux un emploi à durée déterminée (EDD) (tableau 9). Les contrats aidés représentent une part importante (15 %) des emplois, constat que l'on retrouve dans les entretiens. Parmi les jeunes en emploi à durée indéterminée (EDI), 18 % ont accédé à un statut de fonctionnaire, il s'agit essentiellement de postes de catégorie C dans la fonction publique territoriale.

Tableau 9

Statut de l'emploi occupé 3 ans après l'obtention du diplôme

	EDI			EDD				TOTAL
	Non salarié	Autres EDI		Contrats aidés	saisonnier	intérim	autres EDD	
		fonctionnaire	CDI					
BAPAAT	4%	18%	25%	15%	8%	3%	27%	100%

Source : cumul des enquêtes générations 2001-2004-2007-2010- traitement Céreq.

Champ : ensemble des diplômés BAPAAT occupant un emploi trois ans après l'obtention de leur diplôme (2000 individus).

Note : l'échantillon ne permet pas de distinguer les diplômés qui n'ont que le BAPAAT de ceux qui ont obtenu par ailleurs un autre diplôme dans le champ J&S.

Les employeurs identifiés se répartissent de façon quasi équilibrée entre structures publiques (mairies, communautés de communes dans la majorité des cas) et structures privées associatives ou privées marchandes.

Remarque :

Les informations sur l'entreprise dans laquelle travaille le jeune proviennent de la déclaration des individus et non des entreprises d'où la difficulté parfois à identifier précisément la nature de la structure. Par ailleurs, il n'est pas rare d'avoir des regroupements d'activités gérées pour une part par une municipalité et pour une autre part par une structure privée de type association par exemple. Ces cas de figures compliquent encore l'identification.

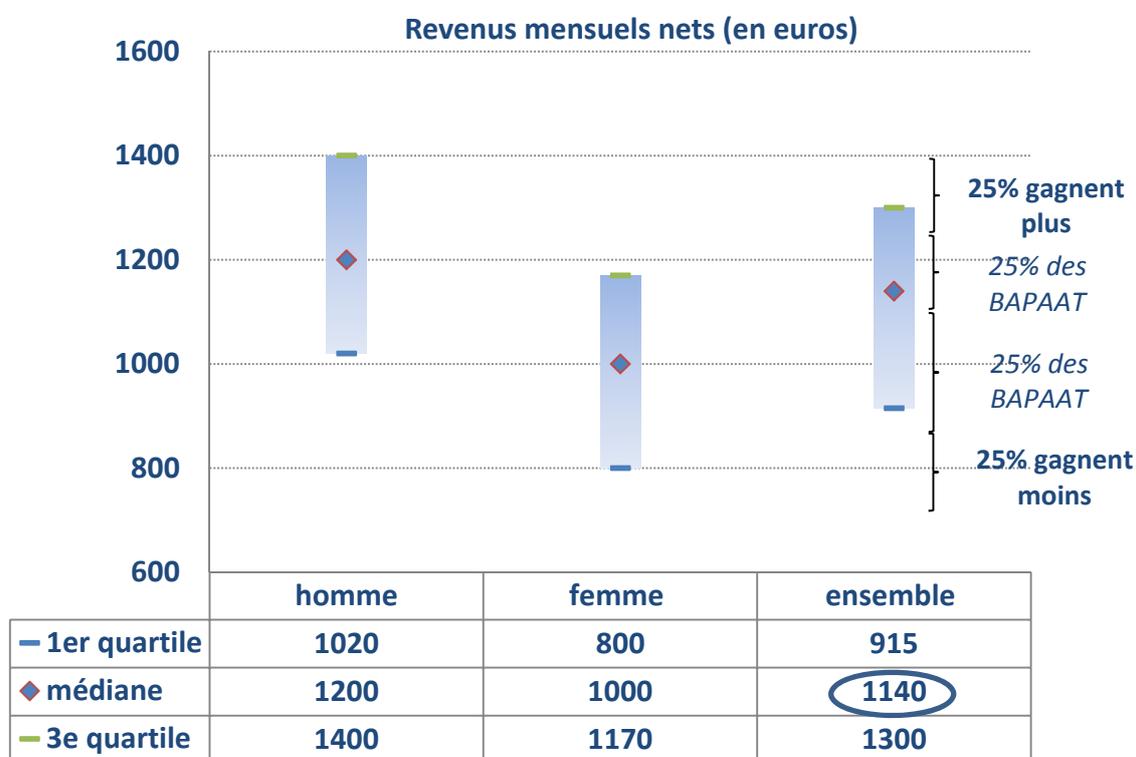
Les entretiens réalisés pour une moitié dans le secteur public et pour l'autre dans le secteur privé corroborent les constats que l'enquête quantitative a pu mettre en évidence, on y retrouve ainsi une diversité de statuts avec cependant beaucoup d'emplois à temps partiel (par exemple contrats d'engagement éducatif) et de contrats précaires parmi lesquels des vacations.

Des salaires faibles et qui n'évoluent pas forcément avec l'obtention d'un diplôme de niveau supérieur ou l'évolution des contenus d'activité

Concernant les salaires là encore l'enquête quantitative permet de constater que les niveaux de rémunération sont faibles (*graphique 1*) au regard de ceux auxquels peuvent prétendre des sortants de niveaux V (cf. *enquête Génération Céreq*). Souvent rémunérées au SMIC horaire (sauf pour la fonction publique territoriale), les personnes interrogées ont pourtant des avis partagés sur la question en fonction notamment de leur situation familiale et en particulier de l'arrivée des enfants, ou des possibilités de progression d'où des retours en formation très fréquents pour accéder à un diplôme de niveau supérieur qui n'est pas le gage d'un salaire plus élevé. On retrouve ainsi cette problématique de précarité et de faible rémunération pour d'autres diplômés (BPJEPS par exemple). En résumé le diplôme et par conséquent le niveau de diplôme n'apparaît pas comme un critère déterminant pour la rémunération (en dehors de certaines branches pour lesquelles il existe un système de classification dans les conventions collectives qui donne une place particulière au diplôme et qui s'accompagne de l'élaboration d'une grille salariale).

Graphique 1

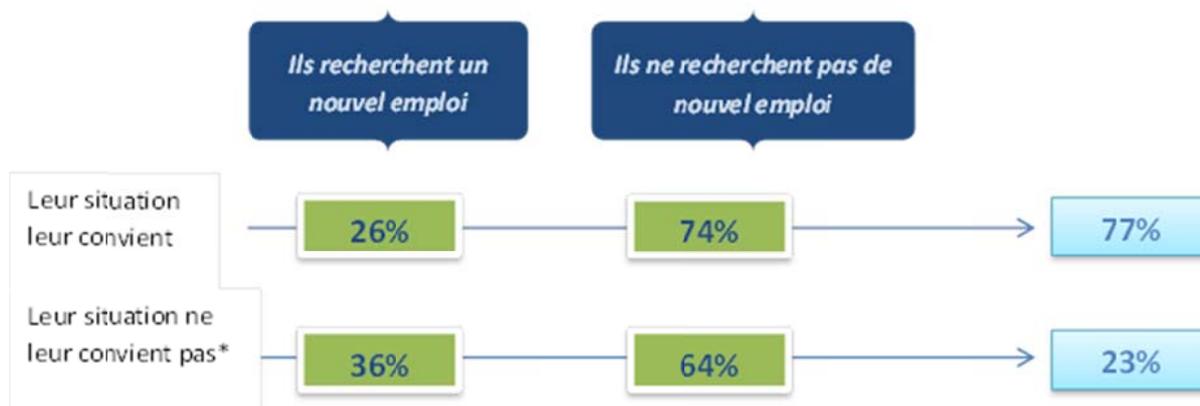
Revenus perçus par les diplômés BAPAAT 3 ans après l'obtention de leur diplôme



Source : cumul des enquêtes Générations 2001-2004-2007-2010- traitement Céreq.

Champ : ensemble des diplômés BAPAAT occupant un emploi trois ans après l'obtention de leur diplôme (2000 individus).

Malgré des emplois souvent à temps partiel et des salaires faibles qui renforcent la multi activité (16 % des jeunes diplômés BAPAAT interrogés dans les enquêtes Génération déclarent exercer en plus de leur activité principale une autre activité dans le champ du sport et de l'animation) 77 % se déclarent satisfaits de situation. (cf. schéma ci-dessous.)



Source : cumul des enquêtes Génération 2001-2004-2007-2010- traitement Céreq.

Champ : ensemble des diplômés BAPAAT occupant un emploi trois ans après l'obtention de leur diplôme (2000 individus).

* y compris sans avis

En résumé

- L'accès à l'emploi des jeunes diplômés est rapide et souvent immédiat après la formation. L'alternance proposée dans le cadre de la formation est plébiscitée à la fois par les stagiaires et les employeurs qui y voient un vrai moyen d'intégration dans le métier.
- En début de carrière et chez les jeunes, le temps partiel, les contrats multiples, les employeurs différents, les horaires décalés et les faibles niveaux de rémunération font partie des métiers de l'animation de terrain et ne sont pas forcément considérées comme des conditions d'emploi dégradé.

2.3. L'orientation et les parcours professionnels des diplômés BAPAAT

Les éléments présentés dans ce paragraphe sont principalement issus des entretiens qui ont permis de reconstruire les parcours professionnels des diplômés BAPAAT depuis la formation jusqu'au poste occupé au moment de l'interview et d'aborder les questions d'évolutions professionnelles et de carrière qui seront complétées dans la partie sur la place du BAPAAT dans les parcours vers le niveau IV. L'exploitation des enquêtes Génération sur les trois années d'observation à l'issue de l'obtention du BAPAAT a permis de constater que ces jeunes possèdent souvent d'autres diplômes professionnels ou non (diplômes fédéraux, BAFA....) mais les échantillons et les méthodes de traitement ne permettent pas d'isoler un effet diplôme sur les parcours. Nous mettrons donc en évidence des éléments suffisamment communs issus de la diversité des entretiens réalisés pour tenter de comprendre les parcours professionnels en lien avec le diplôme étudié.

Un public jeune avec un niveau de formation initiale faible

Le profil des diplômés BAPAAT en 2013 est composé à 80 % de jeunes âgés de moins de 29 ans (60 % ont moins de 26 ans et 15 % plus de 40 ans). Cet élément est important par rapport aux possibilités d'accès aux différents dispositifs d'aide à l'emploi des jeunes et à une qualification professionnelle devant permettre une insertion durable (emplois d'avenir notamment). Le niveau moyen de formation initiale est faible avec 85 % de jeunes de niveau V.

Tableau 11

Profil des diplômés BAPAAT

Part des hommes	56 %
Part des moins de 26 ans	60 %
Part des jeunes ayant un niveau de formation initiale CAP/BEP (niveau V)	85 %

Source : cumul des enquêtes Génération 2001-2004-2007-2010- traitement Céreq.
Champ : ensemble des diplômés BAPAAT (2800 individus)

Même si le BAPAAT n'est pas une formation exclusivement destinée aux jeunes, il se trouve qu'aujourd'hui la majorité des candidats qui entrent en formation sont des jeunes de moins de 26 ans pour lesquels la formation est financée dans le cadre de dispositifs publics d'aide à l'emploi. L'autofinancement de la formation est de plus en plus rare ce qui est également le cas pour le BPJEPS. Les entretiens confirment bien cette tendance avec également un renforcement de l'apprentissage particulièrement en Ile-de-France ou des formations prises en charge par les régions.

*« Les personnes de Pôle Emploi m'ont de suite orientée sur le contrat d'apprentissage au vu de mon âge. Le fait qu'il y ait une rémunération en même temps m'a tout de suite plu. »
(salariée titulaire de la fonction publique territoriale mairie région parisienne. BAPAAT en 2008)*

Le BAPAAT : un diplôme de réorientation précoce ou de reconversion

Le BAPAAT apparaît assez clairement du point de vue des salariés interrogés titulaires de ce diplôme comme une étape qui a été déterminante dans leur parcours professionnel. Tous sans exception, jeunes diplômés ou ayant déjà plus d'ancienneté s'accordent à reconnaître que la formation a joué un rôle sinon dans l'accès à l'emploi au moins dans la concrétisation et le renfort d'un projet professionnel vers les métiers de l'animation ou l'orientation vers d'autres secteurs connexes (santé, social par exemple) :

« Sur le plan scolaire j'étais plutôt bon élève (OK pour les savoirs) mais j'avais un problème de comportement. J'ai été dirigé vers un BEP bio service que j'ai obtenu mais je n'étais pas du tout intéressé...j'aimais le social mais j'ai vite compris que je ne pourrais pas devenir éducateur car tous ceux que je connaissais avaient Bac +5. J'ai revu mes ambitions professionnelles....J'ai cherché une formation et j'ai trouvé le BAPAAT. » (Homme 24 ans, BAPAAT en 2010)

L'orientation précoce d'un certain nombre de jeunes vers cette formation en fait également un diplôme qui joue pleinement son rôle d'insertion sociale et professionnelle pour des jeunes qui peinent à trouver leur voie :

« Je ne suis pas allé au bout du CAP, je ne m'y sentais pas bien....l'école me stressait énormément, j'ai senti que je devais choisir très vite une filière professionnelle qui me correspondait. Le choix de la pâtisserie ne fut pas le bon, ma première professionnelle via le CAP a été très compliquée. J'ai fait un nouveau choix d'orientation en repartant à zéro....l'animation m'a sorti la tête de l'eau. » (BAPAAT loisirs du jeune et de l'enfant 24 ans)

Le BAPAAT est également accessible dans le cadre d'une reconversion professionnelle pour des personnes sans expérience à la recherche d'une formation professionnelle qui prépare à un métier :

« Niveau scolarité je ne suis pas allé loin, je me suis arrêté au lycée. Après j'ai tout de suite voulu travailler, donc je suis passé par différents métiers notamment agent de sécurité mais c'est un travail ennuyeux. » (Homme 23 ans, BAPAAT en 2013)

« Je suis passionné de sport depuis tout petit et c'est ce que je voulais faire dans mon idée de parcours professionnel, sauf qu'on m'a mal dirigé dès le départ et du coup je suis parti dans le bâtiment et je me suis rendu compte qu'en fait ça ne me plaisait pas. Du coup je suis allé voir la mission locale de mon secteur qui m'a tout de suite aiguillé vers cette formation BAPAAT que je ne connaissais pas du tout.... Ça m'a plu je me suis épanoui la dedans et ça m'a conforté dans mon idée de prendre cette voie. » (Homme 35 ans BAPAAT en 2001)

L'importance des réseaux personnels, bénévoles et professionnels (centre de formation) pour l'accès à l'emploi et à un second niveau des prescripteurs (rôle des missions locales)

Assez bien identifié aux niveaux des prérogatives qu'il donne avec certains supports sportifs, le BAPAAT l'est généralement beaucoup moins dans le secteur de l'animation socioculturelle. Ce qui fait que globalement les employeurs ne recherchent pas spécifiquement de diplômés BAPAAT. Ce diplôme est aujourd'hui pour le plus grand nombre peu évocateur sans doute à cause de sa rareté et plus encore en raison d'une méconnaissance de ses contenus de formation.

Les réseaux institutionnels ou privés jouent ainsi un rôle prépondérant dans l'accès à la formation et donc à l'emploi, nombre de jeunes effectuant leur stage ou apprentissage dans la structure qui les emploiera par la suite :

« La première fois qu'on a eu des BAPAAT c'était par le biais de la maison familiale rurale qui est à côté du centre social et on travaille déjà avec eux avec de l'alternance en BPJEPS » (employeur centre social).

« Je me suis renseignée sur les diplômes qui existaient, mon conseiller maison de l'emploi m'a orienté vers le BAFA, je suis allée à Pôle emploi et j'ai vu que le BAPAAT était une formation professionnalisante, donc je me suis dit c'est mieux. » (salarié centre social).

La formation BAPAAT au-delà des compétences professionnelles acquises est synonyme pour ses titulaires d'un apport personnel, professionnel et d'une reconnaissance sociale.

Certains parlent de retour à une confiance en soi après le plus souvent un abandon scolaire :

« Dans ce cursus je me sentais valorisée, alors que j'étais mauvaise élève, j'étais en échec scolaire.... Dans cette formation tout le monde peut réussir...on peut devenir des professionnels de terrain....cette formation m'a fait grandir car on m'a confié des responsabilités pendant les stages, on se sent valorisé. » (Femme 26 ans. BAPAAT en 2010).

« Je n'ai que du positif. Cette formation m'a vraiment beaucoup apporté, tant dans mon expérience professionnelle que dans mon expérience personnelle car j'étais quelqu'un d'assez timide...cette formation m'a permis de prendre vraiment confiance en moi et m'a fait évoluer intérieurement. » (Femme 25 ans BAPAAT en 2008).

Pour d'autres il s'agit d'une ré-adhésion à un système de formation avec à la clé la découverte d'un secteur professionnel et la construction d'un vrai projet professionnel :

« Je voulais faire du cheval depuis longtemps. A 13 ans j'ai commencé les cours ce qui est tard par rapport aux autres. Au bout d'un an j'ai voulu en faire mon métier. Mais mes parents m'ont dit de passer d'abord mon bac..... J'ai fait ma terminale mais je n'ai pas eu mon bac. A la base je voulais faire un BPJEPS équitation mais j'ai été recalé aux tests d'entrée car je n'avais pas le niveau technique. Au Centre Mme XXX m'a conseillé de passer d'abord par le BAPAAT car c'était une bonne étape pour le milieu équestre.... C'était une bonne expérience j'étais plus à l'aise en sortant de formation. C'est un bon bagage je ne regrette rien. » (Femme 21 ans BAPAAT.)

La majorité des jeunes interrogés donne le sentiment quand on les questionne d'appartenir avec ce diplôme à une famille professionnelle identifiée contrairement aux détenteurs d'autres diplômes comme le BAFA principal concurrent dont la place sera étudiée dans un chapitre suivant.

Le BAPAAT : une première étape dans les parcours de formation pour aller vers des niveaux supérieurs

L'exploitation des enquêtes Génération a pu confirmer que les jeunes diplômés BAPAAT sont souvent en possession d'autres diplômes relevant du sport ou de l'animation. Malheureusement, l'enquête ne permet pas de distinguer dans le mode de collecte, les diplômes dits professionnels, de ceux qui ne le sont pas, à l'image du BAFA par exemple. On constate cependant que plus de la moitié des jeunes diplômés BAPAAT (56 %) détiennent un ou plusieurs autres diplômes dans le sport ou l'animation (tableau 12). L'enquête permet également de constater que les retours en formation dans les trois années qui suivent l'obtention du BAPAAT sont fréquents, ce que confirment les entretiens qui illustrent une augmentation de cette tendance ces dernières années avec la création des BPJEPS plus accessibles pour certains que ce que pouvaient être de façon générale les brevets d'état d'éducateurs sportif.

Tableau 12

Possession d'autres diplômes sport/animation*

Un seul	32 %	} 56 %
Plusieurs	24 %	
Aucun	44 %	

Source : cumul des enquêtes Génération 2001-2004-2007-2010- traitement Céreq.

Champ : ensemble des diplômés BAPAAT post initiaux

* Diplôme professionnel ou non professionnel

(à titre d'exemples pour les diplômes non professionnels autre que le BAFA : brevet de secourisme, surveillant de baignade, pour les diplômes professionnels diplôme équestre, BEPA option équestre, accompagnateur tourisme équestre)

Une passerelle pour entrer en BPJEPS

Même si certains exercent dans le secteur de l'animation avec leur seul BAPAAT pendant une longue période, la majorité des diplômés actuellement s'orientent ou souhaitent s'orienter immédiatement ou dans les 3 ans vers un BPJEPS dans différentes spécialités le plus souvent loisirs du jeune et de l'enfant ou activités physiques pour tous ou encore équitation pour ceux ayant des supports sportifs.

« Le BAPAAT m'a donné les clefs pour aller plus loin. Quand j'ai passé le BAPAAT j'avais déjà en tête l'idée de passer le diplôme de niveau supérieur (le BPJEPS), je savais dans quelle direction je partais avec ce diplôme. » (diplômée BAPAAT option loisirs du jeune et de l'enfant).

« La formation BAPAAT finie, j'ai tout de suite enclenché sur le BPJEPS. J'ai tout de suite vu la différence, j'avais progressé, j'avais le niveau technique...le BAPAAT allège d'environ la moitié des tests techniques. » (diplômée BAPAAT option loisirs de pleine nature support équitation).

Ces retours en formation sont parfois directement encouragés par les employeurs eux-mêmes avec à la clef des possibilités d'évolution professionnelle :

« La question du diplôme est un frein avéré à un moment donné. Je le pousse aujourd'hui à poursuivre ses efforts pour acquérir les quelques modules qui lui manquent pour obtenir un BPJEPS par la voie de la VAE. » (Employeur centre équestre).

Une formation de remise à niveau pour envisager la suite

Si le BAPAAT apparait bien souvent comme une étape nécessaire dans un début de parcours vers les métiers de l'animation avec l'acquisition de compétences professionnelles, il peut aussi avoir un rôle de remise à niveau pour une frange du public qui va reprendre confiance et pouvoir réussir des formations qualifiantes :

« Au collège j'ai même pas eu le Brevet...Pour le BAPAAT on nous accompagne beaucoup... j'étais vraiment motivé. Là pour le coup tu te dis : je ne suis pas si nul que ça, finalement puisque j'y suis arrivé. » (Diplômé BAPAAT en 2013-23 ans).

Ainsi en passant le BAPAAT certains jeunes semblent avoir dès le départ une stratégie en termes de progression professionnelle. Le diplôme est ainsi pour eux une étape essentielle sans laquelle ils n'auraient pu accéder au niveau supérieur. Pour d'autres c'est plutôt la découverte d'un secteur professionnel dans le cadre d'une réorientation et l'acquisition de compétences reconnues qui les

portent à poursuivre le chemin vers le niveau supérieur. Ces parcours ascendants qui peuvent conduire jusqu'au DEJEPS ou DESJEPS sont observés, il est vrai plus souvent chez des jeunes ayant déjà un niveau de formation initiale plus élevé.

« J'ai commencé ces formations, je ne connaissais rien. C'est la mission locale qui m'a dit : voilà si tu veux entrer dans l'animation, la première formation qui existe c'est le BAPAAT. J'ai appris pas mal de choses ce qui m'a permis d'enchaîner sur le BE. » (diplômés BAPAAT, 35 ans).

La possibilité d'accès à la fonction publique territoriale par le biais des concours

La filière animation de la fonction publique territoriale représente plus de 86 000 agents¹⁷ qui se répartissent dans deux cadres d'emplois cat. B et C ce dernier représentant plus de 80 % des effectifs. Plusieurs modes de recrutement existent pour ces postes d'adjoint territorial d'animation (cat. C), dont le concours externe sur titres avec épreuve qui est ouvert pour 40 % au moins des postes mis au concours aux candidats titulaires du BAPAAT ou d'une qualification reconnue comme équivalente. Les titulaires du BAPAAT de par l'acquisition des connaissances dispensées lors de la formation semblent bien préparés pour réussir ce concours.

« La formation BAPAAT permet aussi d'être bien préparé à passer ce type de concours puisque la partie théorique de la formation balaye toutes les questions du rôle et de la place d'un animateur et ce, sur tous les aspects éducatifs, techniques d'animation, connaissance des publics, sécurité, réglementation. Après le BAPAAT j'ai rejoint le service Enfance de la municipalité. J'étais vacataire au bout d'un an j'ai été titularisé suite à un concours sur dossier et avec entretien. » (BAPAAT en 2001 44 ans)

Pour certains interviewés la recherche d'un emploi stable au travers du statut est également motivée par la possibilité d'une évolution professionnelle en termes d'activités et de rémunération :

« Quand on débute ici, le statut de travail précaire peut s'accompagner d'une certaine pauvreté professionnelle. Peu ou pas de projet éducatif. Pour ceux qui souhaitent en faire leur profession et travailler dans cette commune, je pense qu'il faut être titulaire, statut qui permet de rester fixe sur un site et travailler en profondeur sur un projet de structure Le fait d'être en possession du BAPAAT ne joue absolument pas dans la rémunération. Quel que soient le diplôme, l'expérience l'ancienneté....la rémunération reste la même pour tous les vacataires. L'ancienneté n'est prise en compte que pour les titulaires. » (BAPAAT en 2010. Animateur vacataire).

¹⁷ Source : Insee au 31/12/2012 observatoire de la FPT

Une ouverture vers d'autres secteurs professionnels

L'observation des parcours professionnels des diplômés BAPAAT montre que les parcours de ceux-ci ne se limitent pas à une progression dans le secteur de l'animation stricto sensu. Ce diplôme en provoquant un déclic va permettre également de développer des projets vers d'autres domaines tels que l'animation sociale par exemple.

« A l'avenir je pense m'orienter vers la protection de l'enfance, je regarde vers le métier d'éducateur spécialisé. » (BAPAAT loisirs du jeune et de l'enfant)

« Evidemment je veux évoluer, j'hésite encore entre directement un BPJEPS animation sociale ou un DUT carrières sanitaires et sociales. » (BAPAAT en 2011 – femme 33 ans).

2.4. Valeur du diplôme, recrutement et concurrence avec d'autres certifications existantes

Tout document certifiant une formation reste encore aujourd'hui généralement dans notre société un signal fort tant pour les individus que pour les entreprises qui cherchent à recruter. Condition majeure d'accès à l'emploi dans nombre de cas, cette condition nécessaire n'est pas pour autant suffisante.

Dans l'animation peut-être encore plus qu'ailleurs, et sans doute pour des raisons historiques liées à la structuration progressive du secteur (importance du bénévolat entre autre), les notions d'engagement individuel et de motivation sont très présentes dans les critères de recrutement. Bien sûr l'encadrement et la réglementation croissante de certaines activités notamment sportives obligent la détention de qualifications adéquates, attestées par un diplôme ou une certification professionnelle.

La valeur est généralement ce que vaut un objet susceptible d'être échangé. Dans le cas du diplôme, et plus particulièrement du BAPAAT, cette valeur peut s'entendre en termes d'emploi, de statut ou encore de salaire auquel peuvent prétendre ces diplômés. Cette valeur ne dépend pas uniquement du contenu de la formation, des compétences et savoirs acquis. Toutefois la tentation est grande de vouloir comparer valeur du diplôme sur le marché du travail (tel que défini précédemment), niveau de formation et niveau de qualification de l'emploi qui correspond généralement aux tâches pouvant être effectuées avec tel ou tel diplôme et donc indirectement au niveau de responsabilité et d'autonomie de l'individu. La question reste donc complexe mais l'étude permet cependant d'apporter certains éclairages sur cette notion de valeur du diplôme.

Selon la définition générale retenue pour un diplôme, le BAPAAT certifie l'acquisition de savoirs et de compétences dans une spécialité professionnelle et traduit un potentiel de compétences et d'aptitudes au travers d'un parcours de formation réalisé. Bien que semblant évidentes à la lecture, les choses le sont beaucoup moins quand on observe la façon dont se passent les recrutements et les critères qui vont peser dans le choix d'une certification plutôt qu'une autre.

Du point de vue des salariés diplômés d'un BAPAAT que nous avons interrogés, tous s'accordent pour reconnaître l'acquisition de réelles compétences professionnelles pendant la formation. Ils ont le sentiment avec ce diplôme d'acquérir un vrai premier niveau de qualification avec des bases solides, des « réflexes » de l'animation, diront certains.

Du côté employeurs le critère diplôme est loin d'être déterminant dans les recrutements. Sauf obligation réglementaire, celui-ci apparaît nettement derrière la notion de compétences c'est-à-dire la recherche de qualités d'une personne mise en situation ou encore simplement la motivation individuelle.

Dans la branche de l'animation le BAFA étant la seule exigence réglementaire, les diplômés BAPAAT ne bénéficient pas de différences salariales ou de statut.

« Le positionnement du BAPAAT est un peu compliqué car nous sommes mis à la même échelle qu'une personne qui a le BAFA alors que la formation n'a rien à voir : un BAPAAT, un BAFA ou une personne sans diplôme sont rémunérés de la même façon. » (Diplômé BAPAAT- animateur périscolaire).

Le BAPAAT est-il en concurrence avec d'autres certifications ?

On évoque souvent la concurrence du BAPAAT avec le BAFA et aujourd'hui avec d'autres certifications telles que les CQP notamment le CQP périscolaire.

Même si de façon quasi unanime l'ensemble des acteurs interrogés (salariés et employeurs) s'accorde à reconnaître la valeur du BAPAAT sur le plan de la formation et de l'acquisition de compétences professionnelles, cela ne suffit pas à positionner clairement ce diplôme sur le marché du travail. Un certain nombre d'éléments contribuent d'ailleurs à préférer le recrutement d'un BAFA au détriment d'un BAPAAT. En premier lieu l'offre de diplômés est beaucoup plus large et l'embauche souvent plus simple, plus rapide et moins engageante :

« Alors qualification c'est BAFA, clairement quasiment pour tous. Les BAFA type contrat d'engagement éducatif, c'est quand même une frange de population quiqui pose moins de problème. Parce que généralement ils n'ont pas l'intention de faire de cette démarche là un métier professionnel. » (Employeur mairie).

La réglementation actuelle ensuite ne confère pas au BAPAAT une place particulière sauf pour certains supports sportifs qui le positionnent peut être plus clairement en termes de prérogatives. Mais dans ce cas l'employeur peut être conduit à, préférer un BPJEPS qui par définition aura davantage d'autonomie. Mais surtout la méconnaissance des contenus de formation et plus généralement du diplôme ne pousse pas forcément les employeurs à se tourner prioritairement vers ce diplôme.

Sur la question plus générale des autres certifications et en particulier sur celle de la concurrence, les diplômes délivrés par le ministère chargé de la Jeunesse et des sports sont d'une façon générale bien identifiés que ce soit dans le champ sportif ou celui de l'animation. L'accès est mis également sur l'importance des valeurs transmises par ces formations qui les distinguent aux yeux des employeurs d'autres diplômes jugés plus techniques (diplômes STAPS par exemple) mais ne correspondant pas forcément aux attentes des professionnels. :

« Pour les BAPAAT, rien que dans l'entretien, on voit bien la différence avec les autres diplômés. Ils sont animateurs de terrain alors que les STAPS sont des profs, des éducateurs. La grande différence entre les étudiants STAPS et les animateurs socioculturels et sportifs c'est que ce sont des éducateurs sportifs qui donnent des cours de techniques. C'est le sport en premier. Alors que les animateurs ont en premier lieu le souci du partage des valeurs. Le sport, les activités culturelles sont des activités, un prétexte pour transmettre des valeurs. » (employeur dans une mairie)

Concernant le BPJEPS, il n'apparaît pas vraiment comme un concurrent direct du BAPAAT mais comme un diplôme qui confère à ses titulaires des compétences différentes notamment sur le plan administratif et financier. Le titulaire du BPJEPS est de plus en plus un concepteur de projet sur la durée, on lui confie la gestion d'équipes alors que le BAPAAT semble plus opérationnel.

Concernant plus spécifiquement les BAPAAT à support sportifs, ces profils permettent d'aborder la pratique de façon moins compétitive et donc moins élitiste.

« Par rapport aux autres diplômes, qu'ils soient d'Etat, fédéraux ou délivrés par les branches professionnelles, la différence avec le BAPAAT est l'ouverture aux disciplines dites « autres » que celle olympiques. Le BAPAAT permet cette ouverture vers d'autres disciplines intéressantes et qui surtout plaisent aux publics. Dans un club il faut arriver à développer des disciplines annexes justement. » (employeur centre équestre-région parisienne).

2.5. La place du BAPAAT dans les parcours vers le niveau IV

Le nombre important de jeunes qui retournent en formation à l'issue d'un BAPAAT nous conduit naturellement à poser la question du rôle que joue ce diplôme dans l'accès aux niveaux supérieurs et notamment au BPJEPS. Du côté des plus jeunes, la formation BAPAAT constitue souvent un déclic, une découverte du métier d'animateur qui va leur permettre de découvrir un environnement professionnel dans lequel la plupart du temps ils ont envie de progresser.

« Le BAPAAT m'a donné les clés pour aller plus loin. Quand j'ai passé le BAPAAT, j'avais déjà en tête de passer le diplôme de niveau supérieur (le BPJEPS), je savais dans quelle direction je partais avec ce diplôme en poche. » (Diplômée BAPAAT en 2008 en formation BPJEPS animation sociale au moment de l'entretien)

Malgré un jugement très positif sur l'acquisition des techniques professionnelles au cours de la formation c'est un peu comme si ces jeunes avaient intégré que leur parcours professionnel ne pouvait se faire sans l'acquisition de compétences professionnelles nouvelles ou approfondies.

« Le BAPAAT est une formation très complète, très dense même. Ce diplôme prépare très bien au métier d'animateur « classique » on va dire. Je n'ai pas eu à faire de gestion ou de comptabilité. Mais évoluer sera forcément synonyme de retour à la case formation. » (Diplômé BAPAAT- animateur périscolaire)

« Le BAPAAT ne doit pas être une finalité pour ceux qui souhaitent travailler dans l'animation, car à court terme le champ des possibles est beaucoup trop restreint. » (Diplômés BAPAAT en 2001, animateurs dans une municipalité)

La plupart s'orientent ou souhaitent s'orienter vers un BPJEPS et pour certains cette orientation n'aurait pas été possible sans passer préalablement par le BAPAAT. Le BAPAAT fonctionne ainsi un peu comme un filtre qui va aussi permettre à des jeunes en rupture avec le système scolaire de ré-adhérer à un système de formation pour poursuivre ensuite leurs parcours dans les secteurs de l'animation ou du sport ou ailleurs. Du côté des employeurs, l'accompagnement et l'incitation à la formation des salariés sont également une tendance observée.

En résumé

- Le BAPAAT est aujourd'hui un diplôme peu visible sur le marché du travail, la plupart des employeurs ne connaissent pas vraiment la formation au moment de l'embauche de leur salarié. Les recrutements se font davantage sur des critères de motivation personnelle que de compétences attestées par une certification.
- Le BAPAAT apparaît comme un premier niveau de qualification professionnelle dans les métiers du sport et de l'animation : la formation correspond aux attentes des titulaires qui pour la majorité souhaite ensuite poursuivre leurs cursus de formation. La suite des parcours de formation individuelle se font le plus souvent vers un BPJEPS mais pas seulement.
- Le BAPAAT permet à des jeunes ayant arrêté l'école de façon précoce, de réintégrer un parcours de formation qualifiant, étape souvent révélatrice d'un choix d'orientation.
- Le BAPAAT permet à des publics en reconversion professionnelle de suivre un parcours qualifiant
- La formation correspond assez bien aux attentes des employeurs qui encouragent les jeunes à la compléter soit pour des questions réglementaires, soit pour un approfondissement de certaines compétences jugées trop légères en particulier dans l'expression écrite, la communication.
- Les principaux atouts de la formation mis en avant sont la polyvalence des savoirs faire (au travers des supports relevant à la fois du sport et de l'animation), la capacité à intervenir auprès de différents publics.
- L'alternance est fortement plébiscitée dans le cursus de formation.
- Les titulaires d'un BAPAAT sont des animateurs de terrain. La notion d'assistant animateur ne correspond pas à des fonctions spécifiques identifiées. Ils exercent le plus souvent en autonomie.
- Les emplois sont multiformes : plus de la moitié des contrats sont précaires (contrat d'engagement éducatif) ou emplois aidés (emploi d'avenir, contrat d'accompagnement dans l'emploi...)
- Les emplois à temps partiels sont nombreux et les salaires au SMIC horaire ne prennent généralement pas en compte le critère diplôme.

Partie 3 : Quel avenir pour le BAPAAT ?

Les éléments présentés dans ce rapport avaient comme objet principal d'étudier la visibilité actuelle du BAPAAT sur le marché du travail et de fournir des facteurs d'explication à partir notamment d'une analyse de la vision des employeurs et des salariés titulaires de ce diplôme. La double approche retenue statistique et qualitative apporte des éléments éclairants sur le positionnement de ce diplôme sur le marché du travail.

Dans cette partie il s'agit de prolonger l'exercice en dépassant les constats et en proposant des pistes de réflexions pour accompagner l'action des décideurs. Rappelons que ce travail doit aider à une prise de décision quant au devenir du BAPAAT. La question est bien de savoir que fait-on du niveau V ? Faut-il le supprimer ? Faut-il le garder ?

En ayant toujours à l'esprit ces éléments, il s'agit de proposer un certain nombre de remarques puis de pistes d'action qui s'articulent selon quatre axes principaux qui concernent les questions liées au rôle du diplôme dans les parcours d'orientation et professionnels des jeunes, à la formation, à son positionnement et articulation vis à vis des autres certifications, à la visibilité du diplôme, et à la réglementation.

Un diplôme inscrit dans des parcours d'orientation ou de réorientation

L'étude a montré que ce diplôme ouvre l'accès aux métiers de l'animation à un public essentiellement composé de jeunes peu ou pas qualifiés, avec ou sans expérience professionnelle ou bénévole pour lesquels le passage par la formation peut être révélateur d'un choix d'orientation. En ce sens il joue un rôle de filtre pour des jeunes qui cherchent une orientation professionnelle ou de voie d'orientation pour un public plus âgé en réorientation :

- il permet à des jeunes qui n'ont pas forcément le niveau ou les prérequis pour entrer en BPJEPS d'obtenir un vrai premier niveau de qualification ;
- il permet à des personnes en reconversion une réorientation vers les secteurs de l'animation et du sport ;
- il permet l'accès aux concours de catégorie C de la fonction publique territoriale.

L'étude a montré que les titulaires d'un BAPAAT continuaient pour la plupart leurs cursus de formation. Par ailleurs les enquêtes génération mettent en évidence que la détention d'un diplôme de niveau supérieur augmentait leur taux d'emploi. Ce constat renforce le rôle joué par le BAPAAT dans les parcours professionnels et de formation pour aller vers des niveaux supérieurs. Il permet des parcours professionnels ascendants (BPJEPS/DEJEPS/DUT...).

Un problème de positionnement et de financement de la formation

La formation aujourd'hui apparaît trop chère en termes de financement ce qui invite à réfléchir sur sa durée en lien avec les contenus de formation. L'étude a montré que la grande majorité des personnes en formation le sont dans le cadre d'un dispositif financé et les possibilités de financement sont restreintes.

- La non reconnaissance du BAPAAT par la branche animation restreint le nombre de sessions de formation en dehors d'un financement régional, ce qui implique des choix pour le BPJEPS y compris quand des employeurs souhaiteraient envoyer leurs salariés sur ce diplôme.
- Plusieurs employeurs indiquent ne pas comprendre ce refus de prise en charge par l'OPCA notamment dans le cadre des emplois d'avenir mais aussi sur des contrats de professionnalisation, ce diplôme étant considéré comme une marche indispensable pour certains publics pour pouvoir ensuite prétendre au BPJEPS.
- Les dispositifs régionaux deviennent de fait les seuls financeurs possibles.

Le BAPAAT n'est pas clairement identifié comme diplôme professionnel notamment par rapport au BAFA, diplôme non professionnel pour des emplois occasionnels. Les employeurs qui connaissent le BAPAAT le trouvent pourtant particulièrement intéressant à mobiliser dans le contexte des nouvelles activités périscolaires. Les titulaires d'un BAPAAT sont souvent considérés comme des piliers dans une équipe d'animateurs majoritairement BAFA dans des structures extrascolaires ou périscolaires, pouvant s'appuyer sur des outils d'animation bien maîtrisés pour proposer des cycles avec une progression pédagogique intéressante dans l'activité. Le titulaire d'un BAFA est souvent considéré comme plus exécutant, davantage dans le suivi d'une procédure et moins impliqué dans le projet pédagogique de l'employeur.

- Le CNFPT ne proposant pas de parcours qualifiant, aujourd'hui les collectivités doivent assurer ces formations sur leurs fonds propres, de fait très souvent seuls des BAFA sont mobilisés sur des contrats enfance jeunesse. Ainsi le BAFA est utilisé de façon incohérente pour des postes parfois permanents et à temps plein. Les cadres d'emploi de catégorie C qui existent dans la fonction publique territoriale n'accordant pas au BAPAAT un statut particulier, c'est de fait le BAFA qui reste la condition d'entrée.

Un diplôme qui souffre d'un manque de visibilité

Le diplôme n'est pas assez visible, pas assez identifié comme apportant des compétences spécifiques d'animation. La faible visibilité du diplôme est renforcée par un flou lié aux différentes options et supports rattachés au diplôme et aux prérogatives qui vont avec.

- L'appellation d'assistant animateur technicien entretient ce flou et dévalorise le BAPAAT car elle est interprétée par les employeurs connaissant mal le diplôme comme ne permettant pas d'autonomie face à un groupe, alors qu'en réalité le référentiel n'impose que la présence d'un diplômé de niveau supérieur dans la structure.

Des questions de réglementation à revoir

Le BAPAAT intervient à la fois dans le champ sportif et dans celui de l'animation. Alors que dans le sport et en particulier dans les activités de pleine nature les aspects réglementaires liés à la qualification sont très développés, à l'inverse ils sont inexistant dans le champ de l'animation professionnelle. La seule réglementation qui existe concerne l'accueil collectif de mineurs qui impose des taux d'encadrement. Par ailleurs l'existence de nombreuses qualifications (Education nationale, branches, Jeunesse et sports...) peut brouiller la vision des employeurs et les mettre en situation critique face aux questions de responsabilité.

- La question de la réglementation des accueils collectifs de mineurs construite autour du BAFA gomme cette différence sur le plan de la spécificité du BAPAAT en tant que diplôme professionnel. Par conséquent les municipalités comme les associations recherchent souvent des profils BAFA, le BAPAAT n'ayant pas de prérogatives plus importantes sauf pour ceux bénéficiant de supports techniques précis.

Aujourd'hui la plupart des professionnels s'accordent à reconnaître que le métier d'animateur ou plutôt les métiers d'animateurs nécessitent une qualification de niveau IV aussi bien dans le champ sportif que dans celui de l'animation socioculturelle. Ce positionnement central du niveau IV tient avant tout à un effet d'offre (l'essentiel des diplômes délivrés par le ministère de la Jeunesse et des sports se situent à ce niveau).

En contrepoint, l'étude montre que le niveau V de certification joue un rôle d'importance dans l'accès à ces métiers et en particulier dans la construction de parcours de formation et d'emploi. Elle met en évidence le fait que les titulaires d'un diplôme de niveau V exercent des métiers d'animateurs de terrain.

Quant à savoir si les tâches accomplies sont de niveau V ou non, c'est une autre question qui implique pour y répondre d'être capable d'évaluer ce qu'est une tâche de niveau V. Nous l'avons dit, ce n'est pas la question de l'autonomie qui est en cause, à ce titre on peut faire la comparaison avec le métier d'aide médico psychologique (AMP), diplôme dans le champ du travail social qui permet à ses titulaires d'accompagner au quotidien des personnes âgées ou handicapées dans les gestes de la vie au quotidien. Ce diplômé de niveau V, premier niveau de la filière, agit bien en autonomie sous la responsabilité d'un autre travailleur social. Mais si on entend plutôt derrière le terme d'autonomie dans l'animation, la capacité à développer des projets ou l'encadrement d'équipe, alors le profil se situera effectivement plutôt au niveau BPJEPS. Dans les collectivités, l'animateur est sous l'autorité de son employeur et donc de plus en plus lié à un projet pédagogique préétabli qu'il devra mettre en œuvre dans un cadre économique contraint.

La généralisation de la mise en place des rythmes éducatifs suscite aujourd'hui un besoin d'animateurs croissant sur l'ensemble du territoire avec des problèmes de recrutement de personnes qualifiées sur certains profils, particulièrement en milieu urbain. Près de 40% des communes disent avoir eu des difficultés à recruter des animateurs selon une étude de l'AMF réalisée en 2013. Ces recrutements posent également la question de la qualification des animateurs et donc du souci d'avoir des professionnels compétents. La branche de son côté a mis en place un CQP d'animateur périscolaire qui par définition n'a pas de niveau Rappelons que la majorité des recrutements se font sur des profils BAFA, ce qui est un paradoxe à de nombreux égards¹⁸ (réglementation, qualification...). Dans ce contexte, repositionner le BAPAAT comme une voie d'accès à ces métiers peut constituer une réponse à ce besoin, même si ce n'est évidemment pas la seule. A titre d'illustration dans certaines régions, les dernières formations BAPAAT ont été adaptées et ciblées sur la réforme des rythmes éducatifs et des potentielles interventions dans les temps d'activités périscolaires (TAP). On constate que ces diplômés ont trouvé des emplois en lien avec les TAP souvent dans le cadre de dispositif d'aide à l'emploi. Par ailleurs la polyvalence du BAPAAT permet de travailler avec des publics variés (enfants, jeunes, adultes, seniors) et par conséquent de cumuler des temps d'activité différents. Ainsi les activités périscolaires ne sont pas la seule cible d'emploi. L'enquête a montré qu'on retrouvait ces diplômés dans d'autres secteurs comme le tourisme social et familial, le lien social, la santé et l'ensemble des activités de pleine nature qui participent pleinement à la transmission de valeurs éducatives et sociales. Aujourd'hui le BAPAAT n'apparaît pas concurrencé par d'autres diplômes BPJEPS ou CQP. Ses titulaires sont reconnus comme des animateurs de terrain polyvalents et autonomes dans l'activité, ce qui les rend parfois plus pertinents que des titulaires de BPJEPS sur ce champ. Le BPJEPS est souvent préféré pour des questions de réglementation et de suivi de projet. Du côté de ses titulaires, le BAPAAT est souvent considéré comme une marche vers le BPJEPS.

Dans ce contexte et face à la diversification des formes de certifications, les différents acteurs concernés doivent engager une réflexion globale sur les rapports de complémentarité et de concurrence qui existent pour proposer des parcours réalistes avec des passerelles et combler le déficit d'articulations entre les différents dispositifs. L'objectif est de construire une offre de formation cohérente pour favoriser les parcours de formation et d'emploi ainsi que les mobilités professionnelles intra et intersectorielles. Ce n'est bien évidemment pas l'objet de cette étude de proposer telle ou telle solution, ce qui nous éloignerait fortement du sujet mais tout au moins il est possible d'aborder quelques pistes. Voici donc livrées quelques suggestions non exhaustives issues des conclusions de ce travail qui se situent plutôt dans une logique de maintien du niveau V impliquant une refonte et une revalorisation du diplôme articulée avec l'ensemble des diplômes présents dans le paysage.

Des préconisations à l'appui d'une revalorisation éventuelle de la place du BAPAAT

- **Renforcer l'identité professionnelle du diplôme**
 - ✓ Modifier l'intitulé du diplôme en BAPAT en supprimant dans l'acronyme le «A» d'assistant qui brouille les représentations.

¹⁸ Cette réalité questionne directement le débat autour du niveau requis

- ✓ Rendre le diplôme plus lisible en supprimant les termes d'options et de supports mais en maintenant la double compétence sport animation appréciée des employeurs ainsi que la diversité des supports techniques à revisiter pour les adapter au développement de nouvelles pratiques ou besoins localement identifiés.
- ***Mieux relier le contenu du diplôme à des besoins identifiés***
 - ✓ Construire un diplôme à géométrie variable en fonction de besoins identifiés aux niveaux des territoires : région à dominantes touristiques, sport de pleine nature, animation en milieu urbain (activités périscolaires, centres sociaux...).
- ***Développer des complémentarités entre les certifications***
 - ✓ Maintenir le diplôme au niveau V mais en faire une qualification intermédiaire dans une logique de progression vers le BPJEPS (sportif ou animation).
 - ✓ Construire le diplôme selon la logique d'UC articulées avec le BPJEPS.
 - ✓ Permettre des allègements de formation et de certification des UC spécifiques en BPJEPS ou d'équivalence comme c'est le cas actuellement pour le CQP périscolaire qui permet la validation des UC 5 et 9 du BPJEPS et donne l'équivalence BAFA.
- ***Identifier plus clairement un référentiel métier au niveau V***
 - ✓ Identifier le diplôme comme condition d'entrée obligatoire pour l'accès à la catégorie C de la fonction publique territoriale (*adjoint d'animation et opérateur des activités physiques et sportives*) à l'image du CAP petite enfance.
- ***Rechercher une meilleure cohérence concernant les questions de réglementation dans les champs de l'animation professionnelle et non professionnelle.***
 - ✓ Revoir la réglementation pour permettre la direction des accueils collectifs de mineurs au titulaire d'un BAPAAT

Dans l'optique d'une suppression du niveau V, notons que pour beaucoup d'employeurs, la disparition du BAPAAT entrainerait mécaniquement une dévalorisation du BPJEPS déjà « pris d'assaut » par des publics souvent trop peu expérimentés qui ont beaucoup de mal à acquérir les compétences nécessaires, ou une obligation de sélectivité accrue excluant ces profils. Plus généralement cette suppression priverait un certain nombre de jeunes d'un accès à des parcours de formation qualifiants dans l'animation ou vers d'autres secteurs professionnels (travail social par exemple) après des parcours scolaires souvent chaotique.

Le maintien du diplôme dans son statut actuel conduirait sans doute à une mort lente, ce qui semble déjà amorcé dans certaines régions.

ANNEXES

Les portraits statistiques de branche (PSB) du Céreq

Finalité du dispositif

Les PSB ont pour vocation d'outiller les acteurs de la politique contractuelle, pouvoirs publics et partenaires sociaux, engagés dans une démarche d'analyse sectorielle de l'emploi, des qualifications et de la gestion des ressources humaines.

Sources

Les PSB reposent sur la réalisation d'une base de données sectorielles à partir de la mobilisation de données statistiques dispersées au sein de l'appareil public. Dix sources sont utilisées :

- *INSEE* : enquêtes emplois, DADS, démographie des entreprises, créations d'entreprises (SINE) ;
- *DARES* : mouvements de main-d'œuvre (DMMO-EMMO), intérim (exploitation des fichiers UNEDIC de déclarations mensuelles des agences d'intérim) ;
- *Acos* : statistiques annuelles de l'emploi salarié ;
- *Céreq* : enquêtes « Génération », déclarations fiscales 24-83 sur la formation continue.

Indicateurs

Une centaine d'indicateurs ont été retenus pour élaborer les portraits statistiques de branche. Ils sont structurés autour de trois grands thèmes :

- *Caractéristiques de l'appareil productif et indicateurs économiques* : effectifs salariés, établissements employeurs, implantation régionale, démographie des entreprises, taille des entreprises.
- *Caractéristiques et usages de la main-d'œuvre* : catégories socioprofessionnelles (CS), familles professionnelles (FAP), âge, sexe, niveau de diplôme des actifs occupés, formes d'emploi, salaires, formation continue.
- *Renouvellement de la main-d'œuvre et insertion des jeunes* : ancienneté dans l'entreprise, turn-over, entrées et sorties par statut d'emploi, situation antérieure des actifs occupés, insertion professionnelle des jeunes.

En outre, les indicateurs relatifs aux caractéristiques et usages de la main-d'œuvre font l'objet de trois zooms, selon la catégorie socioprofessionnelle, le genre et l'âge.

Nomenclature

Construite à partir de la nomenclature d'activité française de l'INSEE à son niveau le plus détaillé (NAF 700), la nomenclature des PSB est structurée selon deux niveaux emboîtés :

- *un niveau en 24 secteurs*, qui couvre presque toutes les activités de l'industrie, de la construction et des services (le taux de couverture est proche de 95% des salariés du secteur privé au sens de l'UNEDIC) ;
- *un niveau plus fin en 76 sous-secteurs* qui vise à approcher au mieux le périmètre d'activité des branches professionnelles au sens des conventions collectives. Pour des raisons de fiabilité statistique, ne sont retenus que les sous-secteurs numériquement les plus importants (*a minima* 100 000 salariés) : le taux de couverture est ici de 85% des effectifs salariés du secteur privé.

Par ailleurs, des portraits « Ensemble de l'industrie » et « Ensemble des services » permettent de disposer de données de référence pour les secteurs et sous-secteurs industriels et tertiaires.

Les PSB font l'objet d'une actualisation régulière, portant tout à la fois sur les sources, les indicateurs et la nomenclature.

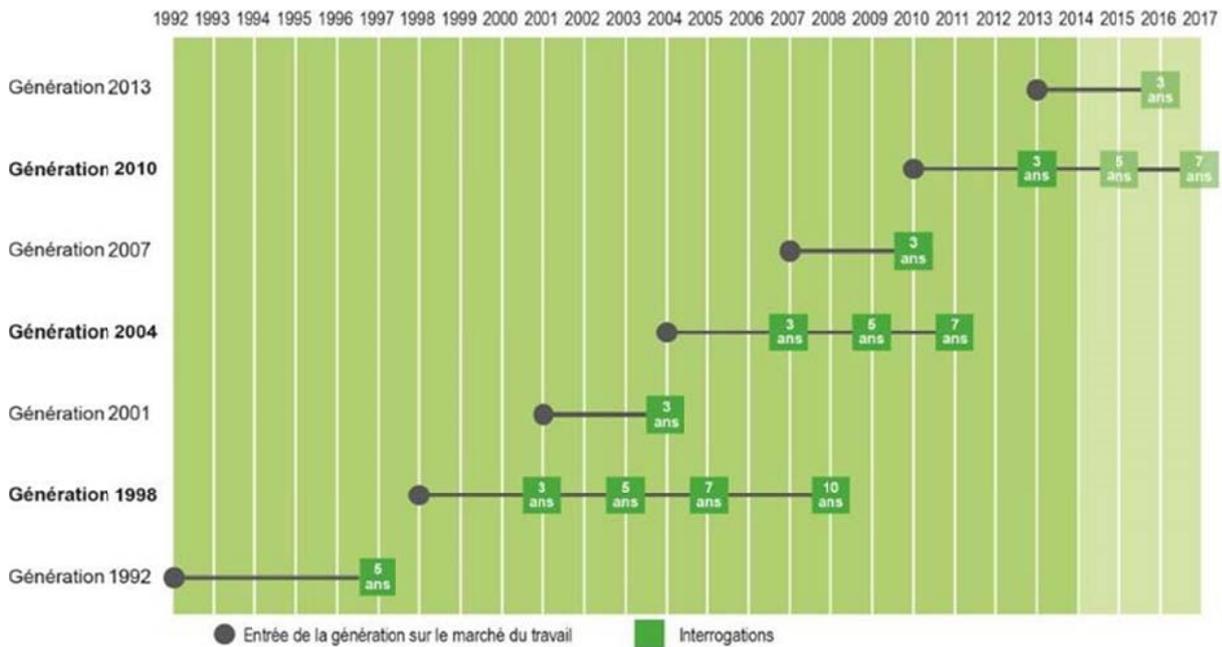
Toutefois, une réflexion est actuellement en cours sur la mise à disposition de cette base et son articulation avec d'autres dispositifs, ce qui va sans doute engendrer un décalage pour les futures actualisations.

Les enquêtes Génération du Céreq

- **Un dispositif unique en France**

La première enquête Génération a été réalisée en 1997 auprès de jeunes sortis du système éducatif en 1992. Depuis 2001, un dispositif régulier d'interrogation a été mis en place : une génération de sortants est interrogée tous les trois ans. L'interrogation porte sur les trois premières qui suivent la sortie de formation. Une génération sur deux est ensuite réinterrogée à intervalle régulier : après cinq, sept et jusqu'à 10 ans (*cf. calendrier des enquêtes génération*).

Le calendrier des enquêtes génération du Céreq



- **Le rôle de ces enquêtes**

Les enquêtes générationnelles permettent d'étudier l'accès à l'emploi des jeunes et la diversité des parcours individuels en début de carrière en fonction de la formation suivie et d'autres caractéristiques individuelles tels que le genre ou l'origine sociale par exemple. Les jeunes sont interrogés de manière homogène ce qui permet d'obtenir des indicateurs d'insertion (taux d'emploi, taux de chômage, taux d'accès à l'emploi à durée indéterminée....) comparables selon les niveaux de formation et les spécialités.

- **Le champ de l'enquête**

L'enquête concerne les « primo-sortants » de formation initiale. Ce sont des jeunes de moins de 35 ans inscrits dans un établissement de formation l'année n, qui n'ont pas repris leurs études l'année n+1 et qui n'avaient jamais interrompu leurs études une année ou plus avant l'année n.

- **Des partenariats pour la réalisation d'extensions**

En plus de l'échantillon national, le Céreq permet à des régions, des ministères ou des observatoires de branches professionnelles d'interroger des individus supplémentaires issus de formations ou de régions spécifiques : ce sont les « extensions » de l'enquête nationale.

- **Les extensions réalisées pour le ministère de la jeunesse et des sports : un champ élargi**

Le champ des extensions sur les formations des secteurs du sport et de l'animation est constitué par des individus ayant obtenu un diplôme professionnel du secteur¹⁹ l'année n. Le champ de ces extensions est donc plus large que le champ du Céreq puisqu'il inclut les individus post-initiaux, qui ont pu interrompre plusieurs fois leurs études avant l'année n.

Quatre extensions auprès de ces diplômés ont été réalisées successivement en 2003, 2007, 2010 et 2013.

¹⁹ BAPAAAT, BEATEP, BEES, BPJEPS, DEFA, DEJEPS, DESJEPS

Les guides d'entretien

Questionnaire d'entretien auprès des SALARIES (*titulaires du BAPAAT*)

Structure employeuse	Le salarié
Nom de la structure :	Nom :
Adresse :	Prénom :
Téléphone :	Intitulé du poste occupé en 2015:
Correspondant :	Date d'entrée dans la structure :

Date de l'entretien

Présentation des objectifs de l'enquête

Cet entretien est réalisé dans le cadre d'une étude pour le compte du ministère chargé de la jeunesse et des sports en lien avec la question de l'adaptation des formations à l'emploi.

Il doit nous aider à mieux connaître les conditions d'emploi des diplômés BAPAAT dans le but d'adapter au mieux la formation aux postes occupés. Il doit également nous aider à comprendre les parcours des jeunes qui s'engagent dans cette formation, les perspectives d'évolutions professionnelles, les types d'emplois occupés. C'est pourquoi le regard que vous portez sur cette formation, sur votre parcours, les difficultés tout comme les points positifs sont des éléments que nous souhaitons recueillir. Tous ces facteurs très concrets doivent servir à construire une meilleure articulation entre emploi et formation pour les jeunes qui s'orientent vers ces métiers.

Pour mener à bien cet entretien, nous allons évoquer avec vous les principaux points suivants :

- Votre formation BAPAAT (parcours professionnel et de vie)
- Votre situation actuelle et les perspectives que vous envisagez

Pouvez-vous me raconter vos parcours professionnel et de vie depuis votre sortie de l'école jusqu'à l'obtention de votre BAPAAT ?

Les principaux éléments à recueillir :

- Sexe, Age, type d'études, titres et diplômes possédés, département d'origine, département de résidence, option et support technique du BAPAAT, situation familiale.
- Profil professionnel (emplois occupés précédemment)
- Profil de formation (cursus de formation ; plus haut diplôme obtenu ; diplôme(s) sportif(s), etc.)
- Profil en tant que bénévole (expérience(s) bénévole(s))
- Votre pratique sportive.
- Les raisons du choix de cette orientation.
- Le financement de cette formation.

Quelques pistes de relance

- *Concernant votre orientation en BAPAAT: en avez-vous parlé avec des professionnels de l'orientation ? Avec votre entourage ?*
- *A partir de quand avez-vous pensé à faire de l'animation ou du sport votre métier? Avez-vous rencontré des difficultés lors de votre parcours de formation ?*
- *Pour quelles raisons avez-vous arrêté l'école ? (volontaire, contraintes financières, échec...)*
- *Aviez-vous déjà une expérience dans l'animation ou le sport? (en tant que bénévole en tant que pratiquant)*
- *Aviez-vous déjà eu des petits boulots, jobs d'été ? Est-ce que ces expériences ont influencé vos choix d'orientation ?*

Contexte de travail

Pouvez-vous me décrire votre cadre professionnel ? (votre structure, l'équipe avec laquelle vous travaillez, vos collègues, votre poste et ceux de vos collègues, l'organisation du travail en général)

Les principaux éléments à recueillir :

- votre poste (intitulé d'emploi figurant sur le contrat de travail/ intitulé réel). Temps plein, temps partiel, nombre d'heures...
- votre statut (type de contrat: CDD emploi aidé...)
- Votre cadre professionnel (type d'employeur, nombre de collègues et fonctions)
- Avez-vous une autre activité professionnelle ou/et bénévole ? Dans quel domaine ?
- Votre rémunération.
- Vivez-vous de cette activité professionnelle ?

Le recrutement

Les principaux éléments à recueillir :

- Comment avez-vous trouvé votre emploi actuel ? (candidature spontanée, relations, petites annonces, organismes de formation...)
- Votre situation professionnelle avant ce recrutement.
- Qu'est ce qui selon vous, vous a aidé à obtenir cet emploi ? Votre formation BAPAAT ? une autre formation ? votre expérience ?

Le contenu du poste et son évolution

Pouvez-vous me décrire vos activités habituelles, inhabituelles, par exemple une journée type dans votre travail ?

Les principaux éléments à recueillir :

- activités habituelles, inhabituelles (dans le cadre de vos attributions habituelles) ? principales tâches effectuées, fonctions principales.
- tâches qui vous sont confiées (accueil du public, organisation de la vie collective, animation et accompagnement lors d'une activité, gestion administrative et comptable)
- compétences développées.

Quelques pistes de relance

- *Concernant votre emploi actuel, quelque chose vous a-t-il surpris au début ? Vous attendiez-vous à ce travail ? Y a-t-il un décalage entre le poste que vous pensiez trouver et celui que vous occupez ?*
- *Pensez-vous faire ce métier longtemps ? Peut-on vivre de ce métier selon vous ?*
- *Par rapport aux différentes expériences professionnelles que vous avez eues avant ce poste, considérez-vous que les emplois que vous occupez sont de plus en plus élevés ? (parcours vécu comme ascendant)*

Évolution dans la structure

- o Votre poste a-t-il évolué depuis votre affectation? (contenu d'activités, tâches demandées...) Pourquoi selon vous ?
- o Avez-vous changé de poste ? comment ?
- o Que pensez-vous de votre formation par rapport aux tâches qui vous sont confiées ?
- o Y a-t-il des éléments clairement identifiés que votre employeur vous a indiqués comme obstacle à une progression ? si oui lesquels.
- o Avez-vous des projets de formation ? si oui lesquels ?

Quelques pistes de relance

- *Eprouvez-vous des difficultés dans votre emploi ? Pensez-vous que la formation BAPAAT pourrait être améliorée par rapport à ces difficultés ?*
- *Est-ce que l'emploi que vous occupez correspond aujourd'hui à ce que vous voulez faire ? Comment jugez-vous votre situation actuelle ?*
- *Pensez-vous reprendre des études ou une formation, vous engager dans un parcours de validation des acquis de l'expérience?*

Pour finir, comment, avec le recul, « jugez » vous les idées que vous vous faisiez du poste que vous pourriez occuper après l'obtention de votre BAPAAT ? De vos possibilités d'évolutions professionnelles ? (naïves, fausses, exactes...)

Questionnaire d'entretien auprès des EMPLOYEURS (*recruteurs*)

Structure employeuse
Nom de la structure :
Adresse :
Téléphone :
Correspondant :

Date de l'entretien

Présentation des objectifs de l'enquête

Cet entretien s'inscrit dans le cadre d'une étude plus générale sur le potentiel d'emplois au niveau V dans le champ du sport et de l'animation. Le travail est réalisé à la demande du ministère chargé de la Jeunesse et des Sports.

Aujourd'hui le BAPAAT est le seul diplôme de niveau V dans l'architecture des formations professionnelles du ministère chargé de la Jeunesse et des Sports.

L'objectif de cette étude est de comprendre comment se positionne ce diplôme sur le marché du travail et quelle est la perception des employeurs concernés au regard de la formation, de l'évolution des besoins dans le secteur et du contexte qui impacte l'appareil de formation du ministère.

Il est également prévu de réaliser des interviews de salariés titulaires de ce diplôme afin d'observer la réalité des tâches effectuées au regard de la formation suivie. Cette approche auprès des salariés doit permettre d'observer les parcours professionnels et les évolutions de carrière de ces jeunes.

Dans cet entretien nous aborderons différents points concernant principalement :

- La structure et son personnel
- Les pratiques de recrutement
- L'organisation du travail
- Les perspectives d'emploi pour les titulaires d'un BAPAAT

Présentation de la structure et des emplois

Pouvez-vous me présenter votre structure..... ?

Il s'agit d'avoir une idée en gros de l'organisation des postes et de leurs caractéristiques.

Les principaux éléments à recueillir :

- Type de structure, secteur d'activité, périmètre d'intervention, taille (nombre de salariés, d'intervenants, de bénévoles, transformation récente de la structure).
- Place des salariés titulaires du BAPAAT dans l'organisation de la structure (organigramme si possible) Pour quel(s) poste(s) ont-ils été recrutés ? Intitulé si possible des postes occupés.
- Âge, ancienneté sur le poste, nature de l'emploi (temps plein/temps partiel), contrat de travail, niveau de formation initiale, expérience au moment de l'embauche, retour en formation, mobilité interne...)

Les Pratiques de recrutement

Pouvez-vous m'expliquez comment s'effectuent les recrutements d'une façon générale et pour le BAPAAT en particulier ? (procédure, profils recherchés, canaux de recrutement, difficultés rencontrées, concurrences avec d'autres titres, certifications, diplômes...)

Quels modes de recrutement utilisez-vous le plus souvent pour recruter vos salariés? Lesquels selon vous, lesquels sont efficaces et pourquoi ?

Les principaux éléments à recueillir :

Les profils recherchés

- Comment effectuez-vous vos recrutements en général ?
- Avez-vous la même démarche pour les BAPAAT ?
- Quels sont vos critères de choix des candidats ? (aborder la question des supports techniques)
- Sont-ils des critères sous contraintes ? (financières par exemple)
- Pourquoi choisir un BAPAAT par rapport à un autre diplôme ?
- Est-ce que le fait que le BAPAAT soit un diplôme animation et sport (en même temps) est important pour la structure ?
- Estimez-vous que certains diplômes sont pour certains postes ?
- Est-ce que le fait d'être diplômé est important ? Constitue-t-il un signal pour vous ?
- Quelle importance donnez-vous à l'expérience professionnelle ?
- Le fait d'être débutant constitue-t-il un frein à l'embauche ?

Les canaux de recrutement et difficultés rencontrées

Les principaux éléments à recueillir :

- les canaux de recrutement (déjà en poste avant l'obtention du BAPAAT, centre de formation, intérim, pôle emploi, sport objectif plus, réseaux, petites annonces, relations, candidatures spontanées, autres...)
- En définitive, qu'est-ce qui est le plus important pour vous : le type de formation, le niveau de diplôme, l'expérience, la recommandation, les caractéristiques individuelles.... ?
- Pourquoi et comment concrètement choisissez-vous les candidats ? (le plus récent si plusieurs)
- Ressentez-vous des difficultés de recrutement ? Si oui pourquoi ? (profil des candidats, budget, contraintes horaires, travail à temps partiel)
- Votre manière de recruter a-t-elle évolué depuis une dizaine d'années ? si oui pourquoi selon vous ? (évolutions des besoins, pratiques nouvelles, évolution de la réglementation.....)

Perceptions par les employeurs de la mise en concurrence du BAPAAT avec d'autres diplômes et certifications.

Les principaux éléments à recueillir :

- Selon vous, aujourd'hui, pour l'embauche sur ces postes, les diplômés BAPAAT entrent-ils en concurrence avec d'autres niveaux de formation (BAFA, CQP, autres formations, précisez...)?
- Selon vous les BPJEPS entrent-ils aussi en concurrence avec les diplômés BAPAAT, qu'ont-ils de plus par rapport au BAPAAT ?
- Au regard de vos besoins, avez-vous observé des évolutions concernant les sortants de BAPAAT, avez-vous noté des changements dans leur formation, leur profil, leur compétences au fil du temps ?
- Quel degré d'autonomie ou de responsabilité attendez-vous pour ces postes en matière de face à face pédagogique ?

La rémunération à l'embauche et l'évolution de carrière

Les principaux éléments à recueillir :

- Quelle est la rémunération d'un BAPAAT ? (recueillir le temps de travail).
- Quels sont les critères pris en compte pour le niveau de rémunération ? Le niveau de diplôme ? La formation continue (CQP, etc.), l'expérience ?
- Avez-vous une grille de rémunération ?
- Quelles sont les possibilités d'évolution de carrière ? (progression automatique, VAE ?)

L'organisation du travail

Pouvez-vous m'expliquer comment s'organise le travail au sein de l'équipe et pour le titulaire du BAPAAT en particulier ?

Les principaux éléments à recueillir :

- Quelles sont les missions des membres de votre équipe ?
- Le BAPAAT nécessite-t-il un encadrement particulier ?
- Quelle est l'interdépendance entre les salariés ? (emplois occupés par les BAPAAT et les autres).
- Quelles sont les tâches confiées aux titulaires du BAPAAT ? (ex. : animer des activités en présence d'un public, concevoir des projets d'animation, gérer des conflits, faire respecter des règles de sécurité, suivre un budget.....)
- Est-ce qu'il exerce ces tâches seul ou est-il assisté ? (périmètre de sa marge de manœuvre)

La relation formation-emploi

Que pensez-vous de cette formation par rapport aux besoins du terrain ?

Les principaux éléments à recueillir :

- Estimez-vous que la formation BAPAAT soit adaptée à vos besoins ?
- Quels sont les points forts et faibles de la formation ?

Avez des propositions sur les contenus de formation à renforcer ou à développer en fonction de l'évolution des besoins dans votre secte

ISSN : 1776-3177
Marseille, 2016.