

Etude comparée des parcours professionnels

Les animateurs socioculturels et les éducateurs sportifs : formation, accès à l'emploi

— Rapport final

Juillet 2019

agencephare

RAPPORT RÉALISÉ PAR L'AGENCE PHARE

AUTEUR·E·S :

MARTIN AUDRAN
MARIANNE MONFORT
MANON REGUER-PETIT



Direction régionale de la jeunesse, des sports et de
la cohésion sociale (DRJSCS) – Île-de-France

— agencephare.com

Avant-propos

Les secteurs du sport et de l'animation socioculturelle sont marqués, depuis plusieurs années, **par une logique de professionnalisation**. En effet, les pratiques sportives et de loisirs sont de plus en plus diversifiées, et attirent un public toujours plus large, allant des très jeunes enfants aux seniors¹. En parallèle, alors que les structures se caractérisaient traditionnellement par l'importance des activités bénévoles, les emplois dans les secteurs associatifs du sport et de l'animation connaissent depuis les années 1990 une croissance significative².

La connaissance des effets des diplômes et certifications sur les trajectoires professionnelles des animateurs socioculturels et éducateurs sportifs reste néanmoins parcellaire. En particulier, alors qu'est fait le **constat d'un paradoxe entre un accès favorable à l'emploi et une persistance de situation de précarité**, les données manquent sur la capacité de sécurisation des diplômes « Jeunesse et Sports ».

Par ailleurs, le phénomène de « fuite » des animateurs et des éducateurs, ainsi que l'effet du diplôme dans ces réorientations, demeurent des inconnues : trois ans après l'obtention de leur diplôme, 38% des diplômés BPJEPS n'exercent pas un métier dans le champ du sport et de l'animation socioculturelle³.

L'étude menée est donc articulée autour de la problématique suivante : **comment expliquer la fragilité et la précarité de l'emploi des animateurs socioculturels et des éducateurs sportifs dans des secteurs pourtant caractérisés par un accès à l'emploi favorable ?**

¹ Céreq, *Regards croisés sur le secteur des activités sportives et le métier d'éducateur sportif*, Céreq Enquêtes., 2018.

² Marc Falcoz et Emmanuelle Walter, « L'emploi dans le sport associatif et fédéral, Abstract, Zusammenfassung, Riassunto, Resumen », *Staps*, 18 mars 2009, n° 83, p. 43-54.

³ Martine Camus, « Trois ans de parcours d'insertion des diplômés du champ du sport et de l'animation », *Injep, analyses et synthèses*, juillet 2017, n° 4, p. 1-4.



SOMMAIRE

1. INTRODUCTION	7
1.1. Contexte de l'étude	7
1.1.1. Une professionnalisation et une diversification des formations dans le secteur du sport et de l'animation socioculturelle	8
1.1.2. Une insertion professionnelle satisfaisante, des conditions de travail contrastées	11
1.1.3. Une difficulté à étudier les trajectoires de long-terme	14
1.2. Problématique	15
1.3. Une méthodologie plurielle	15
1.3.1. Volet qualitatif	16
1.3.3. Volet quantitatif	22
2. UN ACCES A L'EMPLOI FAVORABLE DANS LE CHAMP DU SPORT ET DE L'ANIMATION	29
2.1. Des recrutements qui persistent malgré les signes de fragilité économique des structures	30
2.1.1. Les difficultés économiques rencontrées par les structures employeuses	30
2.1.2. Des besoins de recrutement qui conduisent à des stratégies d'adaptation	34
2.2. Les diplômés d'Etat plutôt favorisés dans les stratégies de recrutement des employeurs	39
2.2.1. Une relative adéquation des diplômes d'Etat aux besoins des employeurs	39
2.2.2. Le diplôme au moment de recruter : un critère pris en compte mais non exclusif	48
2.3. Un accès différencié à l'emploi des animateurs et des éducateurs	49
2.3.1. Trouver un emploi : l'importance du bouche-à-oreille	50
2.3.2. Un accès à l'emploi plus aisé pour les diplômés de formations professionnalisantes	51
2.3.3. Une insertion professionnelle plus rapide dans le sport et pour les diplômés d'Etat	54
3. DES EMPLOIS GLOBALEMENT PRECAIRES	57
3.1. Une place variable de l'activité d'éducateur ou d'animateur dans la vie professionnelle des enquêtés	58
3.1.1. Être éducateur sportif ou animateur socioculturel : une activité secondaire pour certains professionnels	58
3.1.2. Une multiactivité plus fréquente parmi les éducateurs sportifs	61
3.1.3. L'importance et l'ambivalence du statut de microentrepreneur	64
3.2. Des conditions de travail précaires	68
3.2.1. Une proportion importante de contrats précaires	69
3.2.2. Des horaires atypiques	77
3.2.3. Des niveaux de rémunération faibles	79
3.3. Un rapport au travail ambivalent dans l'animation socioculturelle et le sport	85
3.3.1. Un métier attractif : la passion et sentiment d'utilité sociale des métiers du sport et de l'animation socioculturelle	85
3.3.2. Des conditions d'exercice perçues comme contraignantes à plus long terme	88
4. DES PERSPECTIVES D'EVOLUTIONS INCERTAINES	93
4.1. Continuer en tant qu'animateur et éducateur : des possibilités limitées	94
4.1.1. A long-terme, des projections contrastées dans les métiers d'animateur et d'éducateur	94
4.1.2. Des stratégies variées pour accéder à de meilleures conditions de travail	95
4.1.3. Les conditions de travail précaires, un motif majeur de changement de secteur d'activité	98
4.2. Evoluer : des perspectives inégales de montée en responsabilité	102
4.2.1. Des évolutions de carrière difficiles au sein des structures employeuses	102
4.2.2. Les opportunités de montée en responsabilité	105
4.3. Une fuite vers d'autres métiers ? Une schématisation des parcours d'évolution professionnelle	108
4.3.1. Typologie des trajectoires possibles dans le secteur du sport	109
4.3.2. Typologie des trajectoires possibles dans le secteur de l'animation socioculturelle	111
5. CONCLUSION	114
6. BIBLIOGRAPHIE	119

1.

Introduction

1.1. Contexte de l'étude

Dans un contexte d'augmentation du nombre d'animateurs et d'éducateurs, qui semble avoir été en partie due au développement des contrats aidés⁴, la DRJSCS Île-de-France questionne **le potentiel effectif des emplois dans ces secteurs pour lutter contre le chômage, en particulier des jeunes, et favoriser une insertion durable des diplômés sur le marché du travail**. Plus précisément, la DRJSCS s'interroge sur les trajectoires spécifiques des diplômés d'Etat « Jeunesse et Sports » dans des secteurs par ailleurs investis par des animateurs et éducateurs n'ayant pas suivi ces formations. Les différences d'insertion professionnelle et de précarisation des parcours selon les secteurs – sport et animation –, en particulier selon les types de formation et les caractéristiques des individus qui exercent en tant qu'animateurs socioculturels ou éducateurs sportifs, restent relativement méconnus.

L'étude proposée s'inscrit dans un contexte de professionnalisation et d'amplification des formations dans les secteurs du sport et de l'animation socioculturelle. Le développement des diplômes d'Etat « Jeunesse et Sports » est corrélé à un phénomène de diversification des voies d'accès aux métiers d'animateur socioculturel et d'éducateur sportif (1.1.1). Cette professionnalisation apparaît dans un contexte économique favorable, dans lequel les métiers du sport et de l'animation sont en plein essor et présentent une employabilité satisfaisante, particulièrement pour les jeunes. Des situations de précarité sont néanmoins prégnantes parmi les animateurs socioculturels et les éducateurs sportifs (1.1.2). Alors que leur accès à l'emploi est satisfaisant, ils sont nombreux à ne pas s'inscrire dans des trajectoires de long

⁴ Jean-Claude Gillet, *L'animation en questions*, Toulouse, ERES, 2012 ; Jean-Claude Gillet, *Animation et Animateurs : le sens de l'action*, Paris, L'Harmattan, 1995.

⁵ Jean-Claude Gillet, *L'animation en questions*, Toulouse, ERES, 2012.

terme dans ces secteurs. Leurs perspectives d'évolution, notamment en fonction du type de diplôme dont ils sont titulaires, restent peu interrogées (1.1.3).

1.1.1. Une professionnalisation et une diversification des formations dans le secteur du sport et de l'animation socioculturelle

Les secteurs du sport et de l'animation socioculturelle sont marqués, depuis plusieurs années, par une logique de professionnalisation. Cette dernière s'est notamment traduite par la création et la diffusion des filières « Jeunesse et Sports », menant aux métiers de l'animation socioculturelle et du sport (1.1.1.1). Néanmoins, les voies d'accès à ces métiers sont diversifiées ; d'autres formations peuvent y mener, si bien que les prétendants aux emplois dans ces secteurs présentent des profils pluriels (1.1.1.2).

1.1.1.1. L'attractivité des formations d'Etat du sport et de l'animation socioculturelle

L'apparition des formations professionnelles dans le champ du sport et de l'animation socioculturelle s'inscrit dans un mouvement de professionnalisation de l'animation à l'œuvre depuis une trentaine d'années. Les formations résultent en effet d'une volonté des employeurs de recruter des employés qualifiés⁶, détenant un niveau de connaissances et de compétences relativement standardisé.

Les formations « Jeunesse et Sports » - devenues interministérielles « Jeunesse et Sports » et « Affaires sociales » - recouvrent des diplômes de niveau IV (BPJEPS), III (DEJEPS) et II (DESJEPS) délivrés chaque année par la DRJSCS (Encadré 1). Elles sont ancrées soit dans le champ du sport, soit dans le champ de l'animation, et recouvrent une diversité de spécialités. **Les diplômes auxquels mènent ces formations s'inscrivent dans une logique d'alternance, alliant apprentissage théorique et mise en pratique.**

Encadré 1 - Les diplômes de niveau IV, III et II (BPJEPS, DEJEPS et DESJEPS) des champs de l'animation socioculturelle et du sport délivrés par la DRJSCS

Le **BPJEPS (Brevet Professionnel de la Jeunesse, de l'Education Populaire et du Sport)**, créé en 2001 est un brevet professionnel homologué de niveau IV (Baccalauréat) qui permet de prendre la responsabilité d'activités dont les finalités sont éducatives et sociales, dans les domaines d'activités physiques, sportives, socio-éducatives ou culturelles.

Le **DEJEPS (Diplôme d'Etat de la Jeunesse, de l'Education Populaire et du Sport)** a été créé en 2006. Il s'agit d'un diplôme d'Etat homologué au **niveau III** (DUT, BTS, etc.) qui certifie de compétences d'expertise technique et de direction à finalité éducative dans les domaines d'activités physiques, sportives, socio-éducatives ou culturelles.

⁶ Goucem Redjimi, « Comment la formation aux métiers de l'animation construit l'« identité professionnelle » », *Recherche et formation*, 2009, n° 61, p. 145-160.

Le **DESJEPS (Diplôme d'Etat Supérieur de la Jeunesse, de l'Education Populaire et du Sport)** est un diplôme d'Etat homologué au **niveau II** (licence, maîtrise) qui atteste l'acquisition d'une qualification dans l'exercice d'une activité professionnelle d'expertise technique et de direction à finalité éducative dans les domaines d'activités physiques, sportives, socio-éducatives ou culturelles.

Ces formations connaissent un succès croissant, dont témoigne l'augmentation du nombre de ses diplômés. A l'échelle nationale, 2800 diplômes BPJEPS « animation » ont été délivrés sur la période 2015-2016, soit une augmentation de 4,8% par rapport aux années précédentes⁷. En Île-de-France, après un fléchissement entre 2012 et 2014, les inscriptions dans l'ensemble des formations ont été marquées par une hausse significative⁸. On comptait ainsi 3445 diplômés des BPJEPS, DEJEPS ou DESJEPS (niveaux VI, III et II) du sport et de l'animation en 2016 en Île-de-France. Si la dynamique relative au nombre de diplômés est similaire selon les secteurs – animation et sport –, les caractéristiques des diplômés sont distinctes (tableau 1).

Tableau 1 – Les caractéristiques des diplômés BPJEPS en Île-de-France entre 2014 et 2016

	BPJEPS ANIMATION	BPJEPS SPORT
Nombre de diplômés	800 (30%)	1870 (70%)
Sexe	Une majorité de femmes (67%)	Une majorité d'hommes (58%)
Age	Des diplômés plus âgés que dans le champ du sport	Des diplômés souvent plus jeunes que dans le champ de l'animation
Spécialités les plus demandées	1 ^{er} : Loisirs tout public (LTP) 2 ^{ème} : Animation sociale (AS) 3 ^{ème} : Animation culturelle (AC)	1 ^{er} : Activité Gymnique de la Forme et de la Force 2 ^{ème} : Activités Equestres 3 ^{ème} : Activités Pour Tous

Source : DRJSCS, *L'insertion professionnelle des diplômés de niveau IV des secteurs du sport et de l'animation en Île-de-France. Analyse des enquêtes 2014, 2015, 2016, Île-de-France, 2018*

Réalisation : Agence Phare

Néanmoins, si le nombre de diplômés BPJEPS, DEJEPS et DESJEPS s'accroît, il ne s'agit pas des seules voies d'accès vers les métiers du sport et de l'animation.

⁷ *Projet de loi de finances pour 2018*, Mission Sport, Jeunesse et vie associative.

⁸ Préfet de la Région d'Île-de-France, « En 2016, plus de 22 000 Franciliens diplômés dans les métiers du social, du paramédical, du sport et de l'animation », *Communiqué de Presse, Paris, 8 février 2017*, 2017.

1.1.1.2. Une diversification des formations et de la concurrence possible entre formations

Au-delà des formations BPJEPS, DEJEPS et DESJEPS, **d'autres parcours d'accès aux métiers du sport et de l'animation socioculturelle sont possibles.**

Une première tendance est que les parcours se sont diversifiés, **en raison notamment de la professionnalisation de l'enseignement supérieur**⁹. Les Deust « *animation et gestion des activités sportives et culturelles* » et les licences et masters professionnels (par exemple le STAPS) s'inscrivant dans le domaine de l'animation et de l'éducation populaire peuvent aussi mener à des emplois dans ce champ. Il est de ce point de vue intéressant de noter que parmi les éducateurs sportifs, 42% détiennent un niveau supérieur à bac +2, et que parmi les débutants diplômés du supérieur, la moitié est issue de la filière universitaire sportive¹⁰. Cela traduit ainsi l'importance des filières longues et universitaires pour mener à ce type d'emploi.

Une **deuxième tendance** est que les diplômés du BAFA ou du BAFD, pourtant non-professionnels, **ou des titulaires du BAPAAT** (Brevet d'aptitude professionnelle aux fonctions d'animateur assistant technicien) **accèdent parfois eux aussi à des postes d'animateurs dans le champ du sport et de l'animation socioculturelle**, en étant éventuellement encadrés dans leurs activités par des personnes titulaires d'un diplôme BPJEPS. Dans certains cas, il apparaît en effet que ces niveaux de diplômes peuvent être jugés satisfaisants par des structures employeuses¹¹. Par ailleurs, certaines personnes accèdent aux métiers du sport uniquement grâce à l'obtention de Certification de Qualification Professionnelle (CQP). Ces certifications se sont développées pour répondre à des besoins d'emplois occasionnels dans le secteur du sport, notamment lors des « saisons hautes » ou pendant les périodes de vacances scolaires.

Une **troisième tendance** relève de **l'accès aux métiers du sport et de l'animation socioculturelle par des personnes n'ayant pas suivi de formation dans ces domaines**. Ces parcours d'accès sont par exemple particulièrement prégnants dans les EHPADs (établissements d'hébergement pour personnes âgées dépendantes), où l'on constate l'existence de nombreux postes d'animateurs sociaux occupés par des personnes diplômées de formations médicales¹².

Ainsi, **les parcours d'accès aux métiers du sport et de l'animation socioculturelle sont diversifiés**. Ces différents modes d'accès peuvent amener à des logiques de concurrence entre les diplômes d'Etat « Jeunesse et Sports » et les « non-diplômés » de ces formations. Dans ce contexte, un enjeu central de l'étude est de comprendre quels sont les apports des diplômes BPJEPS, DEJEPS et DESJEPS dans les parcours des professionnels de l'animation socioculturelle et du sport, et quelles sont leurs spécificités en matière d'insertion professionnelle et de qualité de l'emploi par rapport aux autres formations. Dans cette étude, **nous porterons ainsi une attention particulière à comparer les « diplômés » et ceux que nous appellerons les « non-diplômés » des formations professionnelles « Jeunesse et Sports**

⁹ Jean-Marie Mignon, *Le Métier d'animateur*, Paris, La Découverte et Syros, 1999.

¹⁰ Céreq, *Regards croisés sur le secteur des activités sportives et le métier d'éducateur sportif*, Céreq Enquêtes., 2018.

¹¹ Martin Audran, Marianne Monfort et Manon Réguer-Petit, *L'importance et les rôles des aides à l'emploi et à la formation dans le champ du sport et de l'animation socioculturelle*, Agence Phare, DRJSCS IdF, à paraître.

¹² Manon Réguer-Petit et Martin Audran, *Analyse des besoins régionaux en personnels qualifiés dans les EHPA/EHPAD en Île-de-France: les diplômés de l'animation sociale*, Agence Phare, DRJSCS IdF, à paraître.

». De surcroît, nous analyserons finement les différences de parcours et d'accès à l'emploi entre ces deux groupes (selon le type de trajectoire, de formation et le niveau de diplôme).

1.1.2. Une insertion professionnelle satisfaisante, des conditions de travail contrastées

L'élargissement des voies d'accès aux métiers d'éducateur sportif et d'animateur socioculturel apparaît dans un contexte favorable au développement du sport et de l'animation socioculturelle (1.1.2.1), qui se traduit, notamment pour les jeunes, par une employabilité satisfaisante dans ces secteurs (1.1.2.2). Néanmoins, des situations de précarité, en termes de statut, d'organisation du temps de travail ou de rémunération, sont à relever. Elles varient selon les secteurs – sport ou animation socioculturelle –, les caractéristiques des animateurs et éducateurs et les types de structures employeuses (1.1.3).

1.1.2.1. Un contexte favorable au développement du sport et de l'animation socioculturelle

Le dynamisme de ces secteurs peut s'expliquer par le développement du sport et des loisirs dans la société française, ainsi que par la réponse des structures employeuses à l'exigence croissante de professionnalisation de leurs équipes.

D'une part, le développement de l'emploi dans les secteurs du sport et de l'animation socioculturelle répond à une **demande de plus en plus forte de la population pour ces activités**. En effet, les pratiques sportives et de loisirs sont de plus en plus diversifiées, et attirent un public toujours plus large, allant des très jeunes enfants aux seniors¹³. Par ailleurs, l'augmentation du nombre d'événements sportifs sur le territoire favorise également la hausse du nombre d'emplois dans ce secteur¹⁴. Fait notable, on constate depuis 20 ans un développement soutenu des centres de culture physique, qui employaient une soixantaine de salariés dans les années 1990 et plus de 6000 en 2015¹⁵.

D'autre part, **il existe une exigence de plus en plus forte de professionnalisation des équipes des structures du sport et de l'animation**. Alors qu'ils se caractérisaient traditionnellement par l'importance des activités bénévoles, plusieurs travaux ont souligné une croissance significative de l'emploi dans les secteurs associatifs du sport et de l'animation à partir des années 1990¹⁶. Ce développement de l'emploi

¹³ Céreq, *Regards croisés sur le secteur des activités sportives et le métier d'éducateur sportif*, op. cit.

¹⁴ *Ibid.*

¹⁵ *Ibid.*

¹⁶ Marc Falcoz et Emmanuelle Walter, « L'emploi dans le sport associatif et fédéral, Abstract, Zusammenfassung, Riassunto, Resumen », *Staps*, 18 mars 2009, n° 83, p. 43-54.

est également à mettre en lien avec les obligations réglementaires. En effet, l'obtention de qualifications et de diplômes est désormais requise dans de nombreuses situations (encadré 2).

Encadré 2 – Les exigences réglementaires dans les champs du sport et de l'animation socioculturelle

Pour encadrer des publics, des diplômes et qualifications sont devenus obligatoires.

A titre d'exemple, **concernant l'animation socioculturelle**, les fonctions de direction des séjours de vacances et des accueils de loisirs sont exercées « *par les personnes titulaires du brevet d'aptitude aux fonctions de directeur ou d'un diplôme, titre ou certificat de qualification figurant sur une liste arrêtée par le ministre chargé de la jeunesse après avis du Conseil d'orientation des politiques de jeunesse institué par le décret n° 2016-1377 du 12 octobre 2016* »¹⁷. Ceux-ci comprennent les diplômes BPJEPS mais d'autres diplômes sont également valides comme le BAFD (à partir de 21 ans), le DUT « Carrières sociales » option animation ou le Deust. Par ailleurs, les fonctions d'animation (en dehors de la direction) peuvent être exercées *a minima* avec un BAFA, un BAPAAT, un CQP animateur périscolaire et tout diplôme d'enseignement.

Concernant le sport, il est précisé que « *seuls peuvent, contre rémunération, enseigner, animer ou encadrer une activité physique ou sportive ou entraîner les pratiquants, à titre d'occupation principale ou secondaire, de façon habituelle, saisonnière ou occasionnelle, les titulaires d'un diplôme, titre à finalité professionnelle ou certificat de qualification : 1° Garantissant la compétence ; 2° Enregistré au RNCP [Répertoire National des Certifications Professionnelles]* »¹⁸. Ainsi la professionnalisation du secteur est encadrée et accompagnée par la loi. Néanmoins, cette professionnalisation ne passe pas nécessairement par des diplômes d'Etat « Jeunesse et Sports » puisque d'autres certifications enregistrées au CNP (par exemple des Certification de Qualification Professionnelle) peuvent être considérées comme valides pour encadrer des activités sportives, sous certaines conditions selon les disciplines et les réglementations fédérales.

Ainsi, si le mouvement de professionnalisation est inscrit dans la loi dans les secteurs du sport et de l'animation socioculturelle, celui-ci ne se traduit pas uniquement par le développement de l'accès aux diplômes d'Etat. D'autres parcours professionnalisants sont possibles et seront centraux dans l'analyse.

L'accès à l'emploi est donc favorisé par un contexte de développement des secteurs de l'animation socioculturelle et du sport. **Un enjeu de l'étude sera de comprendre comment les structures employeuses s'adaptent à ces évolutions.** Nous questionnerons notamment leurs stratégies d'adaptation aux exigences réglementaires (incitation à la formation de ces salariés non diplômés, ciblage de certains types de diplômes plutôt que d'autres, adaptation de l'offre de service). Nous analyserons dans quelle mesure ces transformations sont favorables à l'accès à l'emploi des diplômés des filières « Jeunesse et Sport » ou si, au contraire, elle favorise l'accès à l'emploi de profils d'individus ayant suivi d'autres types de formation, plus courtes (BAFA, BAFD, CQP, etc.) ou universitaires (DUT, STAPS, master de management du sport, etc.).

¹⁷ Article R227-12 du Code de l'action sociale et des familles.

¹⁸ Article L212-1 du Code du sport.

1.1.2.2. Une employabilité satisfaisante, particulièrement pour les jeunes

Les secteurs du sport et de l'animation socioculturelle font donc preuve d'un dynamisme important en matière d'emploi. Ils présentent en effet un taux d'accès à l'emploi satisfaisant en Île-de-France : 81% des diplômés BPJEPS se trouvent en emploi à l'issue de leur formation et cet emploi est très souvent en lien avec leur diplôme¹⁹. Si **le secteur du sport présente un taux d'accès à l'emploi légèrement moins élevé que celui de l'animation socioculturelle**²⁰, il s'inscrit néanmoins lui aussi dans une dynamique de croissance des emplois. En effet, entre 1994 et 2015, l'emploi salarié dans ce secteur a crû au rythme de 3,5 % par an en moyenne, soit trois fois plus vite que dans l'ensemble de l'économie²¹. Notons que ces secteurs sont particulièrement attractifs pour les jeunes, qui y trouvent souvent leur premier emploi²².

Les études et données accessibles sont néanmoins partielles car elles ne portent, le plus souvent, que sur les diplômés BPJEPS, DEJEPS et DESJEPS. Or, pour conclure précisément quant à la qualité de l'accès à l'emploi à la suite des formations professionnelles « Jeunesse et Sports », il est nécessaire de réaliser une comparaison avec l'accès à l'emploi des individus ayant suivi d'autres formations dans ces secteurs, ayant des certifications spécialisées ou n'ayant pas suivi de formations dans ces domaines. De ce point de vue, **la présente étude vise à combler ce manque de connaissances et permettra ainsi de mieux connaître et comprendre l'accès à l'emploi à la suite de formations BPJEPS, DEJEPS et DESJEPS.**

1.1.2.3. La persistance des situations de précarité

Il existe un paradoxe entre l'accès à l'emploi satisfaisant et les conditions de travail, souvent précaires, des animateurs socioculturels et des éducateurs sportifs. En effet, en dépit d'une attractivité forte et d'une création croissante d'emplois, **les emplois dans les secteurs du sport et de l'animation socioculturelle sont marqués par plusieurs signes de fragilité et de précarité.** Ceux-ci relèvent à la fois des statuts et de la sécurité de l'emploi (emploi à durée indéterminée ou non), mais également des modalités d'organisation du temps de travail (temps complet ou temps partiels), et enfin des niveaux de rémunération des salariés.

Plus précisément, **si les contrats restent majoritairement des CDI, on constate une part importante de contrats précaires parmi les diplômés BPJEPS en Île-de-France.** Ainsi, parmi

¹⁹ Goucem Redjimi, *L'insertion professionnelle des diplômés de niveau IV des secteurs du sport et de l'animation en Île-de-France. Analyse des enquêtes 2014, 2015, 2016*, Île-de-France, DRJSCS, 2018.

²⁰ *Ibid.*

²¹ Céreq, *Regards croisés sur le secteur des activités sportives et le métier d'éducateur sportif*, op. cit.

²² Alain Maillochon et Ludivine Neveu-Cheramy, « Métiers du sport et de l'animation en Bretagne : des emplois qui s'adaptent à une activité irrégulière », *Insee Analyses*, 2017, n° 66.

l'ensemble des diplômés BPJEPS, 58% sont en CDI, 24% en CDD, 13% sous statut d'indépendant et 5% en statut de vacataire²³. **L'augmentation de la part des travailleurs indépendants semble être une tendance forte**, particulièrement dans le milieu du sport. A l'échelle métropolitaine, parmi les éducateurs sportifs, 33% déclarent ainsi être non-salariés²⁴. Par ailleurs, il faut également noter que de nombreux professionnels adoptent dans le cadre d'une multi-activité, un double statut de salarié et d'indépendant²⁵. **Concernant les modalités de temps de travail, on constate que les contrats en temps partiel sont également très présents** dans ces secteurs d'activité. En Île-de-France on estime que 27% des diplômés BPJEPS, tous secteurs confondus, travaillent à temps partiel²⁶. Enfin, **les niveaux de rémunération sont globalement faibles parmi les personnes travaillant dans ces secteurs d'activité**. En Île-de-France, 51% déclaraient un revenu mensuel inférieur à 1399€ net. Par ailleurs, 18% déclaraient toucher moins de 1099€, soit moins que le SMIC net mensuel (évalué en 2018 à 1149 €)²⁷. Ces faibles niveaux de rémunération sont à mettre en lien avec l'importance des emplois à temps partiel.

Globalement, malgré une insertion qui semble relativement bonne, plusieurs indicateurs tendent à mettre en lumière la précarisation des métiers du sport et de l'animation socioculturelle, relevant à la fois des types de contrats, des horaires et des niveaux de rémunération. **Un enjeu majeur de cette étude sera de comprendre les apports des diplômes d'Etat en termes de sécurisation de l'emploi**. En effet, les études menées portent le plus souvent sur les diplômés des filières « Jeunesse et sport » et ne permettent donc pas de comparer l'accès à l'emploi et les conditions de travail de ces derniers avec les animateurs socioculturels et éducateurs sportifs ayant suivi d'autres formations. Sont-ils embauchés dans des conditions plus favorables ou, au contraire, plus précaires ? Par ailleurs, le constat global relatif à la précarité relative de l'emploi dans les secteurs du sport et de l'animation socioculturelle invite à tenir compte des différences entre les secteurs – sport ou animation socioculturelle – et selon les profils (caractéristiques sociodémographiques, parcours professionnel antérieur, etc.) des animateurs socioculturels et éducateurs sportifs.

1.1.3. Une difficulté à étudier les trajectoires de long-terme

Au-delà de l'insertion professionnelle et des premiers emplois, **peu de travaux interrogent les perspectives de carrière dans le secteur du sport et l'animation socioculturelle**.

Pourtant, une partie des diplômés des BPJEPS, DEJEPS et DESJEPS n'exerce pas dans ces secteurs. En effet, les travaux portant sur le premier emploi des diplômés des filières « Jeunesse et Sports » montrent

²³ G. Redjimi, *L'insertion professionnelle des diplômés de niveau IV des secteurs du sport et de l'animation en Île-de-France. Analyse des enquêtes 2014, 2015, 2016*, op. cit.

²⁴ Céreq, *Regards croisés sur le secteur des activités sportives et le métier d'éducateur sportif*, op. cit.

²⁵ *Ibid.*

²⁶ *Ibid.*

²⁷ G. Redjimi, *L'insertion professionnelle des diplômés de niveau IV des secteurs du sport et de l'animation en Île-de-France. Analyse des enquêtes 2014, 2015, 2016*, op. cit.

que seulement deux tiers d'entre eux occupent un premier emploi en lien avec le diplôme obtenu²⁸. 77% des BPJEPS sont dans ce cas, contre 56% des DEJEPS et DESJEPS. Autrement dit, **un tiers des diplômés n'occupent pas un emploi en lien avec le diplôme obtenu, et cela concerne près d'un diplômé DEJEPS et DESJEPS sur deux.**

Les chiffres à plus long terme confirment cette tendance. Trois ans après l'obtention de leur diplôme, 40% des diplômés n'exercent pas un métier dans le champ du sport et de l'animation socioculturelle²⁹. Pour comprendre ces chiffres, trois pistes de réflexion peuvent être identifiées. D'abord, on peut penser qu'**une partie des diplômés a développé de nouvelles aspirations professionnelles**³⁰. Ensuite, on peut poser la question de **la saturation de la demande d'emploi dans ces secteurs**, provenant des diplômés des filières « Jeunesse et Sports » mais aussi des autres voies – spécialisées ou non – permettant d'accéder à ces professions. En effet, si ces secteurs sont dynamiques et en croissance, le nombre de candidats aux métiers d'animateur socioculturel ou d'éducateur sportif est lui aussi en augmentation. L'analyse des candidatures reçues par les structures employeurs, des profils qu'elles recherchent et des parcours des animateurs et éducateurs (« diplômés » ou « non diplômés ») constituent de ce point de vue un élément central de l'étude. Enfin, cette « fuite » - choisie ou subie – vers d'autres secteurs peut être expliquée par **la volonté de trouver des conditions plus stables d'emploi à long terme (un contrat plus long, temps plein)** et invite à interroger précisément les conditions de travail dans les secteurs du sport et de l'animation socioculturelle.

La présente étude vise donc à **pallier ce manque de connaissance sur les parcours professionnels à plus long terme des animateurs socioculturels et des éducateurs sportifs**. Il s'agira d'interroger leurs perspectives d'évolution et de comprendre, le cas échéant, quelles sont leurs motivations à s'orienter vers d'autres secteurs. Une attention particulière sera portée à la comparaison entre les titulaires des diplômes « Jeunesse et Sports » et les « non-diplômés », de façon à analyser la façon dont le diplôme joue sur les projets et les parcours professionnels des animateurs et éducateurs.

1.2. Problématique

Pour répondre à ces enjeux, la présente étude est structurée par la problématique suivante : **comment expliquer la fragilité et la précarité de l'emploi des animateurs socioculturels et des éducateurs sportifs dans des secteurs pourtant caractérisés par un accès à l'emploi favorable ?** Cette problématique invite à analyser les parcours professionnels et les perspectives d'évolution dans le champ du sport et de l'animation socioculturels, en tenant compte des logiques de recrutement et des contraintes auxquelles sont confrontées les structures employeuses.

1.3. Une méthodologie plurielle

²⁸ Hugo Beaufils, « Le premier emploi des diplômés de la jeunesse et des sports », *Stat-Info. Bulletin de statistiques et d'études.*, 2016, n° 2, p. 1-6.

²⁹ Martine Camus, « Trois ans de parcours d'insertion des diplômés champ du sport et de l'animation », *Injep, analyses et synthèses*, juillet 2017, n° 4, p. 1-4.

³⁰ *Ibid.*

Pour réaliser cette étude, deux volets d'enquête distincts ont été menés. Le premier volet, qualitatif, est constitué d'entretiens sociologiques semi-directifs auprès de structures employeuses du champ du sport et de l'animation, ainsi que de salariés en poste dans ces secteurs (animateurs socioculturels, référents jeunesse, éducateurs sportifs) (1.3.1). Le second volet est constitué d'une double enquête quantitative par questionnaires, auprès de responsables de structures d'une part, et d'animateurs socioculturels et d'éducateurs sportifs d'autre part (1.3.2).

1.3.1. Volet qualitatif

Nous avons mené **des entretiens semi-directifs avec 10 responsables de structures employeuses** dans le champ du sport et de l'animation socioculturelle, en cherchant à diversifier les statuts, tailles et champs d'activité :

Tableaux 4 – Récapitulatif des entretiens avec les structures employeuses

Type de structure	Statut de structure	Lieu	Animateurs/éducateurs en ETP	Animateurs/éducateurs en personnes	Diplômés BPJEPS
<i>Fédération sportive</i>	Association	92	4,5	6	1
<i>Club sportif</i>	Association	75	5	17	5
<i>Fédération sportive</i>	Association	75	<i>n.c</i>	2000	148
<i>Centre d'animation</i>	Association	94	2	2	1
<i>Centre d'animation</i>	Association	77	2	20	0
<i>Direction de la Jeunesse</i>	Commune	94	300	450	22

<i>Centre d'animation</i>	Association en DSP	75	9	35	0
<i>Direction Jeunesse et Sports</i>	Commune	94	26	5	1
<i>Centre social</i>	Collectivité	93	3	3	1
<i>Club de fitness</i>	Entreprise	75	50	200	10

Nous avons également réalisé **15 entretiens semi-directifs animateurs socioculturels et éducateurs sportifs évoluant dans des structures variées** en cherchant à diversifier les types de diplômes et les conditions d’emplois (temps de travail, type de contrats principalement).

Tableau 4 – Récapitulatif des entretiens avec les éducateurs sportifs et les animateurs socioculturels

Poste de l’enquêté	age	type de diplome	type de structure employeuse	Statut de la structure employeuse	Localisation de la structure	Type de contrat	nombre d’employeurs
Coordinatrice	47	L3 Sciences de l’éduc	Centre d’animation	Association	91	CDI	1
Educateur sportif	23	BPJEPS SC	Club sportif	Association	75	CDI	1
Educatrice sportive	30	BPJEPS APT	Club sportif	Association	75	CDI	1
Educateur sportif	30	BPJEPS APT	Association sportive, commune	et Association Collectivité	75	CDD (vacations)	2

<i>Animateur socioculturel</i>	25	BPJEPS Animation sociale	Centre social	Association	94	CDI	1
<i>Animatrice/ Secrétaire administrative</i>	43	Lettres Moderne	Centre d'animation	Association	75	CDI	1
<i>Animatrice arts-plastique</i>	40	Commerce	Centre d'animation	Association	75	CDI	Entre 2 et 5
<i>Coach sportif</i>	41	Sport	Entreprise individuelle	EURL	78	-	-
<i>Animateur sportif</i>	22	Economie	Club de fitness	SA	75	Microentreprise	2
<i>Animateur sportif</i>	28	Droit	Club de fitness	SA	75	Microentreprise	1
<i>Animatrice sportive</i>	30	Cinéma	Club de fitness	SA	75	Microentreprise	1

<i>Conseiller technique/Educatif sportif</i>	38	STAPS	Fédération sportive	Association	75	Salarié	2
<i>Educatrice sportive</i>	25	STAPS	Association sportive	Association	95	Micro-entreprise	2
<i>Educateur territorial</i>	38	STAPS	Service sports d'une ville	Collectivité	94	Titulaire de la fonction publique	2
<i>Animatrice socioculturelle</i>	30	DUT carrières sociales	Centre d'animation	Association	77	Contrat d'alternance	1

1.3.3. Volet quantitatif

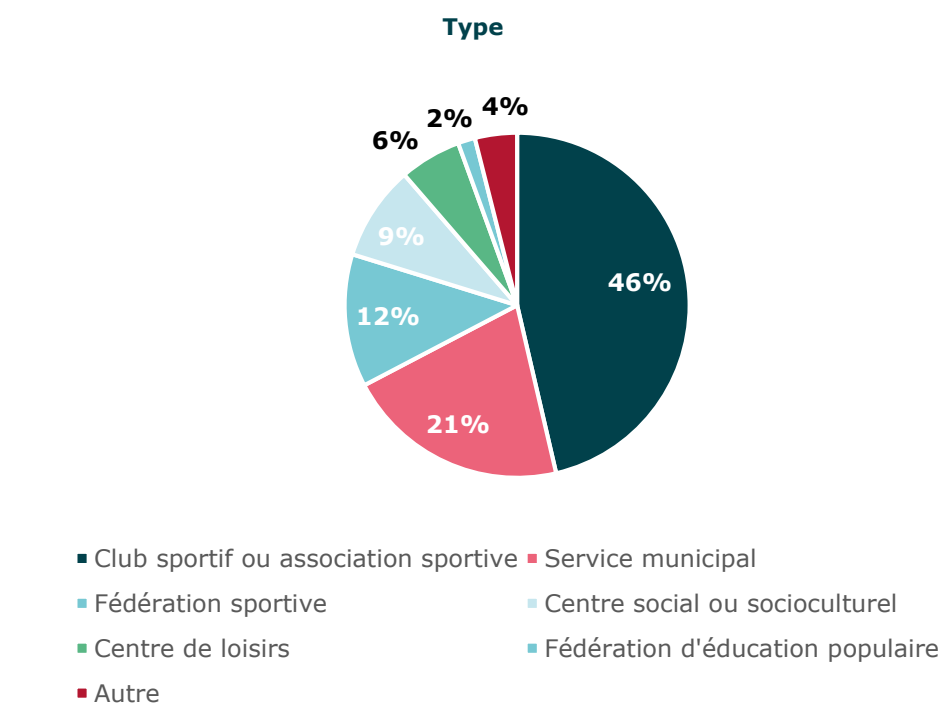
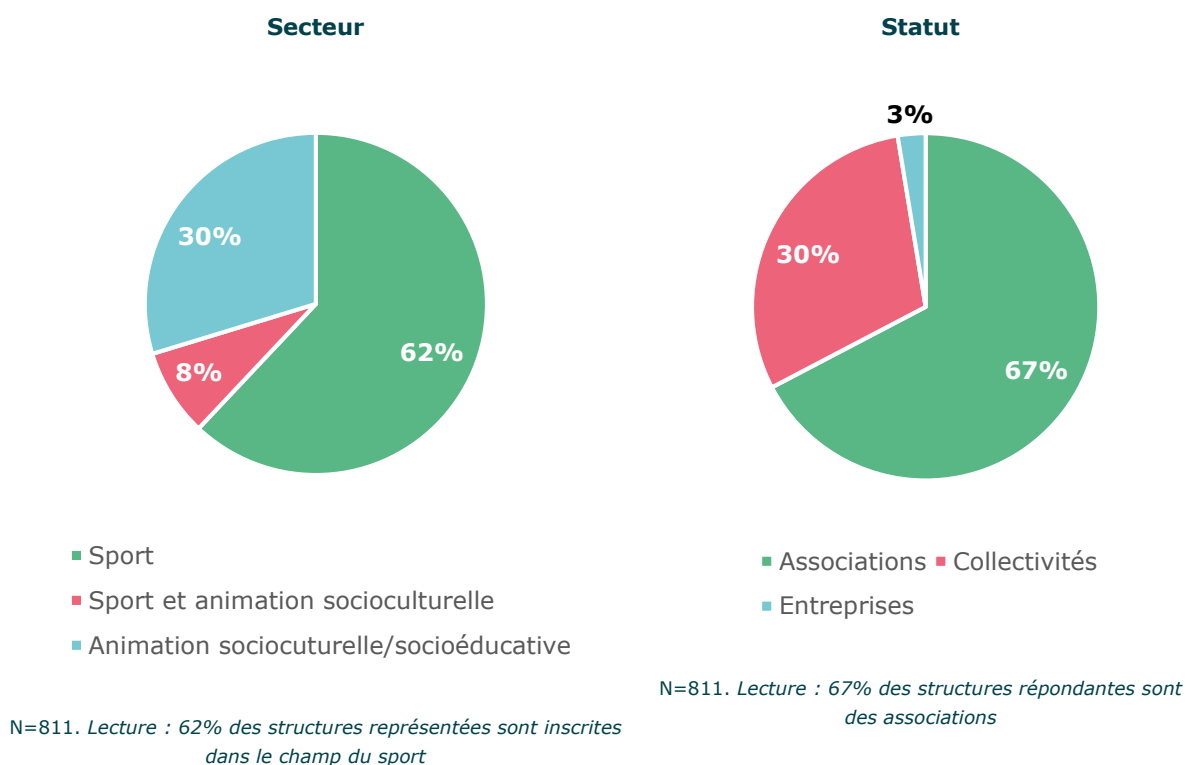
Deux enquêtes par questionnaires ont été réalisées, une première entre février et avril auprès des responsables des structures employeuses dans le champ du sport, une seconde entre avril et juin auprès des animateurs et éducateurs sportifs.

1.3.3.1. Caractéristiques des échantillons

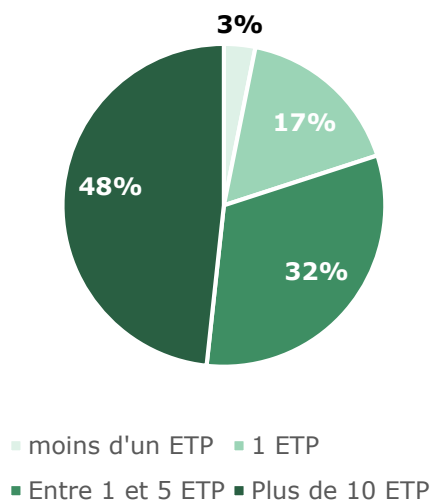
1.3.3.1.1. Enquête auprès des structures employeuses

L'enquête auprès des structures employeuses a permis de recueillir 811 réponses. Les types de structures employeuses représentées sont diversifiées en termes de secteur, statut, type, taille et budget.

Infographie 1 - Profils des structures répondantes au questionnaire employeur N=811

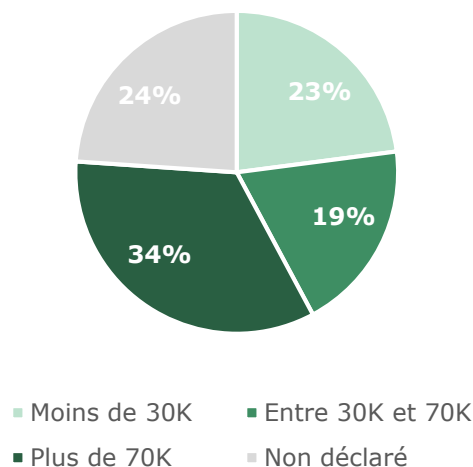


Nombre ETP



N=811. Lecture : 48% des structures répondantes déclarent un effectif de plus de 10 ETP

Budget

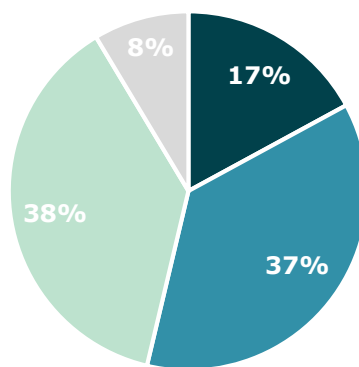


N=811. Lecture : 23% des structures répondantes déclarent un budget annuel de moins de 30 000 €

1.3.3.1.2. Enquête auprès des animateurs socioculturels et des éducateurs sportifs

L'enquête en ligne auprès des salariés du sport et de l'animation a permis de recueillir au total 767 réponses. **Afin de centrer l'analyse sur les conditions d'emploi des animateurs et éducateurs**, nous avons écarté du jeu de données les réponses des personnes se déclarant comme coordinateurs ou responsables de structures ainsi que des personnes se déclarant « exerçant une autre activité ». L'ensemble des animateurs socioculturels et éducateurs sportifs représentaient 54% de répondants.

Graphique 1 – métiers exercés par les répondants du questionnaire en ligne (N=767)

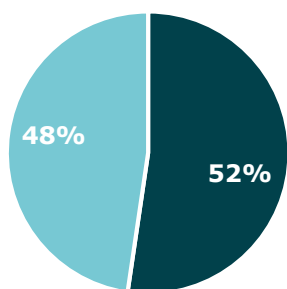


- Animateur socioculturel (ou équivalent)
- Educateur sportif (ou équivalent)
- Coordinateur, responsable de structure
- Une autre activité dans le secteur

Sur l'ensemble du jeu de données que nous analysons, il y a donc 412 répondants au total. L'infographie ci-dessous présente les caractéristiques de cet échantillon.

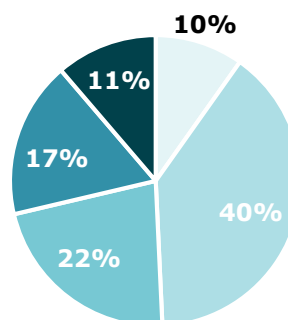
Infographie 2 – Profils des répondants aux questionnaires destinés aux éducateurs sportifs et animateurs socioculturels (Base éducateurs et animateurs N=412)

Sexe



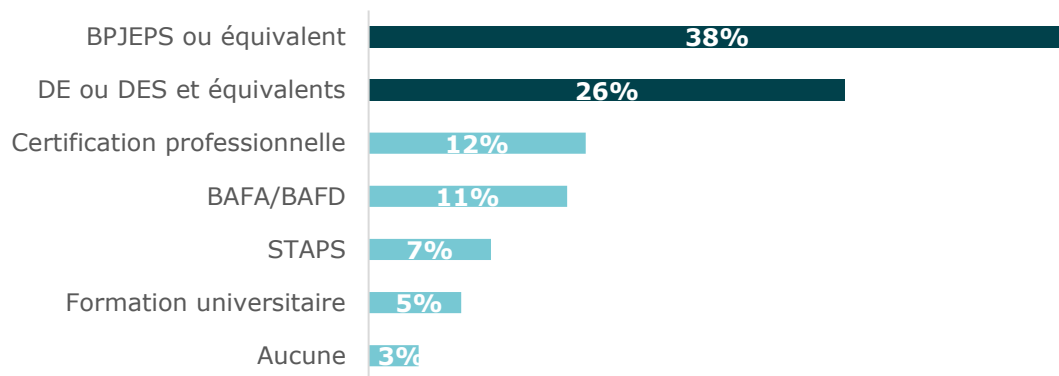
- Femmes
- Hommes

Age

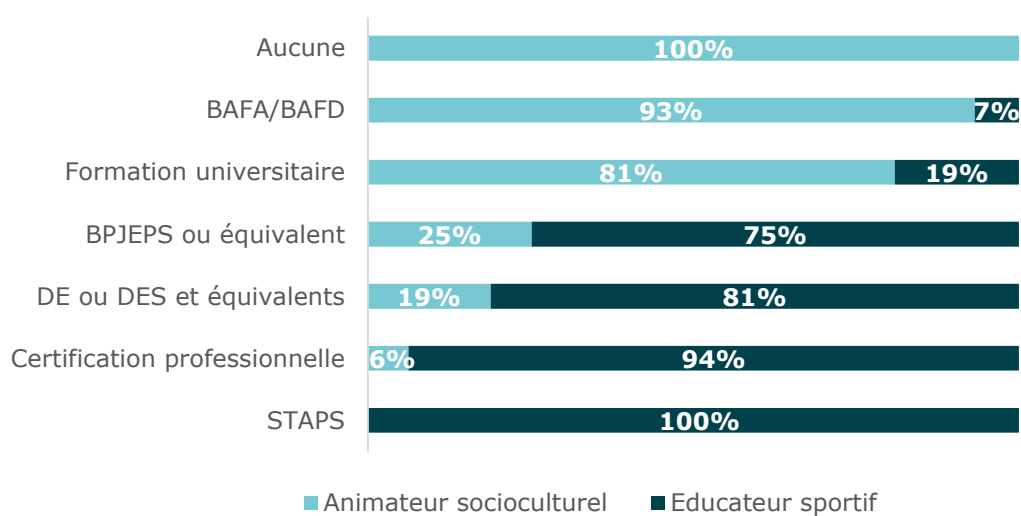


- 25 ans ou moins
- Entre 26 et 35 ans
- Entre 36 et 45 ans
- Entre 46 et 55 ans
- Plus de 55 ans

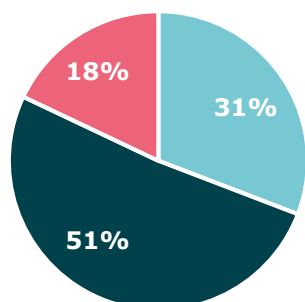
Diplômes



Métiers exercés en fonction du diplôme

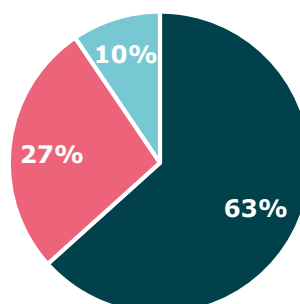


Secteur



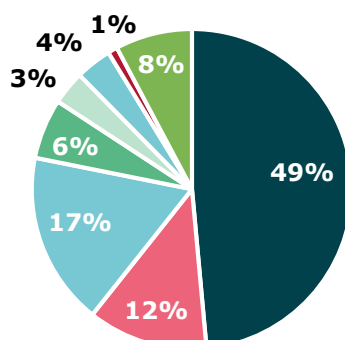
- Dans le domaine de l'animation
- Dans le domaine du sport
- Dans le domaine du sport et de l'animat

Statut des structures employeuses en emploi principal



- Association
- Collectivités
- Entreprises

Type des structures



- Club sportif
- Centre social/socioculturel
- Service municipal
- Centre de loisirs
- Fédération sportive
- Association culturelle
- Fédération d'éducation populaire
- Autre

1.3.3.2. Modalités d'analyse

Pour chacun des deux questionnaires, l'Agence Phare a réalisé une **exploitation statistique approfondie (logiciel Stata)** suivant deux étapes (tableau 2).

Tableau 5 – les étapes d’analyse des questionnaires

	Questionnaire à destination des structures employeurs (N=811)	Questionnaire à destination des éducateurs sportifs et animateurs socioculturels (N=412)
Etape 1 : analyse univariée	Cette analyse permet de décrire les caractéristiques des structures présentes sur le territoire francilien (statut, nombre de salariés, etc.) et de donner à voir la place qu’occupent les animateurs/éducateurs sportifs dans celles-ci. Elle permet également de décrire les conditions de travail proposées (statut, modalité d’organisation du temps de travail, rémunération, recours à l’auto-entrepreneuriat) ainsi que les perspectives de recrutement à moyen-terme (+12 mois)	Cette analyse permet de décrire les caractéristiques et les profils des animateurs socioculturels et des éducateurs sportifs en Île-de-France ; de présenter l’éventail des situations existantes (statut, modalités d’organisation du temps de travail, niveaux de rémunération) et des perspectives sur l’insertion professionnelle.
Etape 2 : analyse bivariable <i>Elle consiste à croiser des variables afin de tester la relation statistique qui peut exister. La fiabilité des relations statistiques analysées sera testée à l’aide du test du Chi 2 et la force du lien entre les variables à l’aide du test du V de Cramer.</i>	Les analyses ont permis de tester les liens entre : *Le statut de la structure et les conditions de travail proposées *La taille de la structure et les conditions de travail proposées *Le secteur d’activité et les conditions de travail proposées *Le statut de la structure et les perspectives de recrutement *Le statut de la structure et la politique de gestion de l’emploi	A titre d’exemple, les analyses ont permis de tester l’existence d’un lien entre : *Le secteur et le type de contrat (CDI, CDD/intérim, auto-entrepreneuriat) ; *Le diplôme et les conditions d’emploi ; *Les parcours antérieurs et les niveaux de rémunération ; *Le sexe et les modalités d’organisation du temps de travail, d’accès à l’emploi, de rémunération etc.

2.

Un accès à l'emploi favorable dans le champ du sport et de l'animation

Le premier ensemble de résultat porte sur les conditions d'accès à l'emploi dans le champ du sport et de l'animation socioculturelle. L'étude montre que **dans un secteur où une partie des structures employeuses est en situation de fragilité, l'employabilité des animateurs socioculturels et des éducateurs sportifs, et notamment des diplômés d'Etat, reste satisfaisante.**

En effet, malgré une fragilisation économique des secteurs de l'animation socioculturelle et du sport, les besoins en recrutement demeurent (2.1). Les diplômés d'Etat constituent un atout pour le recrutement, bien que d'autres critères soient également pris en compte (2.2). Ils assurent une insertion professionnelle satisfaisante dans le champ du sport et de l'animation socioculturelle, en particulier par rapport aux diplômés universitaires (2.3).

2.1. Des recrutements qui persistent malgré les signes de fragilité économique des structures

Dans les secteurs du sport et de l'animation socioculturelle, les structures employeuses rencontrent un ensemble de difficultés, notamment économiques et financières, qui peuvent contraindre leur développement, et donc leurs capacités de recrutement (2.1.1). Néanmoins, les besoins en recrutement demeurent importants, si bien qu'elles développent des logiques d'adaptation pour dépasser ces difficultés, en proposant notamment des emplois à temps partiel ou à durée déterminée (2.1.1).

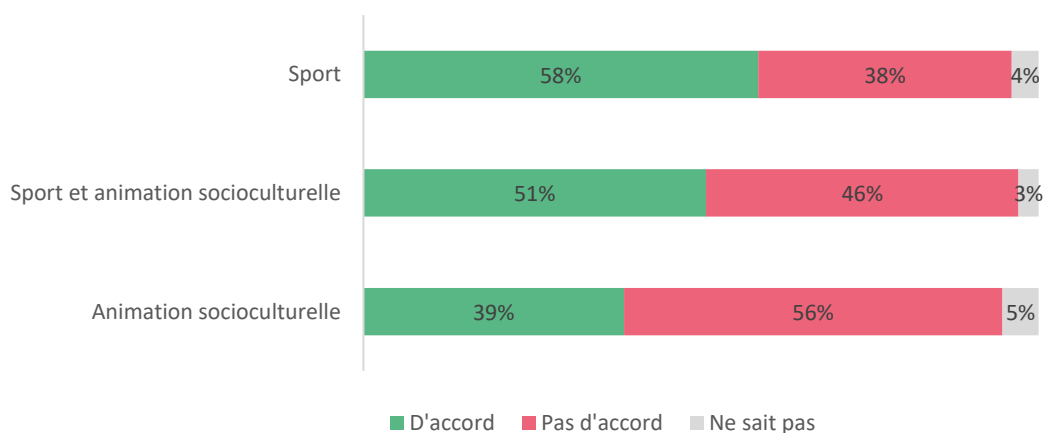
2.1.1. Les difficultés économiques rencontrées par les structures employeuses

Les structures dans le champ du sport et de l'animation socioculturelle témoignent aujourd'hui d'une inquiétude quant à la pérennité de leur activité (2.1.1.1). En particulier pour les associations du secteur du sport, la baisse des subventions (2.1.1.2) et la concurrence avec des structures plus lucratives (2.1.1.3) affectent leur modèle économique et mettent à mal leurs perspectives d'évolution.

2.1.1.1. Une inquiétude diffuse sur la pérennité des structures, particulièrement dans le sport

L'enquête auprès des structures employeuses du sport et de l'animation montre qu'une majorité d'entre elles sont **préoccupées par le maintien de leur activité et de leurs perspectives de développement**. Si cette inquiétude est diffuse, elle touche particulièrement les structures du sport, qui sont 58% à se déclarer inquiètes pour la pérennité de leur structure (graphique 2).

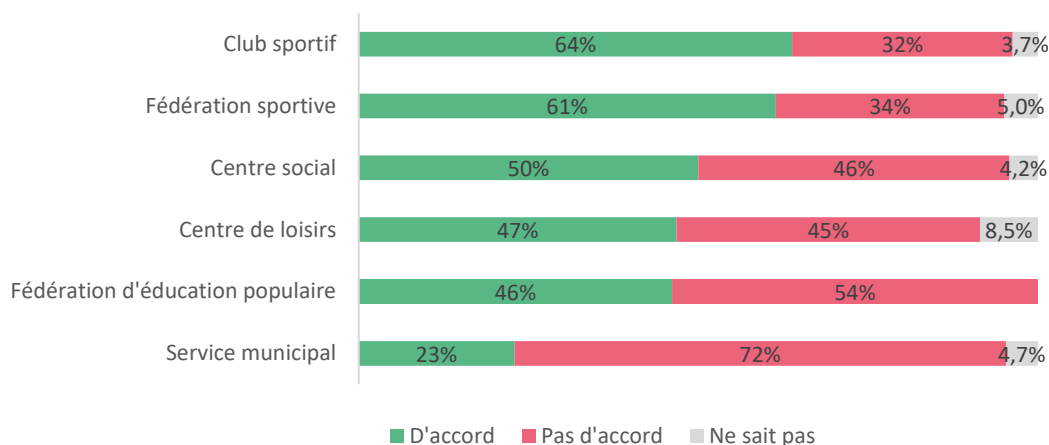
Graphique 2 – « Que pensez-vous de l'affirmation suivante : vous êtes inquiets pour la pérennité de votre structure ? », en fonction du secteur



N=811 (Base structure employeuse). Lecture : 58% des structures du sport se déclarent inquiètes pour la pérennité de leurs structures contre 38% des structures de l'animation socioculturelle

Plus précisément, **les clubs sportifs (64%) et les fédérations sportives (61%) sont les structures employeuses qui se déclarent le plus inquiètes** quant à leur évolution (graphique 3).

Graphique 3 – « Que pensez-vous de l'affirmation suivante : vous êtes inquiets pour la pérennité de votre structure ? », en fonction du type de structure



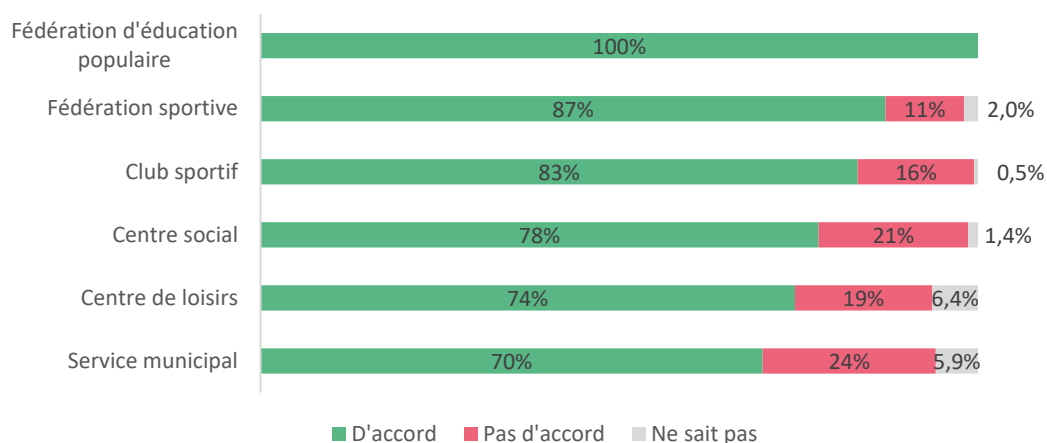
N=811 (Base structure employeuse). Lecture : 64% des clubs sportifs se déclarent inquiets pour la pérennité de leurs structures contre 23% des services municipaux

Deux registres d'explication de ces inquiétudes peuvent être relevés : le contexte budgétaire, actuel ainsi que la concurrence avec d'autres structures, qui s'adaptent à l'évolution de la demande et s'inscrivent plus fortement dans des logiques commerciales.

2.1.1.2. Des structures affectées par la baisse des subventions

Le principal motif d'inquiétude des structures employeuses, en particulier dans le secteur du sport, touche à la **difficile préservation de leur modèle économique actuel, très dépendant des financements publics** : les clubs sportifs et les fédérations sportives sont respectivement 87% et 83% à déclarer que le fonctionnement de leur structure est très affecté par la baisse des subventions (graphique 4).

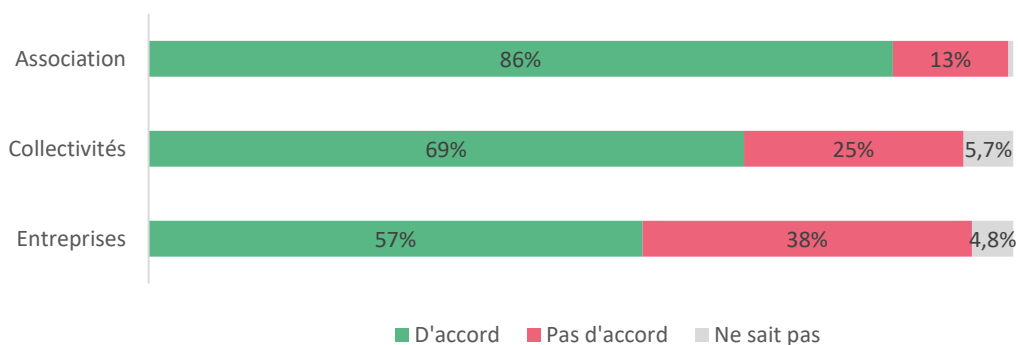
Graphique 4 – « Que pensez-vous de l'affirmation suivante : Le fonctionnement de votre structure est très affecté par la baisse des subventions », en fonction du type des structures



N=811 (Base structure employeuse). Lecture : 83% des clubs sportifs se déclarent affectés par la baisse des subventions contre 70% des services municipaux

En effet, dans le secteur du sport, et dans une moindre mesure dans le secteur de l'animation socioculturelle (centres sociaux et centres de loisirs), l'emploi est concentré dans des structures, souvent associatives et de petite taille, qui sont **plus fragiles économiquement et moins résilientes à des pertes de sources de financement**³¹. Les associations sont ainsi les types de structures qui se déclarent les plus touchées par la baisse des subventions (86%), devant les collectivités (67%) et les entreprises (57%) (graphique 5).

Graphique 5 – « Que pensez-vous de l'affirmation suivante : Le fonctionnement de votre structure est très affecté par la baisse des subventions », en fonction du statut des structures



³¹ Céreq, *Regards croisés sur le secteur des activités sportives et le métier d'éducateur sportif*, op. cit.

N=811 (Base structure employeuse). Lecture : 86% cdes structures du sport se déclarent inquiètes pour la pérennité de leurs structures contre 38% des structures de l'animation socioculturelle

Si la baisse des subventions semble menacer de manière moins directe la pérennité des structures de l'animation socioculturelle, certaines se situent néanmoins dans une **situation de forte dépendance vis-à-vis des orientations politiques**. C'est particulièrement le cas des centres sociaux et socioculturels et les fédérations d'éducation populaire qui soulignent l'impact de la fin des contrats aidés dans le fonctionnement de leurs structures³². Respectivement, parmi les centres sociaux et les fédérations d'éducation populaire, 51% et 69% déclarent être obligés de **réduire leurs activités à la suite de la fin des contrats** aidés contre 49% pour l'ensemble de l'échantillon³³. Leur pérennité est alors de plus en plus dépendante du soutien politique local, comme le souligne le responsable d'une MJC :

« On attend les élections sur le qui-vive car des changements de municipalité peuvent être l'occasion de nouvelles politiques où on va faire des coupes [...]. Aujourd'hui on dépend essentiellement des enjeux politiques locaux, il faut que la collectivité joue le jeu. » (Nicolas, Directeur, Centre animation, 75)

2.1.1.3. Des modèles concurrencés par des logiques commerciales et des transformations des pratiques sportives

Au-delà du tarissement des subventions, la fragilisation du modèle économique des structures associatives sportives est **accentuée par la mutation des logiques d'organisation du secteur du sport** : la concurrence s'accroît avec des structures lucratives en plein essor, tandis les pratiques sportives évoluent, y compris en dehors des clubs.

D'une part, **les structures associatives du sport sont en concurrence avec des structures commerciales**, qui développent des modèles lucratifs, sans souci de mixité des publics et/ou d'engagement bénévole. Cette situation de concurrence accrue est à mettre en lien avec l'émergence, dans le secteur du sport, d'un écosystème de startups qui s'appuient notamment sur des outils numériques et qui facilitent la pratique du sport « à la carte »³⁴.

³² Notons que les fédérations d'éducation populaire sont les structures qui déclarent être le plus affectées par la baisse des subventions mais ne sont pas celles qui se déclarent les plus inquiètes. Nous pouvons faire l'hypothèse que si leur fonctionnement, et notamment leur rapport aux pouvoirs publics, évolue (réponse à des appels à projets, logique de diversification des financements, etc.), elles ne sont pas confrontées, de par leur taille, à un risque de disparition imminent.

³³ Question : «La diminution des contrats aidés oblige votre structure à réduire son activité.», N=811

³⁴ Cette tendance est à replacer dans un contexte plus large « d'ubérisation », qui renvoie à la multiplication de services proposant une mise en lien directe entre professionnels et clients, notamment au travers de plateformes

D'autre part, leurs difficultés économiques sont prégnantes dans la mesure où **la part de soutien bénévole, pouvant être structurante dans leur modèle économique, est de plus en plus difficile à mobiliser**. Plusieurs structures rencontrent en effet des difficultés à mobiliser des bénévoles pour soutenir le développement de leurs activités.

Ces difficultés s'inscrivent donc plus largement dans des transformations sociales des pratiques sportives, qui, si elles sont en pleines essor, deviennent de plus individuelles, autonomes et déconnectées d'un cadre institutionnel (association ou structure commerciale)³⁵. En témoignent le développement de pratiques « à la carte », souvent sans encadrement, ou encore la montée en puissance des salles de fitness, ainsi que le développement de l'activité de coach sportifs individuels.

Ce constat, nourri par la littérature existante, est également perçu par les responsables de structures sportives, qui constatent cette double tendance à la perte de vitesse de l'engagement bénévole d'une part, et à la transformation des façons de pratiquer les activités sportives d'autre part au sein de leurs structures.

« Des bénévoles peuvent encadrer une activité. Sauf qu'il ne faut pas se leurrer, le bénévolat il chute. (...) Les gens sont de plus en plus individualistes, sincèrement. Moi je ne le vois rien qu'au club de hand, on est dans la consommation. On vient, on fait son heure de sport, on s'en va. Il y a beaucoup moins déjà d'esprit de club. »
(Sandrine, Présidente, Club sportif, 75)

In fine, ces difficultés économiques et les perspectives incertaines de développement affectent les capacités de recrutement des structures employeuses dans le champ du sport et de l'animation socioculturelle. Néanmoins, les besoins de recrutement demeurent, si bien que les structures employeuses mettent en place différentes stratégies d'adaptation pour les combler.

2.1.2. Des besoins de recrutement qui conduisent à des stratégies d'adaptation

Malgré les difficultés économiques rencontrées, les secteurs du sport et de l'animation demeurent attractifs et sont soutenus par une forte demande (cf. introduction). Les structures employeuses sont donc amenées à adapter les types d'emplois qu'elles proposent (2.1.2.1). Ces stratégies d'adaptation dépendent fortement des types de structures qui les mettent en œuvre et de leur secteur d'activité (2.1.2.3).

2.1.2.1. Des stratégies d'adaptation pour répondre à ces besoins

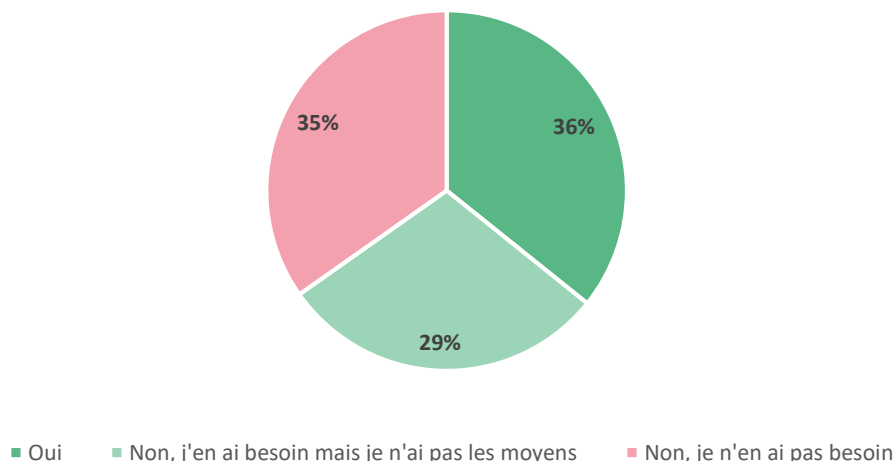
Si les besoins de recrutement d'éducateurs et d'animateurs sont importants, **de nombreuses structures employeuses témoignent cependant de difficultés à recruter**, en raison, on l'a vu, du manque de moyens financiers et des incertitudes qui pèsent sur la pérennité de leur activité. Ainsi, si 65% des

numériques. David Picot, « Vers une 'ubérisation' du modèle sportif ? », *acteursdusport.fr*, 2015 [consulté sur : <https://www.acteursdusport.fr/article/vers-une-uberisation-du-modele-sportif.7918>]

³⁵ Patricia Crouette et Jörg Müller, *Baromètre national des pratiques sportives 2018*, INJEP Rapport d'études., Paris, CREDOC, 2019.

structures envisagent de recruter dans les 12 prochains mois, seulement 36% déclarent être en capacité de le faire (graphique 6).

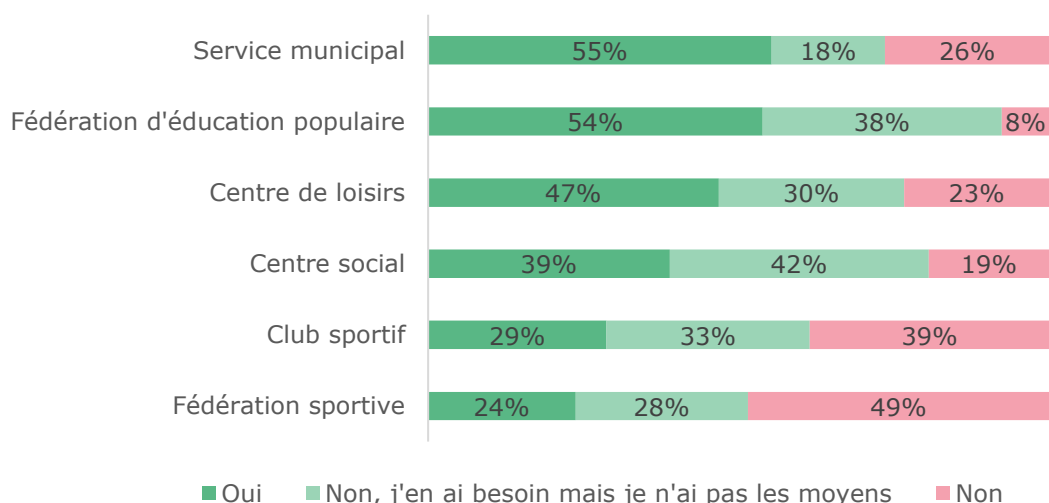
Graphique 6 – Envisagez-vous de recruter un éducateur/animateur les 12 prochains mois ?



N=811 (Base structure employeuse). Lecture : 36% des structures employeuses envisagent d'embaucher un éducateur/animateur dans les 12 prochains mois

Ces **difficultés sont particulièrement accrues pour les structures du secteur du sport**, qui sont respectivement 30% à déclarer envisager de recruter mais ne pas avoir les moyens pour contre 27% pour les structures du secteur de l'animation. Notons que parmi les différents types de structures représentées, ce sont cependant les centres sociaux qui rencontrent le plus de besoins de recrutement non répondus. En effet, parmi ces structures, 42% déclarent souhaiter recruter sans en avoir les moyens (graphique 7).

Graphique 7 – « Envisagez-vous de recruter un éducateur/animateur les 12 prochains mois ? », en fonction du type de structures

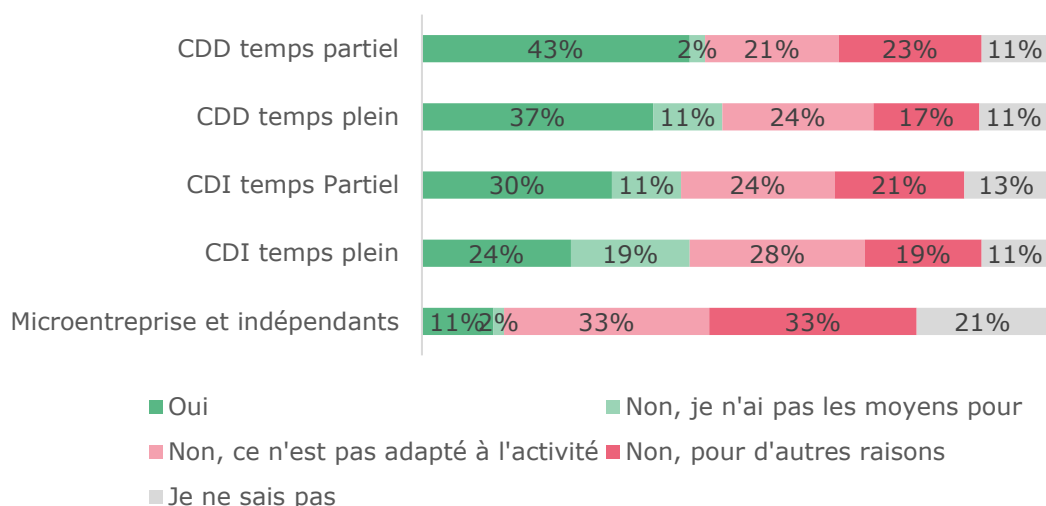


N=811 (Base structure employeuse). Lecture : 55% des services municipaux envisagent d'embaucher un éducateur/animateur dans les 12 prochains mois contre 24% dans les fédérations sportives

Les structures employeuses, pour répondre à ces besoins dans un contexte budgétaire contraint, sont donc alors souvent amenées à **développer des stratégies d'adaptation**. Celles-ci se traduisent par l'emploi fréquent de stagiaires et le recours de plus en plus importants à des services civiques. Surtout, cela se répercute sur les types d'emplois qui sont proposés aux éducateurs et animateurs par les structures employeuses.

En effet parmi les structures qui envisagent de recruter (36%), on constate l'importance des offres des contrats précaires proposées (CDD et temps partiels). Parmi les structures employeuses qui envisagent de recruter, seulement 24% déclarent vouloir recruter en CDI à temps plein (graphique 8).

Graphique 8 - Pour ces embauches, quels types de contrats souhaitez-vous proposer ?



N=290 (Base structure employeuse). Lecture : Parmi les employeurs qui recrutent, 43% envisagent de proposer un contrat CDD à temps plein

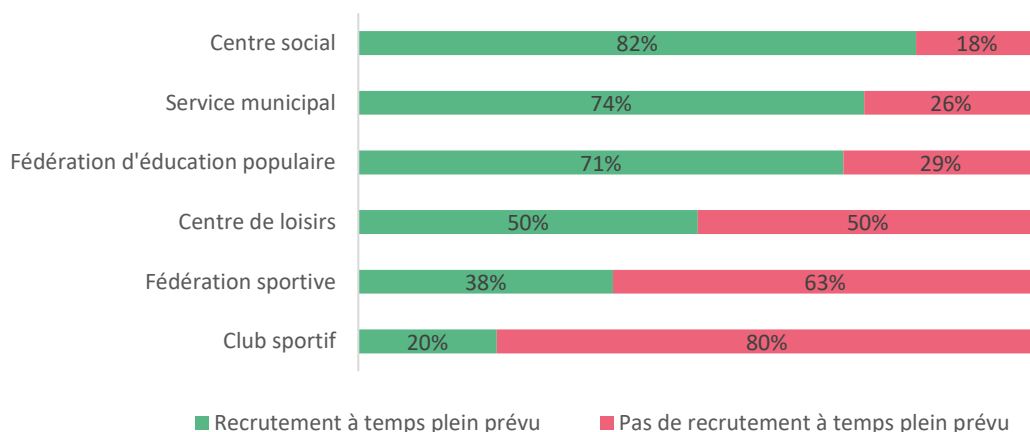
2.1.2.2. Une différenciation des types d'emplois proposés selon les caractéristiques des structures

Parmi les structures employeuses qui déclarent envisager de recruter dans l'année, **il existe des différences importantes dans les types de contrats proposés, qui dépendent des caractéristiques des structures employeuses**. Le type d'emploi proposé (temps plein ou partiel, à durée indéterminée ou déterminée) constitue en effet une plus ou moins grande variable d'ajustement face aux difficultés rencontrées, en fonction du type de structures d'une part et du secteur dans lequel elles s'inscrivent d'autre part.

D'abord, en ce qui concerne les **modalités d'organisation du temps de travail**, si la moitié des structures (50%) comptent proposer des contrats à temps plein, ce sont les structures associatives qui

sont les plus en difficulté pour envisager ce type d'emploi. Seulement 30% d'entre elles envisagent de recruter à temps plein³⁶. Par ailleurs, le type d'emploi proposé, à temps partiel ou temps plein, dépend du secteur d'activité : **les structures du secteur du sport sont seulement 27% à envisager des contrats à temps plein, contre 75% des structures du secteur de l'animation socioculturelle**. Parmi celles-ci, les clubs sportifs sont ceux qui déclarent le plus, à 80%, envisager un recrutement à temps partiel (graphique 9). Les créneaux sur lesquels les éducateurs sportifs exercent leur activité en club sont en effet très variables et peuvent être concentrés, en fonction du public visé, en soirée ou le week-end.

Graphique 9 – « Envisagez-vous de recruter à temps plein (CDI temps plein ou CDD temps partiel) ? », en fonction de la structure

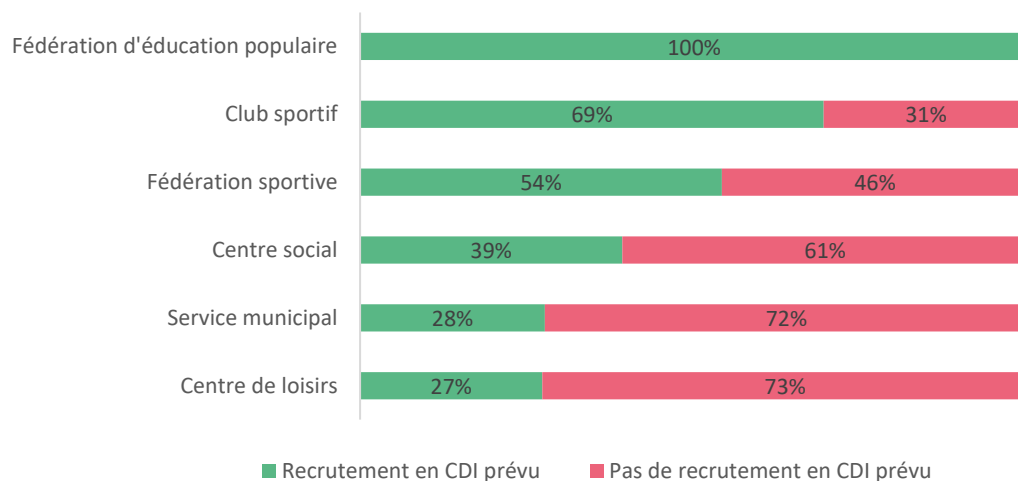


N=290 (Base structure employeuse). Lecture : Parmi les employeurs qui recrutent, 82% des centres sociaux envisagent de proposer un contrat à temps plein

Ensuite, concernant la **durée prévue des contrats proposés**, la moitié des structures environ (48%) comptent proposer des contrats à durée indéterminée (CDI). Néanmoins, on constate là aussi de fortes divergences selon le secteur d'activité. **Les structures de l'animation socioculturelle sont seulement 33% à envisager de recruter sur ce type de contrats**. Ce constat est particulièrement marqué pour les services municipaux et les centres de loisirs qui sont respectivement 28% et 27% seulement à proposer des CDI dans les 12 prochains mois (graphique 10). Une piste d'explication de la prédominance des CDD, parmi les contrats que les structures de l'animation socioculturelle envisagent de proposer, relève de la forte périodicité de l'activité d'un service municipal ou d'un centre de loisirs sur une année. L'enquête de terrain montre en effet que nombre de ces structures s'appuient sur des contrats de vacation pour faire appel à des animateurs périscolaires et augmenter leurs effectifs sur la période estivale – pour répondre à la hausse temporaire de leur activité.

Graphique 10 – Envisagez-vous de recruter à durée indéterminée (CDI temps plein ou CDI temps partiel) ?

³⁶ Recodage des questions « Pour ces futures embauches, quels types de contrats pensez-vous proposer ? »/ n=290



N=290 (Base structure employeuse). Lecture : Parmi les employeurs qui recrutent, 69% des clubs sportifs envisagent de proposer un contrat à durée indéterminée

En résumé, les stratégies d'adaptation mises en œuvre pour faire face à des difficultés économiques se traduisent de manière différenciée selon les types de structures employeuses et selon leur secteur d'activité. Si l'emploi apparaît globalement comme étant une variable centrale d'ajustement, les structures du sport, du fait des caractéristiques de leur activité, ont plus tendance à privilégier des recrutements en CDI à temps partiel ; tandis que les structures de l'animation socioculturelle envisagent plus fréquemment de proposer des CDD à temps plein (tableau 6).

Tableau 6 – Les propositions différenciés de type d'emplois selon le champ d'activité et le type de structures [tendances]

		Animation socioculturelle	Sport
CDD	Temps plein	- Centre sociaux et socioculturels - Service municipaux	
	Temps partiel	- Centre de loisirs - Services municipaux	Fédération sportive
CDI	Temps plein	Fédération d'éducation populaire	
	Temps partiel		- Club de sport associatif (y compris des CDII) - Fédération sportive

Les structures employeuses sont donc marquées simultanément par une contrainte budgétaire forte et par un besoin persistant de recrutement. En plus d'une mobilisation de ressources humaines non salariées et, parfois, d'un phénomène de réduction de l'activité, **la principale stratégie d'adaptation face à ce décalage entre manque de ressources et besoins se traduit par un recours accru à des contrats à temps partiel et/ou à durée déterminée**. La contrainte subie par les structures employeuses influe par ailleurs sur les profils qu'ils cherchent à recruter.

2.2. Les diplômés d'Etat plutôt favorisés dans les stratégies de recrutement des employeurs

Dans un contexte contraint d'une part par des inquiétudes, relatives notamment à la pérennité des financements publics, et marqué d'autre part par un besoin de recrutement par les structures du sport et de l'animation socioculturelle, les diplômés d'Etat sont perçus positivement par les structures employeuses. Ils apparaissent comme étant globalement adaptés à leurs besoins de professionnalisation et de crédibilisation (2.2.1), bien que d'autres critères de recrutement, variables selon les types de structures employeuses, soient également pris en compte (2.2.2).

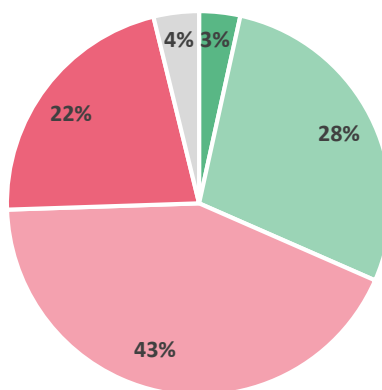
2.2.1. Une relative adéquation des diplômes d'Etat aux besoins des employeurs

Les nombreuses formations dans le champ du sport et de l'animation ne sont pas perçues uniformément par les employeurs. **L'étude montre que les diplômés d'Etat sont relativement adaptés aux besoins des structures**. Alors que le recrutement de personnes compétentes est perçu comme un enjeu important pour les structures (2.2.1.1), ces diplômés sont en effet plus valorisés que d'autres (2.2.1.2). Néanmoins, certaines limites sont également identifiées (2.2.1.3).

2.2.1.1. Une difficulté à recruter des profils compétents

L'étude montre que si les employeurs rencontrent de nombreuses sollicitations de la part de candidats, ceux-ci soulignent **la difficulté à recruter des profils qui correspondent à leurs attentes en termes de compétences**. En effet, seulement 31% estiment qu'il est globalement facile de trouver des personnes compétentes dans leurs secteurs.

Graphique 11 – Que pensez-vous de l'affirmation suivante : il est facile de trouver des personnes compétentes ?



■ Totalement d'accord ■ Plutôt d'accord ■ Plutôt pas d'accord ■ Pas d'accord du tout ■ Je ne sais pas

N=811 (Base structure employeuse). Lecture : 31% des employeurs estiment qu'il est facile de trouver des personnes compétentes

Pour optimiser leurs recrutements, **certaines structures adoptent alors des stratégies visant à « filtrer » les candidats**, afin que le panel qui postule à une offre corresponde davantage à leurs attentes. Un responsable d'une MJC à Paris explique par exemple qu'il n'utilise plus les sites d'annonces traditionnels comme Pôle emploi mais préfère s'appuyer sur des logiques de « bouche-à-oreille » ou de cooptation.

« Ce n'est pas compliqué d'avoir des candidats. Si on met une annonce sur Pôle emploi, c'est la fête, sur un poste on va avoir 300-400 candidatures. Par contre, ça demande beaucoup de temps pour cibler ensuite. Donc aujourd'hui je ne passe plus par Pôle Emploi mais par les réseaux car si on communique trop largement, on ne peut plus traiter l'ensemble des sollicitations » (Nicolas, Directeur, Centre animation, 75)

Dans ces stratégies de recrutement, **l'un des éléments majeurs pour « filtrer » les candidats, c'est le diplôme** : il constitue un critère qui va permettre aux employeurs d'orienter la sélection des postulants. En l'occurrence, l'étude montre que dans ce cadre, les diplômes d'Etat apparaissent comme particulièrement adaptés aux besoins des employeurs.

2.2.1.2. Des diplômes d'Etat adaptés aux besoins de professionnalisation des structures

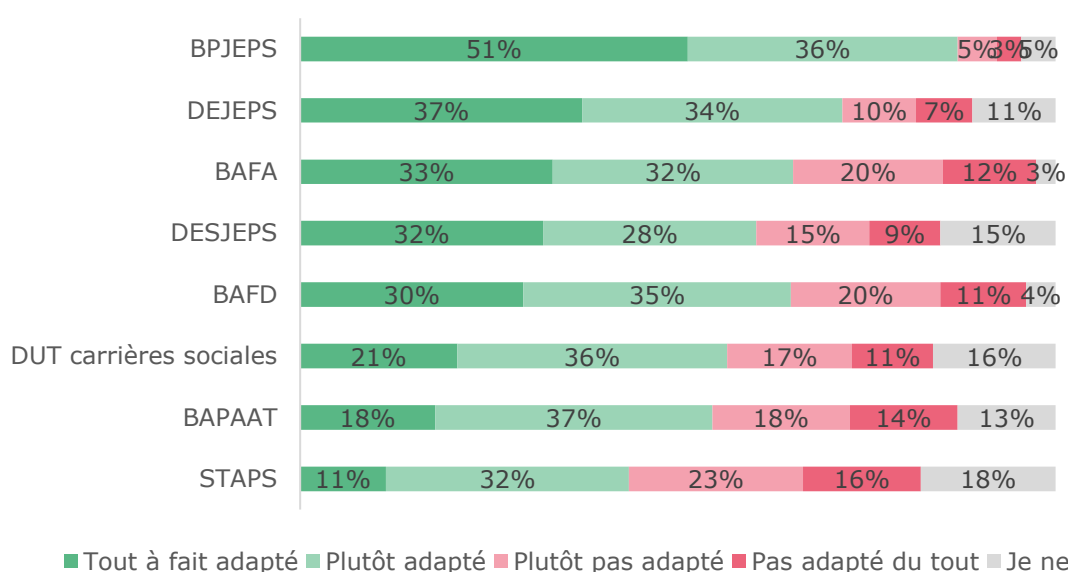
Les diplômes d'Etat sont largement reconnus par les structures employeuses du sport et de l'animation : 76% des répondants déclarent avoir déjà recruté un diplômé « Jeunesse et sports » au sein

de leur structure³⁷. Globalement, l'étude montre que ces diplômes sont perçus favorablement par les structures employeuses, qui considèrent très souvent que ceux-ci sont adaptés à leurs besoins de recrutement. C'est particulièrement le cas pour le BPJEPS : tout champ d'activité confondu, 83% déclarent qu'il est tout à fait ou plutôt adapté. Le DEJEPS, et dans une moindre mesure le DESJEPS, sont également perçus favorablement tout secteur confondu, sport ou animation socioculturelle.

La façon dont sont considérés les diplômes d'Etat par rapport à l'ensemble des diplômes pouvant répondre aux besoins des structures divergent néanmoins selon les secteurs d'activité.

Les diplômes d'Etat se distinguent plus nettement d'autres diplômes équivalents, comme le DUT carrières sociales, dans le secteur de l'animation ; tandis que dans le secteur du sport, la formation STAPS est également perçue très favorablement : 62% des structures sportives enquêtées la jugent adaptée à leurs besoins (graphiques 12 et 13).

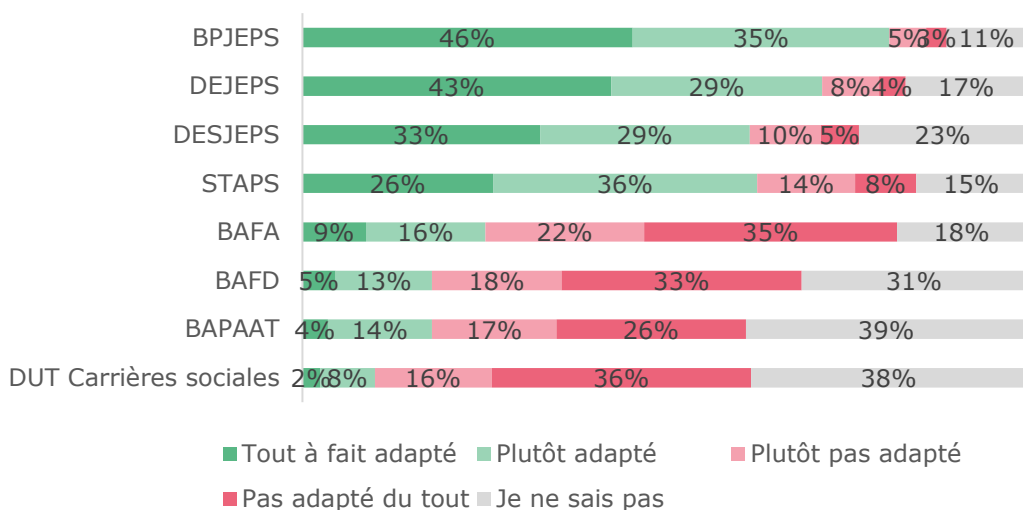
Graphique 12 – Perception de l'adaptation des diplômes aux besoins des employeurs dans le secteur de l'animation



N=308 (Base structure employeuse de l'animation). Lecture : Parmi les structures de l'animation, 51% estiment que le BPJEPS est tout à fait adapté à leurs besoins

³⁷ Question « Avez-vous déjà recruté un diplômé "Jeunesse et Sports" (BPJEPS, DEJEPS ou DESJEPS) dans votre structure ? », n=811

Graphique 13 - Perception de l'adaptation des diplômes aux besoins des employeurs dans le secteur du sport

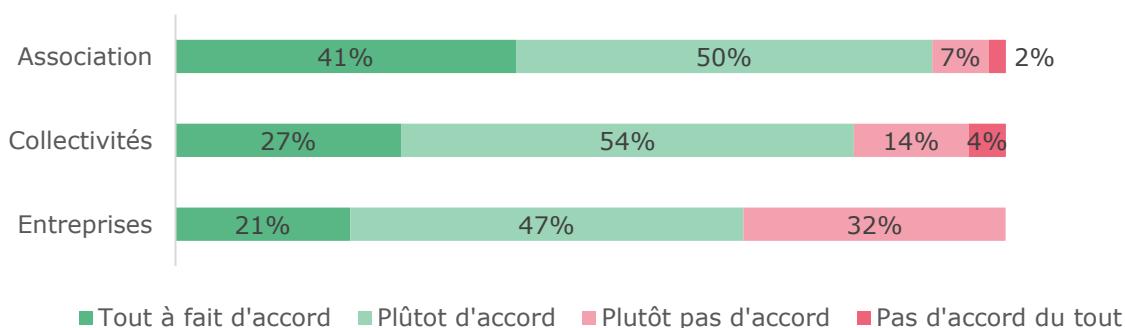


N=570 (Base structure employeuse de l'animation). Lecture : Parmi les structures du sport, 46% estiment que le BPJEPS est tout à fait adapté à leurs besoins

Il faut souligner par ailleurs que les diplômés d'Etat sont peu fréquemment choisis par défaut par les structures employeuses. En effet, seulement 25% des répondants déclarent avoir recruté un diplômé d'Etat car il n'y avait pas d'autres candidatures. Au contraire, le succès de ces diplômes dans le champ du sport et de l'animation peut s'expliquer parce que ceux-ci répondent aux besoins des structures employeuses à trois niveaux.

A un premier niveau, **ces diplômes renvoient un signal de professionnalisation**, qui garantit aux employeurs un niveau de connaissances et de compétences minimales des personnes candidates aux postes. Parmi les structures employeuses qui ont recruté un diplômé d'Etat, 87% déclarent avoir choisi ce type de diplôme plutôt qu'un autre car il s'agissait d'une formation de qualité. La qualité de la formation est particulièrement mise en avant par les associations qui sont 41% à déclarer être tout à fait d'accord sur ce point (graphique 14).

Graphique 14 – Que pensez-vous de l'affirmation suivante : vous avez recruté un diplômé d'Etat plutôt qu'un autre titulaire d'un autre diplôme car il s'agit d'une formation de qualité



N=616 (Base structure employeuse de l'animation). Lecture : 41% des associations ont recruté un diplômé d'Etat car il s'agit pour eux d'une formation de qualité contre 21% des entreprises

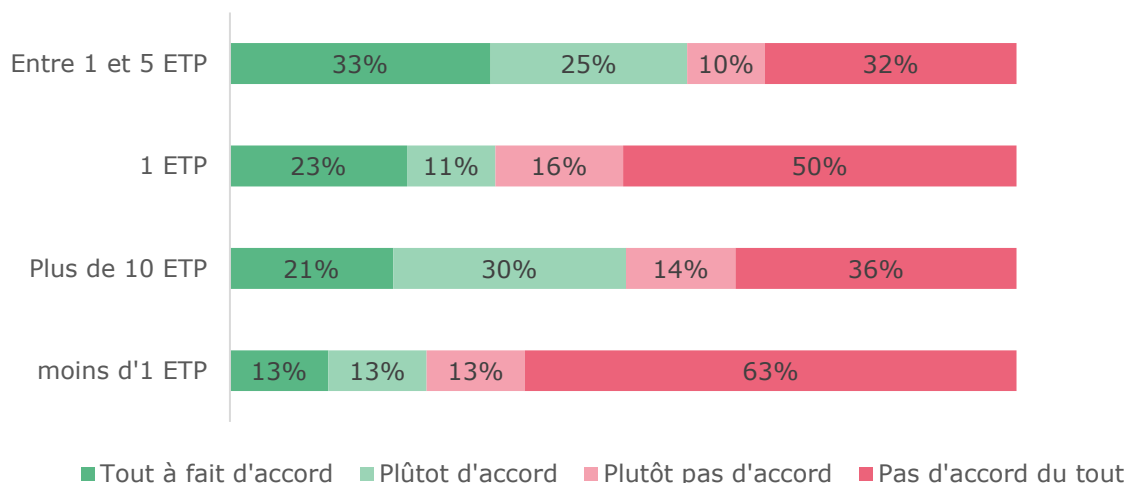
Ces formations sont considérées de qualité parce qu'elles sont perçues comme étant plus professionnalisantes que des diplômes équivalents. Cela semble être d'autant plus le cas pour le BPJEPS qui, dans le secteur de l'animation, est souvent vu comme plus adapté à la pratique de terrain des animateurs socioculturels que le DUT carrières sociales, perçu comme trop désincarné par rapport aux activités en relation directe avec les publics. Ces distinctions apparaissent fréquemment dans les représentations que se font les structures employeuses des apports des différents diplômes, à l'instar d'une responsable d'un centre social qui, pourtant diplômée en DUT carrières sociales, déclare privilégier les BPJEPS dans ses recrutements.

« Le DUT carrières sociales, je trouve qu'il est peut-être trop théorique et pas assez pratique. Ceux qui sortent des DUT carrières sociales, c'est bien parce qu'ils ont une bonne vision d'ensemble sur les institutions, (...) ils ont des bases en sociologie, en psycho. Mais par contre, il leur faut encore un moment de travail concret pour sortir de leur théorie et c'est un peu lourd à porter [pour une structure] » (Audrey, Directrice, Centre social, 94)

De cette façon, ces diplômes sont souvent valorisés par les structures employeuses car **ils permettent de limiter les risques dans le processus de recrutement.** Par rapport à d'autres diplômes, les candidats diplômés d'Etat sont perçus comme étant plus souvent capables de se former rapidement aux exigences de l'activité et d'être très vite opérationnels dans la réalisation de leurs missions. L'adaptabilité aux postes et aux missions qui leur sont proposés est d'autant plus forte que très souvent, ces diplômés se sont trouvés en formation au sein de la structure qui les a recrutés, ce qui a permis de les préparer à leurs futures missions. En effet, 49% ont recruté ces types de diplômés parce qu'ils étaient en formation dans leurs structures³⁸ ; cette situation concerne surtout des structures de taille moyenne, avec des effectifs compris entre 1 et 5 ETP (graphique 15).

Graphique 15 – Que pensez-vous de l'affirmation suivante : vous avez recruté un diplômé d'Etat plutôt qu'un autre titulaire d'un autre diplôme car il était en formation dans votre structure

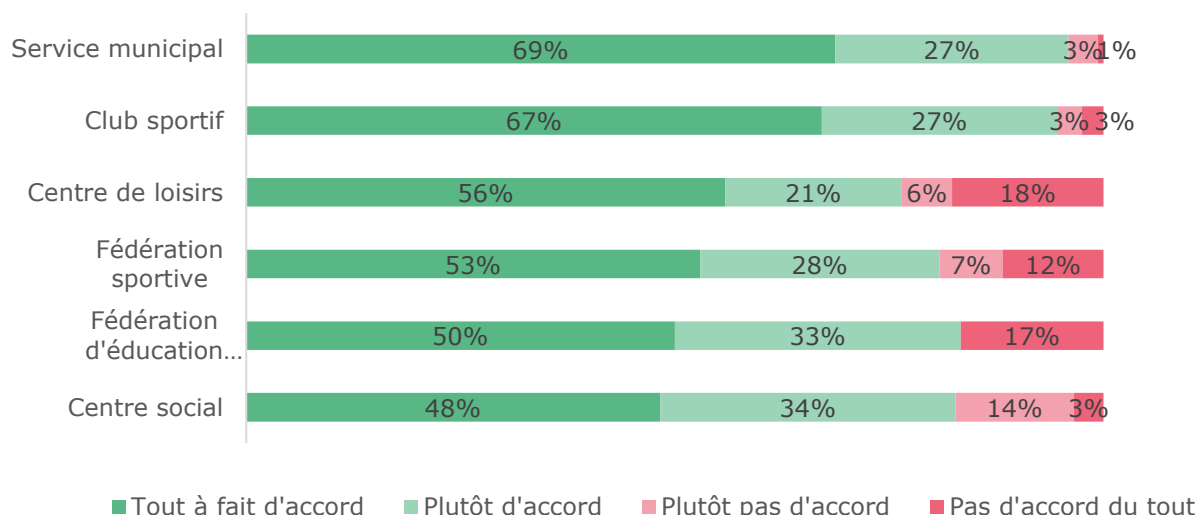
³⁸ « Vous avez recruté un diplômé "Jeunesse et Sports" (BPJEPS, DEJEPS et/ou DESJEPS) plutôt qu'un titulaire d'un autre diplôme parce qu'il était en formation dans votre structure », N=616



N=616 (Base structure employeuse de l'animation). Lecture : 33% des employeurs avec un effectif compris entre 1 et 5 ETP ont recruté un diplômé d'Etat car il était en formation dans leurs structures

A un second niveau, **les diplômés d'Etat sont souvent choisis car ils permettent de répondre aux obligations réglementaires** auxquelles ces dernières doivent répondre dans leur champ d'activité respectif. En effet, parmi les structures employeuses qui ont recruté un diplômé d'Etat, 90% déclarent l'avoir choisi plutôt qu'un autre pour répondre à ce type d'exigences. Ces effets sont particulièrement marqués pour les services municipaux et les centres de loisirs qui répondent à des législations sur le taux d'encadrement. Elle l'est également pour les clubs sportifs qui ont l'obligation d'encadrer leurs activités avec des salariés diplômés. (Graphique 16)

Graphique 16 - vous avez recruté un diplômé d'Etat plutôt qu'un autre titulaire d'un autre diplôme pour respecter les obligations réglementaires



N=616 (Base structure employeuse de l'animation). Lecture : 69% des services municipaux ont recruté un diplômé d'Etat pour respecter le cadre légal

Enfin, à un dernier niveau, **le recrutement de diplômés d'Etat peut contribuer à consolider les stratégies de crédibilisation des structures employeuses auprès de leurs financeurs**. Alors que le maintien des subventions publiques est incertain, ces diplômes peuvent être perçus comme un argument à avancer auprès des financeurs afin de continuer à être éligible aux appels d'offres. Un responsable d'un centre de loisirs explique ainsi que le recrutement et de développement de formations en interne sur les diplômes d'Etat s'inscrit en adéquation avec les commandes des financeurs, et est ainsi incitée « par le haut » :

« Dans le cadre du marché public dans lequel on répond, la ville de Paris nous demande de recruter à ces niveaux de diplômes, et si possible des BPJEPS, sur les métiers d'animation. Donc il y a une reconnaissance de la qualification de cette formation défendue par le commanditaire. Nous, on n'a pas recruté comme ça [au départ], donc on doit accompagner sur la formation pour rattraper les choses. »
(Nicolas, Directeur, Centre animation, 75)

En somme, les diplômes d'Etat correspondent favorablement aux besoins des structures employeuses sur le plan des compétences attendues, parce qu'ils permettent de répondre à des exigences réglementaires, et enfin parce qu'ils intègrent des stratégies de consolidation des activités des structures. Néanmoins, ces diplômes ne sont pas sans rencontrer certaines limites, et peuvent être de ce fait concurrencés par d'autres formations spécialisées équivalentes dans le champ du sport et de l'animation socioculturelle.

2.2.1.3. Les limites perçues de ces formations et les autres critères de sélection des structures employeuses

Si les formations amenant aux diplômes d'Etat sont globalement bien perçues par les employeurs, plusieurs limites n'en sont pas moins évoquées. Celles-ci sont relèvent soit de limites de forme, relatives aux modalités d'organisation des formations, soit de limites de fond, sur les contenus proposés et, de manière liée, les compétences transmises dans le cadre de ces formations.

Un premier type de limites relève du format et de l'organisation calendaire des formations BP/DE/DESJEPS. Il semble en effet que les créneaux prévus pour la formation en alternance ne soient pas toujours adaptés aux besoins des employeurs. Plus concrètement, certains employeurs soulignent le fait que très souvent, les temps de formation pratique sont prévus pour se dérouler sur des horaires fixes alors que certains métiers, et en particulier le métier d'éducateur sportif, présentent des plages horaires d'activités variables.

« Les ateliers commencent à 16h30 et les TAP [temps d'activité périscolaire], ils commencent à 15h. Et les formations elles finissent à quelle heure ? A 16h ou 17h. Donc comment on fait ? On ne peut pas les mettre [sur ces types d'ateliers] tant qu'ils sont en formation. C'est complètement incohérent, il y a un moment il faut s'adapter au terrain, les formations BPJEPS pour moi, elles devraient avoir lieu le matin, terminer à 14h vraiment dernier délai, et puis l'après-midi dans les structures. »
(Sandrine, Présidente, Club sportif, 75)

Un second type de limite relève des contenus et de leur adéquation avec les attentes des employeurs. Si on l'a vu, les employeurs reconnaissent en général les apports des diplômes d'Etat, deux niveaux de critiques sont avancés.

D'abord, **ces formations peuvent être perçues comme trop généralistes** par certaines structures qui ont des attentes de compétences précises. Celles-ci vont alors préférer des diplômes spécialisés ou des non-diplômés qui ont un parcours atypique. Cela semble être particulièrement le cas dans le cadre des activités culturelles.

Ensuite, certains employeurs soulignent une **illisibilité des apports propres à ces formations**, qui sont **perçus comme très dépendants des organismes de formation qui procurent les apprentissages**. Cette critique est portée notamment par des responsables ancrés depuis longtemps dans le milieu de l'éducation populaire et qui témoignent d'un processus de dilution de la philosophie de la formation d'animateur socioculturel, au profit d'une logique plus commerciale, portée par certains organismes de formation.

« Le BPJEPS était un diplôme magnifique, on mettait le meilleur du BTEP, on avait quelques éléments du DEFA qui descendait dessus. Mais le problème, c'est qu'autant les premières cohortes de BP étaient portées par les organismes historiques ; la deuxième vague, il y a eu des opportunistes avec des boîtes privées qui se sont faits de l'argent. Et on s'est retrouvé avec animateurs qui sont des baltringues sur le terrain. (...) [L'organisme de formation], il est plus qu'essentiel, aujourd'hui c'est le seul garant. Même si le diplôme est délivré par la DR, avec le tampon de la DR, in fine toutes les étapes de certification se sont les OF » (Patrice, Directeur, Direction Jeunesse d'une commune, 94)

Pour ces responsables de structures, ce qui joue dans les critères de recrutement relèvent alors surtout l'expérience antérieure et l'ancrage historique de l'organisme de formation dans les mouvements de l'éducation populaire. Cette critique, relative à l'illisibilité des apports des formations, renvoie aussi à un **différentiel perçu en termes de qualité de la formation selon les organismes de formation**. Là aussi, ces perceptions dépendent très fortement du positionnement et des attentes des structures employeuses. Certains employeurs se disent à ce titre très vigilants sur l'organisme de formation dans lequel les candidats ont été formés.

« Quand on recrute on est obligé de regarder d'où il sort, quel est son parcours [...]. Dans le contenu on voit que ça varie trop en fonction des organismes. » (Thierry, Directeur, Direction Jeunesse et Sports d'une commune, 94)

En creux, de nombreuses structures employeuses, rencontrées dans le cadre de cette étude, plaident pour la mise en place d'un espace de dialogue avec les organismes de formation, ce qui leur permettrait d'exprimer et de partager les besoins et les contraintes spécifiques auxquelles elles sont confrontées.

Du fait de ces limites, **d'autres formations dans le champ du sport et l'animation peuvent paraître plus adaptées dans certaines configurations**. Trois cas de figure peuvent être relevés.

A un premier niveau, **des formations de niveau inférieur (CQP/BAFA/BAFD) peuvent être perçues comme autant voire plus adaptées que des BPJEPS** pour des postes d'éducateur sportif ou d'animateur socioculturel. Ce cas de figure concerne spécifiquement des structures qui disposent de peu

de moyens pour investir dans des formations de type diplôme d'Etat. L'une des structures enquêtées³⁹ privilégie ainsi l'accès à des CQP pour ses employés, de façon à augmenter, à moindre coût – la formation étant nettement moins onéreuse qu'un BPJEPS – son équipe d'éducateurs sportifs à temps partiels en capacité d'encadrer des activités. Le modèle de la structure s'appuie alors sur des éducateurs sportifs recrutés à temps partiels, en contrat de prestation via leur microentreprise, et qui exercent souvent ce métier comme activité secondaire. Dans ce cas de figure, le recrutement d'un diplômé d'Etat n'est pas perçu comme une nécessité, puisque le CQP permet de répondre aux exigences réglementaires qui s'appliquent à la structure.

A un deuxième niveau, en raison du caractère généraliste des formations de type BP/DE/DESJEPS, **certaines structures employeuses vont être attentives à des formations plus spécialisées**, dans le cas de certaines disciplines spécifiques (disciplines sportives qui ne disposent pas de diplômes d'Etat, notamment dans le fitness, le yoga ou la zumba, et dans la musique, les arts visuels, des activités liés au numérique, etc.). Elles prennent des formes diverses et peuvent aussi renvoyer à une démarche de formation continue (formations complémentaires, certifications) par les éducateurs sportifs et les animateurs socioculturels, qui peuvent y avoir recours pour monter en compétences et pour diversifier leurs activités.

A un troisième et dernier niveau, **pour les postes de coordination ou de responsables de structures**, il semble que certaines structures employeuses valorisent tout autant les DUT carrières sociales et d'autres formations universitaires à niveau master 2, que les DE ou DESJEPS. Ces formations peuvent en effet être considérées comme apportant des niveaux de réflexion théorique et des compétences en gestion de projet et de diagnostic des publics comparables aux formations DE/DESJEPS. Très souvent, on retrouve parmi les structures employeuses qui mettent en avant des formations alternatives des personnes qui ont elles-mêmes été diplômées de ces formations. Un responsable d'un centre de loisirs, passé par un diplôme universitaire niveau master 2, explique ainsi comment il perçoit la plus-value de la formation qu'il a suivie par rapport à des DE et DESJEPS perçus comme trop spécialisés.

« C'est un diplôme [niveau master 2] qui n'est pas sur l'animation mais plus direction/coordination : il est l'équivalent du DEJEPS ou du DES. (...) J'avais aimé cette polyvalence qu'il offrait. Je trouve que dans nos métiers et dans l'évolution de nos structures, c'est important d'être ouvert. Quand on est sur des diplômes spécifiques, je ne vais pas dire enfermant, mais qui sont très marqués, ça gâche un peu cette ouverture-là. » (Nicolas, Directeur, Centre animation, 75)

L'étude montre ainsi que **la détention de diplômes d'Etat est un élément majeur qui rentre en compte dans les processus de recrutement des structures employeuses**. Par rapport aux autres diplômes du sport et de l'animation, ceux-ci offrent en effet des garanties de compétences et d'adaptabilité aux employeurs, qui facilitent l'embauche des éducateurs sportifs et animateurs socioculturels qui les détiennent. Néanmoins, ces diplômes sont loin d'être des critères exclusifs : d'autres éléments sont également examinés par les structures employeuses et peuvent déterminer le recrutement des animateurs socioculturels et éducateurs sportifs.

³⁹ Une entreprise de club de fitness

2.2.2. Le diplôme au moment de recruter : un critère pris en compte mais non exclusif

Si le diplôme est un critère important, parmi l'ensemble des critères pris en compte dans les stratégies de recrutement des employeurs, il est loin d'être le seul. Celui-ci entre en complémentarité avec d'autres critères, qui sont plus ou moins valorisés selon les structures. Dans certains cas, l'expérience et les parcours antérieurs des candidats vont être les critères les plus significatifs qui vont jouer dans l'accès à l'emploi d'animateurs socioculturels et d'éducateurs sportifs.

Dans les collectivités et particulièrement dans les services municipaux de jeunesse, **lorsqu'une logique de recrutement en interne est privilégiée, l'accès à l'emploi passe davantage par une entrée progressive dans les activités d'animation socioculturelle** que par l'obtention directe d'un diplôme dans ce domaine. Un responsable d'un service jeunesse municipal explique comment l'entrée dans le métier d'animateur socioculturel, dans le cadre des temps d'activité périscolaire peut se faire progressivement, sans nécessairement passer par l'obtention de diplômes au premier abord :

« Certains sont arrivés non diplômés, généralement par la pause méridienne puis on a eu besoin d'un renfort le soir en périscolaire. Ils font ça 2, 3 fois, ils font l'affaire. On les prend le midi le soir, le mercredi, pendant les vacances. Petit à petit ils arrivent à faire un équivalent temps plein, on les forme, on leur propose de passer le BAFA. Ceux qui ont déjà le BAFA et on sent qu'il y a une fibre de responsabilité on leur paye le BAFD. » (Patrice, Directeur, Direction Jeunesse d'une commune, 94)

Dans ces types de parcours d'accès au métier d'animateur, **ce sont donc les expériences successives qui priment et qui sont ensuite validées par l'obtention de diplômes non-professionnels** (BAFA/BAFD). Ces derniers permettent alors de consolider éventuellement une trajectoire professionnelle dans ce domaine, voire de monter en responsabilité. L'ancrage local des animateurs est également fortement valorisé par certaines municipalités. Le développement des métiers de l'animation correspond en effet souvent à un objectif de lutte contre la précarité des jeunes et peut ainsi jouer le rôle « *d'amortisseur social* »⁴⁰, en permettant l'accès à un emploi à court-terme. Surtout, le fait de recruter et de faciliter la montée en responsabilité des animateurs originaires de la commune, qui « *ont un réseau sur un quartier qu'ils maîtrisent bien* »⁴¹, est parfois pensé comme un moyen de faciliter la proximité avec les jeunes du territoire, et ainsi de mieux pouvoir mettre en œuvre les politiques jeunesse locales.

Le recrutement en interne, au-delà de la détention d'un type spécifique de diplôme, **est également favorisé par certaines associations sportives**. Ainsi, une personne licenciée d'un club de sport pourra se voir financer une formation d'éducateur sportif sans diplôme préalable. De cette façon, d'une part les structures employeuses favorisent l'expérience et de la connaissance du club par les licenciés ; d'autre part elles portent une attention spécifique à l'ancrage local de ses éducateurs. Une présidente d'une association de handball explique comment ces processus de recrutement en interne s'associent à une

⁴⁰ Entretien avec Patrice, Directeur, Direction Jeunesse d'une commune, 94

⁴¹ Entretien avec Patrice, Directeur, Direction Jeunesse d'une commune, 94

politique de formation, qui permet une montée en compétences et en qualification, et finalement une insertion sur le marché du travail, de jeunes à l'origine « en difficulté » scolaire et professionnelle.

« Moi je favorise les recrutements internes, de gamins du quartier issus du club [...]. Vous n'avez pas forcément besoin de diplôme, là oui je prends n'importe quel gamin en difficulté et je le mets en formation, là c'est moi qui le forme ou je le fais former et je lui fais suivre les formations fédérales et les formations d'Etat pour qu'il soit diplômé. » (Sandrine, Présidente, Club sportif, 75)

Lorsqu'une logique de recrutement en externe est privilégiée, dans certains centres de loisirs ou des associations culturelles, **la détention de diplômes de l'animation socioculturelle et du sport est parfois moins valorisée comparativement aux expériences antérieures ou aux compétences spécifiques** que détiennent les animateurs et éducateurs. En effet, dans certaines disciplines, artistiques notamment, les employeurs recherchent surtout des profils atypiques ou avec des expériences singulières qui vont pouvoir être valorisées. C'est le cas d'un directeur de MJC, qui se dit attentif au parcours artistique des intervenants sur lesquels il s'appuie pour des activités ciblées.

« Quand je recrute un intervenant artistique, je regarde son parcours déjà, sa capacité je dirais à expliquer sa pédagogie, savoir un petit peu ce qu'il veut enseigner et ce qu'il veut transmettre, comment il compte le faire. Si c'est un artiste, enfin si c'est des matières artistiques, s'il a déjà une expérience de la scène, parce que ce qui est très important dans les MJC, c'est qu'on travaille sur le parcours artistique des élèves, et donc on part de l'enseignement jusqu'à la création sur scène. » (Nicolas, Directeur, Centre animation, 75)

Aussi, au-delà des diplômes, c'est sur ces autres critères en particulier qu'on peut voir apparaître des inégalités entre les animateurs et éducateurs, plus ou moins dotés en ressources en fonction de leur trajectoire antérieure (expériences précédentes, diplômes ou certifications obtenus, connaissance de l'écosystème local des structures du secteur, etc.). La variété des critères pris en compte au-delà du type de diplôme souligne l'importance de ne pas homogénéiser les conditions d'accès à l'emploi des éducateurs sportifs et animateurs socioculturels.

2.3. Un accès différencié à l'emploi des animateurs et des éducateurs

Si l'accès à l'emploi des animateurs et des éducateurs apparaît comme étant plutôt favorable, l'étude souligne des différences selon le secteur d'activité et selon les diplômes détenus. Globalement, pour trouver un emploi, le bouche-à-oreille joue un rôle déterminant dans le champ du sport et de l'animation socioculturelle (2.3.1). Or, durant les formations pour l'obtention des diplômes d'Etat, les stagiaires⁴² sont en lien direct avec une structure employeuse ; ils sont donc plus nombreux à juger leur insertion professionnelle aisée par rapport aux diplômés de formations universitaires, y compris de la filière STAPS

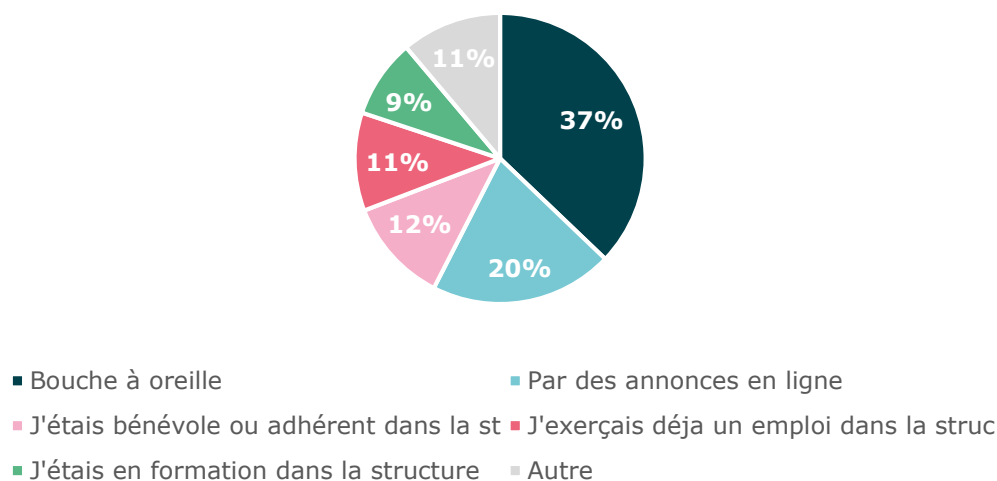
⁴² « Stagiaire » est le nom donné aux personnes en formation pour l'obtention d'un BPJEPS, DEJEPS et DESJEPS.

(2.3.2). Leur insertion professionnelle est par ailleurs plus rapide, en particulier dans le secteur du sport (2.3.3).

2.3.1. Trouver un emploi : l'importance du bouche-à-oreille

Les modalités d'accès à un emploi dans le champ du sport et de l'animation socioculturelle sont variées. Néanmoins, on note une **prédominance des phénomènes de bouche-à-oreille dans la mise en lien entre une structure employeuse et un animateur ou éducateur**. En effet, 37%, soit plus d'un tiers des animateurs et éducateurs enquêtés, ont trouvé du travail dans la structure qui les emploie actuellement grâce au bouche-à-oreille (graphique 17).

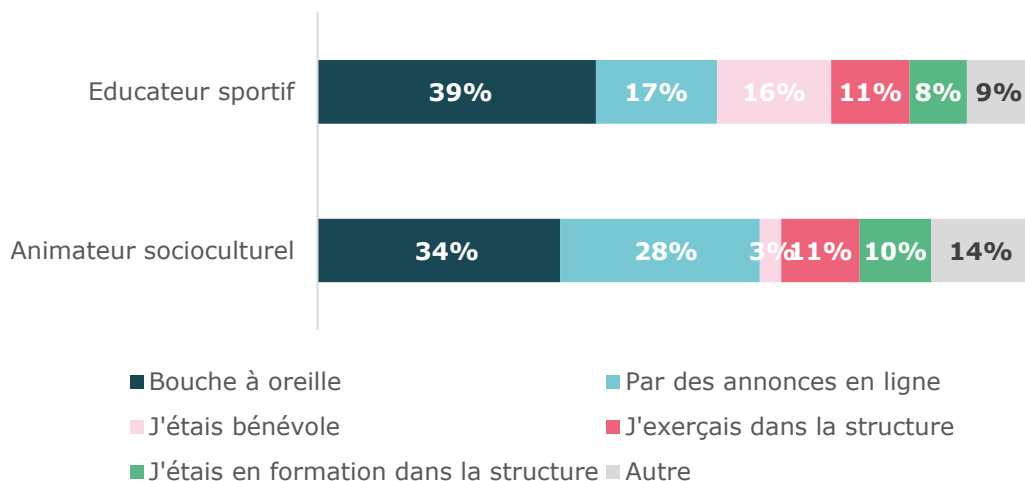
Graphique 17 – « De quelle façon avez-vous trouvé du travail dans la structure qui vous emploie à titre principal en tant qu'éducateur sportif, animateur socioculturel » ?



N=412 (Base animateurs éducateurs). Lecture : 37% des animateurs socioculturels et éducateurs sportifs ont trouvé du travail dans leur structure grâce au bouche-à-oreille

Le bouche-à-oreille joue en particulier dans le secteur du sport, où 39% des éducateurs enquêtés disent avoir trouvé un travail par ce biais (graphique 18). Par ailleurs, pour les éducateurs sportifs, le fait d'avoir été bénévole dans la structure qui les emploie actuellement est un cas de figure qui est loin d'être exceptionnel, puisqu'il s'agit d'une modalité d'accès équivalente au fait d'avoir répondu à des annonces en ligne : il concerne 16% des éducateurs qui ont répondu au questionnaire contre seulement 3% des animateurs socioculturels.

Graphique 18 - « De quelle façon avez-vous trouvé du travail dans la structure qui vous emploie ? », en fonction du métier exercé



N=412 (Base animateurs éducateurs). Lecture : 39% des éducateurs sportifs ont trouvé du travail grâce au bouche-à-oreille contre 34% parmi les animateurs socioculturels

L'importance des phénomènes de bouche-à-oreille et d'expériences de bénévolat antérieures à l'emploi exercé **confirme la prédominance, dans le secteur du sport en particulier, des logiques de recrutement internes**. Ces dernières sont en effet parfois privilégiées par les structures employeuses, et notamment par les clubs sportifs (cf. 2.2.2). Ainsi, après avoir commencé puis abandonné des études en filière STAPS, Jordan, qui était particulièrement investi dans un club de handball, y a été embauché en contrat d'avenir. Le club lui a par la suite proposé de financer une formation BPJEPS. En accédant à un emploi d'éducateur, Jordan est donc passé de bénévole à salarié.

« Je joue au club de hand depuis que j'ai 13,14 ans. Et comme j'étais capitaine de mon équipe et très impliqué, j'aidais de temps en temps. En fait, ils recherchaient un éducateur et comme ils savaient que je voulais aller vers le parcours sportif, ils m'ont pris direct en CDI, du jour au lendemain avec un EAV [Emploi d'avenir] sur 3 ans. » Jordan, 23 ans, éducateur sportif dans une association sportive en CDI, BPJEPS SC, 75)

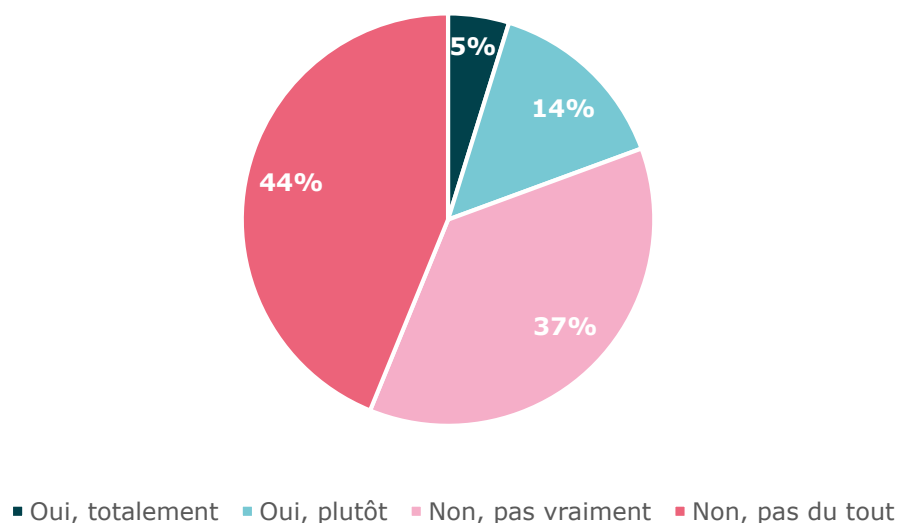
En conséquence, si les modalités d'accès à l'emploi dans le champ du sport et de l'animation socioculturelle sont variées, le bouche-à-oreille est un moyen primordial de mise en lien entre les structures employeuses et les animateurs et éducateurs. Il illustre l'importance, pour les animateurs et éducateurs, d'être insérés au préalable de leur recherche d'emploi dans un réseau de structures et de professionnels du champ. Or, ces ressources sociales dont ils disposent sont en lien direct avec leurs diplômes ou certifications.

2.3.2. Un accès à l'emploi plus aisé pour les diplômés de formations professionnalisantes

Du fait de ces modalités d'accès à un emploi dans le champ du sport et de l'animation, **l'insertion professionnelle est jugée plus aisée par les animateurs et éducateurs qui**, par leurs formations notamment, **ont pu développer leur réseau professionnel**.

Globalement, les animateurs et éducateurs ayant répondu au questionnaire sont minoritaires à témoigner de difficultés dans leur recherche d'emploi, ce qui va dans le sens d'une **insertion professionnelle satisfaisante dans le champ du sport et de l'animation socioculturelle**. En effet, 81% des répondants, soit plus des trois quarts, considèrent qu'ils n'ont pas vraiment ou pas du tout eu de difficultés à trouver un emploi dans ces secteurs (graphique 19).

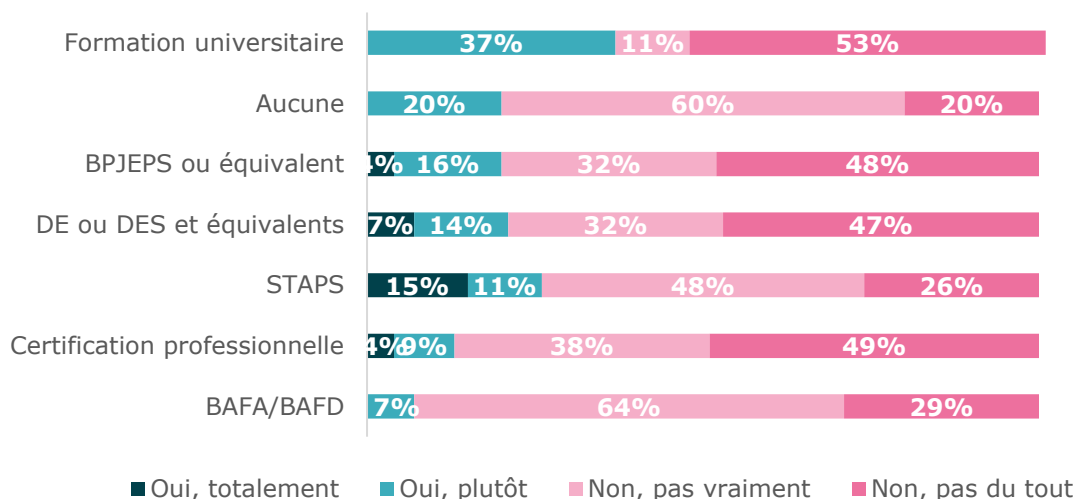
Graphique 19 – Diriez-vous que vous avez eu des difficultés à trouver un emploi dans le champ du sport ou de l'animation socioculturelle ?



N=397 (Base animateurs éducateurs). Lecture : 19% des animateurs socioculturels et des éducateurs sportifs estiment avoir eu des difficultés pour trouver un emploi dans le champ du sport ou de l'animation socioculturelle

La plus ou moins grande difficulté ressentie dans le processus de recherche d'emploi varie toutefois en fonction des certifications ou diplômes détenus par les animateurs et éducateurs. Alors que respectivement 93% des détenteurs de BAFA et BAFD et 87% de celles et ceux qui ont un CQP déclarent ne pas avoir eu de difficultés à trouver un emploi dans le champ du sport ou de l'animation socioculturelle, c'est le cas de 64% des diplômés de formations universitaires, et de 74% des diplômés de la filière STAPS. **Les diplômés d'Etat ont rencontré moins de difficultés dans l'accès à un emploi que les diplômés de formations universitaires** : les BPJEPS et les DE/DESJEPS (ou équivalents) sont respectivement 80% et 79% à juger ne pas avoir eu de difficultés particulières dans la recherche d'emploi (graphique 20).

Graphique 20 – « Vous avez eu des difficultés à trouver un emploi dans le champ du sport ou de l'animation socioculturelle ? », en fonction des diplômes



Ces différences s'expliquent par le **lien, variable au cours des formations, entre les animateurs et éducateurs et les structures employeuses.**

D'abord, les diplômes d'Etat sont, on l'a vu, jugés particulièrement adaptés aux besoins des employeurs, parce qu'ils permettent l'intégration dans les structures d'animateurs et d'éducateurs très vite « opérationnels » et faisant preuve d'une capacité d'adaptation à différents contextes. Cette perception des diplômes d'Etat est due à la structure même de la formation, qui alterne entre des apprentissages dispensés par l'organisme de formation et une expérience dans une structure du sport ou de l'animation. **L'alternance entre études et monde du travail participe à faciliter l'insertion professionnelle des diplômés d'Etat puisqu'elle permet ou qu'elle renforce leur inscription dans un réseau**, élément essentiel dans leur recherche future d'emploi⁴³ - ou, dans certains cas, leur maintien dans leur emploi.

Ensuite, les animateurs et éducateurs peuvent détenir une certification de type CQP, BAFA ou BAFD, dont l'étude montre qu'elles favorisent un accès relativement aisé à l'emploi. En effet, **pour obtenir ces certifications, il est nécessaire d'effectuer des stages et donc d'exercer dans des structures employeuses du champ du sport et de l'animation socioculturelle.** Leur recherche d'emploi par la suite en est facilitée parce qu'ils peuvent être amenés à travailler en tant qu'éducateur ou animateur dans ces mêmes structures.

Enfin, **les formations universitaires, y compris la filière STAPS, sont en revanche plus éloignées du monde du travail** puisqu'elles n'exigent pas les mêmes expériences dans des structures du champ du sport et de l'animation socioculturelle pour l'obtention du diplôme. On peut faire l'hypothèse que la façon dont ces formations sont structurées conduisent à une insertion dans des réseaux professionnels moins importante, par rapport à d'autres formations, au moment de l'obtention du diplôme. Si elles sont, on l'a vu, appréciées pour les apports théoriques qui y sont dispensés, l'accès à un emploi est en effet jugé

⁴³ Notons que les ressources sociales dont disposent les stagiaires jouent également en amont, dans la recherche de la structure qu'ils intègrent au moment de la formation - et donc, pour certains, du financement de cette même formation. Martin Audran, Marianne Monfort et Manon Réguer-Petit, *L'importance et les rôles des aides à l'emploi et à la formation dans le champ du sport et de l'animation socioculturelle*, Agence Phare, DRJSCS IdF, à paraître.

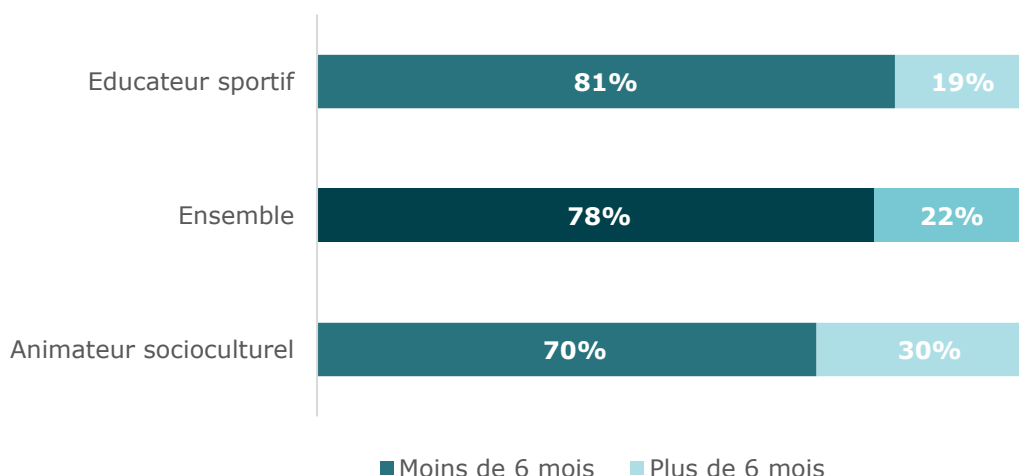
relativement plus difficile pour les diplômés de filières universitaires, par rapport aux diplômés d'Etat et aux détenteurs de CQP, de BAFA et de BAFD.

Ainsi, l'accès à l'emploi apparaît comme étant plus aisé pour les diplômés de formations jugées « professionnalisantes » et pour les détenteurs de certifications professionnelles, par rapport aux diplômés des formations universitaires. En effet, les animateurs et éducateurs qui, avant l'obtention du diplôme ou de la certification, exerçaient déjà dans des structures du sport et de l'animation socioculturelle, ainsi que celles et ceux qui ont été amenés, lors d'apprentissages pratiques, à les approcher et à les intégrer, peuvent voir leur accès à un emploi facilité.

2.3.3. Une insertion professionnelle plus rapide dans le sport et pour les diplômés d'Etat

Le secteur d'activité joue par ailleurs sur le temps entre l'obtention de la qualification et l'accès effectif à un premier emploi dans le champ du sport et de l'animation socioculturelle. En effet, **l'insertion professionnelle semble plus rapide pour les éducateurs sportifs que pour les animateurs socioculturels**. Alors que 70% des animateurs déclarent avoir trouvé leur premier emploi moins de 6 mois après l'obtention de leur qualification, c'est le cas de 81% des éducateurs sportifs (graphique 21). Pour l'expliquer, on peut faire l'hypothèse, vu l'importance des réseaux professionnels et du bouche à oreille dans le sport, d'une insertion plus rapide dans ce secteur que dans celui de l'animation.

Graphique 21 – « A la suite de l'obtention de cette qualification, combien de temps avez-vous mis à exercer l'activité professionnelle pour laquelle vous avez été formé ? », en fonction du diplôme

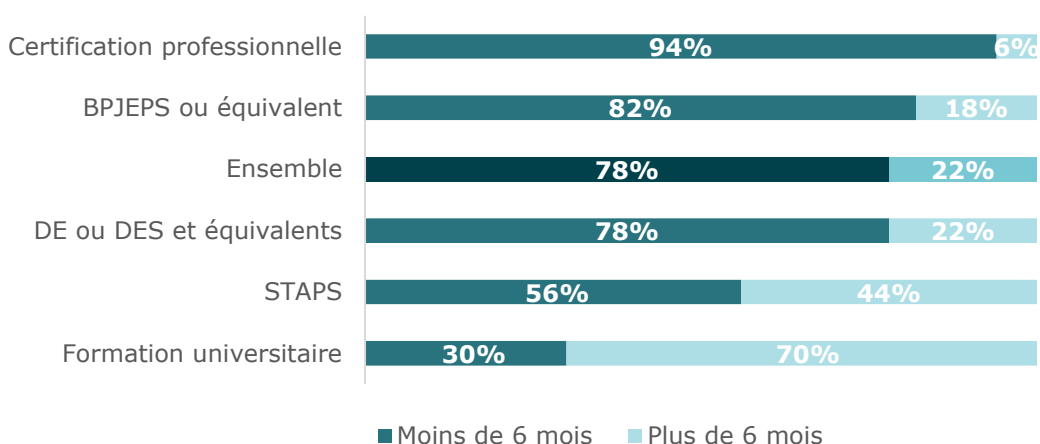


N=384 (Base animateurs éducateurs). Lecture : 81% des éducateurs sportifs ont trouvé du travail 6 mois après avoir été diplômés

Le diplôme joue là aussi sur la rapidité de l'accès à un emploi à la suite de l'obtention de la qualification. En effet, 82% des diplômés BPJEPS, et 78% des diplômés DEJEPS, DESJEPS et équivalents

trouvent un emploi moins de 6 mois à l'issue de leur formation, contre 56% des diplômés de STAPS, et 30% des diplômés de formations universitaires autres que STAPS (graphique). De la même façon que pour la perception différenciée de la difficulté à trouver un emploi, ces écarts proviennent notamment de la structure des formations. Dans le secteur du sport en particulier, la formation STAPS comprend moins d'apprentissages pratiques que les diplômes BPJEPS et DEJEPS qui sont des formations en alternance, ce qui peut amener d'une part les employeurs à privilégier des candidats qui sont perçus comme étant plus vite « opérationnels » (en l'occurrence, les diplômés d'Etat) ; et d'autre part les diplômés BPJEPS et DEJEPS à rester en lien, et à exercer leur premier emploi post-qualification, dans la structure qu'ils ont intégrée pendant leur formation.

Graphique 22 – « A la suite de l'obtention de cette qualification, combien de temps avez-vous mis à exercer l'activité professionnelle pour laquelle vous avez été formé ? », en fonction du diplôme



N=336 (Base animateurs éducateurs). Lecture : 82% des diplômés BPJEPS ont trouvé du travail moins de 6 mois après avoir été diplômé contre 78% pour l'ensemble des répondants

En conclusion, parce que les formations visant l'obtention d'un BAFA, d'un BAFD, d'un CQP ou de diplômes d'Etat comprennent des apprentissages pratiques, et supposent ainsi une mise en lien préalable à la recherche d'emploi entre des structures employeuses et de futurs animateurs et éducateurs, **l'insertion professionnelle des détenteurs de ces qualifications apparaît comme étant globalement plus satisfaisante que celle des diplômés de formations universitaires.**

L'étude montre donc qu'en dépit des difficultés rencontrées par les structures employeuses, les secteurs du sport et de l'animation socioculturelle présentent des conditions d'accès à l'emploi favorables. Les diplômés d'Etat en particulier assurent une insertion professionnelle satisfaisante : pour les employeurs, ces diplômes sont en effet globalement perçus comme répondant à leurs besoins en termes de recrutement ; tandis que pour les animateurs et éducateurs diplômés de ces formations, la recherche d'emploi n'est pas jugée difficile à l'issue de la formation et le temps entre l'obtention de la qualification et l'accès à un emploi est relativement court.

Néanmoins la fragilité des structures employeuses, si elle ne se traduit pas par un accès restreint à l'emploi, affecte les conditions de travail des animateurs et éducateurs lorsqu'ils sont recrutés. En effet, en raison des difficultés économiques rencontrées, les structures employeuses adaptent leurs modes de recrutement et les emplois proposés. L'étude montre alors que les conditions de travail des animateurs et éducateurs sont globalement précaires.

3.

Des emplois globalement précaires

Si les structures employeuses n'ont pas cessé d'embaucher en garantissant un accès à l'emploi favorable, les difficultés rencontrées par les animateurs et les éducateurs sportifs sont surtout liées aux types d'emplois qui leur sont proposés. Ces derniers, parce qu'ils sont souvent caractérisés par différentes formes de précarité, tendent à freiner la sécurisation de leurs parcours professionnels.

Les métiers d'éducateur sportif et d'animateur socioculturel occupent une place variable dans la vie professionnelle des enquêtés : parfois activité secondaire, parfois exercée à titre principal, ces métiers se traduisent fréquemment par des situations de multiactivité, en lien avec le développement du statut d'indépendant et de microentrepreneur, qui peuvent conduire à des risques de précarisation (1.3.1). Plus largement, dans le cadre du salariat, les animateurs socioculturels et les éducateurs sportifs sont également confrontés à des conditions de travail précaires, à plusieurs niveaux (1.3.2). Néanmoins, il semble que ces conditions affectent peu l'attractivité de ces métiers, du moins à court-terme. En effet, l'étude montre que les animateurs socioculturels et les éducateurs sportifs ont un rapport au travail ambivalent : si les conditions de travail, pouvant être contraignantes, sont acceptées dans un premier temps parce que ces métiers sont jugés utiles socialement et/ou permettent d'allier passion et travail, elles sont de moins en moins tolérées au fur et à mesure des années (1.3.2).

3.1. Une place variable de l'activité d'éducateur ou d'animateur dans la vie professionnelle des enquêtés

Les emplois dans le champ du sport et de l'animation occupent une place variable dans les configurations de vie professionnelles des enquêtés. L'étude permet de montrer que pour une partie des professionnels interrogés, ces emplois constituent une activité secondaire, qu'ils concilient avec d'autres activités – emploi principal, études (3.1.1). Les situations de multiactivité sont fréquentes, particulièrement dans le secteur du sport (3.1.2). Ces situations sont à mettre en lien avec le développement de l'auto-entrepreneuriat et des régimes indépendants, qui prennent de plus en plus de place dans le sport, en particulier pour les professionnels pour qui cette activité est secondaire (3.1.3).

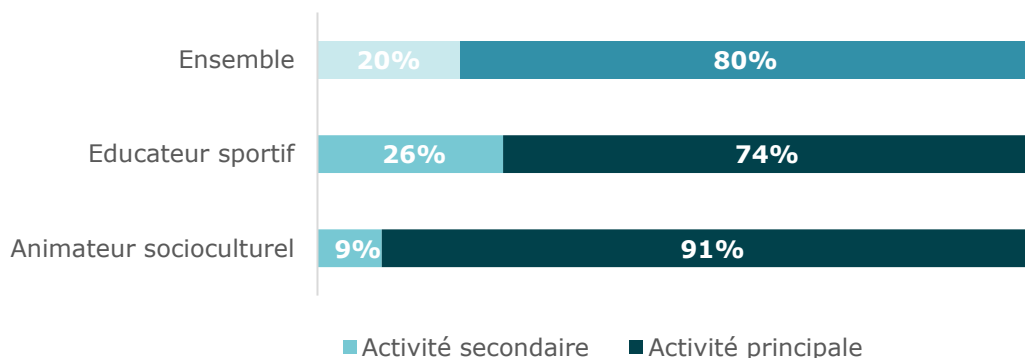
3.1.1. Être éducateur sportif ou animateur socioculturel : une activité secondaire pour certains professionnels

Si les animateurs socioculturels et les éducateurs sportifs qui exercent en parallèle d'autres activités en dehors de ces champs ne font pas office d'exception, **l'étude montre que la prégnance de ces situations est variable selon les secteurs d'activité d'une part, et selon les types de diplômes détenus d'autre part.**

Pour une majorité des répondants, l'activité d'animateur socioculturel ou d'éducateur sportif est leur activité professionnelle principale. En effet, 80% déclarent exercer principalement dans le domaine du sport et/ou de l'animation socioculturelle, contre 20% qui considèrent cette activité comme secondaire, en déclarant exercer des activités professionnelles dans d'autres domaines.

Néanmoins, **l'étude fait ressortir une différence importante selon les métiers et secteurs d'activités dans lesquels ils sont exercés.** Il apparaît ainsi que le métier d'animateur socioculturel est rarement exercé au titre d'une activité secondaire (9%), tandis que cette situation est nettement plus fréquente parmi les éducateurs sportifs (26%). (Graphique 23)

Graphique 23 – Réponses à la question « S'agit-il de votre activité principale ? » en fonction du métier déclaré

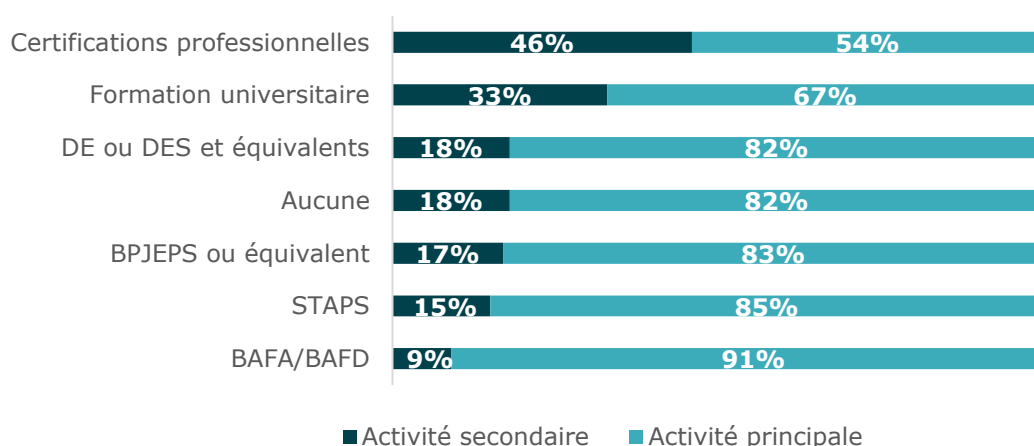


N=412 (Base animateurs et éducateurs) – Lecture : 26% des éducateurs sportifs exercent cette activité en tant qu'activité secondaire

Le secteur du sport est donc associé plus fréquemment à des activités professionnelles secondaires que le secteur de l'animation. Une explication possible relève des emplois proposés dans ce secteur qui, on l'a vu, sont souvent à temps partiel, et sur des créneaux d'activité définis selon les horaires de loisirs de la population française (cf. partie 1). Ces types d'emplois peuvent alors particulièrement convenir à des personnes exerçant une ou plusieurs autres activités sur des horaires « classiques » (hors soirée et week-end).

Des variations des situations de multiactivité en fonction des types de diplômes sont également constatées. Les activités secondaires sont plus fréquemment exercées par des personnes détentrices de certifications professionnelles - Certification de Qualification Professionnelles (CQP), diplômes et brevets fédéraux - ou de formations universitaires. Lorsque les animateurs socioculturels et éducateurs sportifs détiennent un BAFA, un BAFD, un diplôme STAPS ou un BPJEPS, il s'agit plus souvent de leur activité principale. (Graphique 24)

Graphique 24 – Réponses à la question « S'agit-il de votre activité principale ? » en fonction du type de diplôme



N=412 (Base animateurs et éducateurs) – Lecture : 46% des professionnels diplômés d'un CQP exercent leur activité en tant qu'activité secondaire

La détention d'un diplôme de la filière Staps ou d'un BPJEPS suppose en effet un investissement préalable plus important (en temps, financier), qui peut traduire une volonté d'exercer à titre principal dans les secteurs du sport et de l'animation. A l'inverse, les certifications professionnelles et plus particulièrement les CQP, conviennent particulièrement à l'exercice d'une activité secondaire, car elles donnent le plus souvent la possibilité d'exercer une activité sur un nombre restreint d'heures dans l'année. A titre d'exemple, le CQP Animateur de Loisir Sportif permet d'exercer en tant qu'animateur sportif 360 heures dans l'année.

Pour celles et ceux détenant ce niveau de certification, plusieurs registres d'explication du statut secondaire de leur activité en tant qu'animateur ou éducateur sont avancés. D'abord, **cette activité professionnelle est souvent perçue comme un « à côté »**, permettant d'exercer concomitamment un métier et une passion qui apporte un complément de revenu. Une animatrice sportive qui exerce 4h par semaine dans un club de fitness, détentrice d'un CQP ALS, revient en entretien sur la place que cette activité occupe dans sa vie professionnelle.

« J'ai le statut d'intermittente du spectacle. Je suis directrice de production, et ça me prend beaucoup de temps. Pour l'instant mon activité principale ça reste mon métier que je fais depuis 10 ans. Là je suis à trois quarts dessus et un quart sur l'activité sportive et ça me convient. » (Julie, 30 ans, animatrice sportive microentrepreneuse dans un club de fitness, CQP ALS, 75)

Pour d'autres, exercer en tant qu'activité secondaire est un **choix affirmé qui permet de trouver un équilibre entre des métiers dits de « bureau » et une activité d'éducateur sportif** qui peut s'exercer de manière plus libre qu'à temps plein.

« Moi je ne me vois pas faire ça à temps plein. Si on travaille dans une entreprise on peut choisir ces horaires et on anime des cours de sport le soir, mais c'est un peu quand on veut. Je sais que ça sera tous les lundis pendant 6 mois mais le reste de la semaine je suis libre. (...) Je veux garder une forme de liberté, pouvoir choisir mes cours. Et si je veux partir en weekend je peux. » (Lucas, 22 ans, animateur sportif microentrepreneur dans un club de fitness, CQP ALS, 75)

Pour ces profils, les BPJEPS peuvent être perçus comme des voies possibles de formation à long-terme mais ne sont pas nécessaires pour qu'ils continuent d'exercer leur activité d'éducateur ou d'animateur en parallèle de leur activité professionnelle principale, en dehors de ces champs. Ces diplômes ne répondent donc pas forcément à leurs besoins dans la mesure où ils cherchent à continuer à exercer l'activité d'éducateur sportif en tant qu'activité secondaire. Ces souhaits sont souvent liés à l'intensité de l'effort physique demandée par ce type d'activité, qui ne les incitent pas à vouloir réaliser des horaires d'activité plus importants. (Encadré 3)

Encadré 3 – L'intensité physique du métier d'éducateurs sportif comme motivation à exercer en tant qu'activité secondaire

Les entretiens qualitatifs avec des éducateurs en activité secondaire font ressortir que ceux-ci peuvent choisir cette situation afin de trouver un équilibre entre plusieurs activités professionnelles.

« Je fais entre quatre et cinq cours par semaine. (...) L'équilibre que j'ai aujourd'hui me convient. Physiquement je me sentirai pas capable de donner plus. Je souhaiterais juste donner plus de cours bien-être (stretching, respiration etc.). Mais il faut trouver le temps de le faire et j'ai pas envie de changer d'activité principale. » (Julie, 30 ans, animatrice sportive microentrepreneuse dans un club de fitness, CQP ALS, 75)

« C'est très fatigant d'être animateur sportif. (...) Le BPJEPS [AF] c'est long, 1 an en de formation weekend compris, c'est une formation complète mais difficile. physiquement, socialement. (...) les deux personnes [que je connais] qui l'ont passé ont eu des blessures pendant leur année. Être animateur sportif, c'est l'utilisation de son corps, on se donne à fond donc c'est très fatigant. » (Lucas, 22 ans, animateur sportif microentrepreneur dans un club de fitness, CQP ALS, 75)

L'activité d'éducateur sportif est ainsi souvent considérée comme un «à côté» qui ne sera pas exercée en tant qu'activité principale, car trop exigeant d'un point de vue de l'effort physique. Cela est particulièrement le cas des activités de la forme et de la force qui exige de la part des éducateurs sportifs un engagement physique constant et régulier auprès de leurs publics.

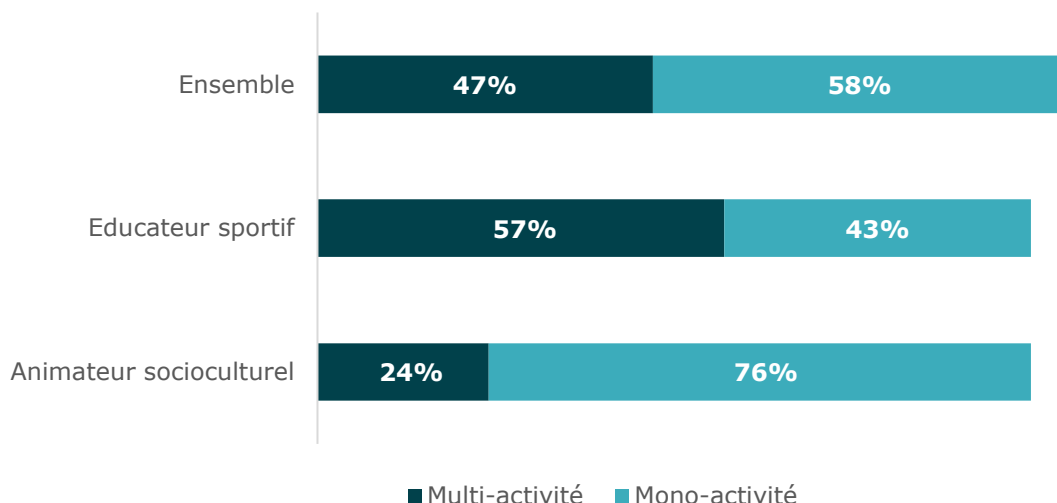
Ainsi, l'activité d'animateur ou d'éducateur est correspond parfois à une activité exercée en parallèle d'un emploi principal ; ce cas de figure concerne en particulier le secteur du sport et les personnes détenant un CQP. Dans d'autres cas, les animateurs et éducateurs sont en situation de multiactivité non pas parce qu'il s'agit d'une activité professionnelle secondaire, mais parce qu'ils détiennent plusieurs emplois dans un même secteur.

3.1.2. Une multiactivité plus fréquente parmi les éducateurs sportifs

Les situations de multiactivité intra-secteur, c'est-à-dire lorsque plusieurs emplois sont exercés dans le même secteur, varient selon les types de métiers exercés ainsi que les diplômes détenus. Elles sont vécues de manière différenciée : en fonction des secteurs d'activité et des expériences antérieures, elles seront considérées comme un choix ou au contraire comme une contrainte.

D'abord, en termes de type de métier exercé, ces situations touchent davantage les éducateurs sportifs que les animateurs socioculturels. **Elles sont en effet plus fréquentes dans le secteur du sport que dans le secteur de l'animation.** Si, 47% des répondants au questionnaire déclarent exercer au moins dans deux structures différentes, ils sont 57% dans le sport contre 24% dans le secteur de l'animation socioculturelle. (Graphique 25)

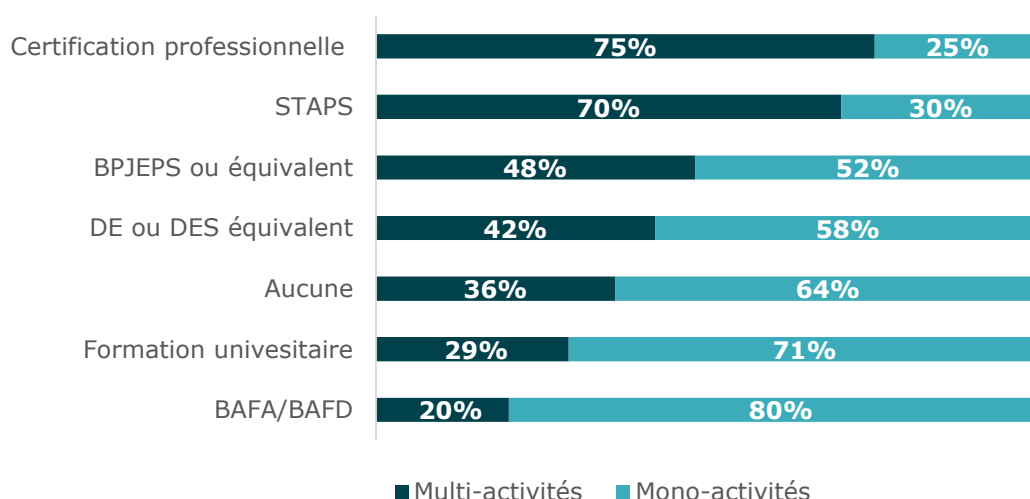
Graphique 25 – « Exercez-vous actuellement votre activité professionnelle dans plusieurs structures du champ du sport et/ou de l'animation simultanément ? » en fonction du métier



N=412 (Base animateurs et éducateurs) – Lecture : 57% des éducateurs sportifs exercent leur activité auprès de plusieurs employeurs

Ensuite, parmi les personnes en multiactivité, **on retrouve une part importante de diplômés de certifications professionnelles et de STAPS**, qui correspondent à des diplômes caractéristiques du champ du sport dans l'échantillon (cf. introduction). Ainsi, 75% des détenteurs d'une certification professionnelle (CQP, diplôme et brevet fédéraux) et 70% des diplômés STAPS exercent dans au moins deux structures, contre 48% pour les BPJEPS. Cette différence s'explique par le fait que parmi les répondants détenant un diplôme BPJEPS, une partie exerce dans le secteur de l'animation socioculturelle et est donc moins touchée par ces situations de multiactivité. On peut faire l'hypothèse que parmi ces mêmes diplômés BPJEPS, ceux qui sont spécialisés dans le sport exercent plus fréquemment leur activité professionnelle dans plusieurs structures. (Graphique 26)

Graphique 26 – « Exercez-vous actuellement votre activité professionnelle dans plusieurs structures du champ du sport et/ou de l'animation simultanément ? » en fonction du type de diplôme

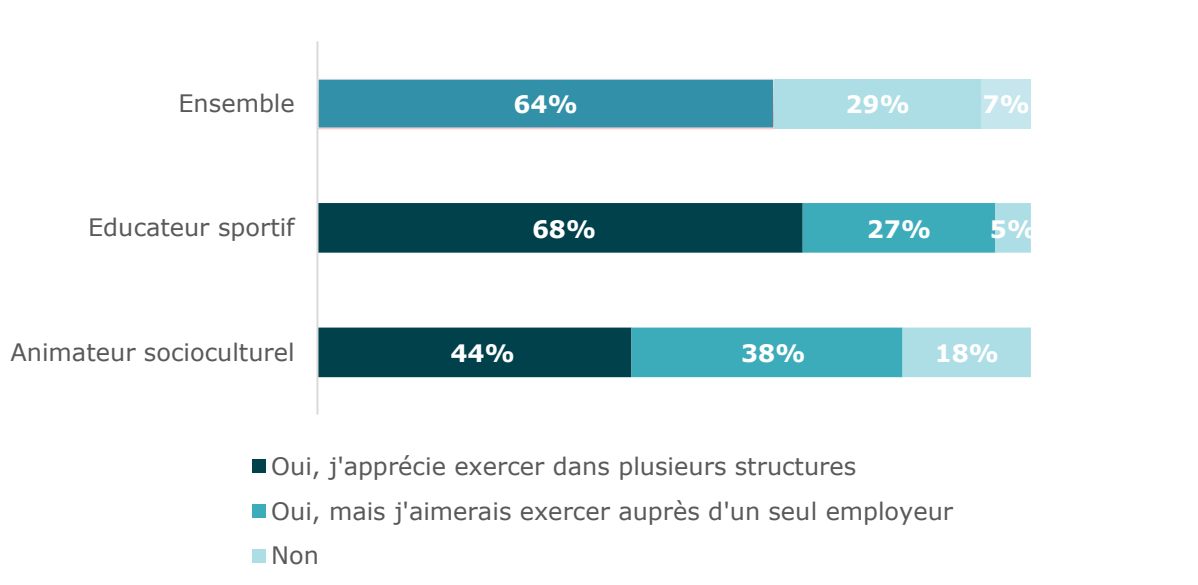


N=412 (Base animateur et éducateurs) – Lecture : 48% des professionnels diplômés d'un BPJEPS exercent auprès de plusieurs employeurs

Par ailleurs, parmi les professionnels en multiactivité, **les éducateurs sportifs exercent plus souvent dans un nombre multiple de structures que les animateurs socioculturels**. Parmi les personnes qui exercent dans plusieurs structures, 59% des éducateurs sportifs exercent dans 3 structures ou plus contre 28% des animateurs socioculturels. Cette situation s'explique par les caractéristiques des emplois dans le sport, qui sont plus fréquemment à temps partiel sur des créneaux horaires courts (cf partie 1), ce qui incite les éducateurs à multiplier les employeurs afin de stabiliser leurs situations financières. Un éducateur sportif qui exerce en CDD auprès de deux collectivités et en CDI auprès d'une association, pour un total de 25h, explique l'obligation auquel il fait face « d'avoir plusieurs employeurs pour faire ses heures »⁴⁴, et ainsi assurer sa stabilité financière.

Ces situations de multiactivité peuvent donc être vécues de façon différenciée. Elles sont plus ou moins contraintes selon les profils. Parmi ceux qui travaillent dans plusieurs structures, seulement la moitié estiment qu'en général le fait d'exercer dans plusieurs structures est un choix⁴⁵. Plus précisément, 37% des répondants en situation de multiactivité considèrent que cette situation ne leur convient pas, et 30% aimerait exercer leur métier auprès d'un seul employeur. Cette situation est particulièrement vécue comme une contrainte dans le secteur de l'animation socioculturelle, où la multiactivité est moins fréquente et peut donc concerner les profils débutants ou les moins insérés professionnellement. En effet, 38% souhaiteraient exercer leur métier auprès d'un seul employeur. (Graphique 27)

Graphique 27 – « Le fait d'exercer votre activité dans plusieurs structures vous convient-il ? » en fonction du métier



N=193 (Base animateurs et éducateurs) – Lecture : Parmi les éducateurs sportifs exerçant dans au moins deux structures, 68% apprécient cette situation contre 44% parmi les animateurs socioculturels

⁴⁴ Entretien avec

⁴⁵ Réponses à « Le fait d'exercer dans plusieurs structures dans votre champ d'activité est souvent un choix », N=365, base éducateurs et animateurs

Il est ainsi possible que les situations de multiactivité soient ainsi davantage acceptées dans le secteur du sport, car elles ont été intériorisées par les professionnels comme une norme inhérente à ce secteur d'activité tandis que ces situations sont socialement moins bien acceptées dans le secteur de l'animation socioculturelle.

L'étude montre enfin que **le fait d'être en multiactivité est davantage perçu comme une situation choisie parmi les professionnels les plus âgés**. Parmi les plus de 35 ans, 73% déclarent ainsi apprécier d'exercer au sein de plusieurs structures⁴⁶. Il est alors possible que ces professionnels, après avoir acquis plusieurs expériences professionnelles, assument le fait d'exercer auprès de plusieurs employeurs et ont les ressources (notamment sociales) pour se positionner là où ils le souhaitent ; tandis que les plus jeunes, qui débutent dans ces secteurs d'activité, sont avant tout à la recherche d'une stabilité de l'emploi et de revenus pour sécuriser leur entrée dans la profession.

Les situations de multiactivité intra-secteur, c'est-à-dire l'exercice de plusieurs emplois au sein d'un même secteur, touchent donc particulièrement les éducateurs sportifs et les détenteurs d'un CQP ou d'un diplôme de la filière Staps. Elles sont vécues comme une contrainte en particulier dans l'animation socioculturelle, tandis qu'elles semblent plus « normalisées » pour dans le secteur du sport. La prégnance des situations de multiactivité dans le sport est en effet à mettre en lien avec le développement du microentrepreneuriat et des régimes indépendants.

3.1.3. L'importance et l'ambivalence du statut de microentrepreneur

L'importance du caractère secondaire de l'activité professionnelle et les situations de multiactivité, en particulier dans le secteur du sport, ne sont pas sans lien avec le développement du statut d'indépendant et de microentrepreneurs dans ces champs d'activité. A l'échelle métropolitaine, **l'augmentation de la part des travailleurs indépendants semble être une tendance forte dans le sport**. Parmi les éducateurs sportifs, 33% déclarent ainsi être non-salariés⁴⁷. Cette tendance nationale transparait également dans les résultats de l'étude quantitative.

Les microentrepreneurs et les indépendants sont en effet particulièrement présents chez les éducateurs sportifs (3.1.3.1). Si ce basculement vers le non-salariat peut être associé pour les employeurs à une plus grande flexibilité et pour les professionnels à un gain d'autonomie (3.1.3.2), il s'accompagne aussi de risques de précarisation accrus (3.1.3.3).

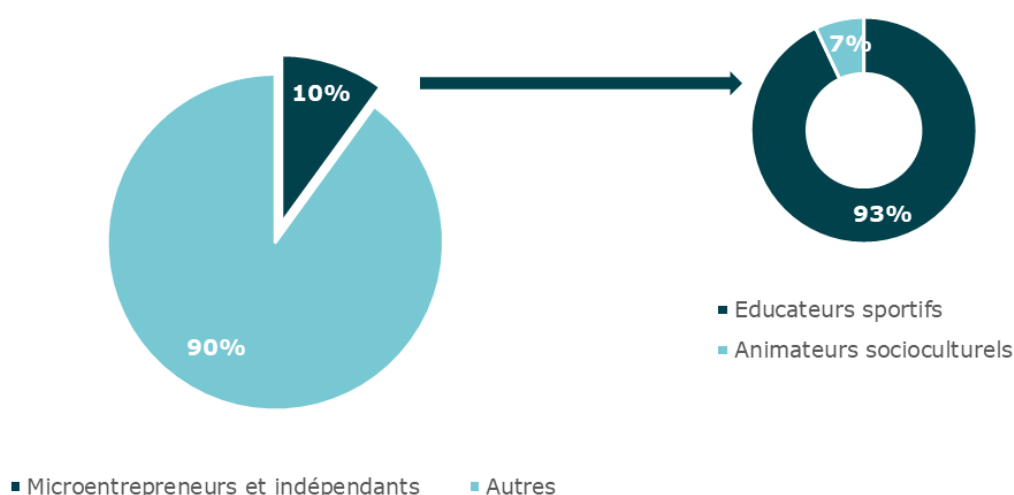
3.1.3.1. Un statut surtout répandu parmi les éducateurs sportifs en multiactivité

⁴⁶ Réponses à la question « Le fait d'exercer votre activité dans plusieurs structures vous convient-il ? », en fonction de l'âge. N=191

⁴⁷ Céreq, *Regards croisés sur le secteur des activités sportives et le métier d'éducateur sportif*, op. cit.

Dans l'ensemble de l'échantillon, 10% déclarent être sous le régime d'indépendance ou détenteur d'une micro-entreprise. **Il s'agit en grande majorité d'éducateurs sportifs, qui représentent 93% des micro entrepreneurs et indépendants** (graphique 28).

Graphique 28 – Part des professionnels sous statut de microentrepreneurs et/ou d'indépendants et répartition par métier



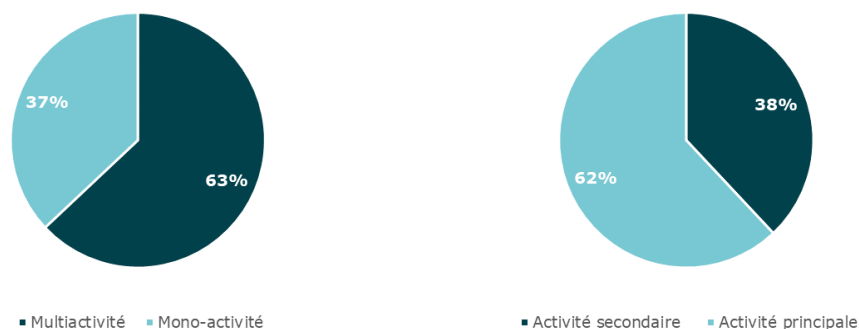
N=412 (Base animateurs et éducateurs) – Lecture : 10% des professionnels exercent en tant que microentrepreneurs ou indépendants. Parmi ceux-ci, 7% sont des animateurs socioculturels

Aussi, le statut de microentrepreneur ou d'indépendant est très peu fréquent dans l'animation, à l'exception de certains professionnels spécialisés (dans les arts appliqués ou le numérique). A ce titre, un responsable de centre d'animation, qui explique avoir besoin de recruter des microentrepreneurs seulement dans des cas précis, explique qu'il peut également s'agir, pour les animateurs socioculturels concernés, d'une porte d'entrée vers un emploi plus stable dans ces structures.

« Ce sont des gens qui ont des compétences spécifiques et puis ce sont des rencontres aussi. C'est-à-dire que quand on recrute, certains nous démarchent avec des propositions intéressantes et voilà on essaye d'éviter de bloquer sur des questions de statut [...]. Et puis c'est pour pouvoir creuser notre sillon sur un projet pédagogique, des contenus, des animations qui nous plaisent, quitte à faire évoluer ensuite la relation. » (Nicolas, Directeur, Centre animation, 75)

Par ailleurs, **l'étude montre que le statut d'indépendant est plus fréquent parmi ceux qui exercent leur métier d'éducateur ou d'animateur en tant qu'activité secondaire** : 38% des microentrepreneurs exercent en effet en tant qu'activité secondaire contre 20% pour le reste de l'échantillon. De même, on constate fréquemment une part plus importante de microentrepreneurs parmi les professionnels exerçant dans plusieurs structures : 63% des microentrepreneurs exercent dans au moins 2 structures, contre 47% de l'ensemble de l'échantillon. (Graphique 29)

Graphique 29 - Part des microentrepreneurs en multiactivité et en activité secondaire



N=40 (Base animateur et éducateurs) – Lecture : Parmi les microentrepreneurs et indépendants, 63% exercent en multiactivité et 62% en tant qu'activité professionnelle principale

3.1.3.2. Une flexibilité pour les employeurs et un gain d'autonomie pour les professionnels

L'essor du microentrepreneuriat n'est pas propre seulement au secteur du sport mais s'inscrit dans des **logiques « d'ubérisation » qui touche l'ensemble du marché de l'emploi**⁴⁸. Cette transformation affecte néanmoins particulièrement la structure de l'emploi dans ces secteurs d'activité depuis quelques années⁴⁹. Si ce statut prend de plus en plus d'importance, il est toutefois vécu et approprié de manière ambivalente par les éducateurs sportifs, mais également par les structures employeuses.

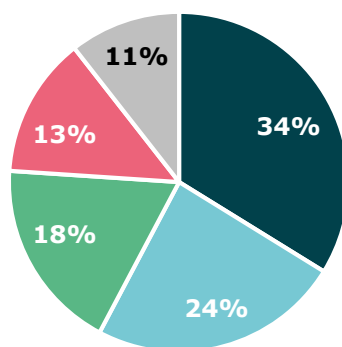
Plusieurs raisons expliquent la montée en puissance de ce statut dans le champ du sport et de l'animation. Du côté des employeurs, il présente une flexibilité importante, leur permettant de recruter une main-d'œuvre qui peut s'adapter aux créneaux horaires et à l'évolution des plannings d'activité avec peu de contraintes⁵⁰. Par ailleurs, on l'a vu, il semble que ce statut soit particulièrement adapté pour recourir à des compétences spécifiques. En effet, 34% des structures employeuses qui ont recours à des prestataires indépendants le font pour accéder à des qualifications spécifiques et 24% pour diversifier les types d'activités qu'elles proposent. (Graphique 30)

Graphique 30 – raisons du recours à des prestataires indépendants (microentrepreneurs ou entreprises individuelles)

⁴⁸ Jacques Barthélémy et Gilbert Cette, *Travailler au XXI^e siècle. L'ubérisation de l'économie ?*, Odile Jacob, 2017.

⁴⁹ Isabelle Delhomme et Valérie Deroin, « Au cœur du sport, une forte progression des indépendants à côté des associations », *Insee Analyses Pays de la Loire*, 2018, n° 68.

⁵⁰ Entretien avec Lucas, un autoentrepreneur dans un club de fitness depuis 1 an.



- Pour accéder à des qualifications spécifiques
- Pour diversifier les activités proposées
- Pour répondre à un besoin ponctuel de hausse d'activité
- Pour des raisons financières (coût moins élevé)
- Pour une autre raison

Du côté des professionnels, ce **statut présente d'une part une attractivité du point de vue de la rémunération**, qui est perçue souvent comme plus élevée que dans le cadre contractuel du salariat. D'autre part, être microentrepreneur ou indépendant est souvent valorisé pour le sentiment d'autonomie qu'il procure. Les professionnels peuvent ainsi organiser leurs emplois du temps en fonction de leurs besoins et disponibilités, sans lien de subordination établi de manière continue avec un employeur.

3.1.3.3. Plusieurs limites : un risque possible de précarisation

Néanmoins, les avantages de ces formes contractuelles sont souvent nuancés, y compris par les microentrepreneurs et indépendants qui déclarent être globalement satisfaits de leur situation.

Du côté des employeurs, l'indépendance et le microentrepreneuriat est perçu de manière ambivalente. S'il permet d'apporter des réponses ponctuelles à des besoins précis et permet une grande flexibilité par rapport à l'accroissement ou à la baisse de la demande - notamment pour des clubs de fitness proposant des activités « à la carte » - le recours fréquent à ce type d'emploi qui s'apparente à « une relation commerciale », peut nuire à la relation de travail et aux devoirs réciproques qui ont cours entre dans la relation salariale entre employeurs et employés.

« [Les salariés] d'une structure, ils sont impliqués et associés à toutes les étapes du projet, on fait des réunions d'équipe. Le statut d'autoentrepreneur nous détache un peu de la structure, donc ça inverse un peu les rôles. Ce sont eux qui choisissent les lieux où ils vont travailler. Les intervenants peuvent venir 'consommer' en animant des activités et nous planter du jour au lendemain. (...) [Le statut de salarié], c'est peut-être moins facile mais c'est une meilleure relation de travail, de confiance. On est pas client les uns des autres. » (Nicolas, Directeur, Centre animation, 75)

Du côté des animateurs socioculturels et des éducateurs sportifs, ce statut présente également plusieurs inconvénients.

Il engendre d'abord **des contraintes de gestion administratives**, qui sont dans le cadre d'une relation employeur-salarié, gérés par l'entreprise. Les microentrepreneurs (et indépendants) perçoivent souvent la gestion administrative comme le revers de l'autonomie qui leur est accordée :

« Ça nous impose une autonomie. C'est à nous d'envoyer des factures, c'est à nous de déclarer auprès de l'URSAFF notre chiffre d'affaires. (...) Au lieu que c'est l'employeur qui le fasse c'est à nous de le faire. » (Christophe, 28 ans, animateur sportif microentrepreneur dans un club de fitness, CQP ALS, 75)

Les tâches administratives, non rémunérées, en plus des cotisations sur leurs revenus peuvent ainsi ponctionner les gains de rémunérations liés au statut d'indépendant. Cette situation entraîne pour certains microentrepreneurs un sentiment de frustration.

Ensuite, ces statuts n'offrent pas un accès aussi avantageux aux protections sociales dont bénéficient les salariés (assurance maladie, retraites en particulier), ce qui vient aussi réduire relativement les gains de revenus associés au travail sous ce statut.

« Il y'a une forme de miroir aux alouettes en disant on est mieux payer en étant autoentrepreneur, mais finalement on ne cotise à rien, on a pas de sécurité sociale, de retraite, de cotisations. Et du coup c'est un peu un danger.» (Nicolas, Directeur, Centre animation, 75)

Enfin, les relations de prestations avec les structures « clientes » ne garantissent pas la stabilité des revenus à moyen-terme. C'est particulièrement le cas pour les microentrepreneurs qui sont en relation avec un faible nombre de structures et qui peuvent voire leurs revenus disparaître du jour au lendemain, sans indemnisation.

« On a un contrat de 6 mois qu'on nous renouvelle tous les 6 mois avec des créneaux fixes qu'on doit assurer du début à la fin. On peut se faire remplacer mais il faut faire des démarches. Et ils peuvent nous dire au revoir du jour au lendemain. Donc c'est un peu précaire quand même » (Lucas, 22 ans, animateur sportif microentrepreneur dans un club de fitness, CQP ALS, 75)

Néanmoins, ces risques de précarisation ne sont pas seulement en lien l'essor du statut d'indépendant et de microentrepreneurs. Le manque de sécurisation des parcours professionnels peut en effet concerner les animateurs et les éducateurs sportifs, même lorsqu'ils sont salariés.

3.2. Des conditions de travail précaires

Les animateurs et éducateurs, s'ils accèdent rapidement à des emplois dans les champs du sport et de l'animation ont souvent des conditions de travail marquées par plusieurs formes de précarité. Ces situations sont plus ou moins prononcées selon leurs caractéristiques individuelles et les types de diplômes obtenus.

La précarité dans l'emploi se situe à trois niveaux. A un premier niveau, on retrouve parmi les contrats signés par les éducateurs et animateurs une part importante de contrats courts ou atypiques (1.3.1.1). A

un deuxième niveau, on constate que les modalités d'organisation du temps de travail sont marquées par des horaires atypiques (1.3.1.2). Enfin, à un troisième niveau, les emplois dans le champ du sport et de l'animation sont marqués par de faibles niveaux de rémunération (1.3.1.3).

3.2.1. Une proportion importante de contrats précaires

Les emplois dans le champ du sport et de l'animation sont caractérisés par la fréquence de contrats de travail précaires, au sens où ceux-ci ne permettent pas une sécurisation durable des moyens d'existence des personnes qui bénéficient de ces statuts. L'étude fait le constat d'une fréquence importante de contrat à temps partiel dans le sport ; tandis que les contrats à temps partiels, s'ils sont moins fréquents, sont plus subis le secteur de l'animation (3.2.1.1). Au-delà du seul indicateur du temps partiel, la plus ou moins grande prégnance des contrats précaires dépend plus largement des métiers exercés, du statut des structures employeuses et de diplômes détenus (3.2.1.2).

3.2.1.1. Des temps partiels plus fréquents chez les éducateurs sportifs et les femmes

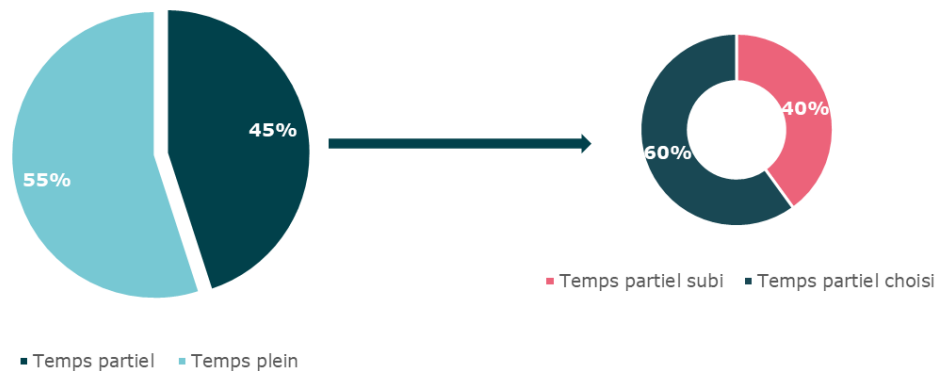
L'étude permet de confirmer l'importance des emplois à temps partiel dans le champ du sport et de l'animation. En effet, si la majorité des salariés (hors microentrepreneurs et indépendants) déclarent être à temps plein (55%), les emplois à temps partiel sont néanmoins très représentés (45%). La fréquence des temps partiels est plus ou moins importante selon les types de structures. S'ils sont peu fréquents dans les collectivités (seulement 15% des répondants déclarant exercer à temps partiel), ils sont plus répandus dans les associations (60%) et dans les entreprises (45%)⁵¹.

Une partie importante des temps partiels sont subis, en ce sens où les personnes qui en bénéficient préféreraient exercer à temps plein. En l'occurrence, parmi les salariés se déclarant à temps partiel, 40% souhaiteraient travailler à temps plein. Ces résultats sont supérieurs à la moyenne nationale⁵², ce qui tend à démontrer la forte proportion d'emplois à temps partiel contraints dans le champ du sport et de l'animation. (Graphique 31)

Graphique 31 – Part des salariés à temps plein et proportion parmi les salariés à temps partiel, de situations choisies

⁵¹ Base de données éducateurs sportifs et animateurs socioculturels, n=354

⁵² Observatoire des inégalités, « Un tiers des personnes en temps partiel souhaiteraient travailler plus », *Source données Insee 2015, 2017.*

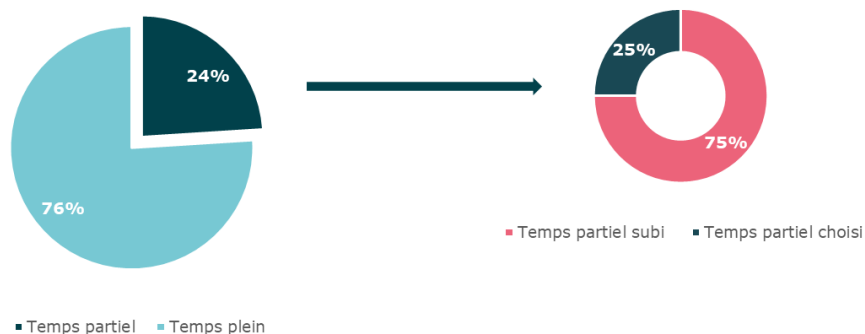


N=372 (Base animateurs et éducateurs) – Lecture : 45% des salariés sont à temps partiel, parmi ceux-ci 40% aimeraient travailler davantage

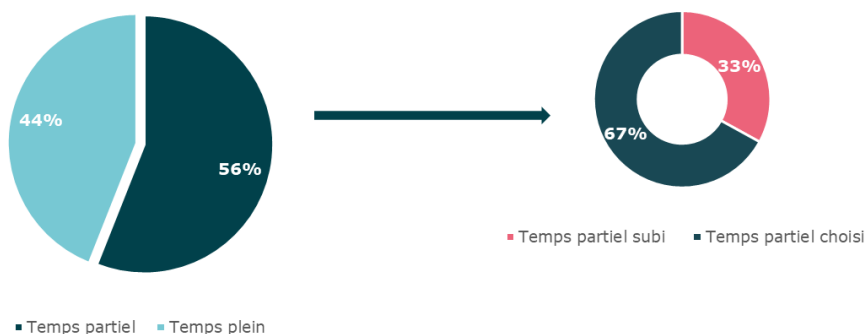
L'étude fait cependant le constat de divergences importantes selon les profils des salariés. Il apparaît d'abord que **les salariés sont plus fréquemment à temps partiel dans le champ du sport mais que celui est davantage choisi parmi ces salariés**. En effet, 23% des animateurs socioculturels sont à temps partiel contre 56% parmi les éducateurs sportifs. Parmi les 33% des salariés animateurs socioculturels à temps partiel, 75% déclarent qu'ils préféreraient exercer à temps plein contre 33% parmi 56% des éducateurs sportifs. (Graphique 32)

Graphique 32 – Part des salariés à temps partiel en fonction du métier

Animateurs socioculturels



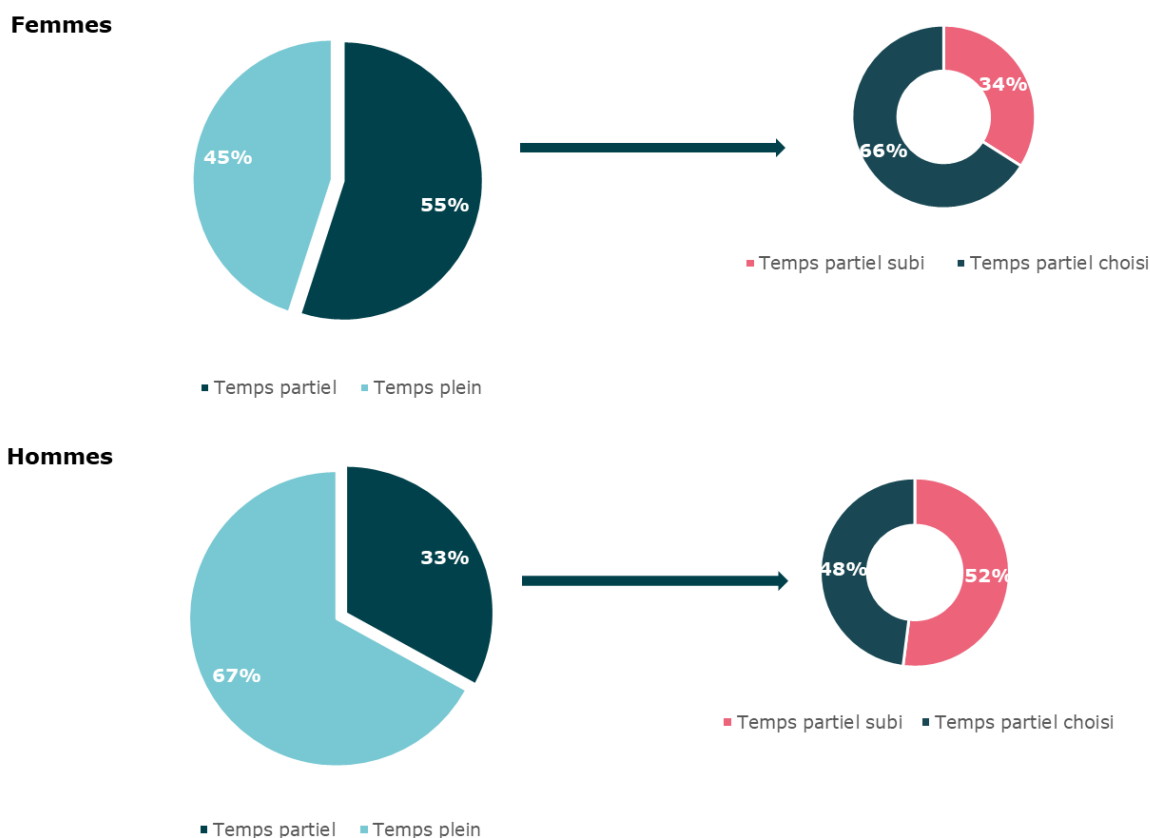
Educateurs sportifs



N=372 (Base animateurs et éducateurs) – Lecture : 56% des éducateurs sportifs sont à temps partiel, parmi ceux-ci 33% aimeraient travailler davantage

A l'image des situations d'emplois à l'échelle métropolitaine, **les femmes de l'échantillon déclarent plus fréquemment travailler à temps partiel que les hommes**. 55% des femmes exercent à temps partiel contre 33% des hommes. Néanmoins, le temps partiel est davantage considéré comme subi par les hommes que par les femmes : 52% des salariés souhaiteraient travailler plus contre 34% des salariées. Il convient néanmoins de nuancer ce constat, dans la mesure où les temps partiels sont plus rarement déclarés comme subis par les femmes que par les hommes, en raison de l'intériorisation par celles-ci de l'attribution des tâches domestiques - et notamment la garde d'enfant pour laquelle il n'existe parfois pas de solution abordable autre que de travailler moins, ce qui les incite à ne pas déclarer vouloir travailler plus⁵³. (Graphique 33)

Graphiques 33 – Part des salariés à temps partiel en fonction du métier

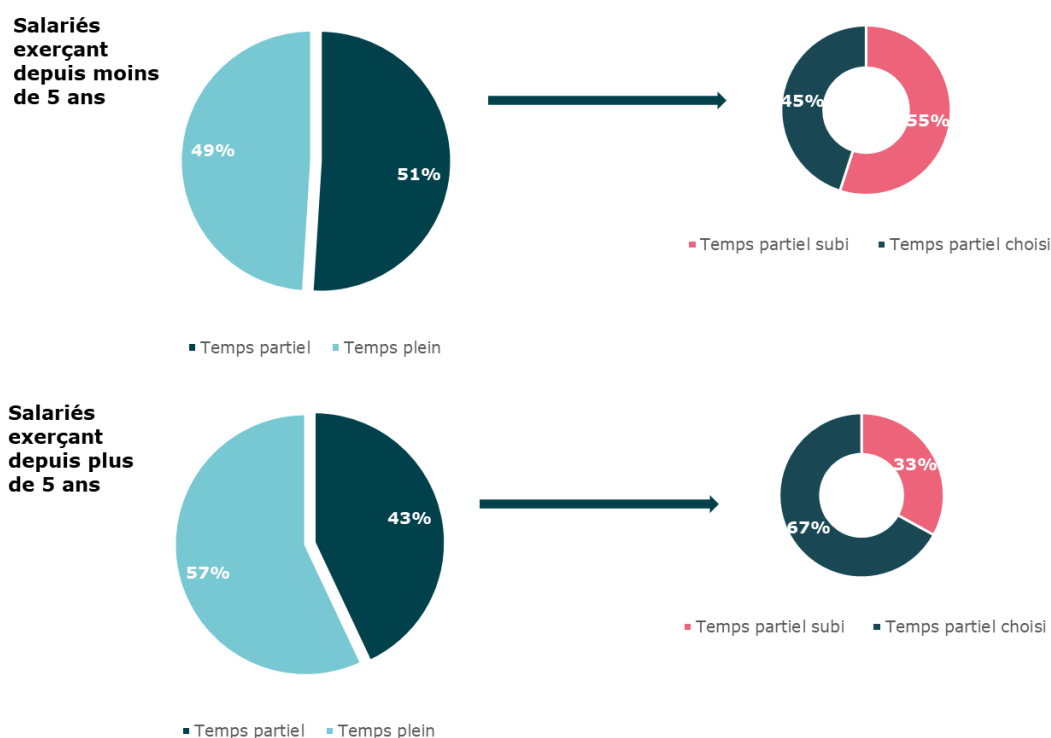


N=367 (Base animateurs et éducateurs) – Lecture : 55% des salariées sont à temps partiel, parmi celles-ci 34% aimeraient travailler davantage

⁵³ Ibid.

L'étude quantitative souligne enfin des variations importantes des modalités de temps de travail selon l'ancienneté des salariés. Les salariés rentrés récemment dans la profession sont plus fréquemment en temps partiel et déclarent plus fréquemment leur souhait de travailler davantage que les salariés avec une ancienneté plus importante. En l'occurrence, 51% des salariés qui exercent depuis moins de 5 ans sont en temps partiel contre 43% des salariés qui exercent depuis plus de 5 ans. Ces derniers sont 33% à souhaiter travailler davantage contre 55% parmi les salariés à temps partiel avec moins de 5 ans d'ancienneté. (Graphique 34)

Graphique 34 – Part des salariés à temps partiels selon l'ancienneté



N=372 (Base animateurs et éducateurs) – Lecture : 51% des salariés exerçant depuis moins de 5 ans sont à temps partiel, parmi ceux-ci 55% aimeraient travailler davantage

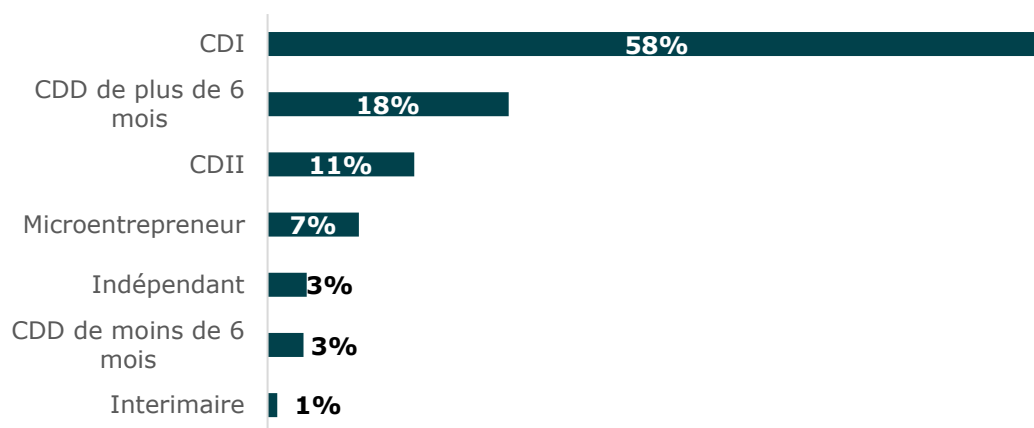
En résumé, si le temps partiel est fréquent dans le champ du sport et de l'animation, il est donc surtout représenté parmi les femmes et dans le champ du sport. Il est surtout subi par les animateurs socioculturels et les salariés rentrés récemment dans la profession.

3.2.1.2. Une variation importante de types de contrats selon les métiers, statuts des structures et diplômes

Au-delà des modalités d'organisation du temps de travail, **l'étude fait ressortir de fortes divergences des cadres contractuels dans lesquels les animateurs socioculturels et éducateurs sportifs exercent leur métier.** Or, ces situations sont plus ou moins sécurisantes selon les types de contrats. Si

le CDI demeure la norme parmi les répondants (58%), il faut souligner que cette situation s'explique par la part importante de salariés avec une ancienneté supérieure à 5 ans dans l'échantillon (69%). (Graphique 35)

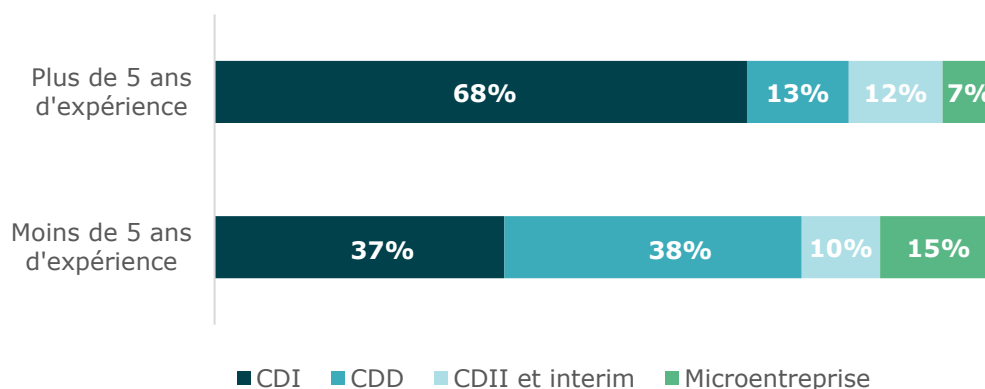
Graphique 35 – Répartition des types de contrats de travail des animateurs socioculturels et éducateurs sportifs



N=412 (Base animateurs et éducateurs) – Lecture : 58% des professionnels exercent en CDI

A cet égard, l'étude quantitative montre d'abord que **les situations contractuelles sont dépendantes de l'expérience et l'ancienneté dans ces champs d'activité**. Plus les éducateurs sportifs ou animateurs socioculturels disposent d'une expérience importante, plus leurs contrats sont sécurisants : ainsi, 68% des répondants qui ont plus de 5 ans d'expérience dans le secteur sont en CDI, contre 37% de ceux qui ont moins de 5 ans d'expérience. (Graphique 36)

Graphique 36 – Répartition des types de contrats de travail en fonction des années d'expérience

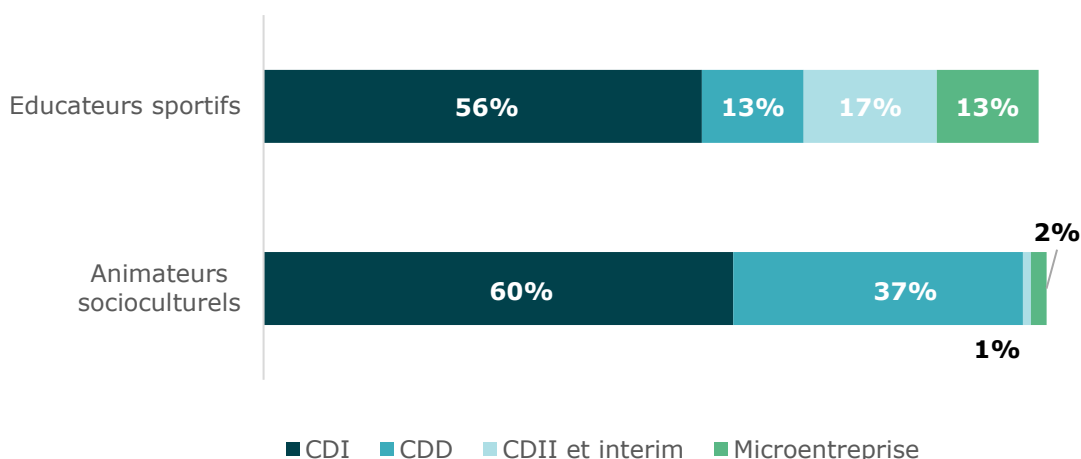


N=412 (Base animateur et éducateurs) – Lecture : 68% des professionnels avec plus de 5 ans d'expérience exercent en CDI

Concernant les types de métiers exercés, **l'étude permet d'éclairer plusieurs différences dans les contrats de travail entre les animateurs socioculturels et les éducateurs sportifs**. Si l'on constate

une part comparable de CDI parmi les animateurs et éducateurs, les CDD sont plus fréquents dans l'animation et les contrats à durée indéterminée intermittent (CDII) dans le sport. On note également une part plus importante de microentreprises et d'indépendants parmi les éducateurs sportifs. (Graphique 37)

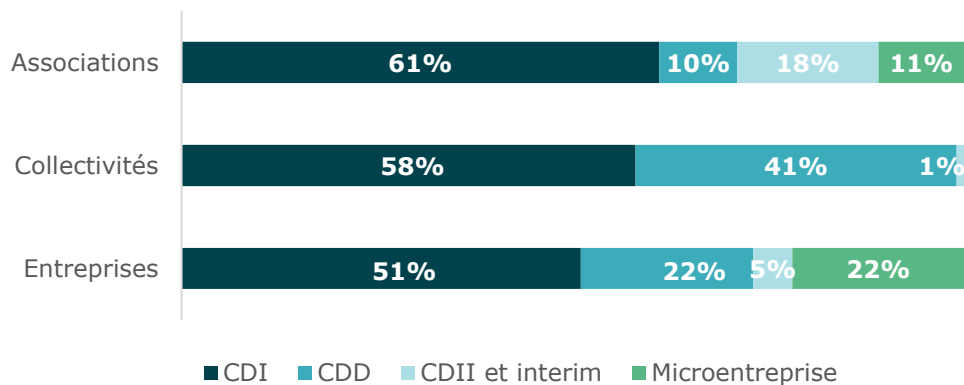
Graphique 37 - Répartition des types de contrats de travail en fonction du métier exercé



N=412 (Base animateurs et éducateurs) – Lecture : 60% des animateurs socioculturels exercent en CDI

La répartition des types d'emploi entre CDI, CDD, CDDI et microentreprise est également liée au statut des structures. D'abord, **les associations ont plus souvent recours au CDII (à 18%)** par rapport aux autres types de structures. En effet, les clubs sportifs associatifs en particulier sont nombreux à recruter sur ce modèle en raison de la saisonnalité de leur activité (activité intense lors des vacances scolaire, périodes creuses en dehors). Ensuite, les entreprises sont les structures qui font le plus appel à des microentrepreneurs et à des indépendants (à 22%). On peut faire l'hypothèse que les entreprises sont les plus concernées par le phénomène « d'ubérisation » (cf. partie 1) qui touche le champ du sport ; ce qui se traduit par une recherche de flexibilité dans le choix des professionnels et d'adaptation constante aux besoins et à la demande d'offres de sport ciblées et individualisées, et parfois par un rôle de plateforme entre les clients d'un côté et les professionnels indépendants de l'autre. On note enfin un recours très important des collectivités à des CDD (41%). La proportion importante de CDD proposé par les collectivités s'explique par le recours à des professionnels non-titulaires, *via* des vacations, dans le domaine périscolaire notamment. (graphique 38)

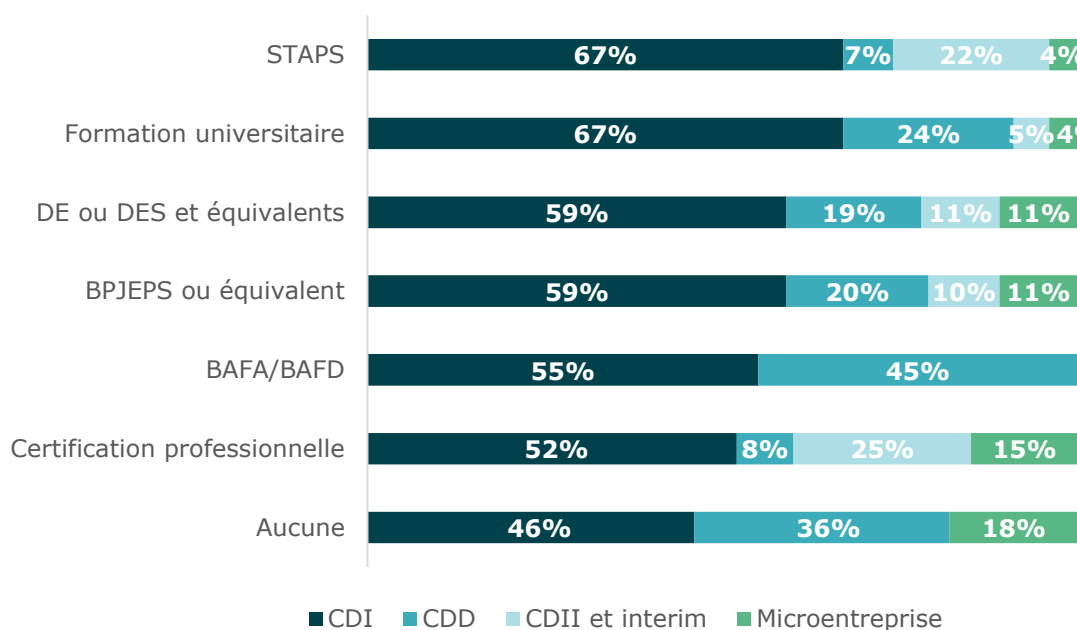
Graphique 38 - Répartition des types de contrats de travail en fonction du statut de la structure employeuse



N=412 (Base animateurs et éducateurs) – Lecture : 61% des professionnels en association exercent en CDI

Enfin, **on constate des variations importantes selon les types de diplômes**. L'étude montre que le niveau de diplôme est une ressource majeure pour accéder à des emplois sécurisants. Parmi l'ensemble des formations, les formations universitaires permettent le plus d'accéder à des emplois sécurisants : parmi les diplômés universitaires et Staps, 67% sont en CDI, contre 58% pour l'ensemble de l'échantillon. A l'inverse, les non-diplômés ou diplômés en CQP sont respectivement 46% et 52% à être en CDI. Les diplômés d'Etat, quant à eux, offre une sécurité relative puisque 59% des BP/DE/DES sont déclarés en CDI, à un niveau équivalent à l'ensemble de l'échantillon tout diplôme confondu. Autrement dit, **l'étude quantitative montre que si les diplômés d'Etat permettent d'accéder rapidement à un emploi, ils offrent des niveaux de sécurisation de l'emploi relativement plus faibles par rapport à des formations universitaires**. On remarque enfin la forte proportion de microentrepreneurs parmi les diplômés de formations courtes (15% parmi les détenteurs de CQP) et des non-diplômés, qui sont donc plus exposés à une instabilité des sources de revenus. (Graphique 39)

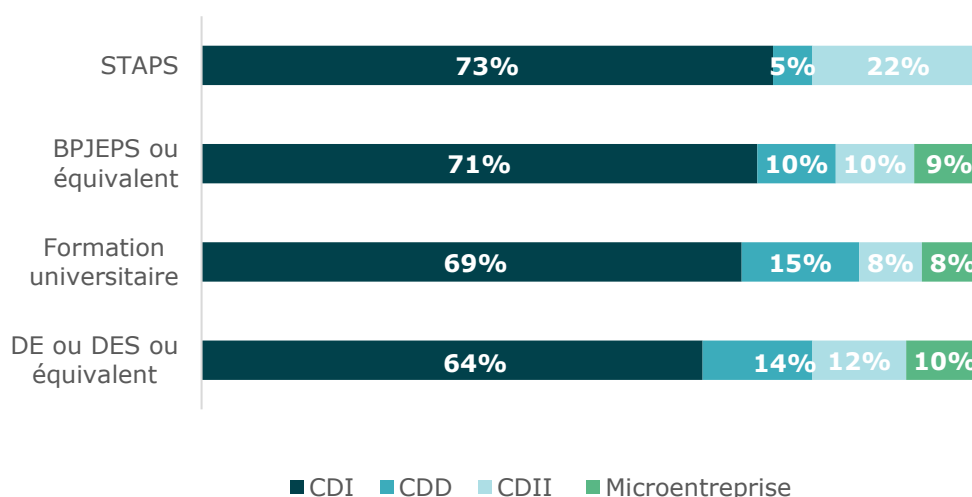
Graphique 39 – Répartition des contrats de travail en fonction des types de diplômes



N=412 (Base animateur et éducateurs) – Lecture : 59% des diplômés BPJEPS exercent en CDI

Ces constats demeurent néanmoins à nuancer dans la mesure où il existe un lien important entre le type de diplômes et l'ancienneté des animateurs et éducateurs sportifs. Ainsi, les professionnels exerçant depuis plus longtemps sont davantage représentés parmi les diplômés STAPS et les formations universitaires, ce qui pourrait expliquer leur accès facilité à des types d'emploi plus sécurisants. En isolant la variable ancienneté, c'est-à-dire en observant uniquement la situation des professionnels avec le plus d'ancienneté, on peut alors voir que le BPJEPS offre un niveau de sécurisation supérieure à la moyenne, équivalent avec le STAPS. En revanche, les formations DE/DESJEPS offre des niveaux de sécurisation plus faibles, alors même qu'il s'agit de formations de niveaux plus élevés. **A niveau d'expérience équivalent, les diplômes STAPS et BPJEPS apparaissent ainsi comme offrant le plus de garanties à la sécurité d'emploi, tandis que les DE et DES se montrent moins facilitants que ces derniers pour accéder à des CDI.** Ce décalage s'explique notamment par une plus forte présence des diplômés STAPS et BPJEPS en collectivités, où les contrats proposés sont moins précaires et où nombre d'animateurs et d'éducateurs passent des concours leur permettant d'être titularisé. En revanche, les diplômés DE/DESJEPS sont plus souvent en association et donc plus susceptibles de se voir proposer des contrats de travail plus précaires. (Graphique 40)

Graphique 40 – Comparaison des types de contrats, à niveau d'ancienneté équivalent (au moins 5 ans d'expérience), selon les diplômes



N=223 (Base animateurs et éducateurs) – Lecture : Parmi les salariés avec plus de 5 ans d'expérience, 64% des détenteurs d'un DE ou DESJEPS (et équivalents) exercent en CDI

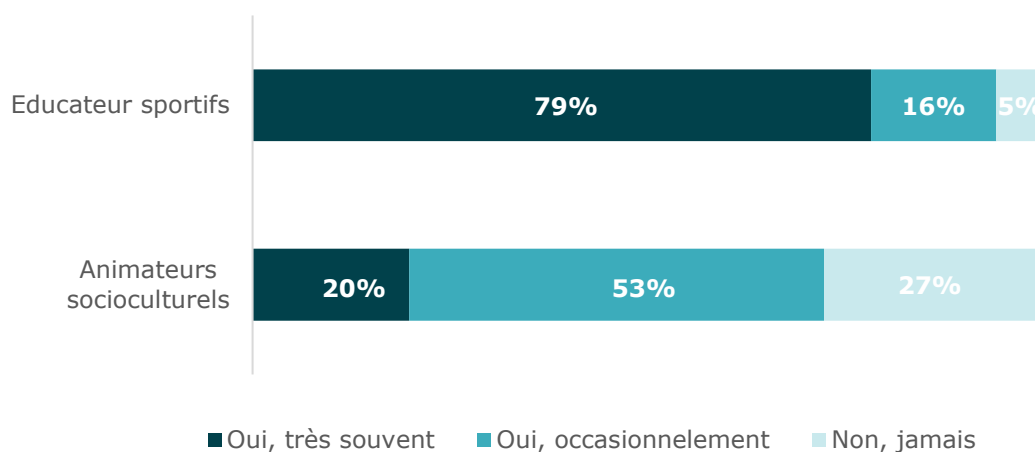
Ainsi, si les contrats de travail proposés dans le champ du sport et de l'animation socioculturelle sont souvent précaires, on observe de fortes variations selon les profils des éducateurs et des animateurs et selon les structures employeuses. Les professionnels du secteur du sport et les femmes sont plus susceptibles d'être en contrat à temps partiel ; tandis que les contrats courts et atypiques (CDDI notamment) concernent en particulier celles et ceux qui débutent dans le secteur, et qui ne détiennent pas de diplômes universitaires (de la filière Staps plus spécifiquement) ou de BPJEPS – ceux qui n'ont aucun diplôme et ceux qui ont un CQP, un BAFA ou un BAFD.

3.2.2. Des horaires atypiques

La précarité des métiers du sport et de l'animation ne se traduit pas seulement dans les types de contrats qui leur sont proposés mais aussi dans les modalités d'organisation du temps de travail dans lesquelles ils exercent leurs activités. **Celles-ci sont caractérisés dans le sport et l'animation par la fréquence des horaires atypiques**, c'est-à-dire le soir, le week-end, ou sur des périodes d'activités fractionnées dans la journée. En effet, 87% de l'ensemble des éducateurs sportifs et des animateurs socioculturels déclarent exercer occasionnellement ou très souvent sur des créneaux horaires dits atypiques. Or ce type d'horaires a une influence importante sur la vie sociale et familiale des individus et se répercutent ainsi sur l'appréciation de leurs conditions de travail.

De fortes variations en fonction des métiers sont constatées : **les éducateurs sportifs exercent beaucoup plus souvent dans le cadre d'horaires atypiques que les animateurs socioculturels**. Parmi les éducateurs sportifs, 79% déclarent exercer très souvent le soir ou le week-end contre 21% parmi les animateurs socioculturels. (Graphique 41)

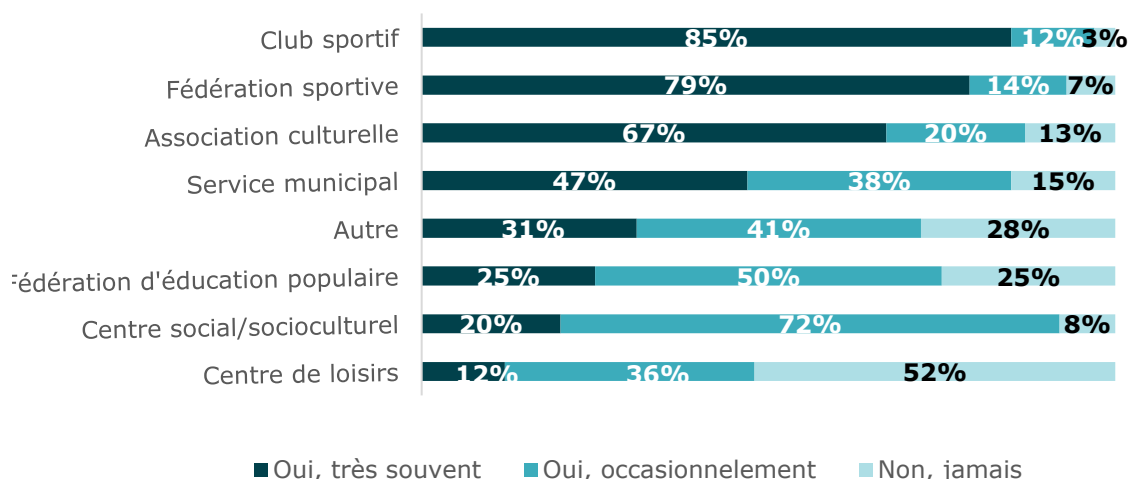
Graphique 41 – Répartition de la fréquence des horaires atypiques en fonction du métier



N=412 (Base animateurs et éducateurs) – Lecture : 79% des éducateurs déclarent très souvent exercer dans le cadre d'horaires dit « atypiques » (le soir ou le week-end)

Les éducateurs sportifs exerçant dans les clubs sportifs sont les plus confrontés par des horaires atypiques : 85% déclarent exercer très souvent à ce type d'horaires. A l'inverse, les éducateurs et animateurs exerçant dans les centres de loisirs exercent moins fréquemment sur ces types de créneaux horaires (seulement 12%).

Graphique 42 – Répartition de la fréquence des horaires atypiques en fonction du métier



N=412 (Base animateurs et éducateurs) – Lecture : 85% des professionnels en club sportif déclarent très souvent exercer dans le cadre d'horaires dit « atypiques » (le soir ou le week-end)

La fréquence des horaires atypiques parmi les professionnels du sport et de l'animation peut s'expliquer par les contextes dans lesquels se déploient leurs activités. Concernant le secteur du sport, dans les clubs sportifs, les associations culturelles et les services municipaux, l'accueil du public sur les temps de loisirs, qui ont généralement le lieu le soir ou le week-end, explique logiquement l'importance de ces créneaux horaires (cf. partie 1).

Concernant le secteur de l'animation, les horaires le week-end et le soir sont moins fréquents car le public est surtout composé d'enfants, d'adolescents et de jeunes adultes. Si cela explique la fréquence moins importante d'horaires dits atypiques, cela ne signifie pas pour autant que les horaires d'activité dans ces structures correspondent à des créneaux ordinaires de travail. Dans les centres de loisirs et les Accueils Collectifs de Mineurs (ACM), les journées de travail sont en effet souvent fractionnées entre plusieurs créneaux au sein d'une même journée, bien que les animateurs exercent des contrats à temps plein. Un directeur d'un service jeunesse qui gère plusieurs ACM revient sur les conditions particulières d'emploi des animateurs socioculturels.

« Même pour ceux qui sont à temps plein, [les horaires] sont morcelés. C'est 7h30-8h30, 11h30-13h30, 16h30 – 19h. Le mercredi c'est 9h30 mais c'est l'ouverture ou la fermeture. On est sur des emplois du temps où avoir une vie de famille ce n'est pas simple » (Patrice, Directeur, Direction Jeunesse d'une commune, 94)

Au-delà de ces formes visibles d'horaires atypiques, **les métiers du sport et de l'animation sont également caractérisés par des formes de travail invisibles qui peuvent être difficilement comptabilisés dans les créneaux horaires officiels dans lesquels ils exercent.** En effet, certains temps nécessaires au développement de projets ou d'activités – temps de préparation, temps de bilan et d'évaluation de séances – sont rarement pris en compte. Le temps légal de travail, correspondant à l'animation de l'activité avec les publics, peut parfois recouvrir qu'une partie du travail effectif réalisé par les professionnels. A cet égard, un directeur de service Jeunesse revient sur l'importance du « travail bénévole » réalisé par les animateurs socioculturels dans le cadre de leurs missions.

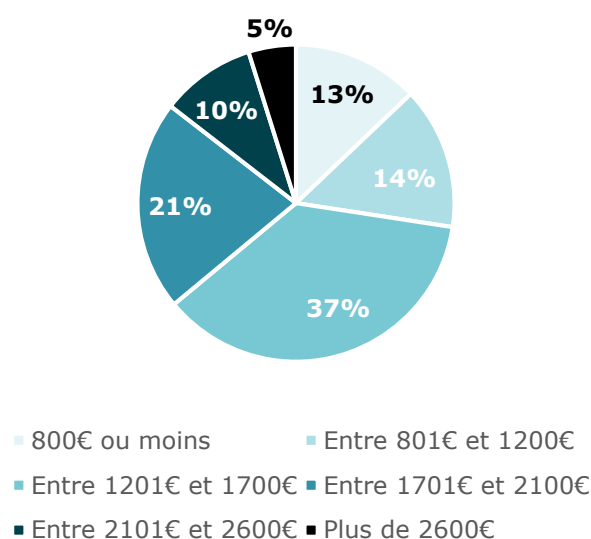
« [Dans l'animation] on demande aux gens de travailler bénévolement. (...) Avant d'arriver ici, j'ai fait 5 autres communes différentes. Dans celles-ci, les animateurs sont payés quand ils sont face aux enfants, mais on va demander à l'animateur quand il arrive, qu'il arrive préparé. C'est un travail invisible, qui est fait à son domicile. »
(Patrice, Directeur, Direction Jeunesse d'une commune, 94)

Ces différentes formes d'horaires atypiques (horaires fractionnés, horaires le soir et le week-end), cumulés à des conditions contractuelles peu sécurisantes, peuvent contribuer à fragiliser les conditions d'existence des professionnels du sport et de l'animation. C'est d'autant plus marquant dans la mesure où les niveaux de rémunération peinent à compenser ces conditions délicates d'exercice du métier.

3.2.3. Des niveaux de rémunération faibles

En Île-de-France en 2015, le revenu médian disponible est de 22 639€, soit environ 1 887€ net par mois⁵⁴. Le revenu d'activité, qui comprend uniquement les rémunérations liées à une activité est quant à lui de 1667€ net par mois⁵⁵. **L'enquête quantitative montre que l'ensemble des revenus déclarés des éducateurs sportifs et animateurs socioculturels sont fréquemment en deçà de ces médianes.** Ainsi, 64% des répondants déclarent ainsi un revenu total inférieur ou égal à 1700€ net par mois. Autrement dit, les revenus des éducateurs et animateurs sont le plus souvent plus faibles que la moitié de la population francilienne (graphique 43).

Graphique 43 - Répartition des revenus des animateurs et éducateurs sportifs



N=372 (Base animateurs et éducateurs) – Lecture : 37% des professionnels déclarent un revenu mensuel net total compris entre 1201€ et 1700€

⁵⁴Insee-DGFIP-Cnaf-Cnav-CCMSA, Fichier localisé social et fiscal, 2019

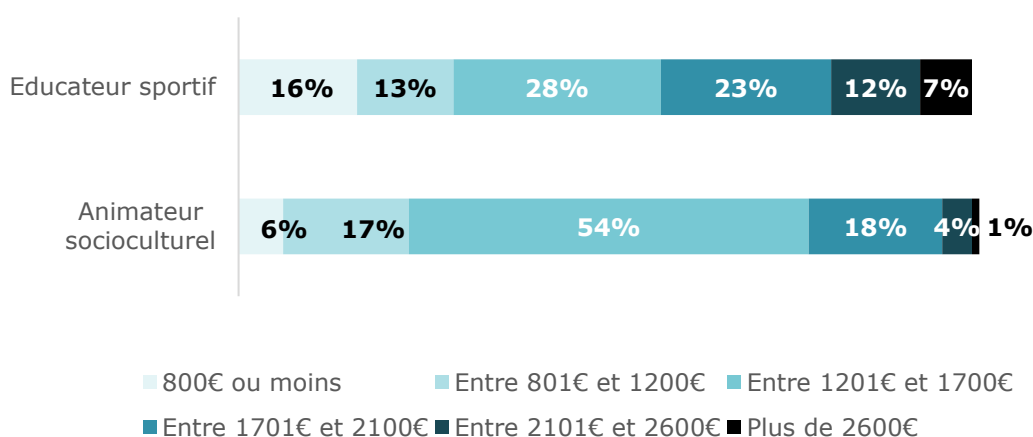
⁵⁵ Insee, 2015

On observe néanmoins des variations de ces niveaux de rémunération en fonction des secteurs d'activité dans lesquels les éducateurs sportifs et les animateurs socioculturels exercent (3.2.3.1), ainsi qu'en fonction de leurs caractéristiques (sexe, ancienneté, diplôme détenu) (3.2.3.2). Les aides tierces, auxquelles les professionnels ont inégalement accès, peuvent permettre de hausser le niveau de revenus perçus et de mieux sécuriser les parcours (3.2.3.3).

3.2.3.1. Des variations selon les secteurs d'activité

Ce constat global masque les disparités de niveaux de vie en fonction des secteurs d'activité. L'étude souligne en effet une différence entre le sport et l'animation socioculturelle : **alors que les rémunérations sont globalement faibles dans le secteur de l'animation, elles sont globalement plus élevées dans le sport mais avec des écarts très importants entre professionnels**. Les revenus apparaissent en effet plus dispersés parmi les éducateurs sportifs : 19% ont des revenus globaux supérieurs à 2100€, 29% inférieur 1200€ contre respectivement 5% et 23% dans l'animation. Parmi les animateurs socioculturels, la majorité (54%) ont un revenu compris entre 1201€ et 1700€ (graphique 44).

Graphique 44 – Niveaux de rémunération en fonction du métier exercé

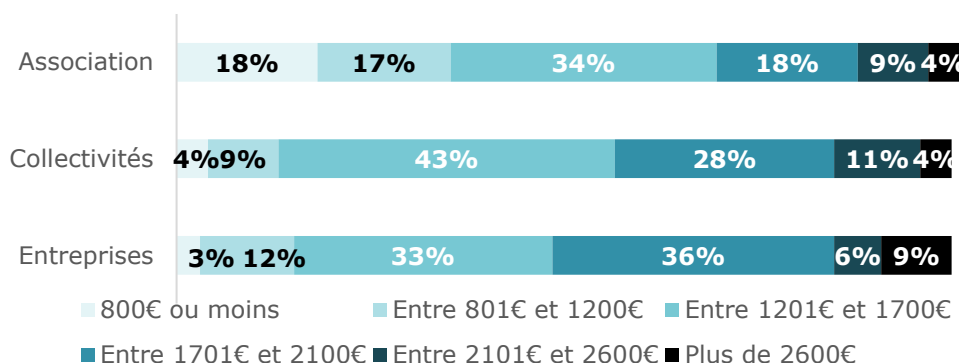


N=372 (Base animateurs et éducateurs) – Lecture : Parmi les éducateurs sportifs, 29% ont un revenu net mensuel inférieur ou égal à 1200€ contre 13% des animateurs socioculturels

L'étude révèle par ailleurs des différences importantes selon les statuts des structures dans lesquels les animateurs socioculturels et éducateurs sportifs sont en activité : **les niveaux de rémunérations sont plus importants dans les entreprises et plus faibles dans les associations et les collectivités**. Ainsi, 69% des répondants qui exercent en collectivité gagnent moins de 1200€ nets par mois, contre 48% de ceux qui travaillent en entreprise. Tandis que les rémunérations plus faibles en association peuvent s'expliquer par la fréquence des temps partiels dans ces structures (cf. 1.2.1.1), les niveaux de rémunérations en collectivité sont davantage liés au statut d'agent de la fonction publique, qui présente souvent des revenus inférieurs à activité égale par rapport à d'autres secteurs, comme en témoigne

plusieurs directeurs de service jeunesse et un responsable d'un centre social municipal dans le volet qualitatif de l'étude⁵⁶. (Graphique 45)

Graphique 45 – Niveaux de rémunération en fonction de la structure employeuse



N=372 (Base animateurs et éducateurs) – Lecture : Parmi les professionnels en association, 35% ont un revenu net mensuel inférieur ou égal à 1200€

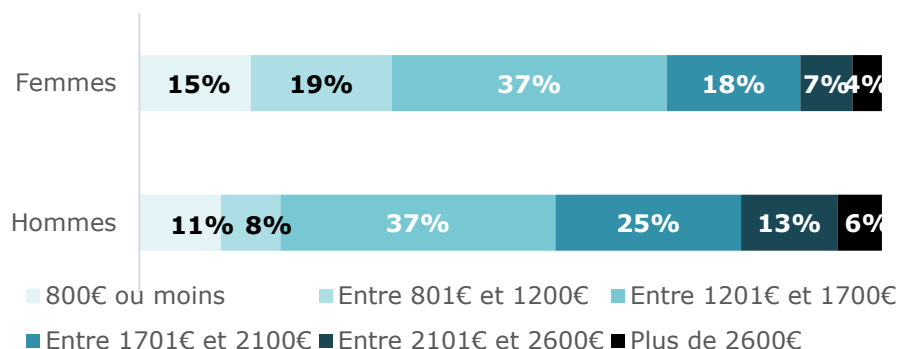
3.2.3.2. Des variations selon les profils des professionnels

L'étude souligne ensuite des variations importantes selon les caractéristiques des professionnels, en plus précisément en fonction de leur sexe, de leur ancienneté, et du type de diplôme qu'ils détiennent.

On note tout d'abord de fortes variations de revenus selon le sexe : **les femmes ont un revenu mensuel en moyenne inférieur aux hommes**. Tandis que 44% des hommes ont un revenu total mensuel supérieur à 1700€, ce n'est le cas que pour 29% des femmes de l'échantillon (graphique 46). Cet écart s'explique en partie par la part plus importante d'emplois à temps partiels parmi les femmes, qui peut expliquer des revenus moins conséquents que les hommes qui sont à temps partiel.

Graphique 46 – Niveaux de rémunération en fonction du sexe

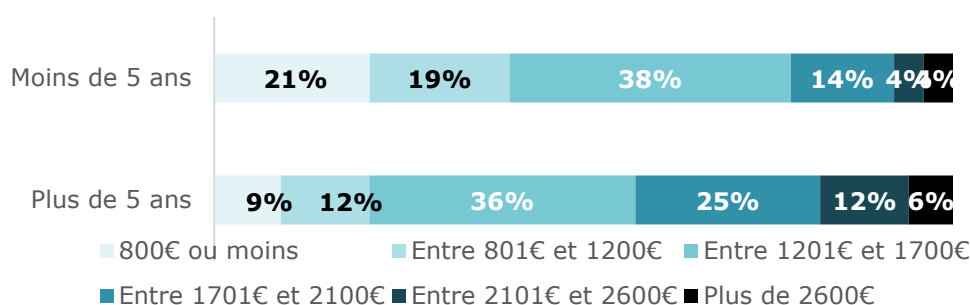
⁵⁶ Entretien avec Thierry, Directeur, Direction Jeunesse et Sports d'une commune, 94 et Patrice, Directeur, Direction Jeunesse d'une commune, 94



N=372 (Base animateur et éducateurs) – Lecture : Parmi les femmes, 30% ont un revenu net mensuel inférieur ou égal à 1200€ contre 19% des hommes

Ensuite, les rémunérations varient selon l'ancienneté. **Les profils entrés les plus récemment dans la profession d'éducateur ou d'animateur sont les plus confrontés à des niveaux de rémunération faibles.** Seulement 22% des salariés avec moins de 5 ans d'ancienneté ont un revenu supérieur à 1700€ (graphique 47). Là encore, l'importance des temps partiels et des contrats atypiques parmi les éducateurs sportifs et les animateurs socioculturels jouissant de peu d'expérience est un élément d'explication de ces écarts de rémunération avec ceux qui ont plus de 5 ans d'expérience dans leur secteur.

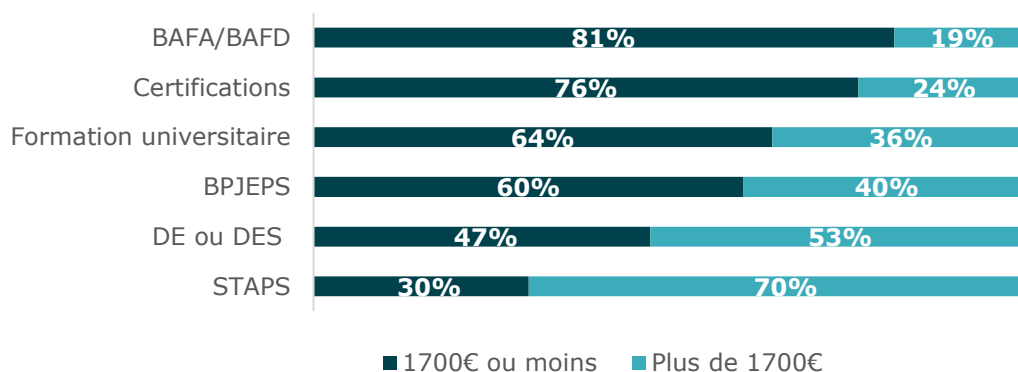
Graphique 47 - Niveaux de rémunération en fonction du métier exercé



N=372 (Base animateurs et éducateurs) – Lecture : Parmi professionnels avec plus de 5 ans d'ancienneté, 11% ont un revenu mensuel total inférieur ou égal à 1200€ contre 40% des professionnels avec moins de 5 ans d'ancienneté

Enfin, les niveaux de revenus sont également liés aux types de diplômes. A ancienneté égale, l'étude montre que **les niveaux de rémunération sont globalement plus élevés pour les diplômés d'Etat et pour les STAPS**, par rapport aux personnes ne disposant d'aucun diplôme ou certification, ou détenant un CQP, un BAFA, un BAFD ou encore une formation universitaire autre que STAPS. Ainsi, **les formations d'Etat garantissent des niveaux de rémunération équivalents sinon supérieurs à des formations universitaires autre que STAPS.** Notons néanmoins que la formation STAPS semble garantir un revenu d'activité supérieur aux diplômés d'Etat, même lorsque ceux-ci sont de niveaux équivalents (DE ou DESJEPS). En effet, seulement 54% des DEJEPS déclarent un revenu total supérieur à 1700€ net (graphique 48)

Graphique 48 – Rémunérations totales déclarées selon le type de diplômes, à niveau d’ancienneté égale (plus de 5 ans)



N=253 (Base animateurs et éducateurs) – Lecture : Parmi les professionnels avec plus de 5 ans d’ancienneté, 60% des diplômés BPJEPS ont un revenu inférieur ou égal à 1700€

3.2.3.3. Des rémunérations plus ou moins sécurisantes selon l’accès à des aides tierces

Les animateurs socioculturels et les éducateurs sportifs se trouvent donc souvent en difficulté à garantir leur autonomie financière, à cause de revenus faibles - notamment en début de carrière - rapportés au coût élevé de la vie en région francilienne, particulièrement à Paris. Ces difficultés sont en effet d’autant plus prégnantes qu’une part importante de l’emploi dans le champ du sport est concentré à Paris et en proche banlieue⁵⁷, impliquant de trouver des solutions de logement onéreuses à proximité.

Ces rémunérations faibles jouent néanmoins différemment sur les niveaux de précarité. L’étude qualitative montre que **sans l’aide matérielle de leur proches ou des aides sociales (logement social), de nombreux professionnels parviendraient difficilement à subvenir à leurs besoins avec le seul revenu de leur activité**. La faiblesse des rémunérations dans le champ du sport et de l’animation conduit alors ces professionnels à s’appuyer sur des solidarités familiales et des aides sociales pour pouvoir sécuriser leurs situations (encadré 5).

Encadré 5 – Les difficultés financières des éducateurs sportifs et la nécessité du recours à des aides

« Actuellement, je suis autour de 1100€. Je suis hébergé chez mes parents... en termes de revenus, c’est très juste. » (Bastien, 30 ans, éducateur sportif multi-structures en CDD et vacations, BPJEPS APT, 91)

⁵⁷ IRDS, « Le sport gisement d’activités et d’emplois », *Les dossiers de l’IRDS*, 2016, n° 35.

« Je suis à un peu moins de 1400€. Je vis [à Paris] chez mes parents. J'ai l'avantage d'habiter très près [du lieu de travail]. La vie sur Paris est chère, surtout si je veux rester dans le secteur. J'aimerais partir mais il faut trouver des bonnes conditions de coloc : mon rythme de vie, mes sorties, je devrais mettre une petite croix dessus. » (Jordan, 23 ans, éducateur sportif dans une association sportive en CDI, BPJEPS SC, 75)

« Je suis en HLM, j'ai de la chance d'avoir un loyer peu élevé alors que je suis aux portes de Paris. Si je n'avais pas ça, je ne pourrais pas vivre. Mon loyer est à 350 euros là où je suis, donc je devrais doubler mon salaire et il y passerait [dans le loyer]. » (Rodolphe, 38 ans, conseiller technique dans un comité départemental en CDI, master STAPS APA, 75)

Ainsi, selon que les professionnels ont accès à des aides et des solidarités diverses en complément de leur revenu (accès à un logement gratuit grâce à la famille, sources de revenus de leurs conjointe ou conjoints, aides sociales) l'apport d'un revenu par leur activité professionnelle va être plus ou moins sécurisante.

Les conditions de travail dans le champ du sport et de l'animation socioculturelle sont donc marquées par différentes formes de précarité. Ces formes de précarité se déclinent en plusieurs indicateurs (temps partiel, contrat court ou atypique, horaires atypiques, faibles niveaux de rémunération), qui peuvent se cumuler et fragiliser les situations socioéconomiques d'éducateurs sportifs et d'animateurs socioculturels (tableau 7). On notera que **si les diplômes d'Etat ne permettent pas d'accéder aux niveaux de sécurisation permis par les formations universitaires (DUT carrières sociales, STAPS), ils limitent tout de même les risques de précarité auxquels sont exposés les éducateurs et animateurs.**

Tableau 7 – La variation des risques de précarité auxquels sont exposés les animateurs et éducateurs, en fonction de leurs caractéristiques et des caractéristiques de leur emploi

	TEMPS PARTIEL / CONTRAT COURT OU ATYPIQUE	HORAIRES ATYPIQUES	FAIBLE REMUNERATION
<i>Les plus exposés</i>	*Les éducateurs sportifs *Les femmes *Ceux qui débutent dans le secteur *Ceux qui n'ont aucun diplôme, ou qui ont un CQP, un BAFA ou un BAFD	*Les éducateurs sportifs *Ceux qui exercent en club sportif	*Les animateurs socioculturels *Les femmes *Ceux qui débutent dans le secteur *Ceux qui n'ont aucun diplôme, ou qui ont un CQP, un BAFA ou un BAFD

			*Ceux qui exercent en association ou en collectivité
<i>Les moins exposés</i>	*Les animateurs socioculturels *Les hommes *Ceux qui ont plus de 5 ans d'expérience *Ceux qui ont suivi une formation universitaire, en particulier de la filière STAPS, et ceux qui ont un diplôme d'Etat	*Les animateurs socioculturels *Ceux qui exercent en centre de loisirs	*Les éducateurs sportifs *Les hommes *Ceux qui ont plus de 5 ans d'expérience *Ceux qui ont des diplômes de la filière STAPS ou des diplômes d'Etat *Ceux qui exercent en entreprise

Néanmoins, alors qu'on aurait pu s'attendre à une perte d'attractivité de ces métiers en raison de ces conditions difficiles, on constate que les métiers de l'animation sont encore perçus comme un secteur attractif. Cette attractivité se comprend à l'aune du rapport affectif au travail qu'ont les animateurs socioculturels et des éducateurs sportifs : bien que contraint, l'emploi y est souvent perçu comme attrayant.

3.3. Un rapport au travail ambivalent dans l'animation socioculturelle et le sport

L'étude montre que les animateurs socioculturels et les éducateurs sportifs développent un rapport ambivalent à leur métier. Si celui-ci est très souvent valorisé et perçu comme un métier qui s'exerce par passion, avec un fort sentiment d'utilité sociale (3.3.2.1), il est également perçu comme contraignant à plusieurs niveaux, particulièrement sur le long-terme (3.3.2.2).

3.3.1. Un métier attractif : la passion et sentiment d'utilité sociale des métiers du sport et de l'animation socioculturelle

En dépit de l'étendue des formes de précarité dans les conditions de travail des animateurs socioculturels et des éducateurs sportifs, la perception du métier d'animateur et/ou d'éducateur est plutôt positive parmi les enquêtés. Ces activités professionnelles sont perçues comme la possibilité d'allier à la fois passion et travail (3.3.1.1), tout en étant adapté avec les habitudes et styles de vie des professionnels qui l'exercent, en particulier des jeunes et des profils artistiques (3.3.1.2).

3.3.1.1. Un métier perçu au croisement de passion et d'utilité sociale

Les motifs d'entrée dans les métiers d'animateur socioculturel et d'éducateur sportif **relèvent souvent de l'adéquation entre une passion et une activité professionnelle. Plusieurs cas de figures peuvent être observés.**

Dans le secteur du sport, **l'activité d'éducateur sportif est souvent choisie parce qu'elle permet de prolonger une activité de loisirs, souvent vécue comme une « passion », dans un cadre professionnel.** A cet égard le fait qu'une part importante de professionnels aient été bénévoles précédemment dans leurs structures, témoignent **de l'enchevêtrement entre la participation à des activités de loisirs ou sportives et le souhait d'exercer dans ce cadre professionnel.** Ces situations se retrouvent fréquemment parmi les animateurs et éducateurs rencontrés, en particulier pour des éducateurs sportifs qui ont pratiqué leur discipline en compétition.

« Je joue au club de hand depuis que j'ai 13-14 ans, j'étais capitaine de mon équipe, très impliqué et j'aidais de temps en temps. En fait, il recherchait un éducateur et comme il savait que je voulais aller vers le parcours sportif, ils m'ont pris direct en CDI, du jour au lendemain avec un Emploi d'avenir sur 3 ans » (Jordan, 23 ans, éducateur sportif dans une association sportive en CDI, BPJEPS SC, 75)

Pour d'autres éducateurs sportifs, ce secteur professionnel permet également de traduire en pratique une volonté d'engagement et de contribution à des activités socialement utiles, notamment auprès de publics en situation de vulnérabilité (par exemple pour public handicapé dans le cadre du sport adapté⁵⁸, ou avec des publics avec des problèmes de santé dans le cadre des activités sport-santé⁵⁹).

Dans le secteur de l'animation socioculturelle, la satisfaction résulte plus spécifiquement de la **démarche jugée utile d'accompagnement social de publics, souvent fragilisés**, qui est au cœur du métier d'animateur socioculturel ; mais aussi de **l'enrichissement culturel qui leur est permis par le contact avec les publics** qu'ils fréquentent. Sur ce dernier point, une animatrice d'arts plastiques, artiste-peintre, explique ainsi comment cette activité professionnelle secondaire auprès d'enfants dans une MJC lui permet de développer sa pratique artistique, de manière complémentaire :

« Je ressens vraiment le besoin de retransmettre ce que j'apprends et ce que je sais à un public jeune. Et puis c'est un échange car je transmets mais je reçois beaucoup. Quand on est peintre on est assez solitaire, donc c'est un lieu où il y a des échanges, du partage de savoir, des opportunités de projet et de rencontres aussi. Ça c'est très important pour moi, c'est une opportunité d'avoir un lieu social. » (Stéphanie, 40 ans, animatrice en arts plastiques dans un centre d'animation en CDI temps partiel, Bac+5 commerce, 75)

⁵⁸ Entretien avec Rodolphe, 38 ans, conseiller technique dans un comité départemental en CDI, master STAPS APA, 75

⁵⁹ Entretien avec Pauline, 25 ans, coach sportive microentrepreneuse, master STAPS, 95

Ainsi, ces métiers, malgré des rémunérations faibles et des conditions d'exercice parfois pénibles, sont vécus comme des engagements et comme étant source d'utilité sociale par les professionnels du sport et de l'animation socioculturelle.

3.3.1.2. Des caractéristiques attractives pour les jeunes et les artistes

Au-delà de l'adéquation de ces activités avec une vocation d'utilité sociale, ces activités professionnelles sont également perçues positivement en raison des caractéristiques des emplois, qui peuvent correspondre aux attentes et besoins des professionnels.

Tout d'abord, **ces métiers sont perçus comme relativement accessibles** pour des jeunes, en particulier pour des profils peu diplômés, en reprise d'étude ou qui ont suivi des parcours scolaires difficiles. Un éducateur sportif, qui a arrêté ses études après le bac et vécu de « *boulots à droite et à gauche* », explique ainsi comment travailler dans le sport a pu constituer une opportunité, en raison de l'accessibilité de la formation pour son profil.

« J'ai toujours aimé le sport et être au contact avec les enfants. Après moi je ne faisais rien, j'ai arrêté l'école après le bac, j'ai eu un an ou deux où je faisais des petits boulots à droite à gauche mais rien de concret. J'ai un peu regardé ce qui pouvait m'intéresser au niveau du sport. Et j'ai entendu parler de cette formation sur Internet. Je me suis renseigné et je me suis lancé. » (Bastien, 30 ans, éducateur sportif multi-structures en CDD et vacations, BPJEPS APT, 91)

Ensuite, les **horaires atypiques, évoqués précédemment, peuvent paradoxalement** convenir aux rythmes de vie de certains profils, particulièrement pour des jeunes en début de carrière. Un éducateur sportif explique ainsi comment des horaires décalés dans l'après-midi et le week-end peuvent lui convenir en lui permettant de profiter pleinement de ces matinées.

« Pouvoir commencer à 14h, sachant que j'aime bien faire des grasses matinées c'est plutôt une bonne chose. (...) Je ne me plains pas, je trouve que c'est un bon rythme de vie, surtout pour mon âge. » (Jordan, 23 ans, éducateur sportif dans une association sportive en CDI, BPJEPS SC, 75)

Enfin, **les caractéristiques de ces métiers**, et notamment la possibilité de les exercer en tant qu'activité secondaire, **les rend particulièrement attractifs pour des profils qui exercent d'autre part des activités peu rémunératrices**. C'est particulièrement le cas pour des personnes, à l'instar de Stéphanie qui exercent des activités artistiques par ailleurs, et qui trouvent dans l'activité d'animatrice un complément de revenus permettant de stabiliser leurs situations financières souvent précaires.

« Chez les peintres, chez les artistes arts-plastiques, je connais que ça. Il y a que des gens qui ont leur propre activité créatrice et qui donne des ateliers ou des stages à côté. » (Stéphanie, 40 ans, animatrice en arts plastiques dans un centre d'animation en CDI temps partiel, Bac+5 commerce, 75)

Ainsi, **paradoxalement les formes de précarité du métier, peuvent constituer pour certains animateurs qui débutent des facteurs d'attractivité du métier**. Néanmoins, cela semble jouer surtout à court-terme, comme lorsque cette situation n'est pas envisagée sur plusieurs années.

Bien que l'utilité et l'attractivité de métiers d'animateur socioculturel et d'éducateur sportif sont largement valorisées par ceux qui les exercent, l'engagement dans ces activités peut s'accompagner d'effets pervers : demande de sur-implication, limites floues entre vie privée et vie professionnelle, etc. Ainsi, si le métier d'animateur ou d'éducateur est perçu de manière attractive, l'engagement à plus long-terme peut également générer une forme d'usure. Les conditions d'exercice à plus long-terme sont ainsi souvent vécues comme des contraintes qui pèsent sur les parcours professionnels et personnels des éducateurs et animateurs.

3.3.2. Des conditions d'exercice perçues comme contraignantes à plus long terme

En même temps que les métiers d'éducateur et d'animateur sont valorisés, les conditions dans lesquelles ils s'exercent sont souvent vécues sur le mode de la contrainte, particulièrement lorsqu'il est exercé sur une longue période. Les formes de précarité évoquées ci-dessus, si elles sont tolérées en début de carrière, sont en effet souvent désapprouvées à plus long-terme. Ceci s'explique pour plusieurs raisons.

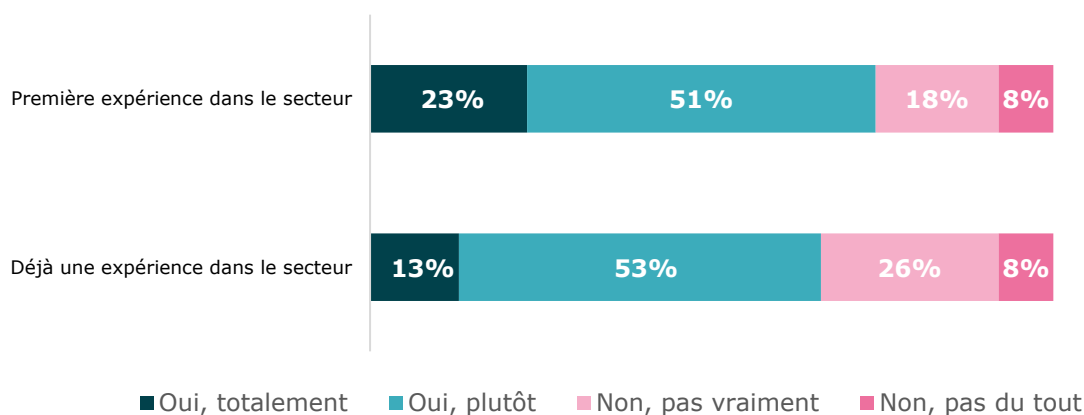
3.3.2.1. Les modalités d'organisation du temps de travail comme entrave au développement de projets personnels

Il est d'abord possible que **les modalités du temps de travail (horaires atypiques, multiactivité) des emplois du sport et l'animation** soient perçus comme contraignants à plus long-terme car ceux-ci entravent les possibilités de s'engager dans des **projets personnels**, et en particulier de construction d'une vie de famille. Ainsi, les éducateurs sportifs, et en particulier les plus jeunes, évoquent fréquemment le caractère transitoire de leur activité en raison de l'incompatibilité avec le développement de projets personnels.

« Les vacances c'est bien quand on est jeune mais on arrive à un certain âge où il faut prendre son indépendance, parce qu'il y a des projets qui se construisent. Et sans CDI par exemple prendre un appartement, c'est impossible. » (Bastien, 30 ans, éducateur sportif multi-structures en CDD et vacations, BPJEPS APT, 91)

On remarque que parmi les plus insatisfaits des conditions d'organisation du temps de travail, on retrouve plus fréquemment des professionnels pour qui l'activité d'éducateur sportif ou d'animateur socioculturelle n'est pas l'activité principale. En effet, cela tend ainsi à confirmer que les contraintes des modalités d'organisation du temps sont moins bien tolérées à mesure que les professionnels cumulent différentes expériences dans leur secteur respectif : 34% de ceux qui ont plusieurs expériences dans le secteur ne sont pas satisfaits de l'organisation de leur temps de travail, contre 26% de ceux dont c'est la première expérience. (Graphique 49)

Graphique 49 – « Diriez-vous que l’organisation de votre temps de travail est satisfaisante (créneaux horaires, durée de temps de travail) », en fonction de l’expérience antérieure dans le secteur du sport et/ou de l’animation



N=407 (Base animateurs et éducateurs) – Lecture : Parmi les professionnels qui ont déjà une expérience antérieure dans le secteur, 34% ne sont pas satisfaits de l’organisation de leur temps de travail

3.3.2.2. Une insatisfaction des rémunérations proposées très répandue

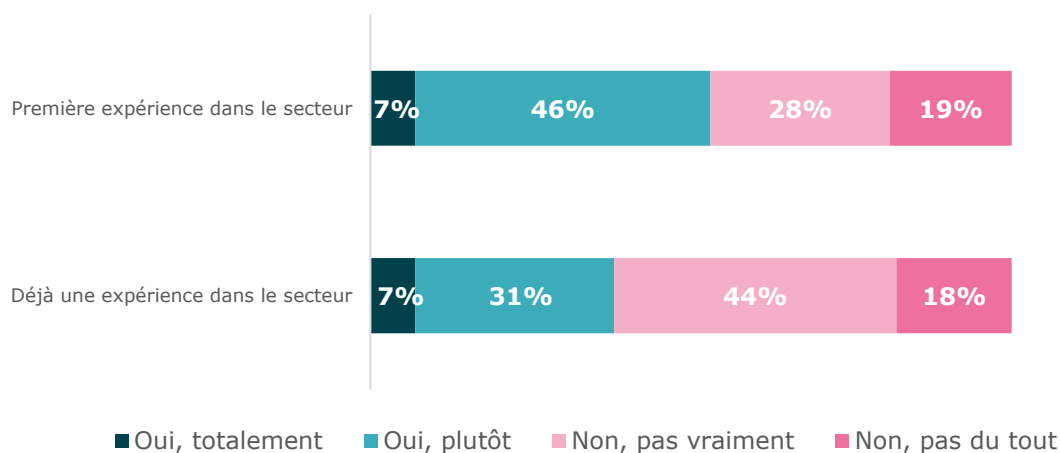
Ensuite, **l’insatisfaction sur les rémunérations et leurs évolutions** est une seconde raison qui participe à dévaloriser ces métiers à plus long-terme. Ces rémunérations, souvent faibles (cf. partie 3.2.3) sont souvent perçues comme largement en décalage par rapport à des professions avec des responsabilités équivalentes. Un animateur socioculturel d’une MJC, qui a eu plusieurs expériences précédentes, notamment dans des EHPAD, explique comment il perçoit l’inadéquation entre l’investissement dans son travail et le niveau de rémunération qui lui est attribué.

« Pour les horaires qu’on fait, le job qu’on fait on n’est pas assez payé. (...) J’ai vu mon salaire augmenter [avec le nouveau poste] donc pour moi c’est une évolution mais c’est vrai que vu la quantité de travail qu’il y a ça devrait être plus normalement. »
(Robin, 25 ans, animateur socioculturel dans un centre social en CDI, BPJEPS AS, 77)

L’insatisfaction concernant la rémunération est très répandue : 56% des animateurs qui sont d’accord pour dire que la rémunération qu’ils reçoivent au titre de leur activité n’est pas satisfaisante⁶⁰. On constate également que les professionnels pour qui leur activité actuelle ne constitue pas leur première expérience professionnelle sont particulièrement insatisfaits de la rémunération (à 62%), alors que c’est le cas de 47% de ceux dont c’est la première expérience dans le secteur (graphique 50). Cela peut ainsi expliquer les découragements possibles à long terme d’animateurs ou d’éducateurs qui ne perçoivent pas d’amélioration de leurs situations financières, alors qu’ils accumulent plusieurs expériences dans leur secteur.

⁶⁰ « Diriez-vous que la rémunération que vous recevez au titre de votre activité est satisfaisante ? », n=407

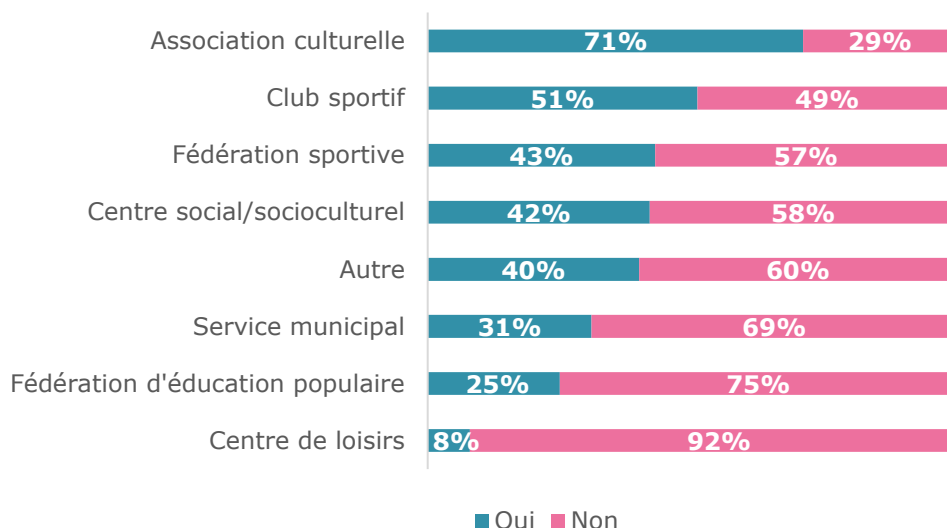
Graphique 50 – « Diriez-vous que la rémunération que vous recevez au titre de votre activité est satisfaisante ? », en fonction de l'expérience antérieure dans le secteur du sport et/ou de l'animation



N=407 (Base animateurs et éducateurs) – Lecture : Parmi les professionnels qui ont déjà une expérience antérieure dans le secteur, 56% ne sont pas satisfaits de l'organisation de leur temps de travail

L'insatisfaction liée à la rémunération diffère en fonction des types de structures dans lesquelles exercent les animateurs socioculturelles et les éducateurs sportifs. Ainsi, **ceux qui travaillent en centre de loisirs, dans le cadre de fédérations d'éducation populaire ou en service municipal sont particulièrement insatisfaits de leur rémunération**, contrairement aux professionnels exerçant en association culturelle ou en club sportif. Notons que ce sont les structures où les niveaux de rémunération sont effectivement les plus faibles : les associations et collectivités, en particulier dans les secteurs de l'animation, sont, on l'a vu, aussi les structures où les salaires proposés aux animateurs et éducateurs sont les plus bas (cf. partie 3.2.3). (Graphique 51)

Graphique 51 – « Diriez-vous que la rémunération que vous recevez au titre de votre activité est satisfaisante ? », en fonction du type de structures



N=407 (Base animateurs et éducateurs) – Lecture : Parmi les professionnels exerçant en association culturelle, 71% sont satisfaits de la rémunération qu'ils perçoivent au titre de leur activité.

3.3.2.3. La « débrouille » et le manque de reconnaissance professionnelle

Enfin, au-delà de la rémunération et des modalités d'organisation, les éducateurs sportifs et animateurs socioculturels déplorent la reconnaissance et les moyens matériels qui leur sont accordés pour exercer leur métier. Certains, pourtant satisfaits par leurs conditions de travail, évoquent par exemple l'impression de faire beaucoup avec peu de moyens et regrettent le manque de soutien dans la réalisation de leurs activités.

« En termes des horaires, ça je trouve que ça va, c'est respectable. C'est surtout l'équipe en fait, on est trop peu, sur certains projets qu'on veut lancer, sur des trucs d'envergure, on se confronte à la réalité du terrain, on n'est que trois » (Robin, 25 ans, animateur socioculturel dans un centre social en CDI, BPJEPS AS, 77)

Le manque de moyens humains pour développer des activités, les logiques « de débrouille »⁶¹, en particulier dans l'animation socioculturelle, peuvent entraîner un sentiment de manque de reconnaissance, alors même que l'utilité sociale du métier, on l'a vu, constitue une motivation forte pour exercer ces activités. Cette **situation est particulièrement prégnante pour les animateurs ou les éducateurs sportifs qui interviennent auprès de publics en vulnérabilité sociale** et qui n'obtiennent ni par le salaire, ni de la part de la société une reconnaissance par rapport à leur engagement dans leur travail.

« Il peut y avoir du découragement. Moi je me donne à fond et derrière c'est le minimum, le salaire ne suit pas. Et puis il y'a la question de la reconnaissance. Le

⁶¹ M. Réguer-Petit et M. Audran, *Analyse des besoins régionaux en personnels qualifiés dans les EHPA/EHPAD en Île-de-France: les diplômés de l'animation sociale*, op. cit.

milieu du social, ce sont des métiers d'avenir, plein de pays les mettent en avant. Alors que là [en France] quand on est éduc spé, on est payé à torcher des culs d'autistes, on fait face à des situations comme ça, et à la fin du mois on touche 1200€. (...) Quand on est professionnel du sport et qu'on gère des gamins comme ça, c'est un peu pareil, on met en place pour eux beaucoup de choses, on s'y investit, car ça fait partie de notre conviction... on est pas là pour le fric mais pour notre conviction, pour nos valeurs et c'est vrai que c'est dépitant » (Rodolphe, 38 ans, conseiller technique dans un comité départemental en CDI, master STAPS APA, 75)

Ces situations, couplées aux conditions précaires d'exercice du métier en terme de rémunération et d'organisation du temps de travail, peuvent entraîner dans un nombre de cas qu'il est difficile à estimer, des formes d'épuisements professionnels. Celles-ci peuvent conduire à des ruptures de parcours personnels, pouvant conduire à des spirales de déclassement social et de précarisation, particulièrement pour ceux qui disposent de peu de ressources sociales et d'accès à des aides extérieures ⁶².

Ce rapport ambivalent au travail des animateurs et éducateurs questionne **donc leurs perspectives professionnelles**. En effet, si les conditions de travail paraissent satisfaisantes aux premiers abords, la précarisation diffuse de ces métiers affecte largement les carrières à plus long terme. Alors que les conditions difficiles de travail sont perçues comme acceptables lors des premières années de travail, elles deviennent difficilement tolérables à plus long-terme. Ainsi, les perspectives professionnelles dans les secteurs du sport et de l'animation sont souvent incertaines.

⁶² Cette situation a pu être évoquée par des animateurs socioculturels par courriel, lors de sollicitation pour des entretiens semi-directifs

4.

Des perspectives d'évolutions incertaines

Le constat des faibles perspectives professionnelles dans le champ du sport et de l'animation et de leur caractère incertain n'est pas nouveau. En effet, trois ans après l'obtention de leur diplôme, 38% des diplômés n'exercent pas un métier dans ces champs⁶³. **L'étude réalisée permet de mieux comprendre la façon dont les animateurs socioculturels et éducateurs sportifs appréhendent leurs évolutions professionnelles et les raisons qui expliquent les difficultés à poursuivre une carrière dans ces secteurs d'activité.**

L'étude montre ainsi que la poursuite dans le métier d'animateur et d'éducateur offre des perspectives limitées (4.1). Si des possibilités de prises de responsabilités existent, celles-ci sont souvent rares, en particulier dans le milieu du sport (4.2). Ces freins à l'évolution dans la carrière expliquent alors des stratégies de fuite vers d'autres métiers, avec des trajectoires différenciées dans le sport d'une part et l'animation socioculturelle d'autre part (4.3).

⁶³ Martine Camus, « Trois ans de parcours d'insertion des diplômés du champ du sport et de l'animation », *Injep, analyses et synthèses*, juillet 2017, n° 4, p. 1-4.

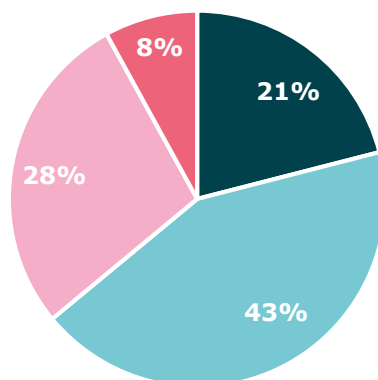
4.1. Continuer en tant qu'animateur et éducateur : des possibilités limitées

Certains animateurs socioculturels et éducateurs sportifs, en dépit de leur exposition à plusieurs facteurs de précarité, souhaitent continuer d'exercer leur métier. Néanmoins, les projections de long-terme dans ces secteurs sont contrastées (4.1.1). En effet, les possibilités d'accès à des conditions de travail plus favorables sont limitées ; pour y accéder, les animateurs et éducateurs mettent en place diverses stratégies (4.1.2). Lorsqu'ils ne parviennent pas, malgré ces stratégies, à améliorer leurs conditions de travail, les risques de fuite vers d'autres secteurs sont accrus (4.1.3).

4.1.1. A long-terme, des projections contrastées dans les métiers d'animateur et d'éducateur

La projection à long-terme dans le métier d'éducateur sportif ou d'animateur sportif est contrastée selon les répondants. Si une majorité se voit continuer à exercer ce métier à long-terme (64%), seuls 21% en sont tout à fait convaincus (graphique 52). Cela illustre la difficulté diffuse, pour une partie de ces professionnels, et ce quel que soit le diplôme ou la certification qu'ils détiennent, à envisager un futur au sein de leur secteur d'activité.

Graphique 52 - « Vous vous voyez continuer à long terme en tant qu'animateur socioculturel ou éducateur sportif ? »



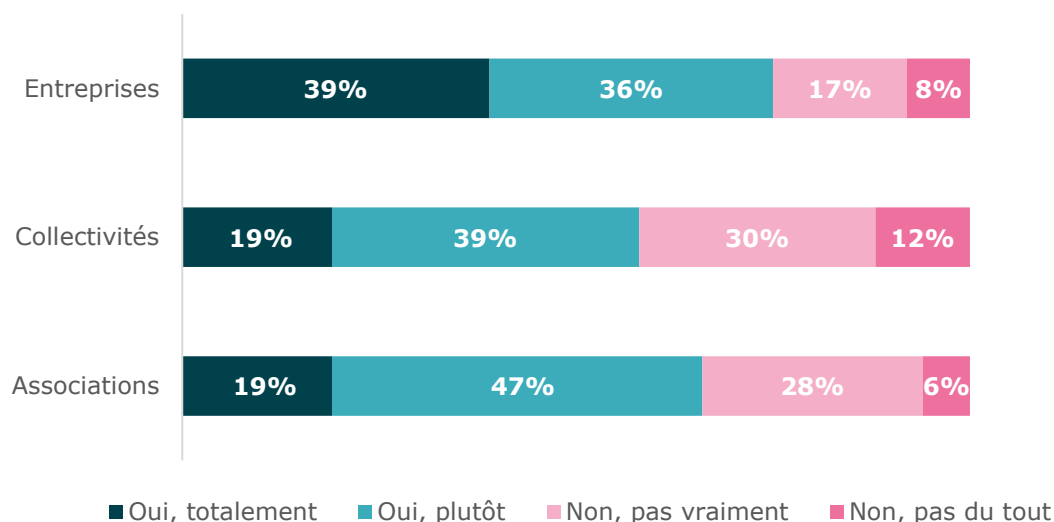
■ Oui, totalement ■ Oui, plutôt ■ Non, pas vraiment ■ Non, pas du tout

N=387 (Base animateurs et éducateurs) – Lecture : 36% des animateurs socioculturels et des éducateurs sportifs déclarent ne se voient pas continuer ce métier à long-terme

Ce constat global masque néanmoins les **disparités selon les structures dans lesquelles exercent ces professionnels**. Les animateurs ou éducateurs sportifs qui exercent dans des entreprises sont ceux qui se projettent le plus à long terme, en comparaison notamment avec ceux qui exercent dans les associations ou les collectivités : 39% des professionnels en entreprises se voient totalement continuer à

long-terme contre 19% dans les associations et les collectivités (graphique 53). Ces perceptions différenciées entrent en lien direct avec les difficultés économiques auxquelles ces derniers types de structures sont confrontés dans le champ de l'animation socioculturelle et du sport (cf. partie 1).

Graphique 53 - « Vous vous voyez continuer à long terme en tant qu'animateur socioculturel ou éducateur sportif ? », en fonction du statut de la structure employeuse



N=392 (Base animateurs et éducateurs) – Lecture : 39% des animateurs socioculturels et des éducateurs sportifs déclarent totalement se voir continuer à long-terme dans ce métier

En creux, ces résultats traduisent les difficultés, perçues par les animateurs socioculturels et éducateurs sportifs, pour continuer d'exercer leur métier dans de bonnes conditions (cf. partie 2). Les possibilités d'accéder à des conditions de travail plus favorables (en termes de type d'emploi et de modalités d'organisation du travail) sont en effet limitées et nécessitent la mise en place de stratégies spécifiques.

4.1.2. Des stratégies variées pour accéder à de meilleures conditions de travail

Schématiquement, l'étude qualitative montre que **trois types de stratégies peuvent être envisagées par les professionnels pour évoluer dans leur métier, et améliorer ou du moins stabiliser leur situation socio-économique** (tableau 8).

Tableau 8 – Typologie de stratégies d'évolution au sein du métier d'animateur ou d'éducateur sportif

	Changement de structure employeuse	Changement / Diversification des activités	Changement / Diversification des publics
--	------------------------------------	--	--

<i>Enjeu</i>	Trouver une structure employeuse qui offre des niveaux de revenus et des conditions de travail plus avantageuses	Développer de nouvelles activités permettant d'améliorer son niveau de revenu, ou ses conditions de travail	Se réorienter vers des publics qui permettent d'accéder à des rémunérations et conditions de travail plus favorables
<i>Exemple</i>	Recherche d'un emploi dans la fonction publique Création d'une structure associative ou d'une entreprise individuelle	Apprentissage de nouvelles activités sportives afin de diversifier ses compétences Apprentissage/spécialisation dans de nouvelles activités d'animation socioculturelle (numérique, arts, etc.)	Orientation vers le public en EHPAD afin de limiter les horaires « atypiques » (horaires décalés, travail le week-end)
<i>Leviers</i>	Diplôme universitaire permettant d'accéder plus facilement aux concours de la fonction publique Expérience antérieure importante Inscription dans des réseaux de professionnels	Formations en continue (modules courts) afin de diversifier les compétences	Formations BPJEPS généraliste (ex : LTP ou animation sociale) permettant d'accéder à une variété de publics Formations adaptées à certains publics (sport adapté, enfants en bas âge)

Dans la pratique, ces stratégies d'évolution sont souvent combinées. Ainsi, l'embauche dans une nouvelle structure peut par exemple s'accompagner d'un changement des activités et des types de publics auprès desquels celles-ci sont effectuées. Néanmoins, les possibilités d'évolution en tant qu'animateur socioculturel ou éducateur sportif sont plus ou moins contraintes selon les domaines dans lesquels les professionnels évoluent, dans le secteur du sport d'une part (4.1.2.1) et dans le secteur de l'animation socioculturelle d'autre part (4.1.2.2).

4.1.2.1. Dans le secteur du sport, des perspectives diversifiées mais peu sécurisantes

Dans le secteur du sport, quatre **stratégies principales** peuvent être relevées pour continuer à exercer en tant qu'éducateur sportif :

- Certains éducateurs sportifs cherchent d’abord à **accéder à un poste d’éducateur sportif au sein d’une collectivité territoriale**, afin de gagner en stabilité de l’emploi. Néanmoins, l’enquête qualitative montre que ces opportunités sont rares et qu’elles impliquent souvent de passer un concours administratif, qui peuvent être difficiles d’accès pour les diplômés BPJEPS.
- Une voie fréquente reste souvent la **spécialisation vers un secteur spécifique au sein du sport**, souvent en lien avec un enjeu social et un public spécialisé, comme en témoigne les trajectoires d’éducateurs sportifs, comme Rodolphe qui a travaillé en tant qu’éducateur spécialisé dans des Instituts Médico-Educatifs (IME) pour animer des activités de sports adaptés, avant de s’orienter vers la fédération départementale des Sports adaptés en tant que conseiller technique. Toutefois, la limite majeure est le faible niveau de rémunération associé à certains de ces postes spécialisés.
- Par ailleurs, une autre voie relève de **la diversification des activités et des publics** de la part d’éducateurs sportifs qui exercent auprès de plusieurs structures employeuses, souvent en tant qu’indépendant ou autoentrepreneur, à l’instar de Pauline qui est à la fois coach individuel en sport-santé, éducatrice sportive de fitness en groupe au sein d’une association et éducatrice sportive dans une crèche dans le cadre d’ateliers de psychomotricité.
- Enfin, certains éducateurs sportifs souhaitent évoluer dans leur métier en recherchant une plus grande autonomie par **la création d’une entreprise individuelle ou la création d’une structure associative/club de sport**. Là encore plusieurs freins peuvent se poser : la montée en compétences sur des fonctions de gestion/administrative, la difficulté à fidéliser un premier cercle de clients, ou encore l’incertitude sur les niveaux de revenus à long-terme.

Dans l’ensemble, ces perspectives, si elles sont diverses, s’accompagnent d’incertitude, notamment en termes de rémunération et de conditions de travail. De ce fait, elles ne se traduisent pas nécessairement par une sécurisation des trajectoires professionnelles pour les éducateurs sportifs.

4.1.2.2. Des possibilités d’évolution plus sécurisantes dans le secteur de l’animation socioculturelle

Dans le secteur de l’animation socioculturelle, les perspectives d’évolution, pour accéder à des emplois aux conditions de travail plus avantageuses, **semblent plus sécurisantes**. On en distingue deux principalement :

- D’abord, **certains animateurs socioculturels sont amenés, dans leur parcours, à travailler auprès d’autres types de publics**. Néanmoins, ces changements de publics, s’ils permettent de diversifier les expériences et donc les compétences des animateurs, ne s’accompagnent pas nécessairement d’un accès à des conditions de rémunération et d’organisation du temps de travail plus avantageuses. Ainsi, Robin, en passant d’un poste d’animateur auprès de personnes âgées en EHPAD à animateur auprès d’une diversité de publics en centre social, n’a pas vu sa rémunération augmenter ni ses conditions de travail, en termes d’horaires, se stabiliser.
- Ensuite, des animateurs socioculturels, pour accéder à des conditions de travail plus avantageuses, peuvent chercher à accéder à d’autres secteurs administratifs (culture, éducation) grâce à la mobilité de la fonction publique.

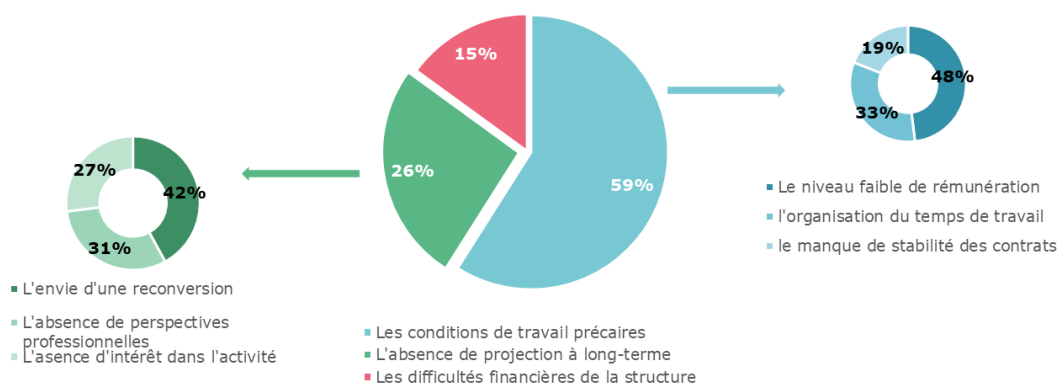
Ainsi, les éducateurs sportifs et animateurs socioculturels mettent en place diverses stratégies pour accéder à des conditions de travail plus avantageuses. L'issue de ces stratégies est d'autant plus importante que la persistance de conditions de travail jugées précaires constitue un motif majeur de fuite des éducateurs et animateurs vers un autre secteur d'activité.

4.1.3. Les conditions de travail précaires, un motif majeur de changement de secteur d'activité

Pour expliquer ce qui motiverait un potentiel changement de voie professionnel, ce sont les conditions de travail que les animateurs socioculturels et les éducateurs sportifs mettent largement en avant. En effet, les principales raisons qui justifieraient, selon les enquêtés, de travailler dans ce champ relèvent surtout de la précarité perçue du métier : en termes de rémunération, d'organisation du temps de travail et de stabilité des contrats. Ces trois items représentent 59% des raisons qui motiveraient les salariés à changer d'activité (graphique 54).

La rémunération est l'argument le plus avancé parmi les éducateurs sportifs et les animateurs socioculturels pour justifier une possible réorientation professionnelle. Parmi ceux qui citent un item relatif aux conditions précaires de travail, 48% mettent en avant le niveau faible de rémunération comme première raison qui les amèneraient à quitter ce secteur d'activité. Les modalités d'organisation du travail viennent ensuite, avec 33% qui citent l'organisation du temps de travail et 19% le manque de stabilité des contrats existants dans leurs secteurs d'activité (graphique 54).

Graphique 54 – « Quelles sont les raisons principales pour lesquelles vous pourriez arrêter d'exercer votre activité dans ce secteur ? »



N=356 (Base de données éducateurs et animateurs). Lecture : 59% des répondants déclarent qu'ils pourraient arrêter leur activité en raison des conditions de travail précaires. Parmi ceux-ci 48% citent le niveau faible de rémunération comme motivation possible

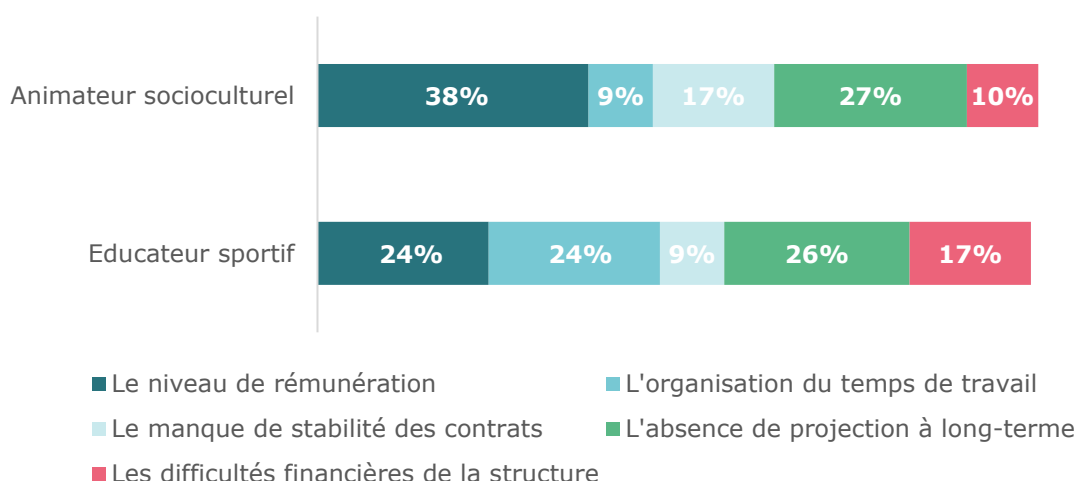
Ces raisons sont réparties de façon différenciée selon les profils des répondants, en fonction de leur métier (4.1.3.1), de leur sexe (4.1.3.2) et de leur niveau d'ancienneté (4.1.3.3).

4.1.3.1. Des conditions de travail problématiques en particulier par les animateurs socioculturels

Les raisons qui pourraient motiver un arrêt de l'activité professionnelle sont différemment partagées selon les métiers. **Les animateurs socioculturels déclarent davantage prendre en compte les motivations liées aux conditions de précarité que les éducateurs sportifs** (c'est le cas de 64% des animateurs contre 57% des éducateurs - items en bleu), particulièrement en ce qui concerne la rémunération (38% contre 24%) (graphique 55).

Ils citent particulièrement le niveau de rémunération comme raison principale pouvant justifier une réorientation professionnelle (38% contre 24% parmi les éducateurs sportifs), ce qui peut s'expliquer par les niveaux en moyenne plus faible de rémunération auxquels ils ont accès par rapport aux éducateurs sportifs (cf. partie 2). Le manque de stabilité de contrats est également mis en avant (17% contre 9%), à mettre en lien avec la fréquence plus importante des contrats à durée indéterminée et des vacances dans ce secteur d'activité (cf. partie 1).

Graphique 55 – « Quelles sont les raisons principales pour lesquelles vous pourriez arrêter d'exercer votre activité dans ce secteur ? », selon le métier exercé



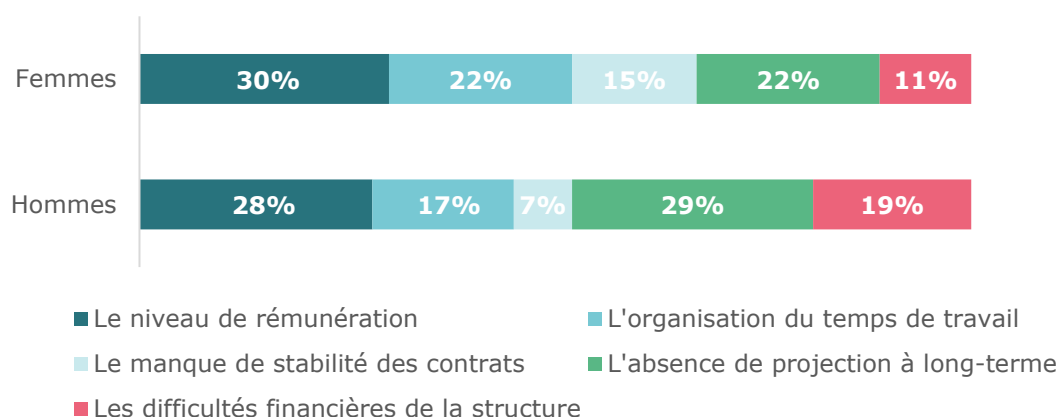
N=356 (Base de données éducateurs et animateurs). Lecture : 38% des animateurs socioculturels déclarent qu'ils pourraient arrêter leur activité en raison du faible niveau de rémunération, contre 24% parmi les éducateurs sportifs.

A l'inverse, **les éducateurs sportifs, s'ils semblent relativement moins prendre en compte ces motivations, sont davantage concernés par les modalités d'organisation du temps de travail** (24% contre 9%), qui pèsent plus fortement dans leurs réflexions à changer de secteur d'activité. Cela peut s'expliquer par leur exposition plus fréquente à des contrats à temps partiel et à des horaires atypiques (cf. partie 1 et 2).

4.1.3.2. Des conditions de travail problématiques, en particulier pour les femmes

La précarité du métier est ensuite **davantage perçue comme un élément qui justifieraient une réorientation parmi les femmes que parmi les hommes**. En effet, 67% des femmes mettent en avant ces raisons contre 52% des hommes (graphique 56).

Graphique 56 - « Quelles sont les raisons principales pour lesquelles vous pourriez arrêter d'exercer votre activité dans ce secteur ? », en fonction du sexe



N=351 (Base de données éducateurs et animateurs). Lecture : 30% des animatrices socioculturelles et éducatrices sportives déclarent qu'elles pourraient arrêter leur activité en raison du faible niveau de rémunération, contre 28% des animateurs et éducateurs.

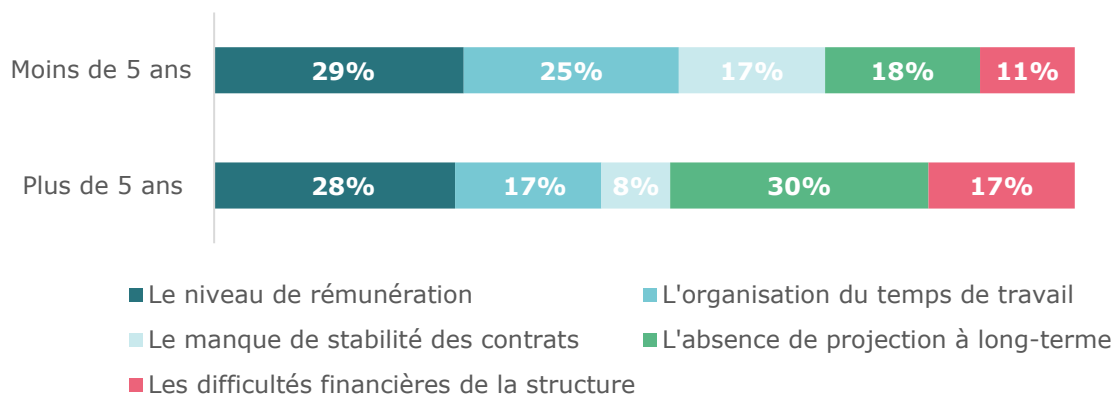
Là encore, ces décalages peuvent s'expliquer par les situations plus fréquentes de contrats à temps partiel et les rémunérations plus faibles parmi les femmes que parmi les hommes (cf. partie 2 et 3).

4.1.3.3. Des conditions de travail problématiques, en particulier pour les nouveaux entrants

Enfin, **les raisons liées à la précarité du métier sont particulièrement avancées parmi ceux qui débutent dans ce secteur d'activité depuis moins de 5 ans** : 71% citent un item relevant des conditions précaires de travail contre 53% pour ceux exerçant depuis plus de 5 ans (graphique 57).

Les décalages les plus importants ne sont pas tant liés aux niveaux de rémunération, qu'à l'organisation du temps de travail (25% contre 17%) et au manque de stabilité des contrats (17% contre 8%) qui sont proposés aux éducateurs sportifs et animateurs socioculturels qui débutent dans ces champs d'activité.

Graphique 57 - « Quelles sont les raisons principales pour lesquelles vous pourriez arrêter d'exercer votre activité dans ce secteur ? », en fonction de l'ancienneté



N=356 (Base de données éducateurs et animateurs). Lecture : 29% des animateurs et éducateurs qui exercent depuis moins de 5 ans déclarent qu'ils pourraient arrêter leur activité en raison du faible niveau de rémunération, contre 28% de ceux qui exercent depuis plus de 5 ans.

Ce dernier résultat est particulièrement intéressant car il permet d'explicitier les raisons possibles de la fuite observée parmi les éducateurs et animateurs, lorsqu'ils exercent plus de 3 ans dans ces métiers. L'étude **permet de confirmer qu'un enjeu majeur de ce secteur d'activité pour maintenir les professionnels en activité relève de sa faible attractivité à moyen terme en raison des conditions d'emplois précaires**. Les premières années peuvent être « un cap » difficile à passer pour les animateurs et éducateurs, pouvant entraîner des formes de découragement à exercer dans ces secteurs d'activité. A cet égard, une éducatrice sportive, diplômée d'un BPJEPS, revient en entretien sur les multiples cas de reconversion qu'elle a pu connaître parmi ses camarades de formation, en raison des difficultés à endurer des conditions de travail peu sécurisantes sur plusieurs années – et notamment de leur incompatibilité avec une projection dans une vie de famille.

« J'ai d'autres amis qui ont passé le diplôme en même temps que moi, et la plupart ont fait des reconversions. Des copains sont devenus chauffeurs de bus, d'autres à la RATP, et certains aussi qui bossent avec leur statut d'autoentrepreneur, encore dans le sport. Il y en a un qui a complètement arrêté car il s'est marié, c'était compliqué. Il gagnait [de l'argent] très bien, mais le fait de devoir toujours jongler [entre plusieurs structures], de devoir tout emboîter, c'était compliqué. » (Sarah, 30 ans, éducatrice sportive dans une association sportive en CDI, BPJEPS APT, 75)

Lors de l'entrée dans la profession, **c'est donc moins l'absence de perspectives professionnelles de long terme que la difficulté à endurer des situations de précarité qui poussent les éducateurs et animateurs à « fuir » et se réorienter vers d'autres secteurs après 3 ans⁶⁴**. Comme en témoigne l'extrait précédent, cela ne signifie néanmoins pas toujours l'abandon de l'activité professionnelle d'éducateur sportif ou d'animateur socioculturel. Certains professionnels, en raison des contraintes liées à la précarité du métier, sont certes amenés à abandonner l'idée de poursuivre leur métier dans le cadre d'une activité principale, mais peuvent décider toutefois de continuer à l'exercer en tant qu'activité secondaire, en parallèle d'un autre métier dans un autre secteur professionnel.

⁶⁴ Ibid.

En revanche, **pour des professionnels plus expérimentés, la question de la projection à long-terme dans ce secteur d'activité se pose de manière plus prégnante** (30% contre 18%). Ce résultat vient alors mettre en lumière les possibilités limitées perçues par les animateurs et éducateurs sportifs pour progresser dans leur métier et acquérir de nouvelles compétences et responsabilités. **Ils peuvent alors être tentés de rechercher des évolutions de carrière, s'accompagnant d'une montée en responsabilité, afin de continuer à évoluer dans leur secteur d'activité.**

Ainsi, les éducateurs et animateurs, quel que soit la certification ou le diplôme détenu, **éprouvent des difficultés à continuer à exercer dans le champ de l'animation socioculturelle et du sport, notamment parce qu'ils ne parviennent pas à accéder à des emplois avec des conditions de travail plus avantageuses.** Malgré la pluralité des stratégies pouvant être mises en place par les animateurs socioculturels et les éducateurs sportifs, **les conditions de travail constituent l'une des raisons principales d'un éventuel arrêt de leur métier et d'une réorientation vers d'autres secteurs – en particulier pour dans le domaine de l'animation, pour les femmes et les professionnels justifiant de moins de 5 ans d'expérience.**

Lorsque les animateurs et éducateurs ont acquis de l'expérience, c'est surtout la question de la projection à long-terme qui se pose. A défaut de s'imaginer continuer de façon durable dans ces secteurs, une option de carrière envisagée peut alors être de vouloir monter en responsabilité, et d'accéder ainsi à des conditions d'emploi plus stables (horaires typiques, contrats CDI). Néanmoins, là encore, l'étude souligne les difficultés rencontrées par les animateurs et éducateurs qui envisagent cette voie.

4.2. Evoluer : des perspectives inégales de montée en responsabilité

Pour les animateurs socioculturels et les éducateurs sportifs qui souhaitent évoluer, **une option fréquente d'évolution est également de chercher à monter en responsabilité, notamment dans des postes d'encadrement ou de coordination.** Tout en restant dans leur secteur d'activité, les animateurs et éducateurs accèdent à de nouveaux métiers en exerçant en tant que coordinateur, chef de mission, cadre technique, etc. Si cette perspective est partagée par plusieurs professionnels comme une opportunité d'évolution et d'amélioration de sa trajectoire professionnelle, **l'étude montre néanmoins que plusieurs freins persistent pour accéder à ce type de postes et entravent les potentielles évolutions.** La difficulté d'évoluer professionnellement dans le champ de l'animation socioculturelle et du sport, ressentie par les animateurs et éducateurs enquêtés (4.2.1) est en effet liée à la rareté des opportunités de montée en responsabilité (4.2.2).

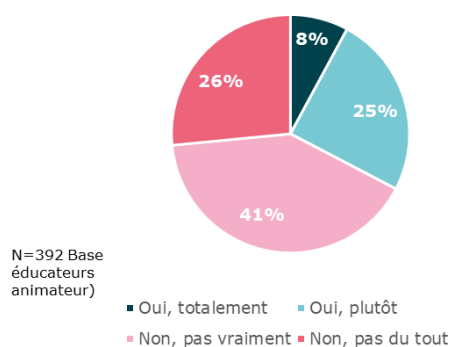
4.2.1. Des évolutions de carrière difficiles au sein des structures employeuses

Les animateurs socioculturels et éducateurs sportifs sont confrontés à la difficulté d'évoluer professionnellement au sein de leurs structures employeuses, alors que cette évolution constitue fréquemment la trajectoire type dans de nombreux autres secteurs professionnels. Autrement dit, l'expérience et l'ancienneté acquises au sein d'une structure ne sont pas un gage d'opportunités d'évolution pour les professionnels qui exercent dans ce secteur.

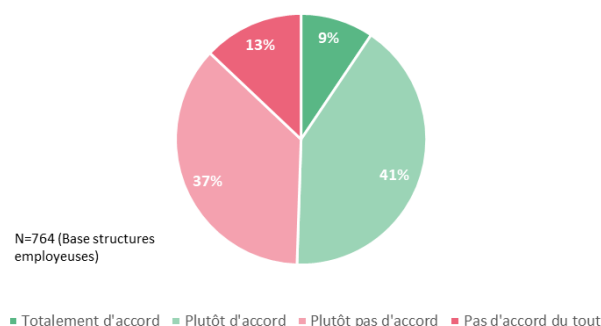
En l'occurrence, **aussi bien les animateurs socioculturels et éducateurs sportifs que leurs employeurs perçoivent peu de possibilités d'évolution de carrière au sein de leurs structures**. Parmi les éducateurs et les animateurs ayant répondu au questionnaire, seulement un tiers est convaincu qu'il existe des possibilités d'évolution au sein de la structure dans laquelle ils exercent. Parmi les structures employeuses, cela représente la moitié des répondants (infographie 3).

Infographie 3 – Les perspectives d'évolution de carrière dans l'animation socioculturelle et le sport

« Dans la/les structure(s) où vous exercez, vous percevez des possibilités d'évolution de carrière ? »



« Au sein de votre structure, les salariés ont des perspectives d'évolution de carrière »

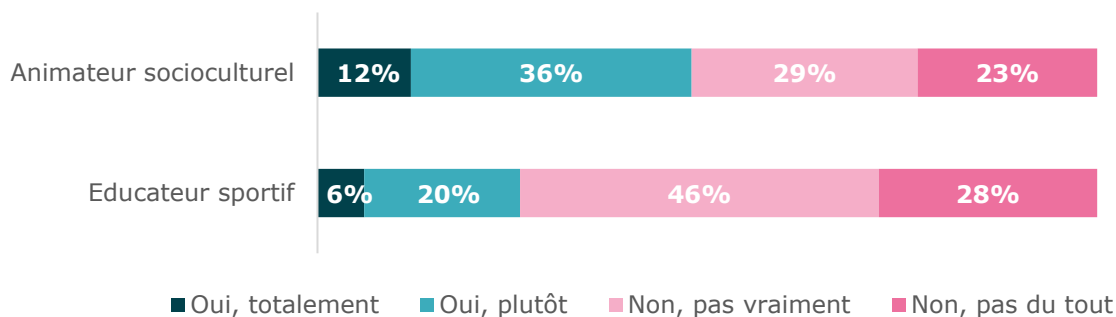


N=392 (Base animateurs et éducateurs) – Lecture : 26% des animateurs socioculturels et des éducateurs sportifs déclarent ne percevoir pas du tout de possibilités d'évolution de carrière au sein de la structure.

N=764 (base structures employeuses) – Lecture : 9% des structures employeuses perçoivent totalement des possibilités de carrière en leur sein.

La **perception du manque d'opportunité d'évolution professionnelle est particulièrement répandue dans le secteur du sport**. 74% des éducateurs sportifs estiment ainsi qu'ils ne perçoivent pas d'évolution de carrière au sein de la ou les structures dans lesquelles ils exercent (graphique 58).

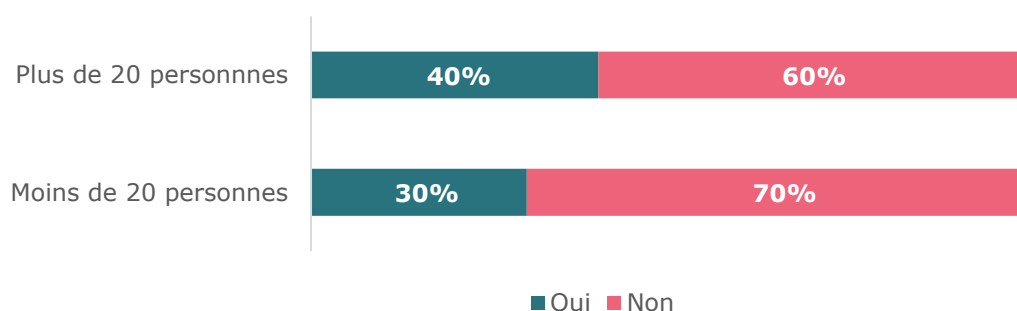
Graphique 58 – « Dans la/les structure(s) où vous exercez, vous percevez des possibilités d'évolution de carrière ? », en fonction du métier exercé



N=392 (Base animateurs et éducateurs) – Lecture : 29% des éducateurs sportifs ne perçoivent pas du tout de possibilités d'évolution de carrière au sein de leur structure.

Cela peut s'expliquer par le fait que **les éducateurs sportifs exercent plus fréquemment dans des structures de petite taille, qui offrent des perspectives d'évolution plus limitées en dehors de la gérance**. Or, l'étude montre que les possibilités d'évolutions sont également moins bien perçues parmi les professionnels qui exercent au sein de structures où les effectifs sont réduits (graphique 59).

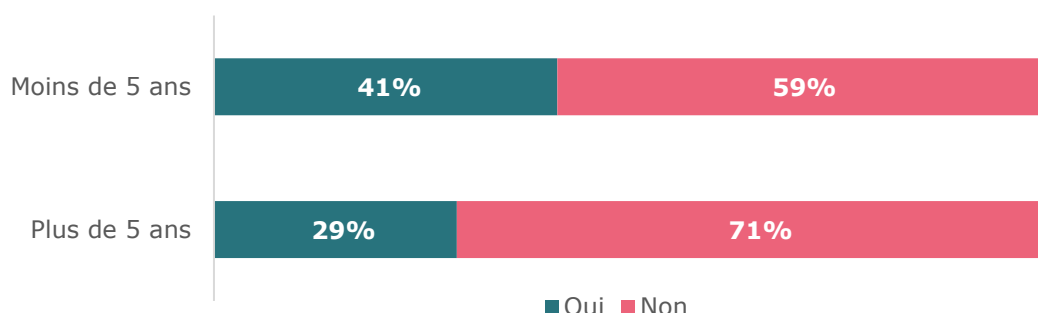
Graphique 59 - « Dans la/les structure(s) où vous exercez, vous percevez des possibilités d'évolution de carrière ? », en fonction du nombre de personnes employées



N=392 (Base animateurs et éducateurs) – Lecture : 40% des animateurs et éducateurs qui travaillent dans des structures de moins de 20 personnes perçoivent des possibilités d'évolution de carrière au sein de leur structure.

Par ailleurs, on constate que **ceux qui ont le plus d'ancienneté perçoivent le moins d'évolution possible dans leur structure**. Tandis que parmi ceux qui ont moins de 5 ans d'ancienneté, 41% perçoivent des possibilités d'évolution de carrière au sein de la structure dans laquelle ils exercent, ils sont seulement 29% parmi ceux qui exercent dans ces champs d'activité depuis plus de 5 ans (graphique 60).

Graphique 60 - « Dans la/les structure(s) où vous exercez, vous percevez des possibilités d'évolution de carrière ? », en fonction de l'ancienneté



N=392 (Base animateurs et éducateurs) – Lecture : 59% des animateurs socioculturels et des éducateurs sportifs qui exercent leur métier depuis moins de 5 ans déclarent ne percevoir pas de possibilités d'évolution de carrière au sein de la structure

Autrement dit, si les perspectives d'évolution au sein d'une structure semblent ouvertes pour les nouveaux entrants, celles-ci semblent beaucoup plus souvent fermées parmi les professionnels ayant le plus d'expérience. Cela peut s'expliquer par **l'existence d'une forme « palier de progression », qui fait qu'à l'issue de plusieurs années d'expérience, les possibilités d'évolution au sein d'une structure ont atteint leurs limites.**

Ainsi, la difficulté à évoluer professionnellement au sein des structures employeuses est particulièrement ressentie par les professionnels travaillant dans le secteur du sport, dans des structures de petite taille (moins de 20 personnes), et justifiant de plus de cinq ans d'ancienneté. Plus largement, cette difficulté renvoie à la difficulté à accéder à des trajectoires de montée en responsabilité de le champ de l'animation socioculturelle et du sport en général.

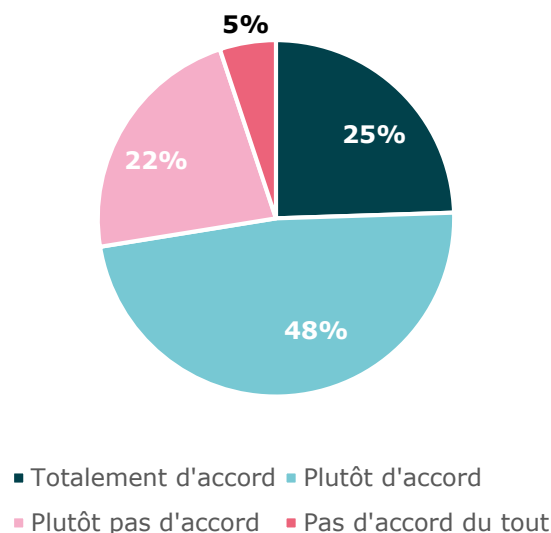
4.2.2. Les opportunités de montée en responsabilité

En effet, l'étude met en avant le manque perçu d'opportunités d'acquisition de responsabilités dans les secteurs d'activité respectifs des animateurs socioculturels et des éducateurs sportifs. Les opportunités de montée en responsabilité sont rares, en particulier dans le sport (4.2.2.1) et sont inégales en fonction des types de structures employeuses (4.2.2.2).

4.2.2.1. Des opportunités rares, particulièrement dans le sport

Les possibilités de montée en responsabilité offertes dans le champ du sport et de l'animation socioculturelle sont majoritairement perçues comme peu fréquentes parmi les animateurs et les éducateurs : 75% des répondants sont d'accord pour affirmer que celles-ci sont rares dans leur secteur d'activité (graphique 61).

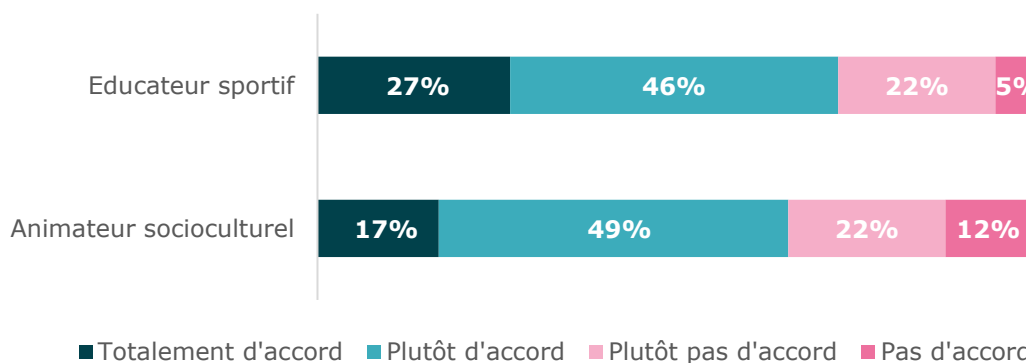
Graphique 61 – « Dans votre champ d'activité, les perspectives d'évolution de carrière et de montée en responsabilité sont rares »



N=389 (base animateurs et éducateurs) – Lecture : 25% des animateurs et éducateurs sont totalement d'accord avec le fait que dans leur champ d'activité, les perspectives d'évolution de carrière et de montée en responsabilité sont rares.

Au même titre que pour la difficulté ressentie à évoluer professionnellement, **cette représentation est particulièrement partagée parmi les éducateurs sportifs**, qui sont environ un tiers à être totalement d'accord pour affirmer que les perspectives d'évolution de carrière et de montée en responsabilité sont rares dans leur champ d'activité (graphique 62).

Graphique 62 – « Dans votre champ d'activité, les perspectives d'évolution de carrière et de montée en responsabilité sont rares. »

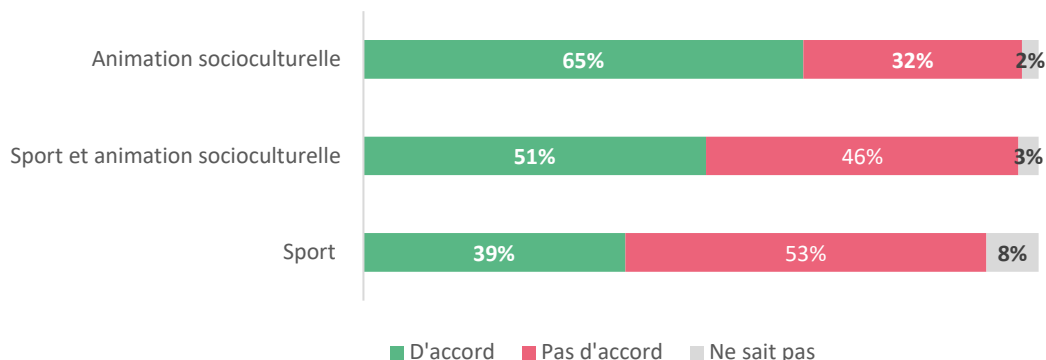


N=389 (Base animateurs et éducateurs) – Lecture : 27% des éducateurs sportifs déclarent ne percevoir pas du tout de possibilités d'évolution de carrière et de montée en responsabilité au sein de la structure

Ce constat est corroboré avec la perception des possibilités d'évolutions professionnelles par les structures employeuses. **Les structures qui évoluent dans le secteur de l'animation socioculturelle perçoivent davantage de possibilité d'évolution au sein de leurs structures que les employeurs du sport** : alors que c'est le cas de 65% des employeurs dans le secteur de l'animation socioculturelle,

seulement 39% des répondants exerçant dans le secteur du sport perçoivent ces possibilités pour leurs salariés (graphique 63).

Graphique 63 – Au sein de votre structures les salariés ont des possibilités d'évolution de carrière



N=811 (base structures employeuses) – Lecture : 39% des structures employeuses dans le secteur du sport perçoivent des possibilités d'évolution de carrière pour leurs salariés.

Dans le champ du sport, ce constat invite à être nuancé en lien avec les évolutions possibles due à la nouvelle gouvernance du sport. Il est ainsi possible que la réorganisation territoriale puisse offrir à l'avenir davantage de postes de coordination à l'échelle départementale, permettant d'offrir de nouvelles débouchés dans les opportunités de montée en responsabilité des éducateurs sportifs⁶⁵.

Ce constat souligne ainsi que les opportunités de responsabilité ne sont pas également réparties selon les secteurs d'activité. Elles diffèrent également en fonction des types de structures employeuses.

4.2.2.2. Des opportunités inégalement réparties selon les types de structures

Ces variations peuvent être liées aux types de structures dans lesquelles exercent les animateurs et les éducateurs sportifs, dans la mesure où celles-ci n'offrent pas les mêmes possibilités d'acquérir des responsabilités grâce à l'expérience. Il semble ainsi qu'il soit plus **facile d'évoluer en responsabilité au sein de collectivités territoriales ou de centres sociaux, en pouvant notamment accéder à des fonctions de coordination**. Ces structures offrent en effet davantage de postes à responsabilité intermédiaires, qui permettent de progresser de manière graduelle tout au long de son parcours professionnel. Un directeur Jeunesse d'une ville de la banlieue parisienne explique ainsi l'éventail des possibilités d'évolution au sein de sa collectivité territoriale.

« Sur la ville ceux qui veulent évoluer ont plusieurs possibilités : soit il y'a un poste à responsabilité qui s'ouvre chez nous : par exemple référent périscolaire,

⁶⁵ Laurence Lefevre, Patrick Bayeux, *Nouvelle gouvernance du sport*, rapport remis en août 2018

coordonnateur. Ou sinon d'autres collègues sont partis à la direction de l'éducation, au service des prestations scolaires et périscolaires. » (Patrice, Directeur, Direction Jeunesse d'une commune, 94)

A l'inverse, **les structures sportives - particulièrement les clubs sportifs - et dans une moindre mesure les structures de taille plus modeste** (centres d'animations, centres de loisirs) **offrent peu de possibilités de prise de responsabilité**, mis à part des fonctions de direction ou de gestion de structure. Il est alors difficile pour certains éducateurs ou animateurs de s'y orienter car la prise de responsabilité peut paraître trop importante. Un directeur d'une MJC explique ainsi comment le manque de gradation dans la prise de responsabilité dans les postes de ces secteurs d'activités peut être un frein à l'évolution professionnelle.

« J'ai vu des gens partir, qui ont été recrutés ici sur un poste d'animateur et qui ont l'impression de stagner. Ou que la marche suivante est trop importante, qu'il n'y a plus d'intermédiaires. La coordination, on ne sait pas trop ce que ça veut dire ; on est animateur, et ensuite il faudrait tout de suite qu'on soit directeur ou directeur adjoint... Du coup, il y a une marche qui est très importante et que les gens ne sont pas prêts à franchir tout de suite. Et ils se posent beaucoup de questions » (Nicolas, Directeur, Centre animation, 75)

Aussi, cette situation illustre que **la capacité à saisir les opportunités de montée en responsabilité est inégalement réparties selon les structures dans lesquels évoluent les animateurs socioculturels**. Les diplômes ne semblent pas jouer à ce niveau. D'un point de vue statistique, aucune différence significative n'a pu être mise en valeur dans la perception des perspectives d'évolutions professionnelles selon le diplôme. Ainsi, les diplômes d'Etat s'ils facilitent l'accès à l'emploi par rapport à d'autres diplômes (cf partie 1) et limitent relativement les risques de précarité (cf. partie 2), n'ont pas d'influence sur les capacités de projection à long-terme. Celles-ci dépendent alors davantage des caractéristiques endogènes de ces secteurs d'activité et des types d'emploi proposés que des ressources individuelles dont peuvent disposer les animateurs et éducateurs.

En conséquence, en dépit d'une forte attractivité des métiers d'animateurs socioculturels et d'éducateurs sportifs, le manque de perspectives d'évolution de carrière et de prise de responsabilité, en particulier dans le secteur du sport, peut finalement conduire les animateurs et les éducateurs à sortir de ces secteurs et à s'orienter vers d'autres métiers.

4.3. Une fuite vers d'autres métiers ? Une schématisation des parcours d'évolution professionnelle

En raison des contraintes qui pèsent sur les professionnels pour continuer d'exercer en tant qu'éducateurs sportifs et/ou animateurs socioculturel ou bien monter en responsabilité, la réorientation vers d'autres secteurs d'activité peut être une solution de repli. Elle peut être perçue comme un moyen d'accéder à de

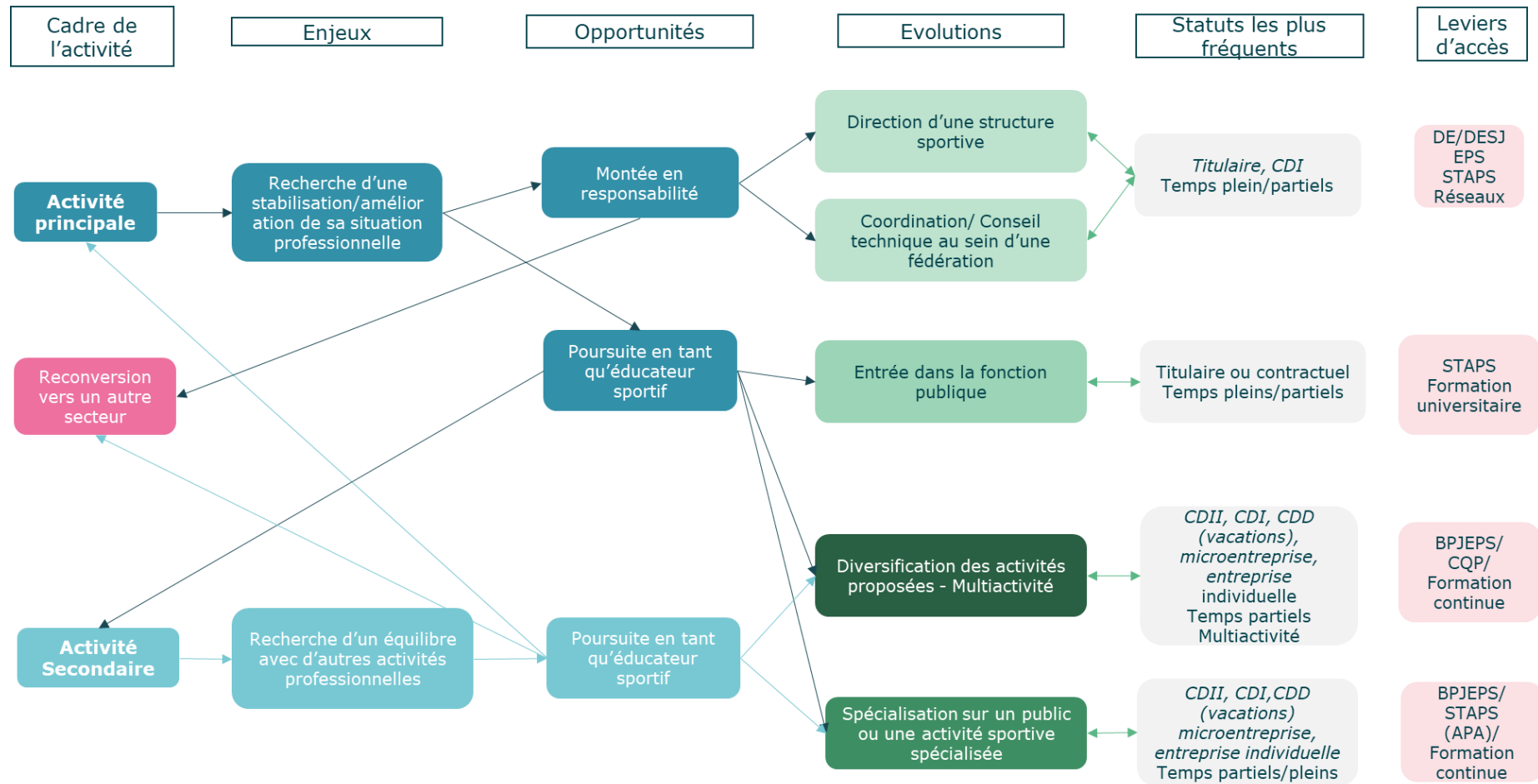
meilleures conditions de travail ou à des postes à responsabilité, difficilement accessibles dans le champ du sport ou de l'animation socioculturelle.

Pour illustrer les possibilités d'évolutions et de bifurcations qui s'offrent aux éducateurs et animateurs, nous proposons deux schémas proposant les parcours type que peuvent suivre ces professionnels, respectivement dans le secteur du sport (4.3.1) et dans le secteur de l'animation (4.3.2).

4.3.1. Typologie des trajectoires possibles dans le secteur du sport

Afin de récapituler les analyses de cette partie, nous proposons un schéma proposant les trajectoires d'évolution professionnelle pouvant être rencontrées par les éducateurs sportifs (schéma 1).

Infographie 4 – Typologie des trajectoires et évolutions possibles des éducateurs sportifs



Ce schéma met en évidence **la diversité des trajectoires possibles en fonction des enjeux rencontrés par les éducateurs sportifs**. L'intensité de la couleur verte illustre la plus ou moins grande facilité d'accès aux évolutions qui sont proposées aux éducateurs sportifs. Dans un contexte de faible perspective de montée en responsabilité, les évolutions les plus fréquentes relèvent ainsi de la diversification des activités proposées – souvent dans le cadre de la multiactivité – ou de la spécialisation vers un public-cible ou une activité sportive.

Il **met également en avant les possibilités de fuite de ce secteur d'activité**, lorsque les évolutions souhaitées par les éducateurs sportifs ne leur sont pas accessibles. Ainsi, dans une configuration où de nombreux postes proposés présentent des conditions d'emploi précaires (cf. partie 2), la reconversion vers un autre secteur est une situation fréquente. Elle traduit en creux le décalage fréquent entre les souhaits d'évolution professionnelle ou de montée en responsabilité des éducateurs sportifs, et les faibles opportunités d'amélioration des conditions de travail qui leurs sont offertes.

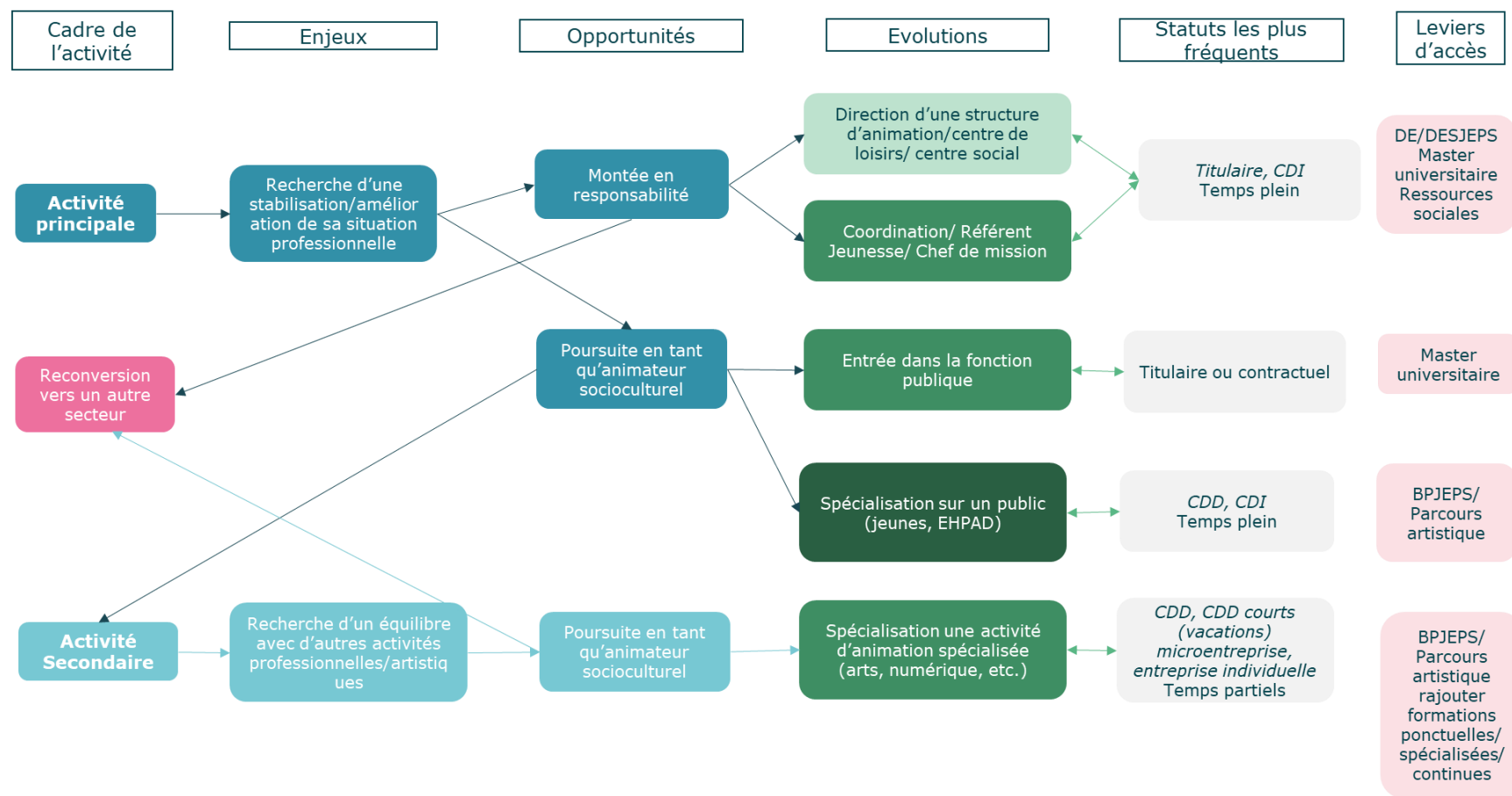
Par ailleurs, ce schéma montre **les passerelles possibles entre l'exercice du métier d'éducateur sportif à titre principal ou en tant qu'activité secondaire**. L'activité secondaire peut être une « porte d'entrée » vers l'exercice d'éducateur sportif en tant qu'activité principale, lorsque les éducateurs sportifs souhaitent s'investir davantage dans cette branche professionnelle – par passion ou opportunité d'amélioration de leurs conditions socioéconomiques. À l'inverse, elle peut tout autant être une « porte de sortie » pour des éducateurs sportifs qui souhaitent poursuivre leur activité mais l'exercer de manière moins intense – en raison d'un souhait d'équilibre personnel/professionnel ou dans l'optique de trouver une autre activité professionnelle plus rémunératrice et stable à côté.

Enfin, cette représentation souligne **l'importance des leviers qui permettent de susciter les évolutions professionnelles**. Les diplômes prennent une place importante dans ces processus et particulièrement les formations continues – souvent courtes et spécialisées sur une activité sportive, qui permettent aux éducateurs sportifs de développer leurs compétences et de construire une identité professionnelle permettant de se distinguer sur le marché du travail.

4.3.2. Typologie des trajectoires possibles dans le secteur de l'animation socioculturelle

Les parcours professionnels dans l'animation présentent plusieurs divergences, bien que les enjeux soient similaires avec ceux des éducateurs sportifs (schéma 2).

Infographie 5 – Typologie des trajectoires et évolutions possibles des animateurs socioculturels



En premier lieu, **l'activité secondaire est moins souvent une passerelle vers l'activité principale**. Cette situation se retrouve le plus souvent pour des personnes qui ont des activités artistiques par ailleurs (artistes-peintres, musiciens, vidéastes), qui considèrent cette activité comme un complément de revenu, parmi d'autres activités professionnelles.

Le schéma souligne également **les plus fortes possibilités d'évolution professionnelle existantes pour les animateurs socioculturels**. Si l'accès à la montée en responsabilité et l'accès à des fonctions de direction est tout aussi difficile que dans le secteur du sport, l'accès à des postes intermédiaires de coordinateurs ou de référents jeunesse est relativement plus aisé. Les possibilités d'évolution dans le métier d'animateur sont également plus accessibles, notamment parce que les animateurs socioculturels peuvent se spécialiser vers certains publics en particulier (animation socioculturelle auprès d'adolescents, animation sociale en EHPAD).

Enfin au-delà des diplômes, le schéma souligne **l'apport des parcours artistiques dans ces parcours professionnels des animateurs socioculturels**, particulièrement dans les activités en lien avec des publics spécifiques (notamment en EHPAD⁶⁶) ou dans le cadre d'activités d'animation socioculturelles dédiées (arts plastiques, musiques, arts visuels).

Ainsi l'étude souligne que lorsque leur situation socioéconomique en tant qu'animateur ou éducateur ne se stabilise pas, ou quand ils sont confrontés à des freins dans leur évolution de carrière, les professionnels peuvent adopter des **stratégies de « fuite », en se réorientant vers d'autres secteurs d'activité**. Les diplômes ou certifications qu'ils détiennent ne jouent pas à ce niveau. Les difficultés de se projeter à long terme dans les métiers d'animateur socioculturel et d'éducateur sportif semblent dépendre davantage des caractéristiques endogènes des secteurs d'activité et des types d'emploi proposés que des ressources individuelles dont peuvent disposer les professionnels – diplômés « Jeunesse et Sports » ou non.

⁶⁶ M. Réguer-Petit et M. Audran, *Analyse des besoins régionaux en personnels qualifiés dans les EHPA/EHPAD en Île-de-France: les diplômés de l'animation sociale*, op. cit.

5.

Conclusion

En conclusion, nous proposons une synthèse des résultats majeurs de l'étude (5.1), ainsi que des pistes de réflexions issues de ces résultats (5.2).

5.1. Les résultats de l'étude

L'étude permet de dresser deux ensembles de résultats, concernant les perspectives professionnelles des éducateurs et animateurs sportifs d'une part (5.1.1) et les apports des formations d'Etat d'autre part (5.1.2).

5.1.1. Des perspectives professionnelles contraintes

5.1.1.1. Une adaptation des structures employeuses face à un contexte économique difficile

Dans les secteurs du sport et de l'animation socioculturelle, **les structures employeuses rencontrent un ensemble de difficultés**, notamment économiques et financières, qui peuvent contraindre leur développement, et donc leurs capacités de recrutement. Néanmoins, **les besoins en recrutement demeurent importants**, si bien qu'elles développent des logiques d'adaptation pour dépasser ces difficultés, en proposant notamment des emplois à temps partiel ou à durée déterminée.

La fragilité des structures employeuses, si elle ne se traduit pas par un accès restreint à l'emploi, affecte alors les conditions de travail des animateurs et éducateurs lorsqu'ils sont recrutés.

5.1.1.2. La permanence de situations de précarité, mais une forte attractivité de l'emploi en début de carrière

Les conditions de travail dans le champ du sport et de l'animation socioculturelle **sont marquées par des risques de précarité, que les diplômes « Jeunesse et Sports » participent à limiter en partie.**

- D'abord, en termes de type de contrat, les professionnels du secteur du sport et les femmes sont plus susceptibles d'être en **contrat à temps partiel** ; tandis que les contrats courts et atypiques (CDDI notamment) concernent en particulier celles et ceux qui débutent dans le secteur, et qui ne détiennent pas de diplômes universitaires (de la filière Staps plus spécifiquement) ou de BPJEPS.
- Ensuite, les éducateurs sportifs, surtout s'ils exercent en club sportif, sont les plus exposés aux **horaires atypiques**.
- Enfin, travailler depuis peu dans l'animation socioculturelle, être femme, et ne pas avoir de diplôme « Jeunesse et Sports » ou de diplôme universitaire sont des caractéristiques qui exposent fortement à de **faibles niveaux de rémunération**.

En dépit de l'étendue des formes de précarité dans les conditions de travail des animateurs socioculturels et des éducateurs sportifs, **la perception du métier d'animateur et/ou d'éducateur est plutôt positive parmi les enquêtés**. Ces activités professionnelles sont perçues comme la possibilité d'allier à la fois passion et travail, tout en étant adapté avec les habitudes et styles de vie des professionnels qui l'exercent, en particulier des jeunes et des profils artistiques. Néanmoins, si les conditions de travail sont tolérées en début de carrière, elles le sont de moins en moins à plus long terme.

5.1.1.3. La difficulté à se projeter à long-terme dans le secteur du sport et de l'animation socioculturelle

L'étude montre que **les métiers d'animateur socioculturel et d'éducateur sportif offrent des perspectives d'évolution limitées**. Certains cherchent d'abord, lorsqu'ils en sont insatisfaits, à **améliorer, ou du moins stabiliser leur situation socio-économique**, en changeant d'employeurs, en travaillant auprès d'autres types de publics, et/ou en faisant évoluer et en diversifiant les activités réalisées dans le cadre de leur métier.

Pour d'autres, dans une perspective d'évolution de carrière, c'est la **montée en responsabilité** qui est recherchée. Les possibilités de prise de responsabilité, si elles existent, sont néanmoins rares, en particulier dans le milieu du sport et au sein des structures de petite taille.

Lorsque leur situation socioéconomique en tant qu'animateur ou éducateur ne se stabilise pas, ou quand ils sont confrontés à des freins dans leur évolution de carrière, les professionnels peuvent adopter des **stratégies de « fuite », en se réorientant vers d'autres secteurs d'activité**. Les difficultés de se projeter à long terme dans les métiers d'animateur socioculturel et d'éducateur sportif semblent dépendre davantage des caractéristiques endogènes des secteurs d'activité et des types d'emploi proposés que des ressources individuelles dont peuvent disposer les professionnels – diplômés « Jeunesse et Sports » ou non.

5.1.2. Les formations d'Etat : des apports à consolider pour assurer de meilleures perspectives professionnelles

5.1.2.1. La permanence de l'apport des formations d'Etat dans l'accès à l'emploi

L'étude montre que **les formations « Jeunesse et Sports » sont globalement valorisées par les structures du champ de l'animation socioculturelle et du sport**, et qu'elles facilitent l'insertion professionnelle des diplômés, notamment BPJEPS, par rapport aux détenteurs d'autres diplômes.

Pour les employeurs, **ces diplômes sont en effet globalement perçus comme répondant à leurs besoins en termes de recrutement** ; tandis que pour les animateurs et éducateurs diplômés de ces formations, la recherche d'emploi n'est pas jugée difficile à l'issue de la formation et le temps entre l'obtention de la qualification et l'accès à un emploi est relativement court.

Par ailleurs, **les diplômes « Jeunesse et Sports » participent à limiter dans une certaine mesure, au même titre que les formations universitaires, les risques de précarité** auxquels sont exposés les animateurs socioculturels et les éducateurs sportifs dans l'exercice de leur métier.

Néanmoins, quel que soit le diplôme ou la certification détenue, les conditions de travail (forte présence des contrats courts ou à temps partiel, horaires atypiques, faibles niveaux de rémunération), jugées de moins en moins tolérables au fur et à mesure des expériences, ainsi que les faibles perspectives d'évolution

de carrière constituent deux facteurs majeurs d'explication des phénomènes de « fuite » des diplômés et non-diplômés de l'animation socioculturelle et du sport vers d'autres secteurs.

5.1.2.2. L'importance des formations continues pour assurer son évolution professionnelle

Enfin, cette étude souligne **l'importance des formations comme leviers qui permettent de susciter les évolutions professionnelles**.

Les **formations continues, en particulier dans le sport prennent une place de plus en plus importante dans les stratégies d'évolution des professionnels**. Souvent courtes et spécialisées sur une activité sportive, elles permettent aux éducateurs sportifs de développer leurs compétences et de construire une identité professionnelle permettant de se distinguer sur le marché du travail.

Dans le champ de l'animation, l'évolution professionnelle passe davantage par l'accès à des diplômes supérieurs (DE ou DES), qui sont accessibles notamment grâce à la validation d'acquis d'expérience (VAE).

5.2. Pistes de réflexion

A partir de l'ensemble de ces résultats, trois pistes de réflexion peuvent être dressées pour garantir et améliorer les parcours professionnels dans le champ du sport et de l'animation.

5.2.1. Améliorer le dialogue entre OF, l'Etat et les employeurs pour garantir l'adaptation des formations aux besoins

D'abord, si les formations d'Etat sont perçues comme adaptées au besoin de structures employeuses, **un dialogue régulier doit être établi entre les organismes de formations, l'Etat et les structures employeuses** afin de s'assurer que les contenus des formations s'adaptent aux évolutions des activités et des demandes dans le champ du sport et de l'animation.

Dans le sport, les compétences de gestion, de management et de direction stratégique de structures prennent une place de plus en plus importante dans un contexte où les clubs sportifs sont amenés à diversifier leurs modèles économiques. A ce titre, les formations d'Etat de niveau II et III, au niveau des apports sur les sports de compétition, doivent permettre de consolider les compétences dans ces domaines, afin de s'adapter aux évolutions actuelles.

Dans l'animation, l'étude souligne l'importance de garantir les apports des approches d'éducation populaire, de diagnostic des publics et de garantir les fondamentaux de la méthodologie de projet.

5.2.2. Garantir l'accès aux formations d'Etat, en soutenant les aides existantes pour certains emplois

Ensuite, l'un des enjeux soulevés par cette étude relève **de l'importance de garantir l'accès aux formations permettant l'obtention de diplômes d'Etat** dans le champ du sport et de l'animation socioculturelle. En effet, ces formations, si elles sont coûteuses, apparaissent comment étant valorisées par les structures employeuses.

Dans un contexte de recomposition des aides permettant, pour une partie des « stagiaires », l'accès à ces formations (les contrats aidés notamment), il est en effet essentiel de veiller à garantir, par des financements adaptés, l'entrée en formation – en particulier pour les plus jeunes et pour les demandeurs d'emploi –, de façon à ce que ces formations continuent de participer à la lutte contre le chômage et favorisent une insertion durable sur le marché du travail pour les personnes qui en étaient les plus éloignées.

5.2.3. Clarifier et sécuriser les évolutions professionnelles dans le champ du sport et de l'animation

Enfin, l'étude montre que la diversification des compétences, des activités et des publics auprès desquels les animateurs socioculturels et éducateurs sportifs interviennent renforce les possibilités d'évolution professionnelle et leur permet de sécuriser leurs trajectoires professionnelles. Ces stratégies d'évolution s'accompagnent néanmoins de stratégies de formation, souvent individualisées, qu'il convient de prendre en compte et de valoriser par différents biais :

- En **encourageant les diversifications des compétences** – notamment en montrant qu'il s'agit d'un enjeu crucial pour évoluer professionnellement – **et les passerelles avec d'autres formations** qualifiantes, professionnelles ou non ;
- En **facilitant les ponts et les équivalences des formations avec des postes de la fonction publique** (notamment dans l'animation pour le DE/DES) ;
- En **impliquant les structures employeuses dans le processus de formations continue**. Si se former est une condition pour évoluer professionnellement, il est important que la responsabilité de la formation ne repose pas intégralement sur les épaules des animateurs et éducateurs et que les employeurs s'impliquent pleinement dans les processus de formation de leurs salariés.

6.

Bibliographie

AUDRAN Martin, MONFORT Marianne et REGUER-PETIT Manon, *L'importance et les rôles des aides à l'emploi et à la formation dans le champ du sport et de l'animation socioculturelle*, Agence Phare, DRJSCS IdF, à paraître.

BARTHELEMY Jacques et CETTE Gilbert, *Travailler au XXI^{ème} siècle. L'ubérisation de l'économie?*, Odile Jacob, 2017.

BEAUFILS Hugo, « Le premier emploi des diplômés de la jeunesse et des sports », *Stat-Info. Bulletin de statistiques et d'études.*, 2016, n° 2, p. 1-6.

CAMUS Martine, « Trois ans de parcours d'insertion des diplômés champ du sport et de l'animation », *Injep, analyses et synthèses*, juillet 2017, n° 4, p. 1-4.

CEREQ, *Regards croisés sur le secteur des activités sportives et le métier d'éducateur sportif*, Céreq Enquêtes., 2018.

CROUTTE Patricia et MÜLLER Jörg, *Baromètre national des pratiques sportives 2018*, INJEP Rapport d'études., Paris, CREDOC, 2019.

DELHOMME Isabelle et DEROIN Valérie, « Au coeur du sport, une forte progression des indépendants à côté des associations », *Insee Analyses Pays de la Loire*, 2018, n° 68.

FALCOZ Marc et WALTER Emmanuelle, « L'emploi dans le sport associatif et fédéral, Abstract, Zusammenfassung, Riassunto, Resumen », *Staps*, 18 mars 2009, n° 83, p. 43-54.

GILLET Jean-Claude, *L'animation en questions*, Toulouse, ERES, 2012.

GILLET Jean-Claude, *Animation et animateurs : le sens de l'action*, Paris, L'Harmattan, 1995.

IRDS, « Le sport gisement d'activités et d'emplois », *Les dossiers de l'IRDS*, 2016, n° 35.

MAILLOCHON Alain et NEVEU-CHERAMY Ludivine, « Métiers du sport et de l'animation en Bretagne : des emplois qui s'adaptent à une activité irrégulière », *Insee Analyses*, 2017, n° 66.

MIGNON Jean-Marie, *Le Métier d'animateur*, Paris, La Découverte et Syros, 1999.

OBSERVATOIRE DES INEGALITES, « Un tiers des personnes en temps partiel souhaiteraient travailler plus », *Source données Insee 2015*, 2017.

PREFET DE LA REGION D'ÎLE-DE-FRANCE, « En 2016, plus de 22 000 Franciliens diplômés dans les métiers du social, du paramédical, du sport et de l'animation », *Communiqué de Presse, Paris*, 8 février 2017, 2017.

REDJIMI Goucem, *L'insertion professionnelle des diplômés de niveau IV des secteurs du sport et de l'animation en Île-de-France. Analyse des enquête 2014, 2015, 2016*, Île-de-France, DRJSCS, 2018.

REDJIMI Goucem, « Comment la formation aux métiers de l'animation construit l'« identité professionnelle » », *Recherche et formation*, 2009, n° 61, p. 145-160.

REGUER-PETIT Manon et AUDRAN Martin, *Analyse des besoins régionaux en personnels qualifiés dans les EHPA/EHPAD en Île-de-France: les diplômés de l'animation sociale*, Agence Phare, DRJSCS IdF (coll. « Rapport intermédiaire »), à paraître.

Projet de loi de finances pour 2018, Mission Sport, Jeunesse et vie associative.,

agence**phare**