L'importance et les rôles des aides à l'emploi et à la formation dans le champ du sport et de l'animation socioculturelle en Île-de-France

— Rapport final

Novembre 2018

agencephare

RAPPORT RÉALISÉ PAR L'AGENCE PHARE

AUTEUR-E-S :
MANON REGUER-PETIT
MARIANNE MONFORT
MARTIN AUDRAN

Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

PRÉFET
DE LA RÉGION
D'ILE-DE-FRANCE

Résumé

Cette étude porte sur l'importance et les rôles des aides à l'emploi et à la formation dans le champ du sport et de l'animation socioculturelle. Plus précisément, **il s'agit d'une étude sur les aides au financement des formations menant aux diplômes professionnels de niveau IV au niveau II (BPJEPS, DEJEPS, DESJEPS) dans le champ du sport et de l'animation socioculturelle.**

Après une partie introductive incluant rappelant du contexte dans lequel se déroule l'étude, la problématique et la méthodologie (partie 1), l'étude montre que les aides à la formation et à l'emploi sont diverses et qu'elles influent sur les caractéristiques des individus inscrits aux formations (partie 2). La diversité des aides se traduit par des niveaux de sécurisation variables des parcours de formation des individus d'une part et par des perspectives d'insertion professionnelle diversifiées d'autre part (partie 3). En facilitant l'accès à des formations, les aides répondent aux besoins de professionnalisation de structures employeuses du champ du sport et de l'animation socioculturelle. Néanmoins, les transformations récentes des aides existantes – en particulier des contrats aidés – pourraient affecter l'accès des structures employeuses à des professionnels qualifiés (partie 4).

Sommaire

1. INTRODUCTION 7

1.1. LES EFFETS MÉCONNUS DES AIDES À L'EMPLOI ET À LA FORMATION SUR LES DIPLÔMÉ·E·S DU SPORT ET DE L'ANIMATION 8

1.1.1. Les parcours des diplômé·e·s du sport et de l'animation : une connaissance parcellaire 8

1.1.2. Des aides largement mobilisées mais des effets peu connus sur les parcours des diplômé·e·s 10

1.1.3. Des aides à l'emploi et la formation en recomposition : quel impact sur les organismes de formation et les employeurs ? 10

1.2. PROBLÉMATIQUE ET HYPOTHÈSES 11

1.3. UNE MÉTHODOLOGIE PLURIELLE 12

2. L'EFFET DES AIDES SUR LES CARACTERISTIQUES DES STAGIAIRES 15

2.1. LES OBJECTIFS DIVERSIFIÉS DES AIDES À LA FORMATION ET À L'EMPLOI 16

2.1.1. Les aides pour lutter contre le chômage : recomposition et diminution ? 16

2.1.2. Une variabilité des aides financières à la formation pour les demandeur·se·s d'emploi 19

2.1.3. Une multiplicité d'aides à la formation pour accompagner les trajectoires professionnelles des salarié·e·s 20

2.2. DES FORMATIONS ET DES AIDES AUX CRITÈRES D'ACCÈS VARIÉS : LA DÉFINITION EN CREUX DES PUBLICS-CIBLES DES FORMATIONS 21

2.2.1. Les formations BPJEPS, DEJEPS et DESJEPS : des pré-requis déterminants 21

2.2.2. Une répartition des aides différenciée en fonction des niveaux de diplôme 24

2.2.3. Les stagiaires en BPJEPS : des publics jeunes éloignés de l'emploi ciblés par les aides visant la lutte contre le chômage 28

2.2.4. Les stagiaires en DEJEPS et DESJEPS : des publics ayant une expérience professionnelle antérieure ciblés par les aides accompagnant la trajectoire professionnelle 30

2.3. L'INFLUENCE DES AIDES DANS LE PROCESSUS DE SÉLECTION DES OF 35

2.3.1. Un enjeu pour les OF : construire un modèle économique pérenne dans un contexte concurrentiel 35

2.3.2. Des stratégies diversifiées selon les OF 36

2.3.3. Les marges de liberté très variables selon les OF 37

3. L'INFLUENCE DES AIDES SUR LE PARCOURS DE FORMATION ET DE PROFESSIONNALISATION DES STAGIAIRES 41

3.1. L'INFLUENCE DES AIDES DANS LE CHOIX DE FAIRE UNE FORMATION 42

3.1.1. Les aides : un levier majeur de l'entrée en formation 42

3.1.2. L'accès aux aides, levier non exclusif : une entrée en formation loin d'être « par défaut » 45

3.1.3. L'effet des trajectoires antérieures des stagiaires sur les motivations et l'accès à l'information 47

3.2. LES EFFETS DIFFÉRENCIÉS DES AIDES DANS LA SÉCURISATION DES PARCOURS DES STAGIAIRES 50
3.2.1. Les aides à l'emploi et à la formation : un moyen de limiter les risques de précarité 50
3.2.2. Les aides visant la lutte contre le chômage : un accès à la formation facilité, des parcours peu sécurisés 55
3.2.3. Les aides accompagnant les parcours de formation : des aides sécurisantes sous conditions 60
3.3. A PLUS LONG TERME, L'INFLUENCE DES AIDES SUR LES PROJETS D'INSERTION PROFESSIONNELLE DES STAGIAIRES 64
3.3.1. L'absence d'effet spécifique des aides sur la construction des projets professionnels 64
3.3.2. Un effet différencié des aides à l'emploi et à la formation sur l'insertion professionnelle 66
3.3.3. Des effets propres aux spécialités et aux types de structures employeuses dans les perspectives d'insertion professionnelles 67

4. L'ADAPTATION DES AIDES AUX BESOINS DU MARCHE DU TRAVAIL 70
4.1. UNE RÉPONSE AUX BESOINS D'ADAPTATION ET D'ÉVOLUTION DES STRUCTURES EMPLOYEUSES 71
4.1.1. Une réponse aux évolutions juridiques 71
4.1.2. Une réponse aux besoins de professionnalisation des structures 72
4.2. LES LIMITES DES AIDES EXISTANTES : IMPRÉVISIBILITÉ ET MÉCONNAISSANCE 73
4.2.1. Des aides fluctuantes et incertaines 74
4.2.2. Une méconnaissance des formations par les financeurs et certaines structures employeuses 74

5. CONCLUSION 77
5.1. TROIS RÉSULTATS MAJEURS 78
5.1.1. L'influence déterminante des aides à l'emploi et à la formation sur les caractéristiques des stagiaires 78
5.1.2. Une sécurisation différenciée des parcours des stagiaires par les aides 79
5.1.3. L'adaptation des aides à l'emploi et à la formation aux besoins des structures employeuses 79
5.2. LES PISTES DE RÉFLEXION 80

6. BIBLIOGRAPHIE 81

7. ANNEXES METHODOLOGIQUES 83
7.1. LES ENTRETIENS SEMI-DIRECTIFS AVEC DES ORGANISMES DE FORMATION 84
7.1.1. Les entretiens semi-directifs avec des structures employeuses 85
7.1.2. Les entretiens semi-directifs avec des stagiaires et diplômé·e·s des formations BPJEPS, DEJEPS et DESJEPS 85

1. Introduction

L'étude s'inscrit dans un contexte marqué par une relative méconnaissance des parcours des diplômé·e·s de l'animation socioculturelle et du sport et des effets des aides à l'emploi et à la formation, actuellement en recomposition, sur ces parcours (1.1). L'étude menée vise donc à mieux comprendre le rôle et l'importance des aides à l'emploi et à la formation dans les parcours économiques et sociaux des diplômé·e·s mais également à analyser la façon dont ces aides influent sur le fonctionnement des organismes de formation. Pour poursuivre un tel objectif, l'analyse est structurée par une problématique et des hypothèses (1.2) qui sont traitées grâce au recours à des méthodes sociologiques qualitatives et quantitatives (1.3).

1.1. LES EFFETS MÉCONNUS DES AIDES À L'EMPLOI ET À LA FORMATION SUR LES DIPLÔMÉ·E·S DU SPORT ET DE L'ANIMATION

Plusieurs études ont contribué à mieux caractériser la population des stagiaires et diplômé·e·s du sport et de l'animation socioculturelle. Néanmoins, peu d'analyses permettent de comprendre précisément leur parcours, de l'accès à la formation jusqu'à leur insertion professionnelle (1.1.1). Dans ces parcours, le rôle des aides à l'emploi et à la formation, très souvent mobilisées, reste peu connu (1.1.2). Ces aides sont pourtant sujettes à des recompositions et transformations qui bouleversent le positionnement des organismes de formation et des structures employeuses (1.1.3).

1.1.1. Les parcours des diplômé·e·s du sport et de l'animation : une connaissance parcellaire

Les **formations du sport et de l'animation socioculturelle touchent un nombre important d'individus en Île-de-France**. Après un fléchissement entre 2012 et 2014, les inscriptions dans ces formations ont été marquées par une hausse majeure[1]. On comptait ainsi 3445 diplômé·e·s des BPJEPS, DEJPES ou DESJEPS (niveaux VI, III et II) du sport et de l'animation en 2016 en Île-de-France[2].

Les connaissances des parcours des diplômé·e·s restent encore relativement parcellaires mais permettent d'observer les différences qui existent au sein des diplômé·e·s. Elles portent sur leurs caractéristiques sociodémographiques (1.1.1.1) et sur leur insertion professionnelle (1.1.1.2).

1.1.1.1. Les caractéristiques sociodémographiques différentes selon le champ du diplôme

Si les caractéristiques **des diplômé·e·s BPJEPS sport et animation socioculturelle en Île-de-France sont renseignées[3], celles des diplômé·e·s des niveaux supérieurs (DEJEPS et DESJEPS) restent largement méconnues.**

Les caractéristiques des diplômé·e·s BPJEPS varient selon le champ dans lequel ils s'ancrent (cf. tableau 1). Les diplômé·e·s dans le champ du sport, plus nombreux·ses, sont majoritairement plus jeunes et plus souvent des hommes que les diplômé·e·s de l'animation.

---

[1] Préfet de la Région d'Ile-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.
[2] Goucem Redjimi, *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.
[3] *Ibid.*

Tableau 1 – Les caractéristiques des diplômé·e·s BPJEPS en Île-de-France entre 2014 et 2016

	BPJEPS Animation	BPJEPS Sport
Nombre de diplômé·e·s	800 (30%)	1870 (70%)
Sexe	Une majorité de femmes (67%)	Une majorité d'hommes (58%)
Age	Des diplômé·e·s plus âgé·e·s que dans le champ du sport	Des diplômé·e·s plus souvent jeunes que dans le champ de l'animation
Spécialités les plus demandées	1er : Loisirs tout public (LTP), 2ème : Animation sociale (AS), 3ème : Animation culturelle (AC)	1er : Activité Gymnique de la Forme et de la Force 2ème : Activités Equestres 3ème : 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 enquête 2014, 2015, 2016*, Île-de-France, 2018. *Réalisation : Agence Phare*

Les caractéristiques des stagiaires DEJEPS et DESJEPS demeurent peu renseignées. L'un des enjeux de cette étude sera de caractériser l'ensemble des stagiaires afin d'**analyser les effets différenciés des aides en fonction de leurs caractéristiques sociodémographiques.**

1.1.1.2. L'insertion professionnelle différenciée des diplômé·e·s

L'insertion professionnelle des diplômé·e·s du sport et de l'animation a fait l'objet de plusieurs enquêtes. Si elle semble globalement satisfaisante – 81% des diplômé·e·s sont en emploi 1 an après l'obtention de leur diplôme[4], **il existe cependant de grandes divergences d'insertion professionnelle entre les diplômé·e·s de la Jeunesse et des Sports.** Ces divergences s'observent dans l'accès à l'emploi, sa durée, sa rémunération, son adéquation avec le diplôme et le statut sous lequel l'emploi est exercé. Elles s'exercent également en fonction du genre des diplômé·e·s, de leur niveau de diplôme ou encore de leur situation antérieure à la formation (formation initiale – emploi dans le secteur – recherche d'emploi)[5].

De surcroît, si l'insertion professionnelle est globalement satisfaisante, une forme de précarité touche les professions d'animateur·rice socioculturel·le et d'éducateur·rice sportif·ve en raison de l'importance des temps partiels et des niveaux faibles de rémunération[6]. Le risque de **précarité des diplômé·e·s de la jeunesse et des sports est variable**. Parmi les 36% de diplômé·e·s à temps partiels, il s'agit plus souvent de femmes, de sortant·e·s initiaux·les et de diplômé·e·s du BPJEPS.

---

[4] *Ibid.*
[5] Hugo Beaufils, « Le premier emploi des diplômés de la jeunesse et des sports », *Stat-Info. Bulletin de statistiques et d'études.*, 2016, nº 2, p. 1-6.
[6] Francis Lebon, « Les animateurs entre précarité, militantisme et gestion politique des quartiers », *Pensée plurielle*, 2013, nº 32, p. 61-71 ; 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.

En dépit de ces données sur les caractéristiques des diplômé·e·s et sur leur insertion professionnelle, peu d'études se sont attachées à comprendre précisément les parcours d'accès aux formations et les parcours d'insertion professionnelle, en particulier s'agissant des DEJEPS et DESJEPS. Un enjeu de l'étude est ainsi de **comprendre les facteurs qui expliquent le recours à ces formations, ainsi que les façons dont les stagiaires sécurisent leurs parcours et s'insèrent dans le marché du travail**.

1.1.2. Des aides largement mobilisées mais des effets peu connus sur les parcours des diplômé·e·s

Le rôle des aides à l'emploi et à la formation paraît prépondérant dans les parcours d'accès aux formations et d'insertion professionnelle des stagiaires et diplômé·e·s du sport et de l'animation socioculturelle. **Ces aides sont en effet très souvent mobilisées**. Parmi les diplômé·e·s BPJEPS animation francilien·ne·s, 60% déclarent être bénéficiaires d'une aide pour la formation en 2013 et en 2014[7]. Par ailleurs, 242 000 personnes ont bénéficié d'un emploi aidé (CUI-CAE et Emploi d'Avenir) dans le périmètre ministériel de la Jeunesse et des Sports entre 2010 et 2016[8].

Il semble que **la mobilisation des aides à l'emploi et à la formation soit fortement liée au secteur d'activité au sein du périmètre Jeunesse et Sports**. En effet, en Île-de-France, 70% des diplômé·e·s BPJEPS sport mobilisent des contrats aidés contre 30% des diplômé·e·s du secteur de l'animation[9]. Le type d'emploi aidé diffère également. Dans le secteur de l'animation en Île-de-France, les CUI-CAE sont très représentés (76% contre 30% dans le sport) alors que dans le sport, ce sont les emplois d'avenir qui sont surreprésentés (44% contre 21% dans l'animation)[10]. Enfin, parmi les diplômé·e·s BPJEPS qui ont mobilisé un contrat d'apprentissage, les diplômé·e·s du sport sont davantage représenté·e·s. Ces différences sont-elles simplement dues aux orientations voulues par les stagiaires ou est-ce un effet des aides qui ciblent plus particulièrement un champ ?

En dépit de données sur le nombre et le type d'aides mobilisées, **les travaux existants ne permettent pas de comprendre précisément les effets et les mécanismes des aides dans l'accès à la formation, dans la sécurisation des parcours, et dans l'insertion professionnelle des BPJEPS, DEJEPS et DESJEPS**. Un enjeu majeur est de comprendre, au regard de la diversité des aides et de leurs critères d'attribution, les effets différenciés de celles-ci sur les parcours des diplômé·e·s.

1.1.3. Des aides à l'emploi et la formation en recomposition : quel impact sur les organismes de formation et les employeurs ?

Comprendre l'importance et le rôle des aides à l'emploi et à la formation est d'autant plus important qu'il s'agit d'un secteur en recomposition. En effet, **certaines aides, comme les emplois aidés, sont fortement**

---

[7] DRJSCS, *L'insertion professionnelle des diplômés de niveau IV des secteurs du sport et de l'animation en Île-de-France. Analyse des enquête 2013-2014*, Île-de-France, 2015.
[8] Martine Camus, « Les emplois aidés dans le périmètre ministériel de la jeunesse et des sports », *Stat-Info. Bulletin de statistiques et d'études.*, 2016, vol. 5, nº 16, p. 1-4.
[9] G. Redjimi, *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*, *op. cit.*
[10] *Ibid.*

critiquées et remises en cause. Dans le même temps, les aides à la formation sont en cours de refonte.

Les contrats aidés, en particulier ceux qui s'inscrivent dans le secteur non-marchand, semblent soutenir efficacement l'emploi, au moins à court terme[11], et influer sur l'employabilité des individus à moyen terme. Néanmoins, certaines visions à plus long-terme tendent à développer une analyse plus mitigée en soulignant le coût élevé des contrats aidés au regard de leur efficacité en matière d'insertion durable sur le marché de l'emploi[12].

Ces critiques se sont traduites récemment par plusieurs mesures politiques. D'abord, les contrats aidés CUI-CAE ont été gelés au courant de l'été 2017, et leurs effectifs ont été rapidement réduits. Ensuite, les Emplois d'avenir ont été supprimés en janvier 2018. Enfin, les CUI-CAE ont été remplacés par le dispositif Parcours Emploi Compétence (PEC), qui met l'accent sur la formation et l'accompagnement des bénéficiaires.

Dans le champ des aides à la formation, **des évolutions sont également en cours avec la réforme de la formation professionnelle**. Celle-ci s'est notamment traduite par la création d'un Compte Personnel de Formation (CPF) qui sera crédité en euros, plutôt qu'en heures, et qui pourra être abondé dans le cadre de formations longues[13].

Ces **transformations questionnent les structures employeuses et les organismes de formation qui interviennent dans le champ du sport et de l'animation**. D'une part, les organismes de formation sont confrontés à une logique concurrentielle accrue dans le cadre d'un « marché de la formation » et peuvent voir leurs sources de financements altérées. D'autre part, certaines structures employeuses, pour lesquelles les emplois aidés ont été des leviers importants de renforcement de leur activité, voient leurs perspectives de développement entravées.

Un enjeu de l'étude est ainsi de **comprendre les effets des aides et de leurs transformations sur les stratégies de positionnement des organismes de formation et sur le développement des structures employeuses**.

1.2. PROBLÉMATIQUE ET HYPOTHÈSES

Pour répondre à ces enjeux nous formulons la problématique suivante : **Comment les différents types d'aides à l'emploi et à la formation, dans un contexte marqué par leur recomposition, influent-elles sur les choix et parcours de formation, puis professionnels, des stagiaires et diplômé·e·s du sport et de l'animation socioculturelle ?** Cette problématique invite à considérer l'importance et le rôle différenciés des aides selon leur nature et leurs modalités d'application mais aussi selon les différents profils des bénéficiaires.

La réflexion est structurée par **trois hypothèses**. Une première hypothèse relève de l'impact différencié des aides selon leur nature, leur public cible et leur modalité d'application. Une deuxième hypothèse porte sur le rôle et l'effet différencié des aides selon les caractéristiques (sociodémographiques, statutaires, scolaires, professionnelles) des bénéficiaires. Une troisième hypothèse renvoie au rôle et à l'importance des aides variables selon les contextes institutionnels et économiques des territoires.

---

[11] Sandra Bernard et Marie Rey, « Les contrats aidés : quels objectifs, quel bilan? », *DARES analyses*, 2017, n° 21, p. 1-7.
[12] Cour des comptes, *La mise en oeuvre des contrats aidés : un recentrage nécessaire sur l'objectif d'insertion professionnelle*, Rapport annuel., Paris, 2018.
[13] Dossier de presse de la réforme de la formation professionnelle, 2018 ; http://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/dossier_de_presse_reforme_de_la_formation_professionnelle.pdf.

Pour répondre à ces hypothèses nous proposons une méthodologie qui articule des méthodes qualitatives et quantitatives.

1.3.UNE MÉTHODOLOGIE PLURIELLE

Deux volets d'enquête de terrain ont été menés (encadré 1). Le premier volet, qualitatif, est constitué d'entretiens sociologiques semi-directifs menés avec les équipes de direction d'organismes de formation, les équipes de direction des structures employeuses et des stagiaires ou diplômé·e·s des formations du sport et de l'animation sociale (détail en annexes).

ENCADRE 1

Le volume de terrain qualitatif

Nous avons mené :

- 4 entretiens avec les équipes de direction d'organismes de formation ;
- 6 entretiens auprès des équipes de direction des structures employeuses ;
- 9 entretiens avec des stagiaires ou diplômé·e·s des formations du sport et de l'animation sociale

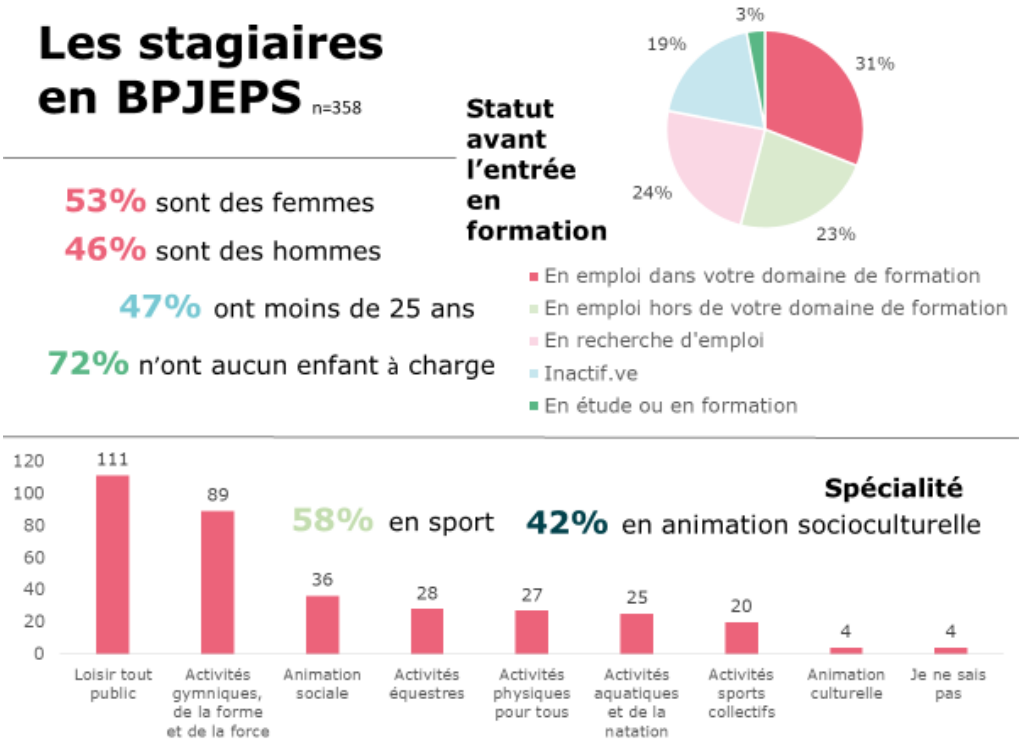
Afin d'approfondir les résultats, nous avons mené un volet d'étude quantitatif d'ampleur. Un questionnaire a été diffusé, avec le concours des organismes de formation, auprès des stagiaires en formation BPJEPS, DEJEPS et DESJEPS en Île-de-France. Composé d'une trentaine de questions, il a été rempli en ligne par un total de 629 stagiaires en septembre et octobre 2018. Ne sont présentés que des résultats statistiquement significatifs au seuil minimal de 5%.

Les **caractéristiques sociodémographiques des stagiaires diffèrent fortement selon leur niveau de diplôme**. Les **stagiaires BPJEPS** (infographie 1) représentent 57% de l'échantillon total des répondant·e·s au questionnaire, soit 358 répondant·e·s. Ils sont **plus jeunes** que les stagiaires des deux autres niveaux de diplôme – près de la moitié a moins de 25 ans (47%). Les femmes y sont également plus nombreuses (53%) qu'en DEJEPS et DESJEPS. Avant d'entrer en formation, près d'un quart (24%) était en **recherche d'emploi** tandis que près d'un tiers (31%) étaient **en emploi de leur domaine de formation**. Plus de la moitié (186 sur 358) intègre la formation avec un **baccalauréat**. Ils n'ont en grande majorité (72%) **aucun enfant à charge**.

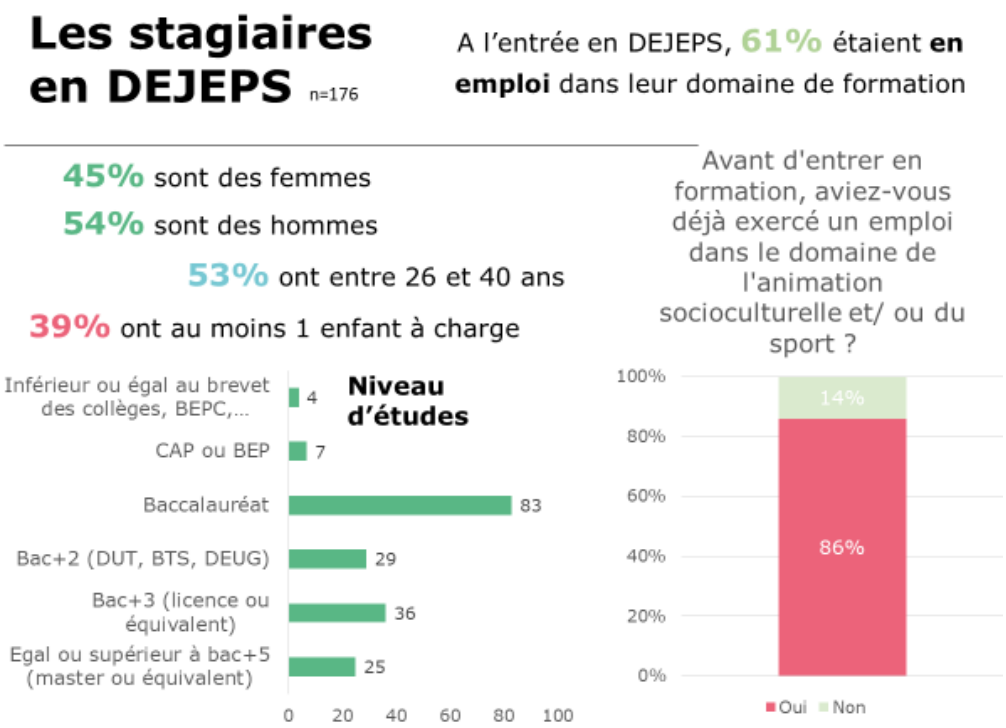
28% des répondant·e·s au questionnaire sont des **stagiaires DEJEPS** (infographie 2). Ce sont à **54% des hommes**. En majorité spécialisé·e·s dans le **sport** (63%), les stagiaires ont pour la moitié d'entre eux (53%) **entre 26 et 40 ans**. Avant d'entrer en DEJEPS, 61% étaient **en emploi dans leur domaine de formation**. La plupart ont **déjà exercé un emploi** dans le domaine de l'animation socioculturelle et/ou du sport auparavant (86%) et 66% ont obtenu une ou des **certification(s) dans ces domaines**. Ils sont 39%, soit 11 points de plus que les stagiaires BPJEPS, à avoir au moins un enfant à charge.

Les **stagiaires DESJEPS** (infographie 3) constituent 15% de l'échantillon, soit 95 répondant·e·s. globalement **plus âgé·e·s** que les stagiaires BPJEPS et DEJEPS – 43% ont 41 ans ou plus -, 83% sont spécialisés dans le **sport** et seulement **7% sont des femmes**. Avant d'entrer en DESJEPS, 71% exerçaient un **emploi dans leur domaine de formation**. Plus de la moitié (60%) ont déjà obtenu un **diplôme Jeunesse et Sports** et la quasi-totalité (93%) ont travaillé auparavant dans les domaines de l'animation socioculturelle et/ou du sport. Les trois-quarts (74%) ont au moins un **enfant à charge**, dont 26% ont trois enfants ou plus.

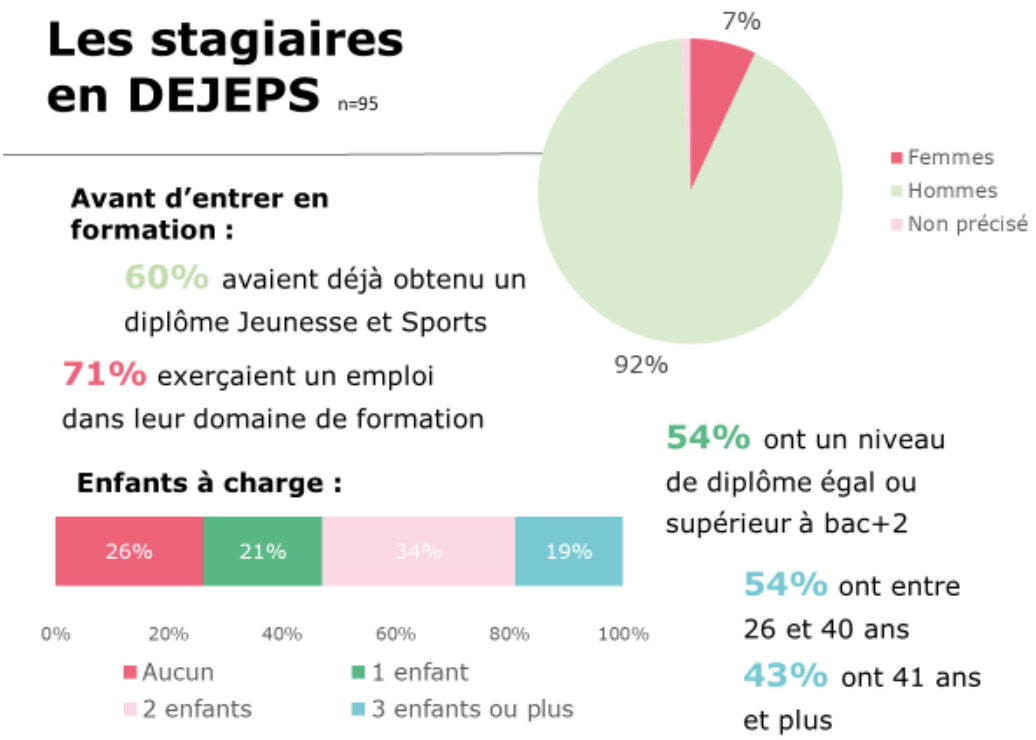
Infographie 1 – Les caractéristiques des stagiaires BPJEPS



Infographie 2 – Les caractéristiques des stagiaires DEJEPS



Infographie 3 – Les caractéristiques des stagiaires DESJEPS



Les résultats du présent rapport sont donc tirés de l'articulation entre des méthodes qualitatives d'une part et quantitatives d'autre part. Il s'agit de mettre en avant les effets différenciés des aides, à différents niveaux, en fonction des caractéristiques des stagiaires.

2. L'effet des aides sur les caractéristiques des stagiaires

Les aides à l'emploi et à la formation sont diversifiées. De nombreuses **aides à l'emploi**, dont le but est de favoriser l'insertion professionnelle des personnes qui en sont le plus éloignées, ont été mises en place à partir des années 1980. Parallèlement, se sont développées diverses **aides à la formation**, visant des publics-cibles variés (salarié·e·s, demandeur·se·s d'emploi). Aujourd'hui, ces dispositifs sont en pleine évolution.

Ainsi, les aides à l'emploi et à la formation sont caractérisées par des objectifs et des publics-cible diversifiés (2.1). Les critères d'accès aux aides, articulés aux pré-requis à l'inscription en formation, se traduisent dans les profils des stagiaires mais aussi dans des effets d'exclusion de certains profils pourtant ciblés par les formations (2.2). La sélection à l'œuvre est en grande partie réalisée par les organismes de formation (OF) qui sont amenés, dans une logique de positionnement stratégique, à privilégier certains publics, correspondant à des types d'aides (et donc sources de financement). L'étude souligne à ce titre l'existence d'inégalités entre les OF, qui disposent de marges de liberté différenciées, à l'égard des recompositions actuelles des aides à l'emploi et à la formation (2.3).

2.1.LES OBJECTIFS DIVERSIFIÉS DES AIDES À LA FORMATION ET À L'EMPLOI

Créées à partir des années 1980, les aides à l'emploi et à la formation renvoient à des arbitrages politiques qui varient dans le temps et l'espace. Leur variabilité est prégnante, dans un contexte où les aides de l'Etat pour lutter contre le chômage (2.1.1) et les aides à la formation pour les demandeur·se·s d'emploi (2.1.2) sont en pleine recomposition. Les aides qui ont pour objectif d'accompagner les trajectoires professionnelles, des salarié·e·s principalement, semblent davantage épargnées par ces fluctuations (2.1.3).

2.1.1. Les aides pour lutter contre le chômage : recomposition et diminution ?

La création et la mise en œuvre **d'aides à l'emploi, sous la forme de contrats aidés,** remontent aux années 1980 et s'inscrivent dans un contexte de hausse du chômage, notamment chez les jeunes. L'objectif était alors de réduire le niveau de chômage, en particulier chez les moins qualifié·e·s, d'améliorer l'employabilité des bénéficiaires et de répondre à des besoins collectifs non satisfaits.

Concrètement, les contrats aidés **permettent à des publics très éloignés du marché du travail (par exemple des jeunes en grande difficulté ou des demandeur·se·s d'emploi de longue durée) d'avoir accès à des contrats spécifiques**, pour lesquels l'embauche et l'accompagnement sont encadrés et appuyés financièrement par l'Etat (encadré 2).

Bien que l'objectif principal de ces aides relève de l'accès à l'emploi pour des personnes éloignées, celles-ci comprennent également un objectif d'accompagnement et de sécurisation des parcours des bénéficiaires, qui se traduit par un **volet de formation et d'accompagnement**.

ENCADRE 2

Les différents types de contrats aidés

Il existe une diversité de contrats aidés. Certains contrats aidés s'inscrivent uniquement dans le **secteur marchand,** tandis que d'autres visent exclusivement – ou à titre principal – **le secteur non-marchand.** Dans ce second cas, il peut s'agir :

- des contrats uniques d'insertion – contrat d'accompagnement dans l'emploi (CUI-CAE). Ils ont touché 226 000 personnes en 2016 (Bernard, Rey, 2017);
- des contrats d'insertion par l'activité économique (IAE) qui représentent 133 000 contrats en 2016 (ibid.);
- les contrats d'avenir ou emplois d'avenir : 96 000 contrats d'avenir en 2016 au total (dont 70 000 dans le secteur non marchand et 26 000 dans le secteur marchand) (ibid.).

Les effets et l'utilité de ces aides ont néanmoins été remis en cause à plusieurs reprises. Les principales critiques, adressées notamment par la Cour des comptes[14], soulignent le coût élevé de ces aides et la faiblesse de l'accompagnement et de la formation effective qu'elles offrent à leurs bénéficiaires. Face à ces critiques, les préconisations portent sur la nécessité de diminuer le nombre de contrats aidés, en les réservant aux publics les plus éloignés de l'emploi. L'objectif est de recentrer ces dispositifs sur l'accès rapide à une expérience professionnelle permettant l'autonomie financière et à l'insertion sociale à court-terme, plus que sur le volet accompagnement[15]. A l'inverse, pour d'autres profils moins éloignés, la Cour des comptes conseille de mettre davantage l'accent sur l'accès à une formation qualifiante, au travers des aides à la formation, comme le contrat d'apprentissage ou le contrat de professionnalisation (encadré 3).

ENCADRE 3

Les contrats d'apprentissage et de professionnalisation : l' insertion professionnelle par la qualification

Il Les **contrats d'apprentissage** permettent l'obtention d'un diplôme de l'enseignement secondaire ou supérieur, pour un titre homologué par l'État. Il s'agit d'un contrat de travail à durée déterminée (CDD) ou indéterminée (CDI) entre un·e salarié·e et une structure employeuse (privée ou publique). L'apprenti·e suit ainsi une formation en alternance en entreprise sous la responsabilité d'un·e maître d'apprentissage et en centre de formation des apprentis (CFA). La durée de la formation (de 1 à 3 ans) varie selon les niveaux de qualification et la formation choisie. L'apprenti·e bénéficie d'avantages fiscaux (exonération de CSG/CRDS, de l'IR, de cotisations sociales). L'entreprise qui embauche peut être éligible au crédit impôt apprentissage.

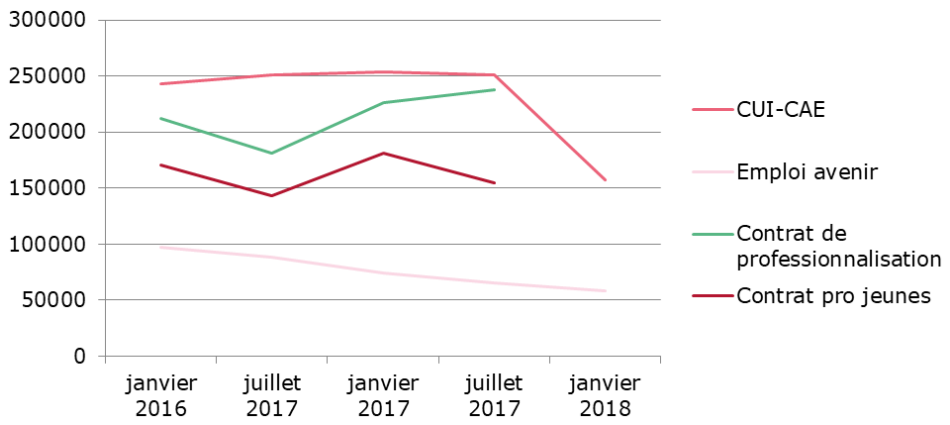
Les **contrats de professionnalisation,** créés en 2004, doivent permettre d'obtenir une qualification reconnue par le Répertoire National des Certifications Professionnelles. Il s'agit d'un contrat de formation continue permettant de compléter une formation initiale. Lorsqu'il prend la forme d'un CDD, le contrat dure entre 6 et 12 mois (sauf exceptions) ; quand le contrat est à durée indéterminée, la période de professionnalisation est de 12 ou 24 mois. La rémunération minimale légale varie en fonction de l'âge et du niveau de formation initiale (entre 55% et 100% du SMIC). Les enseignements sont dispensés par un organisme de formation et représentent entre 15% et 25% de la durée du CDD de professionnalisation. La structure employeuse peut bénéficier d'aides financières.

Cette évolution et ce recentrage se sont traduits dans les politiques gouvernementales **par le gel des CUI (remplacés en janvier 2018 par le dispositif Parcours Emploi Compétence[16]) et la fin du dispositif Emploi d'avenir début 2018**, en même temps que par une augmentation des contrats d'apprentissage et de professionnalisation. Depuis 2015, on constate ainsi une baisse progressive des

[14] Cour des comptes, *La mise en œuvre des contrats aidés : un recentrage nécessaire sur l'objectif d'insertion professionnelle*, *op. cit.*
[15] Ibid.
[16] Jean-Marc Borello, *Donnons nous les moyens de l'inclusion*, Paris, Ministère du Travail, 2018.

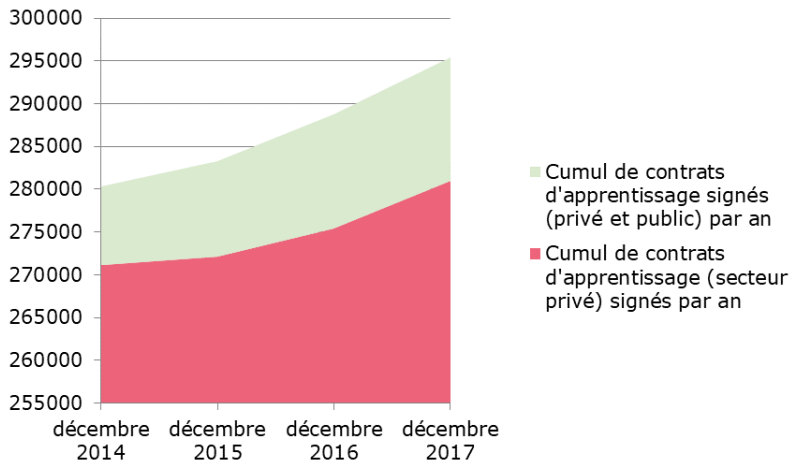
contrats aidés et une montée en puissance des contrats d'apprentissage et de professionnalisation (graphiques 1 et 2).

Graphique 1 – Les évolutions des effectifs bénéficiant d'aides à l'emploi entre 2014 et 2018xx



Source : Dares, Tableau de bord mensuel des politiques de l'emploi, 2018
Lecture : En juillet 2017, 253 267 personnes étaient en contrat CUI-CAE
Réalisation : Agence Phare

Graphique 2 - Evolution des nouveaux contrats d'apprentissage signés entre 2014 et 2017xx



Source : Dares, Tableau de bord mensuel des politiques de l'emploi, 2018
Lecture : En décembre 2017, 280 980 contrats d'apprentissage ont été signés dans le secteur privé sur la campagne 2017/2018 (juin 2017 à janvier 2018)
Réalisation : Agence Phare

Finalement cette **recomposition des aides à l'emploi se traduit par un double mouvement**. D'un côté, les contrats aidés sont en diminution, ce qui risque de se répercuter par des freins durables d'accès à l'emploi pour les personnes qui en sont le plus éloignées. De l'autre, les contrats d'apprentissage et de professionnalisation se sont développés et sont destinés à prendre de l'ampleur.

2.1.2. Une variabilité des aides financières à la formation pour les demandeur·se·s d'emploi

Les aides à la formation ont également été pensées spécifiquement pour des personnes au chômage. Néanmoins, pour les demandeur·se·s d'emploi, ces aides financières peuvent être très différentes selon le contexte territorial dans lequel elles sont mises en œuvre.

Plusieurs **aides au financement des formations sont proposées par Pôle Emploi aux demandeur·se·s d'emploi** (encadré 4). Néanmoins, l'attribution de ces aides est dépendante des politiques annuelles de formation. Cette variabilité selon les années et les territoires est perceptible par les OF. Le directeur d'un organisme de formation explique ainsi en entretien à quel point les aides de Pôle Emploi, et notamment l'AIF, peuvent être fluctuantes et fragiliser les OF.

ENCADRE 4

Les aides à la formation proposées par Pôle Emploi

Les Trois types d'aide à la formation sont proposés par Pôle Emploi :

D'abord, tou·te·s les demandeur·se·s d'emploi inscrit·e·s à Pôle Emploi peuvent bénéficier de l'**Aide Individuelle à la Formation (AIF**) lorsque leur Projet Personnalisé d'Accès à l'Emploi (PPAE) a été validé par leur agence. Cette aide individuelle à la formation sert surtout à financer des actions de formation qui visent un retour rapide et durable à l'emploi. Il est difficile de faire financer des formations d'une durée supérieure à un an.

Ensuite, les personnes éligibles à l'**Allocation de Retour à l'Emploi (ARE)** de Pôle Emploi et qui ont fait valider leur PPAE peuvent être indemnisées par l'**Aide au Retour à l'Emploi Formation (AREF)** pendant la durée de leur couverture par les indemnités chômage. Si la formation est plus longue, ils peuvent bénéficier d'une **Rémunération de Fin de Formation (RFF)** ou d'un statut de stagiaire de la formation professionnelle.

Enfin, les autres demandeur·se·s d'emploi inscrit·e·s à Pôle emploi peuvent bénéficier d'une **Rémunération de Formation Pôle Emploi (RFPE)** si la formation est conventionnée par Pôle Emploi et qu'elle s'inscrit dans un PPAE.

« Si je prends la rentrée scolaire 2016 (…), il y avait le plan '500 000 emplois' de François Hollande. (…) On a eu une quantité importante de stagiaires dont les formations étaient prises en charge intégralement par Pôle Emploi, dans le cadre des AIF (…), à tel point qu'on a ouvert un BPJEPS supplémentaire pour pouvoir faire face à cet afflux (…). Rentrée 2017, zéro financement par le Pôle Emploi, vous voyez la fragilité. » (Directeur, UNFA – UFCV, 75)

Par ailleurs, **d'autres aides s'adressant aux demandeur·se·s d'emploi peuvent être portées par le Conseil Régional**, à l'instar du Programme Régional Qualifiant Compétence (PRQC), qui identifie des métiers en tension et subventionne des places de formation *via* des appels à projets à destination des organismes de formation. Dans le cadre de ce dispositif, les bénéficiaires voient leur formation intégralement financée et bénéficient d'une indemnisation mensuelle de stage versée par le Pôle Emploi s'ils y sont éligibles, ou par l'Agence de Service et de Paiement (ASP) de la Région s'ils ne le sont pas. Là encore, ces aides sont très variables dans le temps, dépendantes du contexte territorial et des besoins en main-d'œuvre identifiés.

2.1.3. Une multiplicité d'aides à la formation pour accompagner les trajectoires professionnelles des salarié·e·s

Au-delà des aides qui sont destinées, sous de multiples formes, à la lutte contre le chômage, **d'autres aides ont pour but d'accompagner les évolutions professionnelles et de consolider les trajectoires de formation d'individus déjà en emploi** (encadré 5). Celles-ci répondent à l'objectif de permettre aux individus de se former tout au long de leur vie, en sécurisant leur parcours professionnel, et en leur donnant ainsi les moyens de s'adapter aux évolutions du marché du travail.

Parmi ces aides à la formation continue, deux types d'aides peuvent être distingués. **Le premier type d'aides s'adresse à des individus souhaitant s'inscrire dans une démarche de reconversion ou d'évolution professionnelle. Elles sont le plus souvent mobilisées à l'initiative des individus.** Elles permettent aux salarié·e·s de prendre le temps de construire ou faire évoluer leur projet de carrière.

Le **second type d'aides à la formation vise surtout à consolider et à développer les compétences des individus dans leur activité professionnelle. Elles sont davantage mobilisées par les structures employeuses**. Celles-ci ont surtout pour objectif le renforcement des compétences d'un·e salarié·e, de façon à faciliter une meilleure adaptation à l'évolution de son poste de travail.

La diversité des objectifs poursuivis par ces aides se traduit ainsi dans les publics qu'elles ciblent : demandeur·se·s d'emploi ou salarié·e·s. Ce travail de mise à plat des différentes aides existantes met en avant **une opposition entre deux types d'aides :**

- Il existe d'une part des aides à l'emploi et à la formation, très variables selon les années et les orientations politiques nationales et locales, qui s'adressent à des personnes en recherche d'emploi.
- D'autre part, certaines aides à la formation qui s'adressent principalement à des personnes salariées, qui sont accompagnées dans leur trajectoire professionnelle. Ces dernières semblent être plus stables et plus lisibles pour les profils qui sont concernés.

Alors que les aides à l'emploi et à la formation sont largement mobilisées par les stagiaires des formations du sport et de l'animation socioculturelle, il est essentiel de comprendre comment certaines aides ciblent des profils spécifiques. Cela permettra d'interroger l'adaptation de ces aides aux critères d'accès aux formations et diplômes d'Etat du sport et de l'animation socioculturelle.

2.2. DES FORMATIONS ET DES AIDES AUX CRITÈRES D'ACCÈS VARIÉS : LA DÉFINITION EN CREUX DES PUBLICS-CIBLES DES FORMATIONS

Selon le niveau de diplôme, les formations du sport et de l'animation sociale fixent des pré-requis différents qui se traduisent dans les caractéristiques des stagiaires qu'elles visent (2.2.1). Ces pré-requis, croisés avec les critères d'accès aux aides, conduisent à cibler des publics spécifiques pour chaque niveau de diplôme (2.2.2). Ainsi, les aides à l'emploi ayant pour objectif de lutter contre le chômage s'adressent aux jeunes éloigné·e·s de l'emploi et correspondent davantage aux pré-requis du BPJEPS (2.2.3), tandis que les aides à la formation qui accompagnent les trajectoires professionnelles visent davantage des salarié·e·s plus expérimenté·e·s et bénéficient plutôt aux stagiaires DEJEPS et DESJEPS (2.2.4).

2.2.1. Les formations BPJEPS, DEJEPS et DESJEPS : des pré-requis déterminants

Historiquement, **l'apparition des formations professionnelles dans le champ du sport et de l'animation socioculturelle est le corollaire d'un mouvement de professionnalisation de l'animation**. Les formations résultent en effet d'une volonté des employeurs de recruter des employé·e·s qualifié·e·s[17], détenant un niveau de connaissances et de compétences standardisé.

A l'origine, les formations professionnelles des métiers de l'animation se sont constituées autour de deux branches : les diplômes « Jeunesse et Sports » et les Diplômes Universitaires de Technologie (DUT) « Carrières sociales ». Si les DUT « Carrières sociales » ont perduré, les diplômes « Jeunesse et Sports » sont devenus interministériels (« Jeunesse et Sports » et « Affaires sociales »). Ces derniers recouvrent des diplômes de niveau IV (BPJEPS), III (DEJEPS) et II (DESJEPS) délivrés chaque année par la DRJSCS (encadré 6).

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

ENCADRE 6

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. La formation est organisée en 10 Unités capitalisables (UC) dont quatre sont communes à tous les BPJEPS (UC transversales à toutes les unités), 5 sont liées à une spécialité et la dernière est une UC « d'adaptation à l'emploi ». Il existe plusieurs spécialités, parmi lesquelles : animation culturelle, animation sociale, loisirs tous publics, pêche de loisir, sport automobile, techniques de l'information et de la communication, activités de randonnées, activités du cirque, activités gymniques, de la forme et de la force, activités équestres, activités nautiques, activités physiques pour tous, activités pugilistiques, activités sports collectifs, golf.

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. La formation est elle aussi UC. Les deux premières sont communes à tous les DEJEPS, une troisième diffère selon la spécialité et la quatrième dépend de la mention choisie. Deux spécialités existent : la première, « perfectionnement sportif », concerne les métiers du sport. La seconde, « animation socio-éducative ou culturelle », concerne l'éducation populaire et la jeunesse.

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. La formation est organisée une nouvelle fois en UC dont les deux premières sont communes à tous les DESJEPS, la troisième diffère selon la spécialité et la quatrième selon la mention. Encore une fois, il existe deux spécialités. La première, « performance sportive », concerne les métiers du sport de haut niveau et de dirigeants fédéraux. La seconde, « animation socio-éducative ou culturelle », concerne l'éducation populaire et la jeunesse.

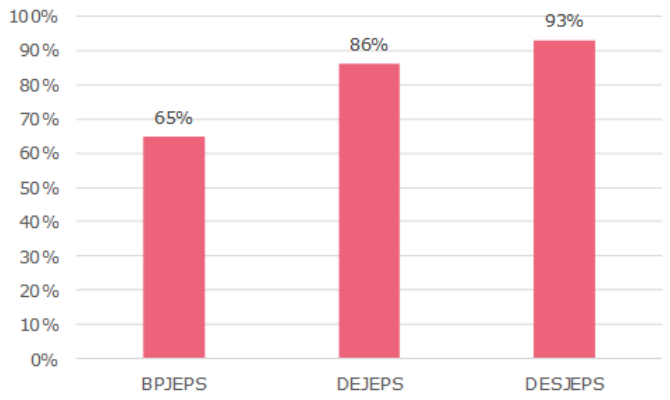
Chaque formation comprend des **pré-requis d'accès qui ciblent et définissent les publics qui peuvent y accéder** (tableau 2). Aussi, **certain·e·s bénéficiaires d'aides ne sont pas éligibles à l'ensemble des formations**. Parmi ces diplômes, seul le BPJEPS ne requiert pas un niveau de diplôme minimum à l'entrée (ou une expérience professionnelle antérieure longue).

Tableau 2 - Les pré-requis des diplômes du sport et de l'animation

	BPJEPS	DEJEPS	DESJEPS
Niveau du diplôme	Niveau IV (bac)	Niveau III (bac +2)	Niveau II (bac +4)
Coût moyen	Entre 5000 € et 7000€	Entre 7000 € et 10 000 €	Entre 7000 € et 10 000 €
Niveau de diplôme minimum pour accéder à la formation	Pas de prérequis de diplôme	Diplôme d'un niveau IV dans le champ de l'animation (BPJEPS ou BEATEP) ou diplôme d'un niveau III (bac+2)	DEFA ou équivalent ou DEJEPS dans la même spécialité ou Diplôme de niveau III dans le champ de l'animation ou Diplôme de niveau II
Expériences précédentes requises	Une justification de 200h dans l'animation ou d'un diplôme le certifiant (BAFA, BAPAAT, etc.) ou participation à une préqualification BPJEPS	Si diplôme de niveau IV : (bac) : 6 mois d'expérience dans l'animation Si pas de diplôme : justifier de 24 mois d'activités professionnelles ou bénévoles	Si pas de diplôme : justifier de 36 mois d'activités professionnelles ou bénévoles (soit 2400 h minimum)
Publics-cibles	Jeunes à partir de 18 ans Animateur·rices souhaitant certifier leurs compétences Adultes en reconversion ou requalification	Personnes déjà engagées dans une carrière dans l'animation ou le sport souhaitant monter en compétences dans la coordination de projets	Personnes déjà engagées dans une carrière dans l'animation ou le sport souhaitant monter en compétences dans la direction de projets et d'équipes

Toutes les formations requièrent des expériences précédentes, professionnelles ou non, dans le secteur du sport ou de l'animation. En l'occurrence, l'étude quantitative menée révèle que la plupart des stagiaires ont exercé une expérience professionnelle dans le domaine de l'animation socioculturelle et/ou du sport antérieurement. Leur part augmente avec le niveau de diplôme : 65%, 86% et 93% respectivement parmi les stagiaires en BPJEPS, DEJEPS et DESJEPS (graphique 3).

Graphique 3 – Réponses « oui » à la question « Avant d'entrer en formation, aviez-vous déjà exercé un emploi dans le domaine de l'animation socioculturelle et/ou du sport ? »



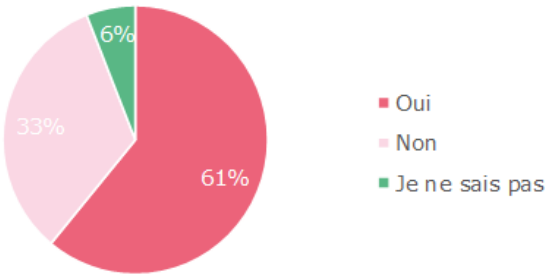
Source : données issues des questionnaires, n=629
Lecture : 65% des stagiaires BPJEPS déclarent avoir déjà exercé un emploi dans le domaine de l'animation socioculturelle et/ou du sport avant d'entrer en formation.

Dans la mesure où les aides à l'emploi et à la formation ciblent des publics distincts, les niveaux de formation vont être marqués par des stagiaires bénéficiaires d'aides différentes. Autrement dit, **les pré-requis aux formations se traduisent dans les types d'aides – différents selon les niveaux de formation – dont peuvent bénéficier les stagiaires**.

2.2.2. Une répartition des aides différenciée en fonction des niveaux de diplôme

L'étude permet de dresser trois ensembles de résultats concernant l'accès des stagiaires aux aides institutionnelles. D'abord, elle montre que la plupart des stagiaires BPJEPS, DEJPES et DESJEPS bénéficient d'aides. En effet, **près des deux tiers des stagiaires actuellement en formation (61% des répondants) déclarent recevoir une aide institutionnelle** (graphique 4). Cette proportion n'évolue pas de manière significative en fonction des niveaux de diplôme.

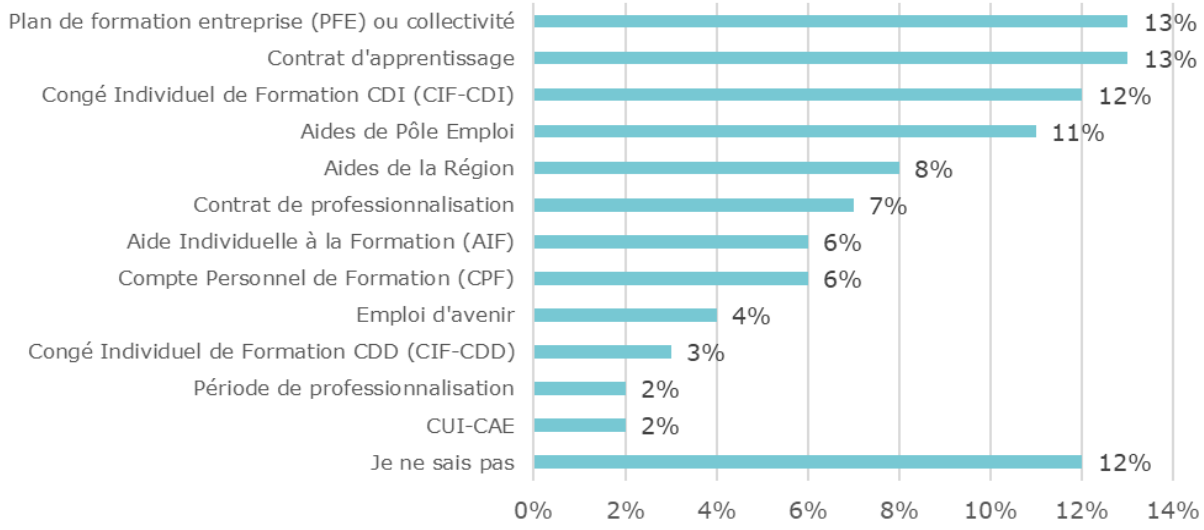
Graphique 4 - Recevez-vous une aide institutionnelle (du conseil régional, de Pôle emploi, de votre employeur, du FONGECIF, etc.) pour financer, partiellement ou intégralement, votre formation ?



Source : données issues des questionnaires, n=629
Lecture : 61% des répondant·e·s au questionnaire déclarent recevoir une aide institutionnelle pour financier partiellement ou intégralement leur formation.

Ensuite, les stagiaires reçoivent une **grande diversité d'aides**. Les Plans de formation entreprise ou collectivité (13%), les CIF-CDI (12%), les contrats d'apprentissage (13%) et les aides de Pôle emploi (11%) sont les plus fréquentes. Notons que plus d'un dixième des répondant·e·s (12%) ne savent pas par quel biais leur formation est financée (graphique 5).

Graphique 5 – Par quel mode de financement principal vos coûts de formation (frais de formation et/ou indemnisation mensuelle) sont-ils pris en charge ?

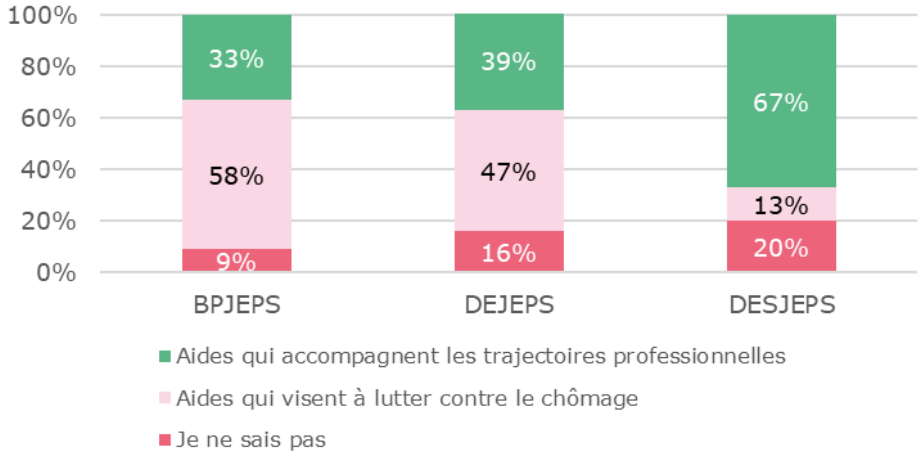


Source : données issues des questionnaires, n=361
Pour 13% des répondant·e·s au questionnaire, les coûts de formation sont principalement pris en charge dans le cadre d'un plan de formation entreprise (PFE) ou collectivité.

Enfin, si les stagiaires, quel que soit le niveau de diplôme qu'ils préparent, reçoivent des aides dans des proportions équivalentes, **l'étude révèle que les aides reçues par les stagiaires varient selon leur formation d'une part et selon leurs caractéristiques socioprofessionnelles d'autre part**. En effet, en s'appuyant sur la typologie précédemment établie[18], on remarque que **58% des stagiaires BPJEPS financent leurs coûts de formation *via* une aide qui vise la lutte contre le chômage, contre seulement 13% des DESJEPS.** A l'inverse, 67% des stagiaires DESJEPS bénéficient d'une aide qui a pour objectif d'accompagner les trajectoires professionnelles, contre 39% des stagiaires DEJEPS et 33% des stagiaires BPJEPS (graphique 6).

[18] Les aides ont été rassemblées en deux catégories conformément à la distinction établie précédemment. Aides qui accompagnent les trajectoires professionnelles : Plan de formation entreprise (PFE) ou plan de formation collectivité, CIF-CDI et CIF-CDD, AIF, CPF, période de professionnalisation. Aides qui visent la lutte contre le chômage : contrat de professionnalisation, contrat d'apprentissage, CUI-CAE, Emploi d'avenir, aides de Pôle emploi, aides de la région.

Graphique 6 – Par quel mode de financement principal vos coûts de formation (frais de formation et/ou indemnisation mensuelle) sont-ils pris en charge ?



Source : données issues des questionnaires, n=361
Lecture : 58% des stagiaires BPJEPS déclarent que leurs coûts de formation sont principalement pris en charge par une aide qui vise à lutter contre le chômage.

De la même façon, en raison des pré-requis à l'entrée en formation et des critères différenciés d'accès aux aides, les stagiaires BPJEPS, DEJEPS et DESJEPS ne reçoivent **pas la même aide selon leur âge et leur statut professionnel initial** (encadré 6).

Ainsi, la grande majorité des stagiaires en BPJEPS, DEJEPS, DESJEPS bénéficie d'aides institutionnelles pour financer leur formation. L'étude menée établit néanmoins que le type d'aide perçue varie selon la formation suivie. **Les stagiaires BPJEPS et DEJEPS obtiennent plus souvent des aides qui visent la lutte contre le chômage tandis que les stagiaires DESJEPS bénéficient plus souvent d'aides à l'accompagnement des trajectoires professionnelles**. En entrant plus précisément dans le détail des deux catégories d'aide que nous avons identifiés, **il apparaît que les aides sont réparties de manière différenciée en fonction des caractéristiques des stagiaires**.

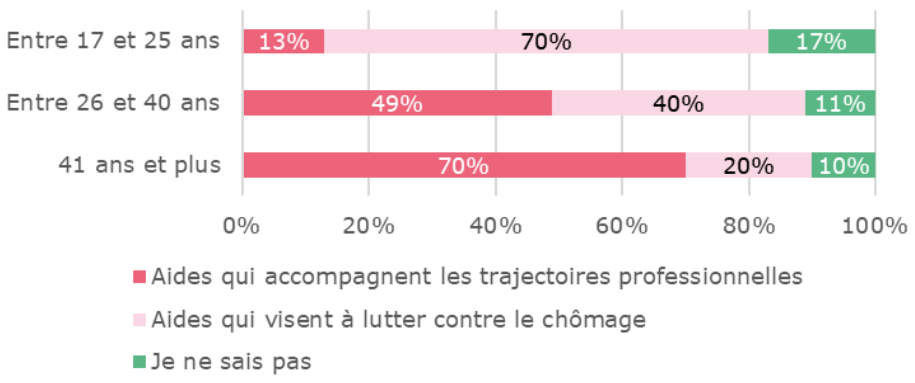
ENCADRE 7

La répartition des types d'aide en fonction de l'âge et du statut avant l'entrée en formation

L'âge et le statut antérieur jouent dans les types d'aides que reçoivent les stagiaires pour financer tout ou une partie des coûts liés à la formation :

Plus les répondant·e·s au questionnaire sont jeunes, plus ils reçoivent des aides qui visent la lutte contre le chômage : c'est le cas de 70% des stagiaires qui ont entre 17 et 25 ans, tandis que 70% de celles et ceux qui ont 41 ans ou plus déclarent percevoir une aide qui accompagne les trajectoires professionnelles.

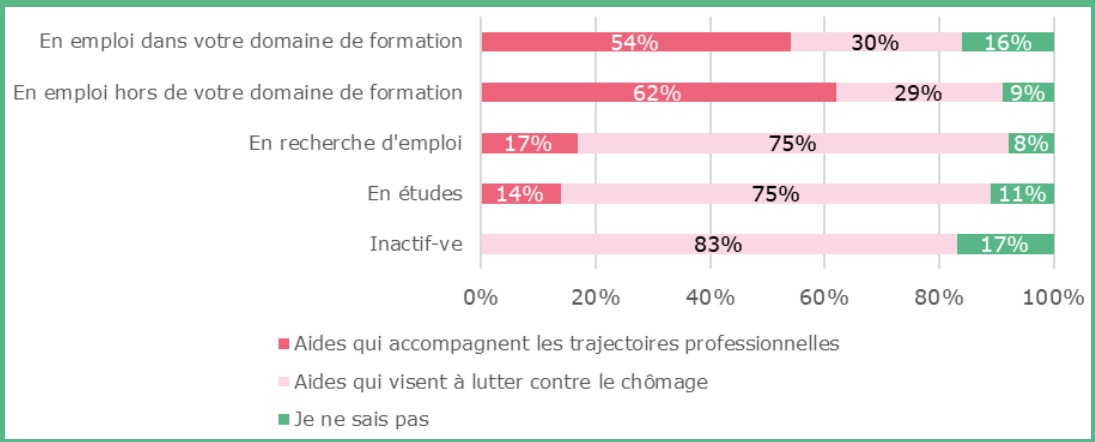
Graphique 7 – Par quel mode de financement principal vos coûts de formation sont-ils pris en charge ?



Source : données issues des questionnaires, n=361
Lecture : 13% des stagiaires entre 17 et 25 ans déclarent recevoir une aide dont l'objectif est d'accompagner les trajectoires professionnelles.

Les stagiaires qui étaient en recherche d'emploi (75%), en études (75%) ou inactif·ves (83%) avant l'entrée en formation sont celles et ceux qui bénéficient le plus d'aides qui visent à lutter contre le chômage. A l'inverse, celles et ceux qui étaient en emploi, hors (62%) ou dans (54%) leur domaine de formation sont plus nombreux·ses en proportion à recevoir des aides qui accompagnent les trajectoires professionnelles.

Graphique 8 – Par quel mode de financement principal vos coûts de formation sont-ils pris en charge ?



Source : données issues des questionnaires, n=356
Lecture : 75% des personnes qui sont en recherche d'emploi déclarent recevoir une aide qui vise la lutte contre le chômage.

2.2.3. Les stagiaires en BPJEPS : des publics jeunes éloignés de l'emploi ciblés par les aides visant la lutte contre le chômage

L'analyse des aides visant à lutter contre le chômage, au regard de leurs objectifs, des publics qui en sont bénéficiaires et de leurs conditions d'accès permet de comprendre **pourquoi ces aides sont surreprésentées parmi les stagiaires en formation BPJEPS**, et dans une moindre mesure parmi les DEJEPS (tableau 3).

Tableau 3 – Les aides visant la lutte contre le chômage et les types de publics ciblés

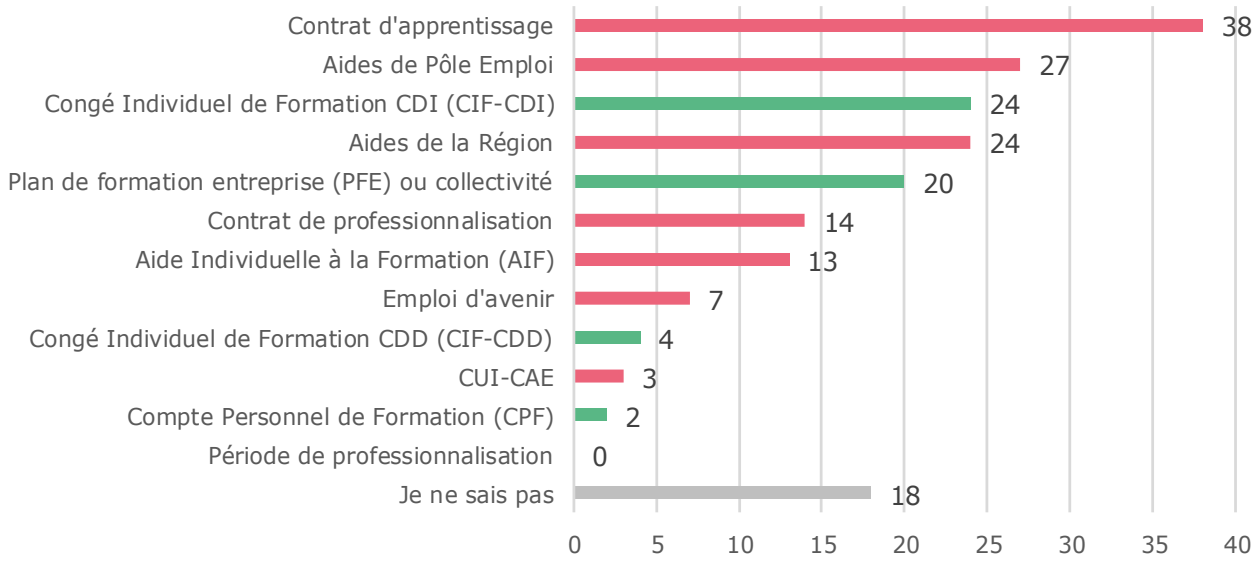
	Contrat d'apprentissage [19]	Contrat de professionnalisation	Emploi d'avenir	CUI-CAE	Aide Pôle Emploi ou Région
Objectifs	Permettre l'accès à une formation diplômante et l'insertion dans un emploi durable	Favoriser l'insertion professionnelle en permettant l'accès à une formation qualifiante	Favoriser l'insertion professionnelle des jeunes en difficulté éloignés de l'emploi	Favoriser l'insertion professionnelle des personnes éloignées de l'emploi	Favoriser l'insertion professionnelle et l'entrée dans des formations qui répondent aux besoins d'un territoire
Publics bénéficiaires	Jeunes de 16 à 30 ans	Jeunes de 16 à 25 qui souhaitent compléter leur formation initiale Demandeur·se.s d'emploi, Bénéficiaires du RSA, de l'ASS ou de l'ASH Personnes ayant bénéficié d'un CUI	Jeunes de 16 à 25 ans, sans emploi, avec un niveau de formation inférieur au niveau IV, en grande difficulté d'insertion	Personnes éloignées de l'emploi, rencontrant des difficultés d'insertion professionnelle	Personnes inscrites à Pôle Emploi, en Mission locale ou en Maison de l'emploi
Autres conditions d'accès	L'apprenti·e doit trouver un employeur avant d'intégrer le CFA	Les employeurs publics ne sont pas concernés	Des priorités d'accès existent pour des personnes situées en ZUS ou ZRR		

[19] Notons que les contrats d'apprentissage ne constituent pas, à proprement parler, une aide pour lutter contre le chômage. Il s'agit d'une aide pour accéder à la formation diplômante et faciliter l'insertion professionnelle. En revanche, il ne s'agit pas d'une aide pensée pour accompagner la trajectoire professionnelle de personnes déjà en emploi.

Les **aides qui visent à lutter contre le chômage s'adressent le plus souvent à des profils d'individus peu qualifiés, jeunes, ou en primo-formation** qui correspondent de manière globale aux pré-requis du BPJEPS. Les différentes aides orientées vers cet objectif ne sont toutefois pas réparties de manière uniforme en fonction des caractéristiques des stagiaires de ces formations.

D'abord, alors que **les contrats aidés représentaient une part non négligeable des aides sollicitées** par les BPJEPS pour financer les coûts liés à leur formation[20], **les effets de l'annonce de leur diminution sont déjà visibles au moment de l'étude**. Les stagiaires actuellement en formation en BPJEPS sont peu nombreux·ses à en bénéficier (graphique 9) : parmi les répondant·e·s déclarant recevoir une aide, seulement 2% ont signé un CUI-CAE (n=3) et 4% sont en Emploi d'avenir (n=7).

Graphique 9 – Réponses des BPJEPS à la question « Par quel mode de financement principal vos coûts de formation (frais de formation et/ou indemnisation mensuelle) sont-ils pris en charge ? »



Source : données issues des questionnaires, n=194
Lecture : Parmi les répondant·e·s au questionnaire, 7 stagiaires actuellement en BPJEPS bénéficient du dispositif Emploi d'avenir (en rose, les aides qui visent la lutte contre le chômage ; en vert, les aides qui accompagnent les trajectoires professionnelles).

Si les contrats de professionnalisation sont parfois pensés comme des substituts aux contrats aidés, ils ne s'appliquent pas de la même manière (un des critères d'attribution de l'aide est d'avoir

[20] Entre janvier 2010 et décembre 2016, 242 000 personnes ont bénéficié d'un emploi aidé (CUI-CAE ou Emploi d'Avenir) dans le périmètre ministériel de la Jeunesse et des sports. La moitié d'entre eux est âgée de moins de 26 ans et 54% ont un niveau de formation égal ou supérieur au baccalauréat. Source : M. Camus, « Les emplois aidés dans le périmètre ministériel de la jeunesse et des sports », art cit.

déjà effectué une formation initiale), si bien qu'ils tendent à être davantage adaptés à des profils de stagiaires en DEJEPS qu'en BPJEPS[21].

Le contrat d'apprentissage est plus sollicité par les stagiaires en formation BPJEPS que le contrat de professionnalisation : 20% de celles et ceux qui ont déclaré recevoir une aide sont des apprenti·e·s (n=38). L'accès au contrat d'apprentissage peut néanmoins s'avérer complexe : d'une part, certaines structures employeuses mettent en avant le fait que l'apprentissage ne constitue pas une embauche « structurelle » car elles n'ont pas les moyens d'assurer l'emploi en fin du contrat. D'autre part, du point de vue des stagiaires, l'apprentissage présente la difficulté majeure de réussir à *« avoir un retour et de convaincre »*[22] la structure employeuse, tandis que les autres aides sont attribuées de manière plus spontanée en fonction de critères objectifs.

Notons enfin que le niveau de diplôme BPJEPS concentre **la plus grande proportion de stagiaires bénéficiaires des aides de Pôle Emploi et de la région** – elles concernent respectivement 14% et 12% des stagiaires BPJEPS qui ont déclaré recevoir une aide. Les aides de Pôle Emploi en particulier, qui vise à soutenir l'activité des personnes en recherche d'emploi, ciblent de fait plus spécifiquement les stagiaires en BPJEPS qui sont 24% à être demandeur·se·s d'emploi à l'entrée en formation – contre 14% des stagiaires en DEJEPS et 12% de celles et ceux qui sont en DESJEPS[23].

Les stagiaires en BPJEPS sont donc plus susceptibles, du fait des pré-requis à l'entrée en formation, **d'être bénéficiaires des aides qui visent à lutter contre le chômage**. Le lien entre les types d'aide reçue et les caractéristiques des stagiaires a une implication majeure : **les mutations à l'œuvre vers une valorisation des contrats de professionnalisation et d'apprentissage au détriment des contrats aidés a un effet sur les publics des formations BPJEPS**. Pour bénéficier de ces aides, ils devront avoir réalisé des études ou démontrer une capacité à prospecter des structures employeuses en vue de la signature d'un contrat – ce qui peut avoir pour corollaire l'exclusion de ces formations des personnes les plus éloignées de l'emploi.

2.2.4. Les stagiaires en DEJEPS et DESJEPS : des publics ayant une expérience professionnelle antérieure ciblés par les aides accompagnant la trajectoire professionnelle

Les aides qui accompagnent la trajectoire professionnelle des individus déjà en poste, ou ayant une expérience professionnelle antérieure (tableau 4), sont **davantage adaptées au DESJEPS, et dans une moindre mesure aux DEJEPS.**

---

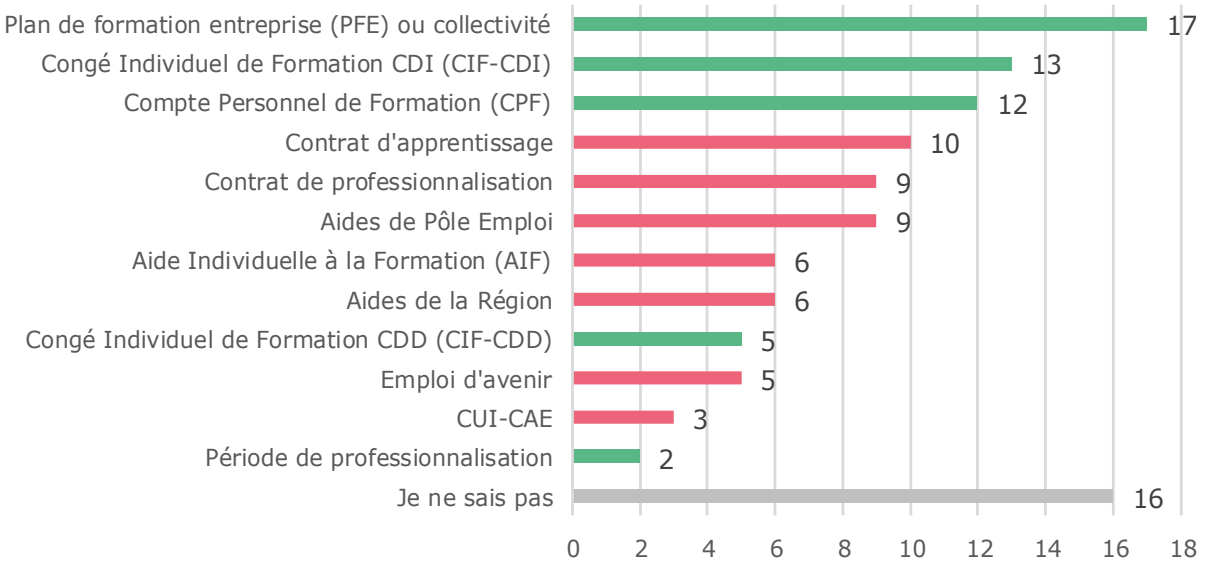
[21] De fait, les proportions de stagiaires BPJEPS et DEJEPS à bénéficier de contrats de professionnalisation sont équivalentes : c'est le cas de 7% des BPJEPS et de 8% des DEJEPS ayant répondu au questionnaire. Source : données issues des questionnaires, n=361.
[22] Entretien avec Sébastien, Stagiaire (7h), Educateur sportif dans une association sportive, En formation BPJEPS APT à Trans-Faire, Aide régionale + Pôle Emploi, 24 ans.
[23] Source : données issues des questionnaires, n=617.

Tableau 4 – Les aides d'accompagnement à la trajectoire professionnelle et les types publics ciblés

	CPF	CIF-CDD	CIF-CDI	Période de professionnalisation	Plan de formation
Objectifs	Le compte, alimenté en heures, permet à chaque salarié·e de se former pendant sa vie	Permettre à des salarié·e·s de s'absenter pour suivre une formation d'un an max (ou 1200h)	Permettre à des salarié·e·s de s'absenter pour suivre une formation d'un an max (ou 1200h)	Permettre à des salarié·e·s de se former pour s'adapter à l'évolution de leur poste	Assurer pour l'employeur l'adaptation des salarié·e·s à leur poste de travail
Publics	Salarié·es, fonction-naires, demandeur·se·s d'emploi	Salarié·e·s ou anciens salariés en évolution ou reconver-sion professionnelle	Salarié·e·s en évolution ou reconver-sion professionnelle	Salarié·e·s souhaitent renforcer leurs compétences dans leur poste	Salarié·e·s
Condi-tions d'accès	Le plafond du nombre d'heures de formation est de 150h pour un·e salarié·e qualifié·e et 400h pour un·e salarié·e non qualifié·e	Justifier d'une activité salariée d'au moins 2 ans au cours des 5 dernières années, dont 4 mois en CDD	Justifier d'une activité salariée d'au moins 2 ans, consécutifs ou non	Pas de conditions particulières	Le plan de formation peut faire appel à d'autres dispositifs d'aide à la formation (VAE, Période de professionnalisation, CPF du salarié)

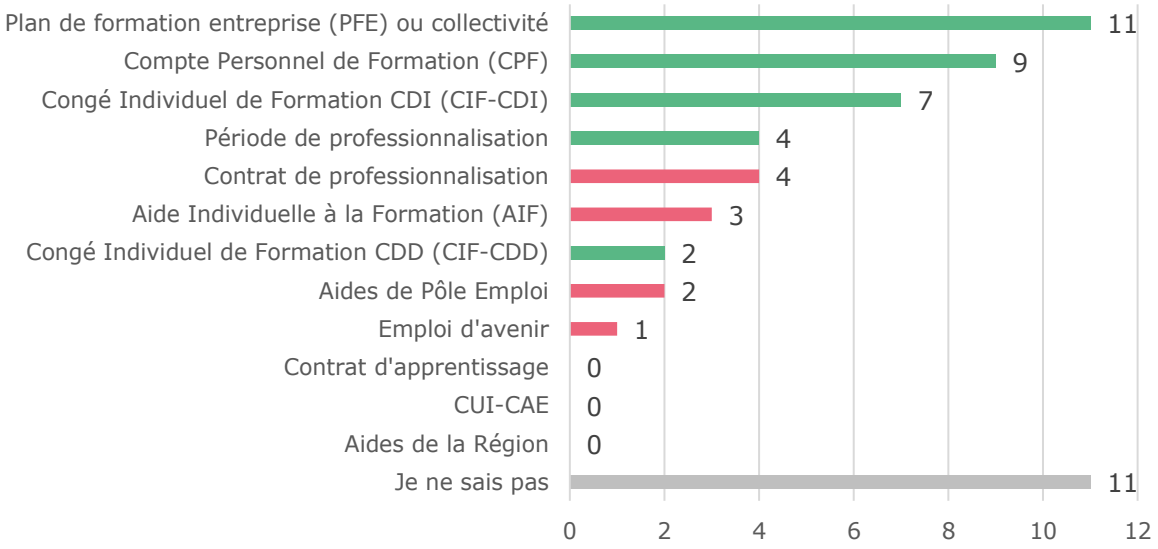
Les **profils de publics ciblés par ces aides recouvrent ainsi en partie les profils recherchés dans les formations DEJEPS et DESJEPS** – l'un des pré-requis pour ces niveaux de diplôme étant de justifier d'une expérience importante dans le secteur du sport et/ou de l'animation. Au sein de la catégorie des aides visant à accompagner les trajectoires professionnelles, chaque type d'aide est plus en moins sollicité en fonction des caractéristiques des stagiaires (graphique 10-a et b).

Graphique 10-a) – Réponses des DEJEPS à la question « Par quel mode de financement principal vos coûts de formation (frais de formation et/ou indemnisation mensuelle) sont-ils pris en charge ? »



Source : données issues des questionnaires, n=113
Lecture : 17 stagiaires DEJEPS ayant déclaré recevoir une aide pour financer leurs coûts de formation bénéficient d'un Plan de formation entreprise (PFE) ou collectivité (en rose, les aides qui visent la lutte contre le chômage ; en vert, les aides qui accompagnent les trajectoires professionnelles).

Graphique 10-b) – Réponses des DESJEPS à la question « Par quel mode de financement principal vos coûts de formation (frais de formation et/ou indemnisation mensuelle) sont-ils pris en charge ? »



Source : données issues des questionnaires, n=54
Lecture : 11 stagiaires DESJEPS ayant déclaré recevoir une aide pour financer leurs coûts de formation bénéficient d'un Plan de formation (PFE) ou collectivité (en rose, les aides qui visent la lutte contre le chômage ; en vert, les aides qui accompagnent les trajectoires professionnelles).

Trois tendances émergent de l'analyse des aides touchées par les stagiaires DEJEPS et DESJEPS. Une première tendance est liée au fait que, parmi les stagiaires en formation DEJEPS ou DESJEPS enquêté·e·s, une part importante (respectivement 15% et 20%) y accède *via* **les plans de formation des structures employeuses.** Notons néanmoins que l'accès à ces plans de formation est marqué par des critères spécifiques (encadré 8).

ENCADRE 8

Les spécificités de l'accès au plan de formation

Au-delà des pré-requis des formations et des critères d'accès aux aides, deux autres déterminent l'accès aux plans de formation.

D'un côté, **le type de structure à l'origine du plan de formation joue sur les publics qui bénéficient de l'aide.** Lorsqu'il s'agit de collectivités, on tend à ne pas retrouver de profils DEJEPS ou DESJEPS en plan de formation car il existe pour ces niveaux de qualification des concours et des formations internes à la fonction publique. Un responsable de la formation revient en entretien sur la spécificité des trajectoires professionnelles dans les collectivités et sur la désertification des formations DEJEPS et DESJEPS par les agents des collectivités.

« En BPJEPS les collectivités territoriales sont majoritaires. En DEJEPS ça s'équilibre et en DESJEPS on voit une claire prééminence des associations. (…) Ça s'explique logiquement : dans les collectivités territoriales, leurs cadres sont recrutés par le système des concours (…). Et les agents ont également la possibilité de devenir cadre par le système de concours interne. » (Responsable de la formation professionnelle, UNFA-UFCV, 75)

De l'autre, **les aides ne sont pas sollicitées de la même manière en fonction des spécialités que choisissent les stagiaires**. Le financement des formations *via* un plan de formation entreprise ou collectivité concerne à plus forte raison les personnes spécialisées dans l'animation socioculturelle que dans le sport – où l'aide la plus fréquente est le contrat d'apprentissage (15% d'entre-eux, n=217) : parmi les stagiaires qui déclarent recevoir une aide, 20% de celles et ceux qui sont spécialisé·e·s en animation socioculturelle bénéficient d'un Plan de formation entreprise (PFE) ou collectivité, tandis que c'est le cas de 8% des personnes spécialisées en sport (n=361).

Une deuxième tendance notable est liée au nombre relativement important de **stagiaires en DEJEPS ou DESJEPS à bénéficier du CIF**, soulignant donc qu'ils étaient en mesure de justifier d'expériences professionnelles conséquentes (au minimum 2 ans d'ancienneté) à l'entrée en formation. En l'occurrence, **les CIF bénéficient autant à des personnes qui étaient en emploi *dans* ou *hors* de leur domaine de formation**[24]. Un stagiaire DEJEPS, bénéficiaire d'un CIF-CDD et ayant précédemment travaillé en tant que barman et vendeur, explique comment cette aide lui a permis de valoriser son expérience dans

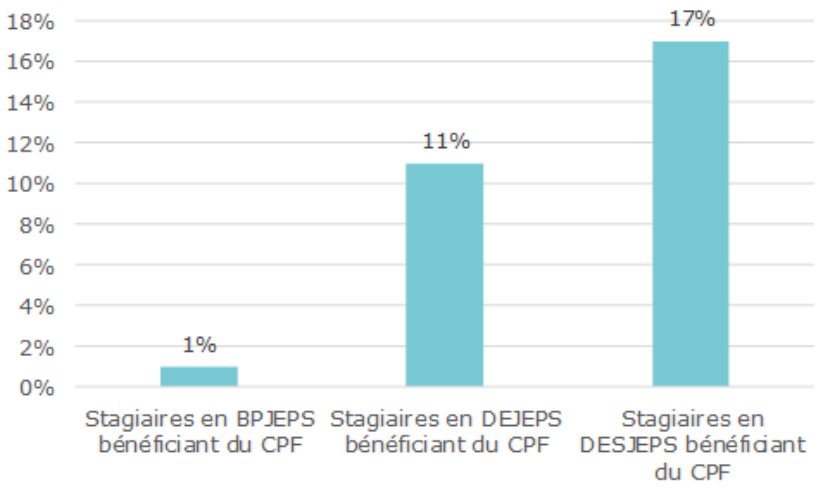
[24] Parmi les répondant·e·s au questionnaire ayant déclaré bénéficier du CIF (CDI ou CDD), 44% étaient à l'entrée en formation en emploi dans leur domaine de formation et 53% étaient en emploi hors de leur domaine de formation. Source : données issues des questionnaires, n=55.

l'animation (en tant qu'animateur BAFA plusieurs années auparavant) et de s'orienter dans cette voie, en se professionnalisant.

> **« J'ai travaillé à l'étranger, vendeur de planches de surfs, j'ai fait plein de petits boulots, du porte à porte. Donc rien à voir. Et en fait, au cours d'un voyage, j'ai rencontré quelqu'un qui était diplômé DEJEPS qui travaillait à Montréal en tant que diplômé, donc je me suis dit que c'était intéressant : ça me plaisait de revenir dans l'animation. » (Rémi, Contractuel (35h), Chargé de Mission en collectivité, Diplômé DEJEPS de l'UFCV en 2012, CIF, 33 ans)**

Une troisième tendance notable est liée à **la proportion relativement importante de stagiaires en DEJEPS (11%) et DESJEPS (17%) à bénéficier du Compte Personnel de Formation** (contre seulement 1% des stagiaires en BPJEPS enquêté·e·s) (graphique 11). Ce cas de figure concerne particulièrement les personnes qui sont en emploi dans leur domaine de formation : c'est le cas de 77% des stagiaires qui ont déclaré bénéficier du CPF[25].

Graphique 11 – Part des stagiaires bénéficiant du Compte Personnel de Formation parmi l'ensemble des stagiaires ayant déclaré recevoir une aide, selon leur niveau de diplôme



Source : données issues des questionnaires, n=361
Lecture : 1% des stagiaires en BPJEPS ayant déclaré recevoir une aide bénéficient du Compte Personnel de Formation.

Les stagiaires en DEJEPS, et plus encore les stagiaires en DESJEPS, bénéficient donc plus souvent des aides qui accompagnent les trajectoires professionnelles. Ils font de fait preuve d'une plus longue expérience professionnelle que les personnes qui intègrent les formations BPJEPS. Les diplômes DEJEPS et DESJEPS leur donnent la possibilité de renforcer leurs compétences en conservant leur emploi ou de se reconvertir dans un autre secteur, en bénéficiant d'aides dont l'accès est conditionné à leurs expériences antérieures.

[25] Source : données issues des questionnaires, n=22.

Ainsi, il semble qu'en raison des pré-requis aux formations de l'animation du sport et de l'animation socioculturelle, les stagiaires en BPJEPS soient davantage bénéficiaires des aides à l'emploi et particulièrement aux aides ciblant les jeunes. En contraste, les stagiaires DEJEPS, et de façon encore plus marquée les stagiaires DESJEPS, sont plus susceptibles d'être bénéficiaires des aides à la formation, et particulièrement des aides qui ciblent les salarié·e·s déjà en emploi. Aussi, **à chaque niveau de formation, les aides obtenues par les stagiaires diffèrent. Or, les aides ne sécurisent pas de la même manière les individus.** Il est donc essentiel d'analyser comment, selon leur formation et le type d'aides dont ils bénéficient, les stagiaires sont plus ou moins sécurisé·e·s dans leur parcours de formation et d'insertion professionnelle (partie 3 de l'analyse).

La définition des publics des formations BPJEPS, DEJEPS et DESJEPS se construit donc à l'intersection des pré-requis aux différents niveaux de diplôme, des critères d'accès aux aides, mais aussi des stratégies déployées par les OF pour recruter des stagiaires.

2.3. L'INFLUENCE DES AIDES DANS LE PROCESSUS DE SÉLECTION DES OF

Les OF sélectionnent les stagiaires des formations du sport et de l'animation socioculturelle qu'ils proposent. Les processus de sélection à l'œuvre ne relèvent pas seulement des caractéristiques des postulant·e·s ou de leur projet mais aussi des aides dont ils peuvent bénéficier. En effet, le contexte concurrentiel dans lequel ils s'inscrivent les contraint à rechercher un modèle économique pérenne (2.3.1). En fonction des sources de financement disponibles, et donc des aides à l'emploi et à la formation existantes, les OF déploient des stratégies pour se maintenir dans leur champ (2.3.2). Suivant leur organisation et les types de formations – hors BPJEPS, DEJEPS, DESJEPS – qu'ils proposent, les OF disposent de plus de marges de liberté pour s'émanciper des aides à l'emploi et à la formation et des recompositions et fluctuations qui les caractérisent (2.3.3).

2.3.1. Un enjeu pour les OF : construire un modèle économique pérenne dans un contexte concurrentiel

Jusqu'alors relativement épargnés par les logiques de marché, l'ensemble des organismes de formation (OF) de ce secteur **font face à un accroissement de la concurrence et doivent garantir leur attractivité et leur équilibre économique afin de se pérenniser**[26]. En région Île-de-France, la concurrence entre organismes de formation est particulièrement forte compte tenu du nombre important des structures présentes sur le territoire. **La concurrence pour attirer des stagiaires est plus forte au niveau BPJEPS qu'aux niveaux DEJEPS et DESJEPS** et varie selon les spécialités. Certaines spécialités très demandées, comme la spécialité Activité pour Tous (APT), la natation ou les métiers de la

[26] G. Redjimi, « Comment la formation aux métiers de l'animation construit l'« identité professionnelle » », art cit.

forme, font ainsi l'objet d'une forte concurrence entre OF, alors que d'autres spécialités apparaissent comme étant moins concurrentielles[27].

Pour faire face à cette concurrence et pour développer et stabiliser leur modèle économique**, les OF doivent recruter des stagiaires pouvant assumer – par le recours à des aides ou non – les frais de formation.** Certains OF sont d'ailleurs directement mis en concurrence par les Régions, dans le cadre d'appels à projet visant à financer des places au sein des formations. Ces procédures, à l'instar du Programme Régional Qualification Compétence (PRQC) du dispositif « Défi Métiers » de la Région Île-de-France, contraignent alors les OF à construire des programmes de formations adaptés, comprenant souvent des durées de formation plus courtes.

Si les OF accordent de l'importance au projet des stagiaires ou à la lutte contre les inégalités (notamment dans une perspective militante d'éducation populaire) dans leur recrutement, le contexte concurrentiel les conduit à développer des stratégies de recrutement et de captation de financement diversifiées, qu'il convient d'appréhender en détail.

2.3.2. Des stratégies diversifiées selon les OF

Pour se différencier, les OF peuvent être amenés à cibler certains publics spécifiques, en privilégiant notamment des profils en fonction des types d'aide auxquels ils ont recours. Un responsable de formation revient en entretien sur cet aspect et le présente comme l'élément central de distinction des OF aujourd'hui. Notons néanmoins que cette position serait certainement discutée par des membres d'OF au positionnement davantage ancré dans une tradition d'éducation populaire.

> **« La difficulté c'est qu'on est sur des formations qui ne sont plus des formations comme c'était le cas au départ, on est sur des diplômes d'Etat, de la formation déléguée. On est quand même lié par un référentiel qui borne pas mal les contenus et les approches : on a un référentiel qui détermine les compétences à acquérir, les modalités de certification (…). Donc la différence c'est parfois que certains centres de formation vont être orientés sur les demandeurs d'emploi, d'autres vont être plus orientés sur des salariés. » (Responsable de la formation professionnelle, UNFA-UFCV, 75)**

A partir du terrain mené, on peut distinguer deux types de positionnement des OF quant aux publics qu'ils ciblent. Le premier type de positionnement relève d'OF qui **ciblent les demandeur·se·s d'emploi et qui cherchent donc à répondre à des appels à projet de la région ou à recruter des stagiaires bénéficiaires d'aides au retour à l'emploi de Pôle Emploi ou de la Région.** Ce type de positionnement peut se traduire dans le format et les contenus des formations, qui sont en général plus courtes et comportent moins de périodes de mise en situation que des formations classiques.

Le deuxième type de positionnement relève d'OF qui vont plutôt **cibler les salarié·e·s et davantage s'adresser à des structures employeuses pour recruter les stagiaires.** Un responsable de formation qui cible plutôt des salarié·e·s, en particulier depuis le rétrécissement des aides Pôle Emploi,

[27] Entretien avec un directeur d'OF.

explique comment, au fil des années, l'OF a su construire des relations fortes avec des employeurs, pourvoyeurs de stagiaires bénéficiant d'aides à la formation.

> **« On a des employeurs qui nous envoient de manière récurrente des personnes en formation (…). Ils n'obligent pas leurs stagiaires à venir ici, mais bon ils leur disent 'il y a un centre de formation qui n'est pas très loin de la commune'. Et puis il y a des employeurs qui, parce qu'ils ont une histoire avec l'UFCV, parfois parce qu'ils ont été stagiaires, (…) qui tendent à nous envoyer leur personnel. » (Responsable de la formation professionnelle, UNFA-UFCV, 75)**

Dans ces deux types de positionnement, le choix des publics ciblés est directement lié aux ressources financières – au travers des aides – qu'ils peuvent apporter. Néanmoins, **ces positionnements stratégiques sont aujourd'hui questionnés par les mutations récentes des politiques d'aides à la formation et à l'emploi.** Les OF enquêtés soulignent ainsi la difficulté à anticiper les évolutions à venir et les transformations dans les logiques de recrutement que celles-ci vont produire.

> **« J'ai vraiment du mal à être dans la prospective sur ces questions-là car il y a plusieurs réformes qui sont en chantier en même temps (…) On ne sait pas dans quelle mesure les budgets des collectivités territoriales vont être impactés. Donc c'est plurifactoriel (…). Sur l'apprentissage et la formation professionnelle, j'ai entendu plusieurs choses un peu différentes. » (Responsable Pôle Animation, CEMEA, 93)**

Dans ce contexte, **certains OF anticipent des évolutions et prennent en compte la montée en puissance des contrats d'apprentissage**. Par exemple, les CEMEA ont décidé de créer un nouveau format de BPJEPS, sur une durée de 12 mois plutôt que les 18 mois normalement prévus, afin d'adapter la durée du diplôme aux formats de l'apprentissage demandé par l'ARFA.

Ainsi, **il semble que les processus de recrutement des OF soient, au moins en partie, déterminés par les aides à l'emploi et à la formation existantes.** Il semble néanmoins que l'incertitude actuelle dans la définition des contours et des volumes des aides affecte de manière différenciée les organismes de formation, selon leurs modèles et leurs positionnements.

2.3.3. Les marges de liberté très variables selon les OF

Selon leur modèle économique et leur stratégie de recrutement, les OF sont plus ou moins dépendants à l'égard des aides à l'emploi et à la formation que peuvent obtenir les stagiaires. En effet, en fonction du type de modèle économique, et donc du type de financeurs, **les marges de manœuvre des organismes de formation sont très variables**.

Pour les **OF qui ciblent prioritairement un public de demandeur·se·s d'emploi, bénéficiant des aides de Pôle Emploi et de la Région, et les stagiaires disposant de contrats aidés, des difficultés importantes sont à prévoir dans la pérennisation de leur activité**. A l'inverse, d'autres organismes, qui ont fait le choix de s'orienter davantage sur des profils salariés, anticipent moins de transformations de leur modèle économique.

Au-delà des publics ciblés, il est important de noter que certains organismes, **pour pérenniser leur modèle, cherchent à diversifier leurs activités**. Certains OF, comme le CREPS Île-de-France, développent ainsi des formations spécialisées, suivant des formats courts, afin de diversifier leurs sources de financement. Ces formations sont en effet plus facilement accessibles par l'autofinancement des stagiaires.

Les marges de manœuvre des OF dépendent par ailleurs de **la place accordée aux bénévoles dans leurs structures**. Comme le souligne une responsable de formation des CEMEA, la mobilisation historique de militant·e·s, qui peuvent intervenir régulièrement dans les formations, est un facteur qui peut contribuer à stabiliser le modèle économique de l'OF.

> **« Au CEMEA, on a longtemps vécu grâce à nos militants. C'est peut-être en ça qu'on se distingue avec d'autres OF qui sont sur d'autres enjeux et qui n'ont pas cette base militante (…). Cela se traduit par un modèle économique différent car ils interviennent dans les formations de manière bénévole. » (Responsable Pôle Animation, CEMEA, 93)**

L'implication militante permet ainsi aux CEMEA de maintenir leur modèle et leur visée de promotion sociale en dépit des restrictions actuelles des budgets des collectivités et de l'incertitude sur les transformations des politiques d'aide à l'emploi et à la formation. Il semble néanmoins que cette source de pérennisation soit particulièrement fragile.

Il en résulte donc un **mouvement potentiel d'affaiblissement d'une partie des OF**, plus petits, aux activités moins diversifiées et plus affectés par les recompositions en cours des aides à l'emploi et à la formation. C'est ce que souligne un responsable d'OF dont l'offre de formation est particulièrement ample et lucrative.

> **« [La fin des contrats aidés], ça ne déstabilisera pas notre structure mais ça peut quand même déstabiliser certains autres OF (…). Hier je discutais avec un OF qui est une structure assez importante. Le gérant me disait qu'il était très inquiet de la suite. Parce qu'il a 40 collaborateurs, et parti comme c'est, il va peut-être être en difficulté, vu la nouvelle politique de formation professionnelle. » (Directeur, CREPS, 92)**

Cette tendance peut se traduire concrètement par une réduction du nombre d'OF d'une part et par une dilution des valeurs et principes de l'éducation populaire d'autre part.

Finalement, il apparait alors que **les OF sont inégaux dans leur capacité à adapter leurs modèles économiques aux transformations des aides à l'emploi et à la formation**. Les OF les plus petits et ceux ciblant les publics les plus éloignés de l'emploi risquent d'être les plus touchés par les transformations à l'œuvre.

Ainsi, à ce stade de l'étude, nous voyons que **les aides influent sur l'accessibilité aux formations et sur les processus de sélection des OF : elles se traduisent de fait dans les caractéristiques des stagiaires des BPJEPS, DEJEPS et DESJEPS**. La question est désormais de savoir, en tenant compte des caractéristiques diversifiées des stagiaires, si les aides permettent pour tou·te·s une sécurisation des parcours et dans quelle mesure elles sont un élément déterminant dans le choix des formations et dans les perspectives d'insertion professionnelle.

Tableau 5 - synthèse : l'articulation entre les critères d'accès aux aides et les prérequis à l'entrée des formations BPJEPS, DEJEPS et DESJEPS

	Aides qui visent la lutte contre le chomage		Aides qui accompagnent les trajectoires professionnelles	
Types d'aides	*Contrat d'apprentissage *Contrat de professionnalisation	*Emploi d'avenir *CUI-CAE *Aides de Pôle Emploi *Aides de la Région	*Compte Personnel de Formation *Congé Individuel de Formation CDI *Congé Individuel de Formation CDD	*Période de professionnalisation *Plan de formation entreprise ou collectivité
Publics généraux ciblés par ces aides **(variation des critères d'accès selon les types d'aides)**	*Jeunes de 16 à 25/30 ans *Demandeur·se·s d'emploi *Personnes qui trouvent un employeur les accueillant *Personnes qui souhaitent compléter une formation initiale	*Personnes rencontrant des difficultés d'insertion professionnelle *Personnes inscrites à Pôle Emploi, en Mission locale ou en Maison de l'emploi	*Salarié·e·s ou titulaires de la fonction publique *Personnes qui souhaitent renforcer leurs compétences dans leur poste *Personnes qui souhaitent effectuer une reconversion professionnelle *Personnes en recherche d'emploi ayant une expérience professionnelle antérieure	*Personnes qui souhaitent renforcer leurs compétences dans leur poste
Profils de stagiaires qui bénéficient de ces aides **(compatibilité avec les prérequis des diplômes)**	*Stagiaires BPJEPS jeunes et en primo-formation *Stagiaires BP et DESJEPS demandeur·se·s d'emploi et en reconversion professionnelle *Stagiaires DE et DESJEPS jeunes et avec un niveau d'études initial		*Stagiaires BPJEPS en emploi et intégré·e·s à des plans de formation *Stagiaires DE et DESJEPS en emploi et qui souhaitent monter en compétences / en responsabilité *Stagiaires BP, DE et DESJEPS en reconversion professionnelle	
Répartition des aides par niveaux de diplôme (en dehors de celles et ceux qui ne savent pas quelle aide ils reçoivent)	*64% des stagiaires en BPJEPS (*dont 34% en contrat d'apprentissage et 24% bénéficiant des aides de Pôle Emploi*) *43% des stagiaires en DEJEPS (*dont 24% en contrat d'apprentissage, 21% bénéficiant des aides de Pôle Emploi et 21% en contrat de professionnalisation*) *16% des stagiaires en DESJEPS (*dont 57% en contrat de professionnalisation*)		*84% des stagiaires en DESJEPS (*dont 31% en Plan de formation entreprise ou collectivité et 25% en CPF*) *57% des stagiaires en DEJEPS (*dont 31% en Plan de formation entreprise ou collectivité, 24% en CIF-CDI et 22% en CPF*) *36% des stagiaires en BPJEPS (*dont 38% en CIF-CDI et 32% en Plan de formation entreprise ou collectivité*)	

3. L'influence des aides sur le parcours de formation et de professionnalisation des stagiaires

Les aides à l'emploi et à la formation sont multiples et s'adressent à des publics aux caractéristiques diversifiées, suivant des formations de niveaux différents. Aussi, elles influent différemment sur les parcours de formation et sur les trajectoires d'insertion professionnelle des stagiaires. Au moment de faire le choix de suivre une formation, les aides à l'emploi et à la formation ont une influence majeure (3.1). Elles jouent néanmoins de façon différenciée sur la sécurisation des parcours des stagiaires (3.2) et sur la construction de leur projet d'insertion professionnelle (3.3).

3.1. L'INFLUENCE DES AIDES DANS LE CHOIX DE FAIRE UNE FORMATION

Si les aides à l'emploi et à la formation constituent un levier non négligeable pour accéder aux diplômes BPJEPS, DEJEPS et DESJEPS (3.1.1), le choix d'effectuer une formation s'explique avant tout par les motivations des stagiaires à travailler dans le champ de l'animation socioculturelle ou du sport (3.1.2). Les trajectoires antérieures à l'entrée en formation influent sur les leviers motivationnels avancés par les stagiaires et sur les ressources dont ils disposent pour accéder aux aides (3.1.3).

3.1.1. Les aides : un levier majeur de l'entrée en formation

Les aides créent, pour de nombreux·ses stagiaires, les conditions de possibilité d'une entrée en formation. Sans aide, il aurait été difficile, voire impossible, d'accéder aux formations BPJEPS, DEJEPS et DESJEPS pour une partie d'entre eux (3.1.1.1). Les aides permettent en effet de prendre en charge tout ou partie du coût élevé que l'entrée en formation implique (3.1.1.2). Elles offrent par ailleurs la possibilité, pour les bénéficiaires de certaines aides qui accompagnent les trajectoires professionnelles, de monter en compétences sans prendre le risque de quitter leur emploi (3.1.1.3).

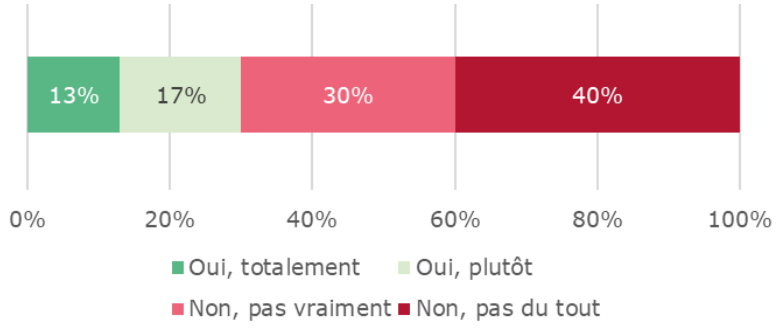
3.1.1.1. Sans aide, l'accès quasi-impossible à la formation

La question du mode de financement de la formation se pose d'emblée pour les futur·e·s stagiaires des formations BPJEPS, DEJEPS et DESJEPS en raison de leur coût élevé. Les personnes intéressées par les formations doivent au préalable se renseigner sur les possibilités d'obtention d'une aide. Un responsable de formation souligne ainsi le processus antérieur à l'inscription en formation qui relève de la recherche de financements. Les OF accompagnent une partie des candidats dans ce processus.

> « [Les stagiaires] n'arrivent pas en disant 'tiens la formation commence dans deux, trois semaines, je m'inscris'. Ils ont tous conscience qu'il leur faut un statut pendant la formation, c'est-à-dire qu'il leur faut des ressources en tant que salarié, en tant que personne en congé de formation, en tant que demandeur d'emploi, et qu'il leur faut une prise en charge par un employeur, par un financeur type Pôle Emploi, région, etc. » (Responsable de la formation professionnelle, UNFA-UFCV, 75)

Pour une grande majorité des stagiaires ayant bénéficié d'une aide à l'emploi et à la formation, **l'accès aux différents niveaux de diplôme n'aurait pas été possible sans cet appui financier** (graphique 12) : cela concerne en effet 70% des répondant·e·s au questionnaire ayant déclaré bénéficier d'une aide.

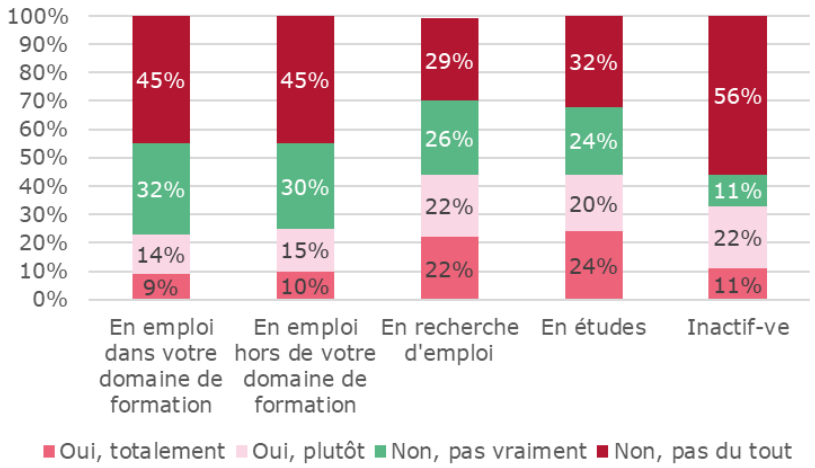
Graphique 12 - Diriez-vous que sans aide, vous auriez quand même intégré la formation ?



Source : données issues des questionnaires-bénéficiaires, n=382
Lecture : 13% des répondant·e·s au questionnaire ont répondu « oui, totalement » à la question.

L'impossibilité d'accéder à la formation sans le recours aux aides ne varie pas de manière significative selon le niveau de diplôme que préparent les stagiaires ou le type d'aide dont ils bénéficient. En revanche, **le statut professionnel avant l'entrée en formation joue dans la perception du caractère déterminant de l'aide** : alors que 44% des stagiaires auparavant en recherche d'emploi ou en études déclarent que suivre cette formation aurait été envisageable sans aide financière, seulement 25% des stagiaires en emploi – dans ou hors du domaine de formation – vont dans ce sens (graphique 13).

Graphique 13 - Diriez-vous que sans aide, vous auriez quand même intégré la formation ?



Source : données issues des questionnaires-bénéficiaires, n=376
Lecture : 11% des stagiaires inactif·ve·s avant l'entrée en formation ont répondu « oui, totalement » à la question.

Cette différence s'explique par le fait que les freins à l'accès aux formations ne sont pas de même nature selon que l'on soit demandeur·se d'emploi ou en études ; ou salarié·e. En effet, dans les deux cas, le coût engendré par la formation est conséquent mais, pour des personnes en emploi, s'inscrire en formation sans une aide qui leur garantit la pérennité de leur emploi à l'issue de celle-ci augmente la prise de risque. Au contraire, pour des étudiant·e·s ou des demandeur·se·s d'emploi, ce risque de remise en cause de leur stabilité professionnelle n'existe pas.

3.1.1.2. Les demandeur·se·s d'emploi et étudiant·e·s : un frein principalement financier à l'entrée en formation

Si l'entrée en formation ne vient pas remettre en cause leur stabilité professionnelle, le recours à une prise en charge partielle ou intégrale des coûts de formation par une aide, évite à de nombreux·ses stagiaires entré·e·s en BPJEPS, DEJEPS ou DESJEPS en tant que demandeur·se·s d'emploi et ancien·ne·s étudiant·e·s **d'être confronté·e·s à une déstabilisation importante de leurs revenus**. En effet, en cas d'épargne personnelle limitée, et sans disposer en parallèle d'autres sources de revenus le temps de la formation, l'accès à ces diplômes implique pour les stagiaires de puiser dans leurs propres moyens financiers sans l'assurance de les recouvrer à court terme.

L'impossibilité d'autofinancer la formation a été évoquée par la grande majorité de nos enquêté·e·s entré·e·s en formation en tant que demandeur·se·s d'emploi dans le volet qualitatif de notre étude. Une stagiaire en Emploi d'avenir, explicite cet obstacle.

> **[Q : Si tu n'avais pas cette aide, avec le contrat de professionnalisation, est-ce que tu pourrais quand même faire la formation ?] « Non. Elle coûte beaucoup trop cher. Elle coûte presque 10 000€, donc non. » (Amina, Salariée (35h), Animatrice dans une association, En formation DEJEPS au CEMEA, EAV + en négociation pour un contrat de professionnalisation, 22 ans)**

L'accès à une aide permet donc pour les demandeur·se·s d'emploi et pour les personnes auparavant en études de lever le frein financier à l'entrée en formation. Notons que les personnes en études, souvent plus jeunes, se trouvent à une période de leur cycle de vie au cours de laquelle une partie d'entre elles et eux peuvent bénéficier de solidarité – financière ou matérielle – familiale diminuant le sentiment de dépendance aux aides institutionnelles pour s'inscrire en formation. Néanmoins, cela ne vaut que pour le cas de stagiaires issu·e·s de milieux privilégiés.

3.1.1.3. Les salarié·e·s et fonctionnaires : la possibilité de suivre une formation non prise en compte en dehors du cadre de leur emploi

En ce qui concerne les stagiaires en emploi au moment de l'entrée en formation, **l'accès à une formation BPJEPS, DEJEPS ou DESJEPS semble peu envisagé en dehors du cadre de leur structure**, c'est-à-dire en dehors d'une prise en charge du coût de la formation par leur structure employeuse.

Ces profils peuvent bénéficier, on l'a vu, du plan de formation de leur entreprise ou de la collectivité dans laquelle ils travaillent et renforcer leurs compétences dans ce cadre. Une salariée, diplômée DESJEPS, explique ainsi comment sa formation s'est inscrite dans son évolution professionnelle au sein de sa structure employeuse. Elle déclare que si l'aide à la formation lui avait été refusée, elle aurait entrepris la même démarche, mais en la rattachant à un autre emploi. L'accès à la formation, indépendamment d'un emploi, n'est pas envisagé dans ce cas.

> **« [La formation DESJEPS] c'était la suite logique. J'ai fait la demande plusieurs années d'affilée, j'attendais la réponse (…). Ça me paraissait évident qu'il fallait**

poursuivre. Je pense que je l'aurais fait, quoi qu'il en soit, je l'aurais fait sur un autre poste. » (Salariée, 37,5h, cheffe de projet de développement dans un foyer de vie, En formation DESJEPS UFCV, PFE, 38 ans)

Lorsqu'ils exercent un emploi dans un domaine autre que celui de leur formation, les stagiaires peuvent par ailleurs bénéficier d'aides, telles que le Compte Personnel de Formation, qui sont conditionnées à la durée de leurs expériences professionnelles antérieures et qui ne sont pas nécessairement en lien avec leur secteur d'activité – c'est le cas notamment de stagiaires qui sont bénévoles dans le sport ou l'animation socioculturelle et qui souhaitent se former en parallèle de leur emploi principal.

L'accès à une aide permet donc pour les personnes salarié·e·s ou titulaires de la fonction publique d'entrer en formation sans perdre la sécurité de leur emploi – qu'elles continuent à exercer ou qu'elles peuvent reprendre à la suite de leur période de formation.

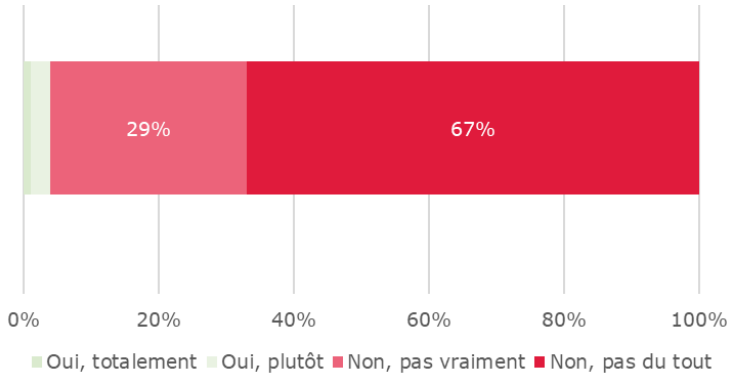
L'accès à une aide est donc décisive pour l'entrée en formation en BPJEPS, DEJEPS ou DESJEPS quels que soient les profils antérieurs des stagiaires, en primo-formation, auparavant étudiant·e·s, demandeur·se·s d'emploi ou salarié·e·s. D'une part, les enquêté·e·s mettent très souvent en avant le coût élevé de la formation, qu'il aurait été impossible de prendre en charge sans aide financière. D'autre part, l'idée d'entrer en formation n'a parfois été envisagée par les stagiaires, notamment salarié·e·s et fonctionnaires, que parce que la formation est compatible avec le fait de poursuivre leur activité professionnelle.

3.1.2. L'accès aux aides, levier non exclusif : une entrée en formation loin d'être « par défaut »

-

Si les aides à l'emploi et à la formation ont une influence dans le fait d'entrer en formation, parce que leur obtention en est souvent la condition, elles n'expliquent pas en elles-mêmes le choix réalisé par les stagiaires de s'orienter vers les diplômes de l'animation socioculturelle et du sport. En effet, parmi l'ensemble des bénéficiaires, toutes spécialités confondues, qu'ils aient bénéficié d'aides à l'emploi et à la formation ou non, et qu'ils soient en difficulté financière ou non le temps de la formation, la quasi-totalité (96%) déclarent **qu'ils n'auraient pas préféré faire une formation dans un autre domaine que celui dans lequel ils sont actuellement formés** (graphique 14).

Graphique 14 - Diriez-vous que vous auriez préféré faire une formation dans un autre domaine ?

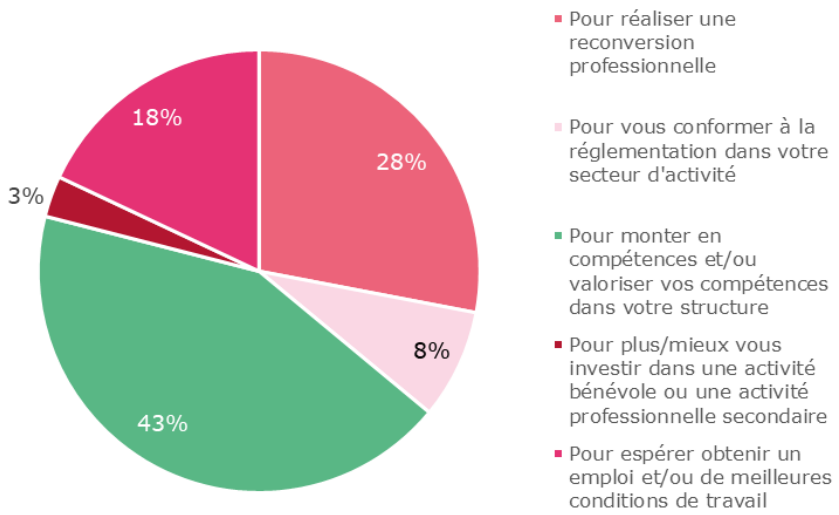


Source : données issues des questionnaires-bénéficiaires, n=382
Lecture : 67% des répondant·e·s déclarent qu'ils n'auraient pas du tout préféré faire une formation dans un autre domaine.

Ce résultat montre que si l'aide financière constitue un levier pour accéder aux formations BPJEPS, DEJEPS et DESJEPS, elle n'explique pas pourquoi les stagiaires font le choix d'y entrer. Autrement dit, **l'obtention d'une aide ne conduit pas des individus à accéder à une formation « par défaut ».** Au contraire, c'est parce que les individus veulent suivre une formation qu'ils cherchent à obtenir des aides leur permettant d'y accéder.

Les raisons pour lesquelles les stagiaires déclarent avoir intégré la formation sont diversifiées (graphique 15). La raison la plus invoquée est la volonté de monter en compétences et/ou de valoriser des compétences spécifiques dans une structure (43%). La reconversion professionnelle (28%) et l'espoir d'obtenir un meilleur emploi et/ou de meilleures conditions de travail (18%) sont également à l'origine d'une entrée en formation.

Graphique 15 - Pour quelle raison principale avez-vous intégré la formation ?



Source : données issues des questionnaires-bénéficiaires, n=613
Lecture : 28% des stagiaires déclarent avoir intégré la formation pour réaliser une reconversion professionnelle.

Ces motivations varient en fonction des niveaux de diplôme. Alors que les stagiaires en BPJEPS sont plus nombreux·ses en proportion à déclarer intégrer la formation pour réaliser une reconversion professionnelle ou pour obtenir un emploi et/ou de meilleures conditions de travail[28], une majorité de stagiaires en DEJEPS et DESJEPS entrent en formation pour monter en compétences et/ou valoriser leurs compétences dans leur structure (respectivement 66% et 57%)[29]. Les stagiaires en BPJEPS, DEJEPS et DESJEPS présentent en effet, on l'a vu, des parcours diversifiés qui jouent sur leurs sources de motivation.

Ainsi, **l'accès en formation n'est pas déterminé par l'obtention d'une aide mais par les motivations, variables selon les niveaux de formation**, des stagiaires. En revanche, pour la plupart des stagiaires, l'obtention d'une aide constitue une condition nécessaire à la poursuite de la formation car elle permet de lever la contrainte financière et de sécuriser leur parcours professionnel, le cas échéant (tableau 6).

Tableau 6 – Les logiques d'entrée en formation

	BPJEPS	DEJEPS	DESJEPS
Motivations principales	*Reconversion professionnelle (37%) *Accès à de meilleures conditions de travail (23%)	*Monter en compétences et/ou valoriser leurs compétences dans leur structure (66%)	*Monter en compétences et/ou valoriser leurs compétences dans leur structure (57%)
Effet des aides financières	*Lever la contrainte financière	*Lever la contrainte financière *Sécuriser l'emploi	*Lever la contrainte financière *Sécuriser l'emploi

3.1.3. L'effet des trajectoires antérieures des stagiaires sur les motivations et l'accès à l'information

Ce sont ainsi les motivations, et non pas l'obtention d'une aide, qui priment dans le choix que font les stagiaires. En l'occurrence, les trajectoires des stagiaires, avant leur entrée en formation, influent sur les leviers motivationnels qu'ils avancent dans le choix de leur formation (3.1.3.1) mais également sur les ressources dont ils disposent pour accéder à de l'information sur les formations et sur les aides existantes (3.1.3.2).

[28] 37% des BPJEPS déclarent intégrer la formation pour réaliser une reconversion professionnelle et 23% pour obtenir un emploi et/ou de meilleures conditions de travail. Source : données issues des questionnaires, n=348.
[29] Sources : données issues des questionnaires, n=173 et n=92.

3.1.3.1. Deux types de leviers motivationnels

Les motivations à l'entrée en formation reflètent les trajectoires antérieures des stagiaires et notamment leur connaissance préalable des domaines de l'animation socioculturelle ou du sport. En l'occurrence on peut distinguer deux types de trajectoires d'entrée en formation.

Le premier type de trajectoires relève des **stagiaires qui suivent une évolution dans le champ du sport ou de l'animation socioculturelle**. Après avoir validé des certifications de type BAFA et BAFD par exemple, ils s'intéressent aux diplômes BPJEPS, DEJEPS ou DESJEPS afin de poursuivre leur formation et/ou de monter en responsabilité dans le même domaine. **Les perspectives d'évolution qu'offrent ces diplômes, en termes de débouchés notamment, constituent alors un levier majeur de l'entrée en formation**. On retrouve ici des profils de stagiaires plutôt jeunes, avec une expérience précédente dans l'animation, et qui ont intégré un BPJEPS en primo-formation ; mais également des stagiaires DEJEPS et DESJEPS qui exercent un emploi dans le domaine et cherchent à monter en compétences et/ou en responsabilité. Une stagiaire DESJEPS met ainsi en perspective la succession des trois formations BPJEPS, DEJEPS, DESJEPS qu'elle a suivies en expliquant son envie de se professionnaliser et d'évoluer dans le domaine de l'animation.

> **« J'ai fait 2 mois en tant qu'animatrice et j'ai voulu me professionnaliser dans cette branche. Je me suis tout de suite renseignée sur les différents diplômes qui existaient dans l'animation socioculturelle (…). J'ai commencé par le BPJEPS LTP, (…) j'ai voulu évoluer et j'ai passé le DEJEPS, (…) et ensuite mon envie de continuer mon parcours pédagogique pour comprendre vraiment le monde de l'animation dans sa globalité donc, j'ai continué avec le DESJEPS. » (Fatima, Salariée, 35h, Directrice d'un centre social, Diplômée DESJEPS en 2018, CPF, 31 ans)**

Le deuxième type de trajectoires relève **des stagiaires qui suivent une formation BPJEPS, DEJEPS ou DESJEPS « sur le tard », c'est-à-dire après avoir eu une expérience professionnelle dans un champ qui n'était pas celui du sport ou de l'animation socioculturelle**. Dans ces cas-là, la connaissance de ces domaines et le souhait d'entrer en formation proviennent d'autres facteurs, tels que l'engagement associatif[30] ou l'inscription dans un réseau spécifique d'interconnaissance par exemple. On trouve ici des profils plus âgés, de stagiaires qui ont fait d'autres études ou qui sont en reconversion professionnelle ; ou qui par leur métier étaient au contact de professionnel·le·s de l'animation. **Le levier motivationnel de l'entrée en formation est alors le souhait d'une évolution externe, c'est-à-dire d'une professionnalisation dans un domaine autre que celui dans lequel on exerce initialement**. Un directeur de centre d'animation explique ainsi comment le choix de s'orienter vers l'animation est souvent le fruit d'une envie de reconversion professionnelle de la part d'individus qui ne s'étaient pas orientés vers ce secteur à l'origine.

---

[30] En particulier dans le milieu du sport : lors des entretiens que nous avons menés, un stagiaire BPJEPS lie son envie de travailler dans le milieu du sport à sa pratique de l'athlétisme en club ; tandis qu'un ancien dirigeant d'une association sportive nous explique qu'il a intégré une formation BPJEPS dans le but de s'y investir en tant que professionnel.

> « C'est des gens qui ont commencé des études (…) qui n'avaient pas forcément à voir avec le métier de l'animation, c'est des gens qui ont eu un déclic en se disant j'ai envie de bosser dans ce domaine, de m'investir dans le socio-culturel, dans l'éducation populaire. » (Directeur de centres d'animation, Fédération de la ligue de l'enseignement de Paris, 75)

En conséquence, l'entrée par les trajectoires permet de distinguer **différents types de leviers motivationnels : perspectives d'évolution d'une part, et reconversion dans le domaine de l'animation socioculturelle ou du sport d'autre part.**

3.1.3.2. L'influence des trajectoires des stagiaires dans l'accès aux aides

Ces expériences ont des **effets différenciés sur l'accès aux aides financières pour les stagiaires**. En effet, au cours de leur trajectoire, les stagiaires acquièrent des ressources qui influent sur la possibilité d'accéder aux différents types d'aides. Les individus déjà intégrés dans les champs de l'animation socioculturelle et du sport disposent de ressources facilitant l'accès à la connaissance des formations d'une part et des aides d'autre part. Ces ressources sont doubles.

D'abord, **l'interconnaissance**, en particulier dans le domaine du sport, est avancée par les enquêté·e·s, qu'ils soient salarié·e·s ou bénévoles, comme étant un vecteur central de connaissance des formations, des aides financières existantes et des structures susceptibles de prendre en charge le coût de la formation et d'accepter la présence d'un stagiaire.

Ensuite, pour les personnes qui sont **salariées ou titulaires de la fonction publique dans le secteur du sport ou de l'animation socioculturelle, les plans de formation des entreprises ou des collectivités** peuvent les inciter à poursuivre leur formation dans ces domaines. Ainsi, dans un accueil de loisirs, la politique de formation à l'initiative de la structure employeuse a suscité les demandes de formation de la part de salarié·e·s.

> « D'avoir vu les trois BPJEPS qui sont revenus et ce que ça leur a apporté, ça a donné envie aux autres de partir en formation. Ça correspond aussi à un besoin qu'on a sur la commune, on valorise ceux qui ont envie d'y aller plutôt que de faire des recrutements extérieurs. » (Coordinateur Enfance Jeunesse, Mairie, 78)

En contraste, celles et ceux qui ne sont pas ou peu intégré·e·s dans le domaine du sport ou de l'animation socioculturelle disposent de ressources potentiellement plus limitées pour obtenir une aide financière et, avant cela, pour connaître les formations. Pour ces individus, le risque d'autofinancement est accru. **Le fait de s'inscrire dans un réseau d'interconnaissance du domaine de l'animation peut faciliter l'obtention d'une aide et, de manière liée, l'accès aux formations**.

Ainsi, expliquer l'entrée en formation par les motivations montre d'une part que le levier financier n'épuise pas tous les motifs qui conduisent les stagiaires à s'intéresser au domaine du sport ou de l'animation socioculturelle, et d'autre part que les expériences précédentes des stagiaires, desquelles découle une diversité de motivations à intégrer les formations, ont des effets directs sur leur accès aux

aides financières. En effet, les trajectoires des stagiaires leur confèrent des **ressources, notamment sociales, qui jouent sur l'accès à l'information, à la formation et finalement au financement**.

3.2. LES EFFETS DIFFÉRENCIÉS DES AIDES DANS LA SÉCURISATION DES PARCOURS DES STAGIAIRES

Sans être le seul déterminant de l'accès à une formation, l'obtention d'une aide financière le conditionne souvent. Néanmoins, la question du financement ne se traduit pas seulement par le fait de pouvoir bénéficier ou non d'une aide, mais aussi par le type d'aides auquel les stagiaires ont accès. Il est donc essentiel d'interroger les effets différenciés des types d'aides sur la sécurisation des parcours des stagiaires, en tenant compte de la diversité de ces derniers. **La sécurisation renvoie ici à l'adéquation de l'aide aux besoins des stagiaires, c'est-à-dire à la réduction, par son obtention, des risques de précarité auxquels ils sont susceptibles d'être exposés**.

Le format et le volume des aides influent sur la sécurisation financière et sociale des parcours des stagiaires durant la formation. La prise en charge, totale, partielle ou nulle des frais financiers liés à l'entrée en formation n'entre pas toujours en adéquation avec les besoins des stagiaires, qui peuvent être confronté·e·s à des difficultés financières (3.2.1). Lorsqu'ils bénéficient d'aides, **elles ont des effets différenciés en fonction des objectifs qu'elles portent et donc des publics qu'elles ciblent**. En effet, les aides ciblant la lutte contre le chômage sécurisent moins les parcours des stagiaires (3.2.2), que les aides qui accompagnent la trajectoire professionnelle des individus (3.2.3).

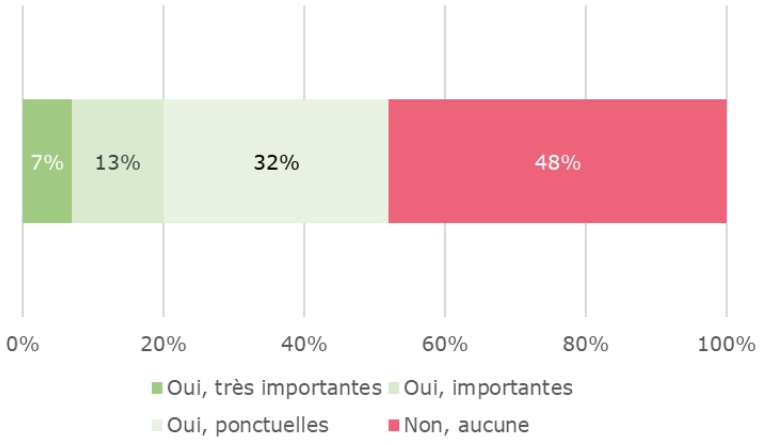
3.2.1. Les aides à l'emploi et à la formation : un moyen de limiter les risques de précarité

Si les risques d'exposition à des difficultés financières concernent une part non négligeable de stagiaires au cours de leur formation (3.2.1.1), ils sont d'autant plus accrus en l'absence d'aide à l'emploi et à la formation (3.2.1.2). Pour autant, l'obtention d'une aide ne sécurise pas tous les parcours de la même manière (3.2.1.3).

3.2.1.1. Des stagiaires concerné·e·s par des risques de précarité

La possibilité d'accéder à une aide à l'emploi ou à la formation est d'autant plus importante qu'une part non négligeable des stagiaires sont exposés à des risques de précarité. 52% des stagiaires BPJEPS, DEJEPS et DEJEPS déclarent ainsi être ou avoir été confronté·e·s à des difficultés financières au cours de la formation. Pour 20% de l'ensemble des stagiaires, ces difficultés sont ou ont été importantes à très importantes (graphique 16).

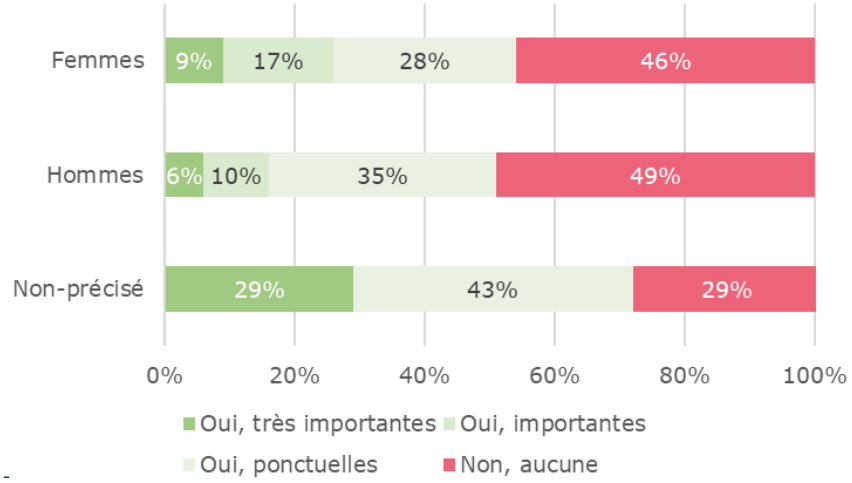
Graphique 16 - Avez-vous (ou avez-vous eu) des difficultés financières au cours de la formation ?



Source : données issues des questionnaires, n=629
Lecture : 7% des répondant·e·s au questionnaire déclarent rencontrer ou avoir rencontré des difficultés financières très importantes au cours de la formation.

Les femmes sont particulièrement touchées par ces risques de précarité. Elles sont 25% (soit 7 points de plus que les hommes) à être concernées par des difficultés financières importantes à très importantes au cours de la formation (graphique 17). Cette différence peut s'expliquer par la répartition femmes-hommes entre les trois niveaux de diplôme (cf infographies 1, 2 et 3) : la proportion de femmes dans les formations décroît à mesure que le niveau de diplôme s'élève, ce qui se traduit concrètement par un moindre accès aux aides les plus sécurisantes (partie 3.2.3) et par des niveaux de rémunération, avant puis pendant la formation, plus bas.

Graphique 17 - Avez-vous (ou avez-vous eu) des difficultés financières au cours de la formation ?

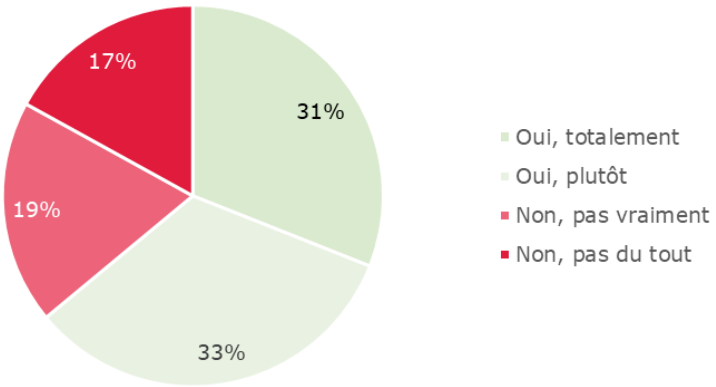


Source : données issues des questionnaires, n=629
Lecture : 49% des stagiaires hommes disent n'avoir rencontré aucune difficulté financière au cours de la formation.

Le risque, pour les stagiaires, d'être en situation de précarité au cours de la formation ne dépend pas seulement des difficultés financières effectivement rencontrées, mais aussi de la **possibilité de compter**

sur quelqu'un de leur entourage (conjoint·e, ami·e·s, etc) pour y faire face. Or 36% des répondant·e·s au questionnaire, soit plus d'un tiers des stagiaires interrogé·e·s, déclarent ne pas avoir cette possibilité (graphique 18).

Graphique 18 - En cas de difficulté financière, pouvez-vous (ou avez-vous pu) compter sur votre entourage (conjoint-e, ami-e-s, famille...) ?



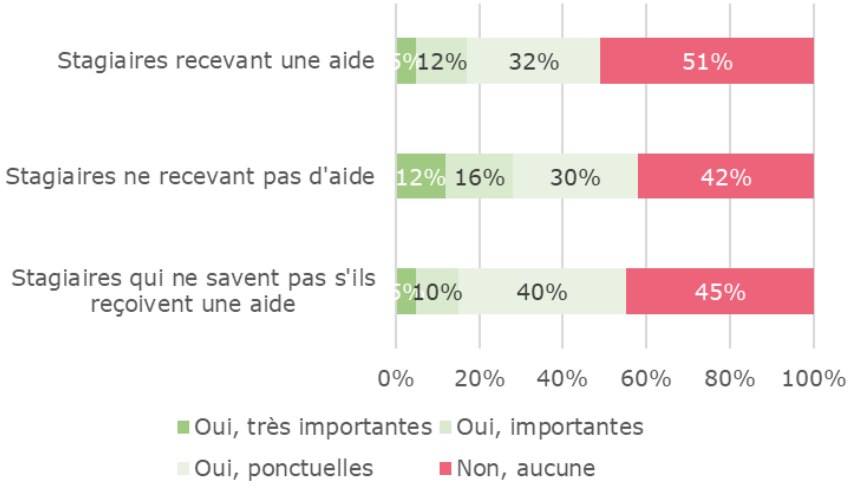
Source : données issues des questionnaires-bénéficiaires, n=629
Lecture : 17% des répondant·e·s au questionnaire ne peuvent pas du tout compter sur leur entourage en cas de difficulté financière.

Les **difficultés financières au cours de la formation concernent donc une part non négligeable de stagiaires, et montrent l'importance des aides à l'emploi et à la formation pour limiter les risques de se retrouver en situation de précarité.**

3.2.1.2. Des difficultés financières accrues en l'absence d'aide

Les stagiaires n'ayant pas reçu d'aide à l'emploi ou à la formation sont plus susceptibles d'être confronté·e·s à des difficultés financières au cours de la formation que celles et ceux qui en bénéficient (graphique 19) : seulement 42% des stagiaires dans ce cas déclarent n'avoir rencontré aucune difficulté financière, soit 9 points de moins que les stagiaires qui reçoivent une aide.

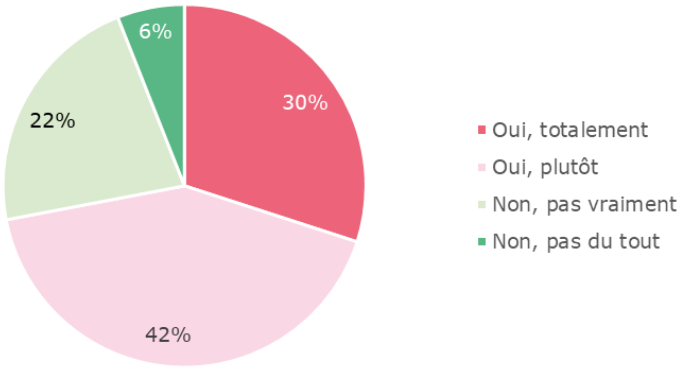
Graphique 19 - Avez-vous (ou avez-vous eu) des difficultés financières au cours de la formation ?



Source : données issues des questionnaires-bénéficiaires, n=629
Lecture : 12% des stagiaires ne recevant pas d'aide déclarent avoir ou avoir eu des difficultés financières très importantes au cours de la formation.

Deux enseignements peuvent être tirés de ce résultat. D'une part, **les aides à l'emploi et à la formation ont un effet sécurisant** pour celles et ceux qui en bénéficient, puisqu'elles réduisent les risques de rencontrer des difficultés financières au cours de la formation. D'autre part, **une partie des bénéficiaires qui auraient besoin d'aides pour suivre leur formation n'en n'obtiennent pas**. Autrement dit, l'autofinancement n'est pas uniquement le fait de stagiaires disposant de ressources propres importantes mais aussi de personnes confrontées à une certaine fragilité financière. Parmi les stagiaires qui ne reçoivent pas d'aide, près des trois quarts (72%) considèrent qu'au vu de leur situation financière, il aurait été normal qu'ils en bénéficient (graphique 20).

Graphique 20 - Diriez-vous qu'au vu de votre situation financière, il aurait été normal que vous bénéficiiez d'une aide ?



Source : données issues des questionnaires-bénéficiaires, n=207
Lecture : 42% des stagiaires ne bénéficiant pas d'aide déclarent qu'au vu de leur situation financière, il aurait été plutôt normal qu'ils bénéficient d'une aide.

En conséquence, les stagiaires qui ne bénéficient pas d'aide ne sont pas seulement celles et ceux qui ont les moyens d'autofinancer les coûts liés à la formation, mais aussi **les personnes qui n'ont pas les ressources sociales pour y avoir accès**. En effet, les trois quarts des stagiaires enquêté·e·s qui ne

reçoivent pas d'aide déclarent que cette situation ne relève pas d'un choix[31]. Cela révèle en creux les freins qui existent dans l'accès aux aides. Dans un contexte de diminution des aides, ces freins risquent de devenir prégnants pour les stagiaires disposant du moins de ressources sociales. Le directeur adjoint d'un organisme de formation fait à ce sujet mention d'une augmentation récente du nombre de personnes qui, n'ayant pas obtenu d'aide, autofinancent leur formation.

> **« Il y a de plus en plus de personnes qui financent leur formation, 10%. Souvent ils ne trouvent pas de moyens de les financer. Ils sont demandeurs d'emploi, c'est difficile de financer une formation. » (Directeur adjoint, Trans-Faire, 75)**

Ces stagiaires ont parfois des profils en décalage avec les critères d'obtention des différentes aides. C'est le cas notamment des demandeur·se·s d'emploi qui ne peuvent pas bénéficier du Congé Individuel de Formation, et qui sont contraint·e·s de se tourner soit vers des aides pour lesquelles ils ne remplissent pas les pré-requis, soit vers des aides réservées aux « jeunes »[32].

Par ailleurs, **le manque de lisibilité de certains dispositifs d'aide est mis en avant par plusieurs enquêté·e·s**. Ce manque de lisibilité peut amener les stagiaires, bien qu'éligibles à certaines aides, à ne pas se considérer comme légitime pour y prétendre. Une stagiaire explique à ce titre qu'elle a dû, à défaut d'avoir eu l'information en amont, financer sa formation en DEJEPS les cinq premiers mois alors qu'elle aurait pu obtenir un financement dès le départ.

> **« Pour le DEJEPS (…), j'ai payé une partie personnellement. Et du coup c'est à ce moment-là que j'ai rencontré cette personne de chez Uniformation qui m'a dit 'je vous conseille d'arrêter tout de suite de payer l'intégralité'. Il m'a aidée sur ça, et c'est grâce à ça que j'ai continué du coup sur mon DES (…). Je l'ai financé cinq mois, et puis ensuite de février jusqu'à la fin de la formation, ça a été financé par Uniformation. » (Fatima, Salariée, 35h, Directrice d'un centre social, Diplômée DESJEPS en 2018, CPF, 31 ans)**

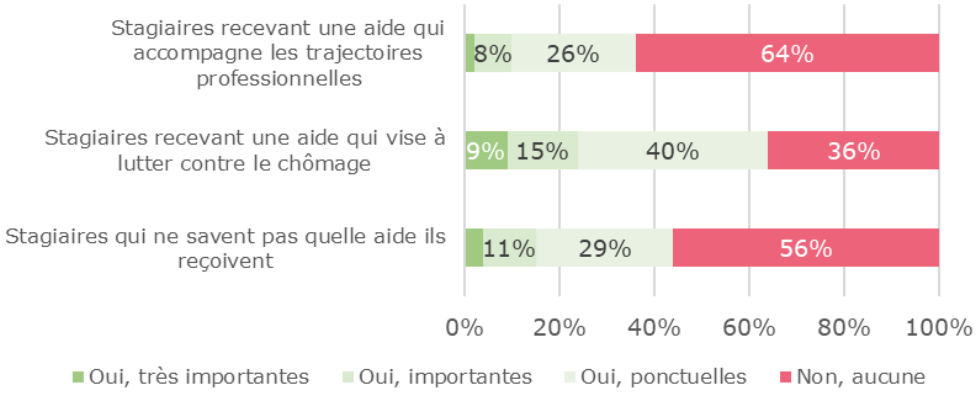
Ainsi, certain·e·s stagiaires dans une situation financière fragile à l'entrée en formation ne bénéficient pas d'aide sécurisant leur parcours de formation, soit parce qu'ils n'entrent pas dans les critères d'attribution des aides, soit parce qu'ils méconnaissent les aides existantes et les processus d'obtention de celles-ci.

3.2.1.3. Une sécurisation différenciée en fonction du type d'aide reçue

[31] Données issues du questionnaire, n=207.
[32] Notons cependant que la mise en place d'aides à l'emploi ciblant plus particulièrement les jeunes est à replacer dans le contexte plus global d'un fort taux de chômage pour les 15-24 ans. En 2017, les demandeur·se·s d'emploi représentent 22,3% de la population active française des 15-24 ans. « Taux de chômage des jeunes », OCDE données, https://data.oecd.org/fr/unemp/taux-de-chomage-des-jeunes.htm [consulté le 26/04/2018]

Lorsqu'ils obtiennent une aide, les stagiaires voient leur parcours sécurisé. Pour autant, **l'obtention d'une aide à l'emploi ou à la formation n'assure pas à l'ensemble des stagiaires qui en bénéficient un niveau de sécurisation équivalent.** En effet, on note un différentiel conséquent, entre les différents types d'aide, dans la capacité à sécuriser les parcours des stagiaires pendant la formation : alors que 64% des stagiaires recevant une aide qui accompagne les trajectoires professionnelles déclarent n'avoir ou n'avoir eu aucune difficulté financière le temps de la formation, c'est le cas de seulement 36% des stagiaires bénéficiant d'une aide visant à lutter contre le chômage (graphique 21).

Graphique 21 - Avez-vous (ou avez-vous eu) des difficultés financières au cours de la formation ?



Source : données issues des questionnaires-bénéficiaires, n=629
Lecture : 9% des stagiaires recevant une aide qui vise à lutter contre le chômage déclarent avoir ou avoir eu des difficultés financières très importantes au cours de la formation.

Les dispositifs d'aide à l'emploi et à la formation, en fonction des objectifs qui les sous-tendent, ont donc des effets différenciés sur la sécurisation des parcours des stagiaires au cours de la formation. Or, on l'a vu les BPJEPS ont tendance à davantage être bénéficiaires d'aides visant à lutter contre le chômage tandis que les DESJEPS bénéficient plus souvent d'aides accompagnant les trajectoires professionnelles.

Ainsi, **les aides sécurisent les parcours de formation des stagiaires**. Néanmoins, certain·e·s stagiaires confronté·e·s à des situations financières fragiles ne bénéficient pas des aides à l'emploi et à la formation, soit parce qu'ils les méconnaissent, soit parce qu'ils ne rentrent pas dans les critères d'attribution définis. De surcroît, **l'effet des aides sur la sécurisation des parcours ne doit pas être homogénéisé**. Il semble que les aides qui visent la lutte contre le chômage, dont bénéficient plus souvent les BPJEPS, sécurisent moins les parcours des stagiaires que les aides qui accompagnent les trajectoires professionnelles, dont bénéficient plus fréquemment les DESJEPS.

3.2.2. Les aides visant la lutte contre le chômage : un accès à la formation facilité, des parcours peu sécurisés

Les aides financières pour lutter contre le chômage sont variables en termes de volume et de publics visés. Il semble que les tendances actuelles aillent vers un affaiblissement relatif de la sécurisation des parcours de formation permise par ces aides. D'une part, la diminution de certains types de contrats aidés pénalise les stagiaires les plus éloigné·e·s de l'emploi, dont le parcours était jusqu'alors relativement sécurisé par les CUI-CAE ou les Emplois d'avenir (3.2.1.1). D'autre part, l'objectif d'améliorer l'accès à une formation qualifiante semble être parfois compromis par le montant insuffisant de certaines aides (3.2.1.2).

3.2.2.1. Des difficultés financières à court-terme pour les bénéficiaires des contrats aidés

Alors que les emplois aidés permettaient l'accès aux formations pour des personnes éloignées de l'emploi, **l'annonce de la suppression des emplois d'avenir et du remplacement des CUI-CAE par les Parcours Emploi Compétences peut d'ores et déjà mettre en difficulté certain·e·s stagiaires**, notamment lorsque le contrat initialement conclu ne couvre pas l'intégralité du temps de formation. Des difficultés financières à court-terme – ou à moyen-terme si aucune alternative n'est trouvée – sont donc observables pour les stagiaires actuellement en contrat aidé. Une stagiaire en formation explique ainsi les contraintes qui vont peser sur la fin de sa formation d'une part et sur son insertion professionnelle, à la suite de la formation, d'autre part.

> **« Ça m'aurait arrangé de rester en contrat d'avenir (…). Soit il faut que je cherche un travail ailleurs, soit je ne sais pas comment ça va se passer. Mon contrat d'avenir il devait se terminer au mois de novembre 2019. Mais la formation finit un peu plus tard. » (Salariée (35h), Animatrice dans une association, En formation DEJEPS au CEMEA, EAV + en négociation pour un contrat de professionnalisation, 22 ans)**

De fait, la diminution de certains types de contrats aidés pénalise les stagiaires les plus éloignés de l'emploi, dont le parcours de formation était jusqu'alors relativement sécurisé par les CUI-CAE ou les Emplois d'avenir.

3.2.2.2. Des montants souvent insuffisants

En dehors des emplois aidés, les contrats en alternance (contrat de professionnalisation, contrat d'apprentissage) et les aides visant plus largement les demandeur·se·s d'emploi (aides de Pôle Emploi ou de la Région par exemple) **contribuent à la sécurisation des parcours des stagiaires mais nécessitent, dans la plupart des cas, des compléments de revenus**.

D'une part, **le montant des aides destinées aux demandeur·se·s d'emploi est parfois insuffisant pour couvrir l'ensemble des frais liés à la formation**. Plusieurs facteurs l'expliquent :

D'abord, **certaines aides sont conçues pour être cumulables**. En d'autres termes, la prise en charge des frais de formation peut être dissociée d'une indemnisation mensuelle pour le stagiaire. Or, très peu de stagiaires cumulent différentes aides. Parmi les stagiaires enquêté·e·s, seulement 18% de celles et ceux qui déclarent recevoir à titre principal une aide de Pôle Emploi et 27% de celles et ceux qui bénéficient d'une aide de la région font appel à plusieurs types d'aides[33].

Ensuite, **le montant des aides** gérées par Pôle Emploi, notamment des Allocations d'Aide au Retour à l'Emploi (ARE) ou d'Aide au Retour Emploi-Formation (AREF), **est calculé en fonction des emplois précédemment occupés** et ne sécurise en conséquence pas les parcours des individus qui occupaient des emplois précaires (faible rémunération, temps partiels, etc.).

Enfin, dans le cas des primo-demandeur·se·s d'emploi ou plus généralement des stagiaires qui ne sont pas éligibles à l'ARE, un certain nombre de **critères tels que l'âge, les expériences professionnelles précédentes et la situation familiale jouent sur le niveau de prise en charge des frais liés à la formation**.

Le fait d'obtenir une aide ne garantit pas la sécurisation totale du parcours de formation. En effet, le moindre retard relatif au versement d'une aide peut alors pénaliser fortement des stagiaires dont les aides constituent la source principale de revenus.

> **« Les premiers mois, on m'a payé sur une base minimale, 300 €, alors que j'avais le droit à 700€ et quelques. J'ai demandé, j'ai réclamé (…). Mais il y a des jeunes qui sont dans des situations difficiles qui se retrouvent également dans la même situation que moi, et c'est vrai qu'il y avait encore deux jeunes aujourd'hui qui disaient qu'ils n'avaient pas été payés. » (Stagiaire (7h), Educateur dans une association sportive, En formation BPJEPS APT, Aide régionale + ASP, 49 ans)**

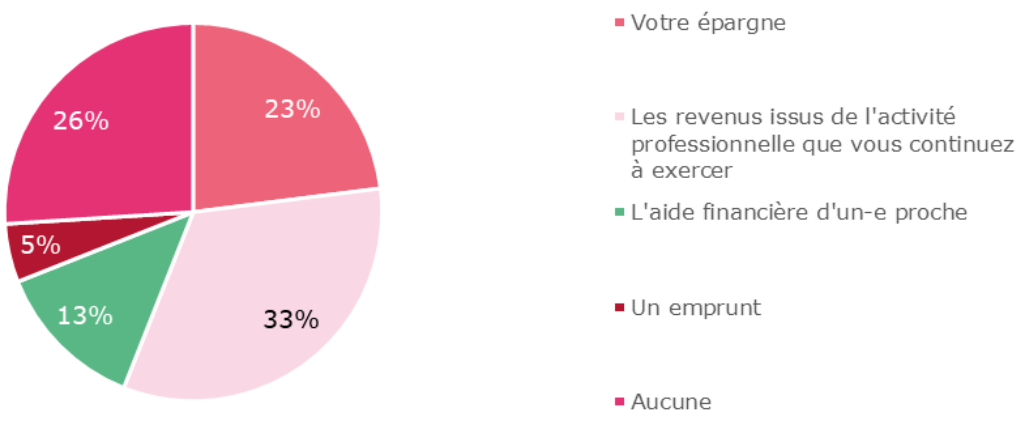
D'autre part, en ce qui concerne les contrats de professionnalisation et d'apprentissage, **le montant des aides varie également en fonction de critères prédéterminés, tels que l'âge, le niveau de qualification et l'ancienneté pour les apprentis**. Un·e stagiaire de moins de 21 ans avec un diplôme inférieur au baccalauréat, qui entre en BPJEPS avec un contrat de professionnalisation, est rémunéré·e à hauteur de 55% du SMIC. En revanche, la rémunération d'un·e stagiaire de plus de 26 ans en contrat de professionnalisation est au moins égale au SMIC ou à 85 % de la rémunération minimale prévue par les dispositions conventionnelles de l'entreprise. La rémunération minimale dans le cadre d'un contrat d'apprentissage à partir de 18 ans varie entre 41 et 78% du SMIC. Les niveaux de sécurisation permis par les contrats de professionnalisation et d'apprentissage sont en conséquence particulièrement variables.

En cas de capacité de financement insuffisant, les bénéficiaires des aides liées à la lutte contre le chômage, à la fois les contrats aidés et les autres aides destinées aux demandeur·se·s d'emploi, peuvent donc être amenés à **trouver une source de revenu complémentaire** le temps de la formation. Les proches ont parfois un rôle de soutien financier, par exemple lorsqu'il s'agit de jeunes aidé·e·s par leurs parents ou lorsque le/la conjoint·e occupe un emploi rémunéré. Ainsi, pour couvrir les coûts liés à la

[33] Source : données issues des questionnaires, n=361.

formation qui ne sont pas pris en charge, les stagiaires recevant une aide visant à lutter contre le chômage **sont 23% à puiser dans leur épargne personnelle, 13% à faire appel à l'aide financière d'un·e proche et 5% à contracter un emprunt** (graphique 22).

Graphique 22 - A quelle forme principale de financement personnel faites-vous appel pour couvrir les coûts liés à la formation (frais de formation et/ou dépenses courantes) qui ne sont pas pris en charge ?



Source : données issues des questionnaires-bénéficiaires, n=141
Lecture : 13% des stagiaires recevant une aide qui vise à lutter contre le chômage font appel à l'aide financière d'un·e proche pour couvrir les coûts liés à la formation qui ne sont pas pris en charge.

Ainsi, le montant des aides relatives à la lutte contre le chômage est variable et ne permet pas de sécuriser de la même façon les parcours des stagiaires. Dans certains cas, les **frais liés à la formation ne sont pas intégralement couverts** et la sécurisation des parcours dépend alors de l'accès des stagiaires à des ressources externes. De surcroît, la **diminution des contrats aidés**, qui participaient à la sécurisation des parcours de personnes éloignées de l'emploi, risque de pénaliser certains profils dans l'accès aux formations, notamment BPJEPS.

Tableau 7 – Les effets différenciés des aides liées à la lutte contre le chômage dans la sécurisation des parcours des stagiaires

	Contrats aides (CUI-CAE, emploi d'avenir)	Contrats d'alternance (d'apprentissage, de professionnalisation)	Aides de la Région et de Pôle Emploi
Publics-cible	Publics en difficulté d'insertion, dont jeunes de 16 à 25 ans pour les Emplois d'avenir	Jeunes de 16 à 25/30 ans qui souhaitent compléter leur formation initiale, demandeur.se.s d'emploi, bénéficiaires du RSA, de l'ASS ou de l'ASH, personnes ayant bénéficié d'un CUI	Personnes inscrites à Pôle Emploi, en Mission locale ou en Maison de l'Emploi
Accès à l'aide	De plus en plus restreint : contrats amenés à disparaître	*Difficile pour les publics-cible des contrats aidés (Eav, CUI-CAE) *A priori difficile pour les demandeur.se.s d'emploi, hors jeunes de 16 à 25/30 ans	Complexe : problème de lisibilité des dispositifs d'aide
Ajustement du montant de l'aide aux besoins des stagiaires	Prise en charge des frais de formation + indemnisation mensuelle ➔Satisfaisant : rémunération mensuelle au moins égale au SMIC	Prise en charge des frais de formation + indemnisation mensuelle ➔Variable selon par exemple l'âge, l'ancienneté, le niveau de diplôme : pourcentage du SMIC qui peut être insuffisant	Prise en charge des frais de formation et/ou indemnisation mensuelle, tout ou partie ➔Variable selon plusieurs critères et souvent insuffisant malgré cumul de plusieurs aides
Sécurisation des parcours	Compromise par la diminution des contrats aidés	Renforcée par la volonté politique de développer ces contrats	Nuancée par la nécessité pour de nombreux·ses stagiaires de faire appel à des ressources externes

3.2.3. Les aides accompagnant les parcours de formation : des aides sécurisantes sous conditions

Les aides qui accompagnent les parcours de formation se distinguent de celles qui visent le retour à l'emploi en termes de sécurisation des parcours. Elles sont mobilisées dans le cadre d'une **évolution interne ou externe, dans une optique de formation continue**. Si les dispositifs d'aide permettent dans la plupart des cas de sécuriser les parcours des stagiaires sur le plan financier (3.2.2.1), le fait de suivre la formation tout en conservant son emploi est générateur d'autres formes de contraintes qui pèsent de façon différenciée sur les stagiaires (3.2.2.2).

3.2.3.1. Des aides rattachées au statut de salarié, une garantie dans la sécurisation des parcours

Pour les stagiaires qui sont salarié·e·s, l'enjeu des formations n'est pas tant l'insertion professionnelle mais **la montée en compétences dans la coordination ou la direction de projets**. Aussi, les profils de stagiaires en DEJEPS ou DESJEPS sont plus rarement demandeur·se·s d'emploi et disposent d'aides qui accompagnent leur trajectoire professionnelle. Un directeur adjoint d'un organisme de formation souligne ainsi la spécificité des stagiaires DEJEPS ou DESJEPS qui, à la différence des BPJEPS, sont très rarement demandeur·se·s d'emploi.

> **« Plus on monte dans les diplômes, plus on a des salariés qui ont déjà fait des formations et souvent qui sont déjà en emploi. En DESJEPS, il n'y a que 5% qui sont demandeurs d'emploi. C'est un public qui a déjà acquis une certaine expérience. » (Directeur adjoint, Trans-Faire, 75)**

La formation peut s'effectuer dans le cadre d'un emploi salarié, à la demande du/de la salarié·e ou en lien avec une politique de formation interne à la structure employeuse. Les stagiaires sont alors intégralement indemnisé·e·s sur la base de leur rémunération antérieure à l'entrée en formation. **Les aides sécurisent alors efficacement les parcours des salarié·e·s puisqu'elles assurent un maintien dans l'emploi ainsi qu'une montée en compétences.**

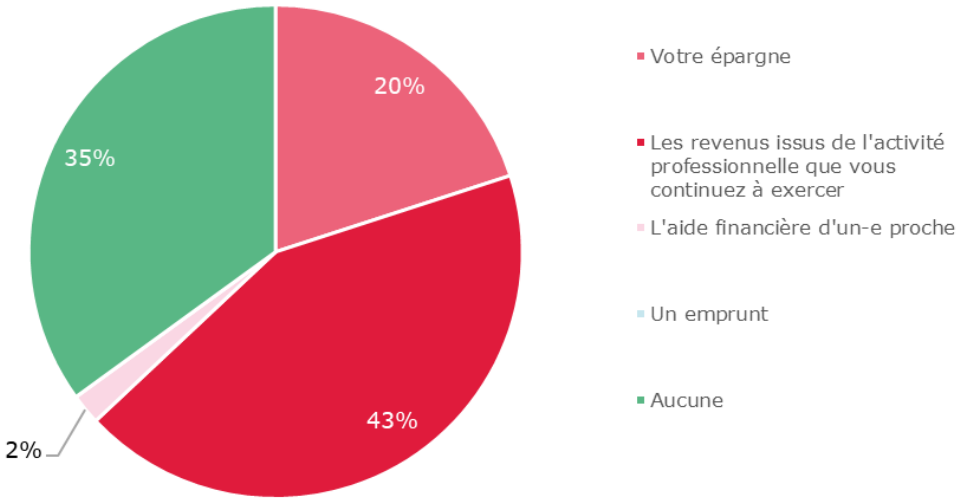
Dans le cadre de reconversion professionnelle, les aides à la formation continue sont elles aussi sécurisantes. En effet, pour les bénéficiaires du Congé Individuel de Formation (CIF), le contenu de la formation n'est pas nécessairement en lien avec l'emploi précédemment occupé. Cependant, les parcours des stagiaires concerné·e·s n'en sont pas moins sécurisés. Dans le cas d'un CIF-CDD par exemple, le fait de justifier d'une expérience salariée d'au moins 2 ans au cours des 5 dernières années permet de fixer le niveau de l'indemnisation mensuelle du/de la stagiaire sur la base de la rémunération auparavant perçue. **Le « risque » qui est individuellement pris lors d'une reconversion professionnelle est ici amorti par le niveau de l'aide**. Un ancien stagiaire DEJEPS, qui avait une expérience professionnelle antérieure dans les métiers de la restauration et dans le commerce, souligne ainsi les conditions « idéales » qu'il a obtenues dans le cadre d'un CIF-CDD pour se tourner vers l'animation.

> **« Dans le cadre d'un CIF-CDD c'est assez idéal au niveau des conditions. Car on n'a pas besoin de demander à un employeur (…). L'avantage du CIF c'est que c'est de la reconversion donc ils s'en fichent un peu du domaine. Je me suis renseigné à**

l'organisme de formation, il m'a parlé du CIF-CDD. Le lendemain j'étais au FONGECIF, et puis la semaine d'après mon dossier était fait. » (Rémi, Contractuel (35h), Chargé de Mission en collectivité, Diplômé DEJEPS de l'UFCV en 2012, CIF, 33 ans)

De fait, **les stagiaires qui bénéficient d'aides visant à accompagner les trajectoires professionnelles mobilisent peu de ressources externes de type emprunt, appui financier d'un·e proche ou épargne** : 43% déclarent avoir recours, pour couvrir les coûts liés à la formation qui ne sont pas pris en charge, aux revenus issus de l'activité professionnelle qu'ils continuent à exercer (le plus souvent dans le cadre d'un plan de formation), tandis que 35% ne font appel à aucune autre source de financement (graphique 23). En comparaison avec les stagiaires qui bénéficient d'aides visant la lutte contre le chômage, ils sont nettement moins nombreux à avoir recours à l'aide financière de proche (2% contre 13%) et aucun ne contracte d'emprunt pour financer sa formation (alors que cela concerne 5% des stagiaires bénéficiant d'une aide visant la lutte contre le chômage).

Graphique 23 - A quelle forme principale de financement personnel faites-vous appel pour couvrir les coûts liés à la formation (frais de formation et/ou dépenses courantes) qui ne sont pas pris en charge ? »



Source : données issues des questionnaires-bénéficiaires, n=139
Lecture : 0% des stagiaires recevant une aide qui accompagne les trajectoires professionnelles font appel à un emprunt pour couvrir les coûts liés à la formation qui ne sont pas pris en charge.

En conséquence, **en rendant possible une évolution interne ou externe à partir d'un emploi salarié, les aides à la formation qui accompagnent les trajectoires professionnelles des stagiaires semblent sécuriser les parcours**. Cependant, le fait de lier la formation au statut de salarié peut être à l'origine de contraintes spécifiques, qui ne touchent pas tou·te·s les stagiaires de la même manière.

3.2.3.2. Les contraintes liées à l'articulation avec l'activité professionnelle

-

Certaines aides, qui visent à accompagner les évolutions ou à consolider les trajectoires professionnelles, présentent une capacité de sécurisation des parcours plus contrastée. En effet, les entretiens menés auprès des stagiaires salarié·e·s montrent qu'il existe, dans certains cas, des **contraintes, plus souvent temporelles** que financières, qui peuvent conditionner les choix des aides pour certain·e·s stagiaires.

En effet, les **plans de formation internes aux entreprises et aux collectivités conduisent à associer étroitement la formation à l'activité professionnelle** des stagiaires. Si la prise en charge du coût de la formation ainsi que l'indemnisation mensuelle sur la base du salaire habituellement perçu est gage de sécurité financière, elles peuvent aussi générer une certaine difficulté à se couper des exigences de gestion de la structure employeuse. Une titulaire de la fonction publique, en formation dans le cadre du plan de formation de sa structure employeuse, explique ainsi les contraintes posées par la formation et la difficulté à assurer à la fois son activité professionnelle et les impératifs de sa formation.

> **« Il fallait que je gère à distance ce qui pouvait se passer quand je n'étais pas là. (…). Il fallait gérer à distance les mails des parents, les appels, les réservations de cantine, etc. » (Julie, Titulaire de la fonction publique, 35h, Responsable d'un accueil municipal de loisirs Maternel, Diplômée BPJEPS de l'UFCV en 2017, financement de la mairie, 27 ans)**

Le financement de la formation *via* le Compte Personnel de Formation peut également conduire à une superposition de plusieurs emplois du temps. Une stagiaire en DESJEPS, qui finance ainsi sa formation explique les difficultés à concilier deux emplois du temps : celui de son emploi dont les horaires n'ont pas été aménagés, et celui de la formation. Ne recevant pas d'indemnités en plus de la prise en charge des frais de formation, elle compare l'aide dont elle bénéficie avec le financement par les plans de formation entreprise, perçus comme plus sécurisant.

> **{Q : vous auriez préféré avoir une autre aide ?} « Oui la meilleure c'est de partir avec l'accord de son entreprise, comme ça on nous paie intégralement la formation et on nous paie même sur les temps de formation. Là il s'avère que je pars sur mes temps personnels, donc mes temps de congés payés ou sur ma récup. Du coup c'est vrai que la formation en elle-même déjà est dense, et donc ça laisse très peu de temps libre (…). On ne me remplace pas sur mon poste quand je ne suis pas là, ce qui fait que j'ai double casquette. Même quand je suis en formation, je dois avoir un regard sur ce qu'il se passe sur ma structure. » (Fatima, Salariée, 35h, Directrice d'un centre social, Diplômée DESJEPS en 2018, CPF, 31 ans)**

Ainsi, les aides qui accompagnent les trajectoires professionnelles ne sécurisent pas les parcours de façon uniforme. Si elles semblent dans la plupart des cas garantir une sécurité financière, elles peuvent être à l'origine de **contraintes organisationnelles et temporelles** par ailleurs.

Tableau 8 – Les effets différenciés des aides qui accompagnent la trajectoire professionnelle dans la sécurisation des parcours des stagiaires

	Les aides pour la reconversion professionnelle : CIF-CDD, CIF-CDI	Les aides integrees a une structure : plan de formation entreprise (PFE) ou collectivite	Les aides qui permettent l'evolution de competences des salarie.e.s dans le cadre de parcours individualises : CPF, periode de professionnalisation (PP)
Publics-cible	Salarié.e.s ou anciens salarié.e.s en évolution ou reconversion professionnelle	Salarié.e.s ou titulaires de la fonction publique	Salarié.e.s ou non salarié.e.s qui cherchent à renforcer leurs compétences
Conditions d'accès à l'aide	*Justifier d'au moins deux ans d'expérience professionnelle sur une période déterminée *Possibilité d'entrer en formation dans un autre domaine que le domaine professionnel	*Etre dans une structure employeuse qui a une politique de formation en interne *Possibilité de cumul avec : VAE, période de professionnalisation, CPF	*Assez souples : pas de conditions particulières (PP), nombre d'heures de formation plafonné (CPF)
Ajustement du montant de l'aide aux besoins des stagiaires	Variable en fonction du niveau de rémunération de l'emploi actuel ou de l'emploi précédemment occupé	Très satisfaisant : prise en charge des frais de formation + indemnisation mensuelle	Variable
La capacité de sécurisation des parcours :	Dépend de la rémunération perçue ou auparavant perçue du/de la stagiaire	Assure un maintien dans l'emploi en même temps qu'une montée en compétence	Variable
Contre-parties potentielles		*Gestion d'exigences liées à l'emploi en parallèle du temps de formation *Dépend de la politique interne de la structure employeuse *Capacité de sécurisation « gonflée » lorsqu'usage des droits individuels à la formation du stagiaire	*Gestion d'exigences liées à l'emploi en parallèle du temps de formation *Aménagement du temps de formation

En somme, **les aides ont un effet sécurisant sur les parcours des stagiaires.** L'étude identifie l'exposition d'une part non négligeable des personnes en formation à des risques de précarité. Le cas des stagiaires qui autofinancent leur formation à défaut d'avoir eu accès à une aide, qui se trouvent en situation de grande fragilité financière pendant la formation, montre que la prise en charge des frais liés à la formation joue un rôle majeur dans la limitation du risque précarité. **Néanmoins, le niveau de sécurisation permis par les aides est variable selon les types d'aides et les profils des stagiaires. Les aides ciblant des individus éloignés de l'emploi et visant la lutte contre le**

chômage sécurisent moins efficacement les parcours des stagiaires que les aides qui ciblent des salarié·e·s et qui accompagnent la trajectoire professionnelle des individus.

Notons toutefois qu'en dépit d'une capacité différenciée des types d'aide à sécuriser les parcours des stagiaires et de la concentration des aides les plus sécurisantes pour les stagiaires des formations DESJEPS, l'étude ne permet pas de relever une différence significative en termes d'exposition à des difficultés financières selon les niveaux de diplôme. Ce résultat peut s'expliquer par les profils des stagiaires (infographies 1, 2 et 3) et, de manière liée, par leur perception des risques de précarité : alors que les stagiaires en BPJEPS sont plus souvent jeunes, en primo-formation et bénéficient encore pour partie de l'aide de leurs parents, les stagiaires en DESJEPS sont plus nombreux·ses à avoir des enfants à charge et à craindre des risques en termes de sécurité financière pour leur foyer.

3.3. A PLUS LONG TERME, L'INFLUENCE DES AIDES SUR LES PROJETS D'INSERTION PROFESSIONNELLE DES STAGIAIRES

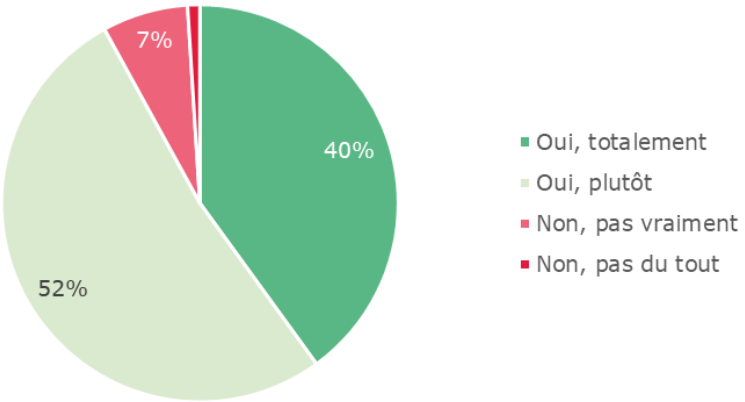
Au-delà de la sécurisation des parcours pendant la formation, l'étude cherche à mieux comprendre les influences des aides à l'emploi et à la formation sur les projets et les trajectoires d'insertion professionnelle des diplômé·e·s du sport et de l'animation socioculturelle. Notons néanmoins que nous menons cette analyse à partir d'une enquête réalisée auprès de stagiaires qui, pour la plupart, ne sont pas encore diplômé·e·s. Les résultats présentés sont donc à resituer dans ce cadre précis. Ils portent principalement sur **les perspectives et projets d'insertion professionnelle** et, grâce à l'exploitation d'un échantillon plus restreint, sur l'insertion professionnelle des diplômé·e·s.

L'étude quantitative ne permet pas de relever d'effet spécifique des différents types d'aides reçues sur les perceptions qu'ont les stagiaires du marché de l'emploi dans leur domaine de formation (3.3.1). Il semble cependant y avoir un effet de ces aides sur l'insertion professionnelle effective des diplômé·e·s des formations BPJEPS, DEJEPS et DESJEPS (3.3.2), cet effet étant atténué ou au contraire renforcé en fonction des spécialités et des types de structures employeuses (3.3.3).

3.3.1. L'absence d'effet spécifique des aides sur la construction des projets professionnels

Le volet quantitatif de l'étude n'a pas permis d'identifier des variations des perceptions du marché de l'emploi par les stagiaires selon leur niveau de diplôme, le type d'aide reçue ou encore leurs caractéristiques sociodémographiques. **Une vision optimiste des perspectives professionnelles se dessine assez largement** : 92% des stagiaires en formation se disent confiant·e·s quant à leur insertion professionnelle future (graphique 24) et il n'existe pas d'effet significatif du niveau de formation ou du type d'aide obtenu sur cette perception.

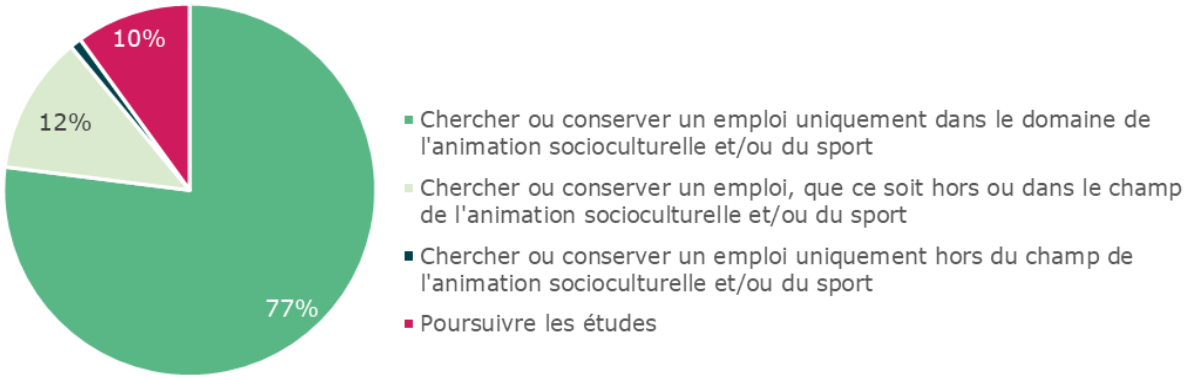
Graphique 24 - Etes-vous confiant-e quant à vos perspectives professionnelles après la formation ?



Source : données issues des questionnaires-bénéficiaires, n=629
Lecture : 40% des stagiaires sont totalement confiant·e·s quant à leurs perspectives professionnelles après la formation.

Par ailleurs, **les stagiaires se projettent très largement dans des métiers inscrits dans leur domaine de formation**. Plus des trois-quarts (77%) des stagiaires n'envisagent de chercher ou de conserver un emploi, à l'issue de la formation, que dans les domaines du sport ou de l'animation socioculturelle (graphique 25). Là encore, l'étude n'a pas permis de relever un effet du niveau de diplôme ou du type d'aide reçue sur le domaine dans lequel les stagiaires se projettent. Autrement dit, **quel que soit leur niveau de formation (BPJEPS, DEJEPS ou DESJEPS) et quelle que soit l'aide qu'ils perçoivent, les stagiaires projettent de trouver un emploi dans leur domaine de formation.**

Graphique 25 - A l'issue de la formation, qu'envisagez-vous de faire ?



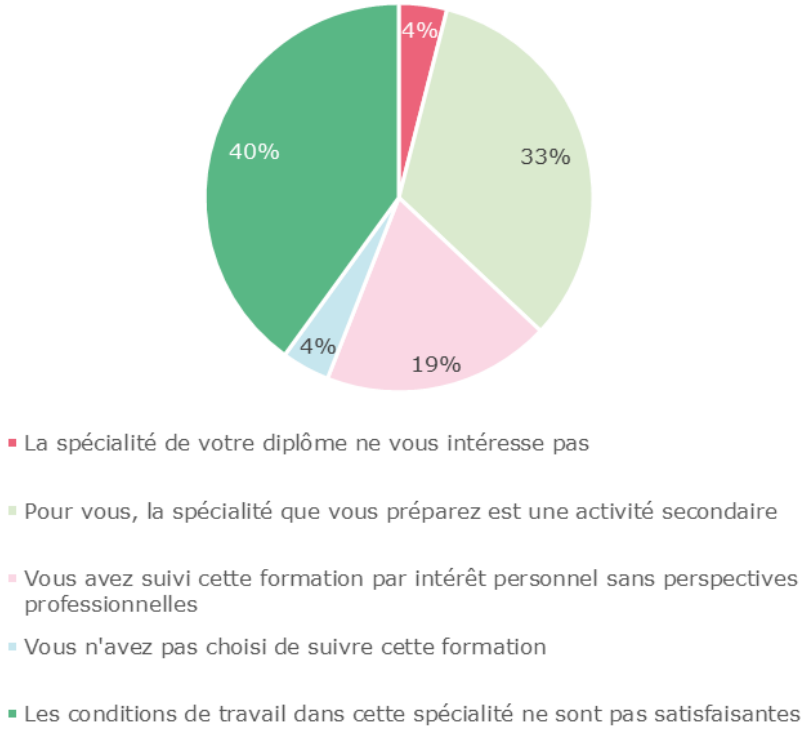
Source : données issues des questionnaires-bénéficiaires, n=615
Lecture : A l'issue de la formation, 77% des stagiaires envisagent de chercher ou de conserver un emploi uniquement dans le domaine de l'animation socioculturelle et/ou du sport.

Parmi les raisons qui pousseraient les stagiaires à chercher ou à conserver un emploi dans un domaine autre que ceux du sport ou de l'animation socioculturelle (graphique 26), c'est le caractère insatisfaisant des conditions de travail qui prédomine (40%), devant le fait que la spécialité préparée est une activité secondaire (33%). Ce dernier cas concerne des stagiaires en formation qui occupent des fonctions bénévoles dans des associations, notamment sportives, et dont le cadre règlementaire les contraint à passer une formation diplômante.

Les résultats révèlent ainsi que les aides n'encouragent aucunement l'accès à des formations « par défaut » ou vers des secteurs qui n'intéressent pas les stagiaires. Il semble au contraire **que la volonté**

d'obtenir ces diplômes correspond très largement à un souhait d'intégrer ou d'évoluer dans le champ de l'animation socioculturelle ou du sport.

Graphique 26 - Pour quelle raison principale envisageriez-vous de chercher un emploi hors champ de l'animation socioculturelle et/ou du sport ?



Source : données issues des questionnaires-bénéficiaires, n=48
Lecture : 4% des répondant·e·s au questionnaire envisageraient de chercher un emploi hors champ de l'animation socioculturelle et/ou du sport parce qu'ils n'ont pas choisi de suivre cette formation.

Si aucun effet spécifique des aides à l'emploi et à la formation sur la construction des projets professionnels ne se détache dans le cadre de cette étude, il n'en demeure pas moins que **les aides, conjointement à d'autres facteurs, semblent influer de façon différenciée sur l'insertion professionnelle effective des stagiaires**.

3.3.2. Un effet différencié des aides à l'emploi et à la formation sur l'insertion professionnelle

A partir des représentations et discours des OF, des structures employeuses, des stagiaires et des diplômé·e·s, auxquels cette étude a permis d'accéder, notamment dans son volet qualitatif, **il semble qu'il y ait un effet différencié des aides à l'emploi et à la formation sur l'insertion professionnelle suivant la formation**.

A un premier niveau, les contrats aidés (CUI-CAE, Emploi Avenir), ne **permettent pas nécessairement de favoriser une insertion professionnelle durable**. En effet, il peut arriver que certaines structures

employeuses soient en incapacité d'employer les bénéficiaires à la fin du contrat aidé. Comme l'explique un stagiaire BPJEPS, investi bénévolement dans une association sportive, il existe un « effet pervers » de ces aides qui créent un emploi sur une durée déterminée, sans donner la possibilité à la structure de le pérenniser.

> **« Il y a un effet pervers [des contrats aidés]. L'aide à un moment donné elle permet de créer un poste mais quand l'aide est terminée, qu'est qu'on fait ? Parce qu'on n'a pas les moyens d'embaucher. » (Stagiaire (7h), Educateur dans une association sportive, En formation BPJEPS APT, Aide régionale + ASP, 49 ans)**

Le fait que les stagiaires en formation déclarent être confiant·e·s à l'égard de leur future insertion professionnelle (cf. 3.3.1), conduit à faire l'hypothèse d'une relative méconnaissance des freins à l'emploi existant dans le secteur par les stagiaires en formation.

A un second niveau, les aides à la **formation semblent au contraire assurer une insertion professionnelle plus durable**. Cela est d'autant plus le cas qu'elles s'adressent le plus souvent à des salarié·e·s déjà en poste, qui sont parfois en CDI. Les aides permettent alors de renforcer les compétences et de renforcer « l'ancrage » dans un poste. Une stagiaire DESJEPS explique ainsi que son entrée en formation s'inscrit dans un projet d'évolution professionnelle et de montée en responsabilité.

> **« Mon objectif c'était d'évoluer au sein de l'établissement ou ailleurs, on verra, mais en tout cas passer le diplôme pour que mes compétences soient reconnues » (Pauline, Salariée, 37,5h, cheffe de projet de développement dans un foyer de vie, En formation DESJEPS UFCV, PFE, 38 ans)**

Les **types d'aides semblent ainsi produire des effets différenciés dans l'insertion professionnelle des diplômé·e·s des formations BPJEPS, DEJEPS et DESJEPS**. Néanmoins, il s'agit moins d'un effet des aides *stricto sensu* que des critères d'obtention des aides qui ciblent des individus ayant des positions sur le marché du travail particulièrement diversifiées. En effet, on a vu que l'obtention de ces aides est étroitement liée au statut (salarié·e·s ou non) ainsi qu'à la trajectoire des stagiaires avant l'entrée en formation, ce qui joue dans les perspectives d'emploi à la sortie. Il n'est pas étonnant que les bénéficiaires d'aides qui ciblent les individus déjà en emploi aient une employabilité plus favorable à l'issue de la formation.

3.3.3. Des effets propres aux spécialités et aux types de structures employeuses dans les perspectives d'insertion professionnelles

Les effets des aides à l'emploi et à la formation sont renforcés ou atténués selon la spécialité du diplôme et le type de structure qui emploie les diplômé·e·s des formations BPJEPS, DEJEPS et DESJEPS.

Il semble d'abord y avoir un **effet qui relève de la spécialité du diplôme**. Les perspectives d'insertion professionnelle, au regard notamment de la qualité de l'emploi (CDD, temps partiel subi, etc.), semblent ainsi être moins avantageuses pour les spécialités sportives. Celles-ci concentrent en effet des contrats courts et parfois précaires, du moins en début de carrière professionnelle. Le recours fréquent aux temps

partiels et aux cumuls de ceux-ci à la sortie de la formation est ainsi intégré par des stagiaires en BPJEPS.

> **« C'est vrai que dans un premier temps c'est rare de trouver des 35h parce que ça bouge dans tous les sens, donc c'est souvent du temps partiel qui est relativement bien payé. (…) Un éducateur qui commence sa carrière peut avoir trois ou quatre employeurs et du coup il va partir dans plusieurs structures.» (Sébastien, Stagiaire (7h), Educateur sportif dans une association sportive, En formation BPJEPS APT à Trans-Faire, Aide régionale + Pôle Emploi, 24 ans)**

L'insertion professionnelle dans le milieu du sport semble fortement reposer sur la capacité des stagiaires à mobiliser leurs réseaux sociaux et à accepter de commencer leurs carrières avec des contrats courts et précaires. A l'inverse, il semble que certaines spécialités, dans le domaine de l'animation socioculturelle notamment, présentent relativement moins de précarité dans les premières phases d'insertion professionnelle. Si les salaires sont peu élevés, les contrats sont moins souvent à temps partiel.

Au-delà de l'effet de la spécialité du diplôme, **il semble ensuite y avoir un effet du type de structure employeuse**. Les perspectives d'insertion professionnelle sont ainsi perçues plus positivement dans les structures publiques (collectivités notamment) que dans les associations. A cet égard, il semble que les associations, et particulièrement les associations sportives, soient de plus en plus en difficulté pour créer de nouveaux postes et engager des personnes en contrats longs. C'est du moins la perception qu'en ont une partie des stagiaires en formation.

> **« Les associations sportives, on bénéficie de l'assiette forfaitaire, c'est un avantage mais d'un autre côté, il y a un effet de seuil qui fait que c'est mieux d'employer une personne à mi-temps car si on dépasse ce seuil, les charges sociales sont telles qu'on explose. (…) Le BP est un super diplôme mais c'est difficile pour un BP de trouver un temps complet à moins d'aller vers les collectivités locales ou vers des structures plus lourdes. » (Jean-Christophe, Stagiaire (7h), Educateur dans une association sportive, En formation BPJEPS APT, Aide régionale + ASP, 49 ans)**

Ainsi, il semble que les différents types d'aides n'influent pas de façon significative sur la construction des projets professionnels des stagiaires en formation. Elles ont néanmoins un effet par la suite en raison des profils de bénéficiaires qu'elles ciblent. Par ailleurs, la spécialité préparée et le type de structure employeuse visée influent sur l'insertion professionnelle effective des diplômé·e·s du sport et de l'animation socioculturelle. **Les diplômé·e·s du sport semblent accéder à des salaires horaires plus élevés que les diplômés de l'animation socioculturelle mais être plus souvent soumis à des contrats très courts et à la nécessité de cumuler plusieurs temps partiels**. Enfin l'emploi dans les associations, surtout lorsqu'elles sont de petite taille, semble être plus fragile que dans les collectivités.

Ces résultats montrent en creux que **les stagiaires, à l'issue de la formation, sont confronté·e·s de façon différenciée à des obstacles dans leur insertion professionnelle**. Ces obstacles semblent provenir de contraintes externes (situation du marché du travail dans ces domaines, politiques de recrutement, etc).

On observe un décalage entre d'un côté l'absence d'effet des types de formation, domaines et spécialités ainsi que des types d'aides sur les perspectives professionnelles déclarées par les stagiaires en formation

et, de l'autre côté, un effet marqué des aides et des domaines de formation sur l'insertion professionnelle dès lors qu'on travaille sur les diplômé·e·s. Cela conduit à émettre l'hypothèse qu'au cours de leur formation, les stagiaires ne sont pas conscient·e·s des difficultés et contraintes qu'ils rencontreront au moment de leur insertion professionnelle.

Finalement, l'analyse menée permet de dresser des trois résultats quant à l'influence des aides sur les parcours des stagiaires.

D'abord, **la possibilité d'accéder aux aides à l'emploi et à la formation influe sur l'entrée en formation.** En effet, il s'agit le plus souvent d'un élément qui conditionne l'inscription. L'accès au financement de tout ou partie des frais liés à la formation n'est pour autant pas le facteur explicatif exclusif de l'entrée en formation, puisque ce sont en premier lieu les motivations des stagiaires qui les amènent à faire le choix de ces formations et à rechercher les aides qui pourraient les financer. Les motivations des stagiaires sont différenciées et peuvent relever d'une volonté de se reconvertir professionnellement ou de se professionnaliser dans le champ de l'animation socioculturelle ou du sport dans le cas des BPJEPS, ou de monter en compétences dans le cas des DEJEPS et DESJEPS.

Ensuite, **les aides à l'emploi et à la formation influent de façon différenciée sur la sécurisation du parcours de formation des stagiaires.** En effet, les aides ciblant des individus éloignés de l'emploi et visant la lutte contre le chômage sécurisent moins efficacement les parcours des stagiaires que les aides qui ciblent des salarié·e·s et qui accompagnent la trajectoire professionnelle des individus. De surcroît, une partie des stagiaires en situation de fragilité financière ne bénéficient pas d'aide et se trouvent alors en situation de grande précarité. Ces situations résultent d'un manque de connaissances et d'informations sur les aides existantes (souvent le fait d'individus qui ne sont pas déjà insérés dans les réseaux du champ du sport et de l'animation socioculturelle) ou d'individus qui ne correspondent pas aux critères d'obtention des aides.

Enfin, **les aides à l'emploi et à la formation n'influent pas de façon significative sur la construction des projets professionnels des stagiaires**, mais elles ont des effets variables sur leur insertion professionnelle effective. Les aides à la formation semblent en effet assurer une insertion professionnelle plus durable que les aides adressées aux demandeur·se·s d'emploi. Par ailleurs, la qualité de l'emploi semble varier selon que l'on s'inscrive dans le secteur du sport (rémunération plus élevée mais temps très partiels) ou de l'animation socioculturelle (faible rémunération mais emplois plus stables).

4. L'adaptation des aides aux besoins du marché du travail

L'étude a souligné le lien entre les types d'aides perçues et les différents niveaux de formation avant de souligner l'effet déterminant des aides sur la sécurisation sociale et financière des parcours des stagiaires. Les aides, parce qu'elles conditionnent souvent l'entrée en formation des stagiaires, favorisent la professionnalisation dans les champs du sport et de l'animation socioculturelle. Sans les aides, le nombre de candidats aux formations BPJEPS, DEJEPS et DESJEPS se tarirait. La question qui se pose alors celle de **l'adéquation des aides existantes aux besoins du marché du travail dans le champ du sport et de l'animation socioculturelle**. Induisent-elles un nombre trop important de formé·e·s ? Ou, au contraire, sont-elles insuffisantes pour répondre aux besoins de professionnalisation de ces champs ?

La question de l'adaptation des aides aux besoins du marché du travail est récurrente dans un contexte où les aides à l'emploi et à la formation font souvent l'objet de critiques quant à leur efficacité pour agir sur le retour à l'emploi[34]. L'étude montre néanmoins que les aides, en favorisant l'entrée en formation, semblent répondre à des besoins des structures employeuses dans le champ du sport et de l'animation socioculturelle en personnels diplômés (4.1). Ces aides sont cependant marquées par une forte variabilité dans le temps et l'espace, ce qui limite leur appropriation par certaines structures employeuses pour développer leur professionnalisation (4.2).

[34] Cour des comptes, La mise en œuvre des contrats aidés : un recentrage nécessaire sur l'objectif d'insertion professionnelle, op. cit.

4.1. UNE RÉPONSE AUX BESOINS D'ADAPTATION ET D'ÉVOLUTION DES STRUCTURES EMPLOYEUSES

Les aides à l'emploi et à la formation dans les secteurs du sport et de l'animation socioculturelle, en favorisant le développement du nombre de formé·e·s dans ces secteurs, permettent de répondre à trois types de besoins. Elles peuvent d'abord répondre à la mise en œuvre de certaines réformes, ainsi qu'aux besoins des structures de rentrer en conformité avec la réglementation (4.1.1). Par ailleurs, elles permettent à des structures de développer leurs compétences internes et d'assurer ainsi le développement et la consolidation de projets sur leurs territoires (4.1.2).

4.1.1. Une réponse aux évolutions juridiques

Un premier apport des aides à l'emploi et à la formation est de garantir l'accès à un nombre suffisant d'individus aux diplômes du sport et de l'animation socioculturelle et ainsi de répondre aux besoins de professionnel·le·s dans ce champ, engendrés par certaines réformes ou réglementations. Ainsi, la mise en œuvre de la réforme des rythmes scolaires[35], en 2013, a entraîné un fort besoin en professionnel·le·s de l'animation périscolaire. Dans ce contexte, les aides à l'emploi, et notamment les Emplois d'avenir, ont permis aux collectivités de pourvoir rapidement les postes nécessaires. De fait, une étude sur les emplois aidés dans les métiers du sport souligne que *« le développement des activités périscolaires, induit par la réforme des rythmes scolaires, a sans doute contribué à la croissance sensible des effectifs constatée depuis 2013 »*[36]. Ce constat est corroboré par certains organismes de formations, qui observent une augmentation des demandes sur le diplôme BPJEPS à la suite de la réforme des rythmes scolaires.

> **« Sur le BPJEPS on a un accroissement des demandes. Il est attribué à la réforme des rythmes scolaires, en tout cas c'est ce qui se dit dans le milieu » (Responsable de la formation professionnelle, UNFA-UFCV, 75)**

Ainsi, les aides à l'emploi et à la formation dans le champ du sport et de l'animation socioculturelle peuvent être des instruments efficaces pour répondre à des évolutions ou à la mise en œuvre de réformes. Dans ce cadre, elles permettent de **répondre rapidement à des besoins importants en personnels, tout garantissant la formation des salarié·e·s recruté·e·s**.

Un deuxième apport des aides est de faciliter l'adaptation de structures employeuses du champ du sport et de l'animation socioculturelle aux transformations des dispositions réglementaires. En effet, les aides peuvent favorisent l'accès des salarié·e·s à des diplômes d'Etat. Pour

---

[35] Décret 2013-77 du 24 janvier 2013
[36] M. Camus, « Les métiers du sport et de l'animation dans les emplois aidés », art cit.

encadrer des publics, les diplômes BPJEPS, DEJEPS et DESJEPS sont devenus obligatoires dans de nombreux secteurs (accueil périscolaire sauf dérogations[37], clubs sportifs, etc). Dès lors, pour certaines structures employeuses, qui disposent en leur sein de profils jugés compétents pour assurer les missions auprès des publics, ces aides permettent surtout de faire bénéficier à leurs salarié·e·s des formations diplômantes qui répondent aux contraintes réglementaires en vigueur.

> **« Comme le cadre réglementaire le demande, j'ai demandé à ce qu'il y ait deux départs pour assurer la direction des accueils périscolaires. Ca permet d'avoir l'habilitation pour que l'agent qui part en BPJEPS puisse assurer la direction du secteur multi-accueil, ce qui est impossible avec les BAFD. Un BAFD ne peut diriger qu'un accueil de loisirs. » (Bastien, Coordinateur Enfance Jeunesse, Mairie, 78)**

L'ajustement à la réglementation en vigueur donne lieu à différentes formes de contrôle pour en vérifier l'application. Ces évolutions, notamment dans le monde associatif, pourraient avoir un impact sur les politiques de recrutement dans les années à venir.

> **« La professionnalisation dans le milieu du sport, c'est une priorité pour la plupart des structures. Elles ne sont sans doute pas tout le temps en conformité.. (…) Il y a une obligation qui devient de plus en plus connue, et maintenant il y a un calendrier qui se resserre pour les organisations concernées et elles vont devoir recruter. Quand il y a un contrôle URSSAF qui est fait, il y a une visite de contrôle un an, deux ans après, et il faut avoir régularisé, avoir sans doute mené les actions fortes de professionnalisation. » (Directeur, Association sportive multisports, 93)**

Dès lors, **les aides à l'emploi et à la formation dans le champ du sport et de l'animation socioculturelle peuvent répondre aux besoins de mise en conformité réglementaire** de certaines structures. S'il est fréquemment fait mention, dans les entretiens que nous avons menés, des évolutions réglementaires, il convient de ne pas surestimer ce facteur. En effet, les aides à l'emploi et à la formation s'inscrivent plus largement dans les stratégies des structures employeuses, qui cherchent à gagner en compétences et à renforcer leurs capacités d'action dans un environnement concurrentiel et/ou d'accès limité au financement public.

4.1.2. Une réponse aux besoins de professionnalisation des structures

Au-delà du seul besoin d'adéquation aux nouvelles exigences réglementaires, les aides à l'emploi et à la formation **répondent surtout, pour les structures employeuses, à un besoin plus global de montée en compétences des membres qui les composent**. Pour ces structures, faciliter l'accès de

[37] Arrêté du 28 février 2017 relatif à l'encadrement des accueils de loisirs périscolaires organisés pour une durée de plus de quatre-vingts jours et pour un effectif supérieur à quatre-vingts mineurs.

leurs salarié·e·s à des diplômes d'Etat est en effet perçu comme un moyen de se légitimer en faisant valoir leur expertise, notamment auprès de leurs partenaires. Un directeur d'un centre social explique ainsi que les aides à la formation qu'il a mobilisées dans le cadre de son plan de formation ont permis de soutenir la montée en compétence de son équipe, et donc de l'activité de sa structure. Les aides à la formation servent alors le développement stratégique de la structure.

> **« Il y avait une volonté de la gouvernance de professionnaliser l'équipement, ce qui est clairement attendu aujourd'hui de la part des partenaires financiers et institutionnels. Il fallait sortir des visions qu'il peut y avoir au niveau des associations, comme des gentilles associations de quartiers qui œuvrent un peu en système D, alors que non, l'animation c'est un milieu professionnel à part entière ! Et c'est pour ça qu'il y a des diplômes du niveau bac jusqu'au supérieur. Il y a une méthodologie à mettre en œuvre pour agir concrètement et efficacement sur le développement local. » (Nicolas, Directeur, centre socioculturel, 92)**

Dans ce cas, **les aides à l'emploi et à la formation stimulent les politiques de formation interne**. Elles permettent, tout en accompagnant les parcours de progression des individus, de renforcer les capacités d'action de la structure, et contribuent *in fine* au développement local du territoire dans lequel la structure est ancrée. Notons par ailleurs que ces aides – surtout les aides à la formation pour les salarié·e·s – semblent être particulièrement attractives pour les associations qui cherchent à développer leurs équipes encadrantes. Un responsable de formation professionnelle souligne ainsi que les associations sont surreprésentées dans le cadre des plans de formation pour les DEJEPS et DESJEPS.

> **« Plus on monte [dans les niveaux de diplômes] et plus les associations sont présentes en termes de financeurs. (…)Les associations ont besoin de former leurs cadres. (…) Le directeur d'une association il faut qu'il maîtrise l'ensemble du système. Il doit avoir la maîtrise des ressources humaines, de la gestion financière, des relations institutionnelles, des projets de développement. » (Responsable de la formation professionnelle, UNFA-UFCV, 75)**

Les **aides à la formation et à l'emploi permettent ainsi de soutenir le développement des compétences de l'encadrement des associations, et donc *a fortiori* leur professionnalisation**. Néanmoins, le caractère fluctuant de ces aides ainsi que la méconnaissance, de la part des structures employeuses, de leurs modalités d'attribution, constituent des limites à leur adéquation aux besoins du marché du travail dans les champs du sport et de l'animation socioculturelle.

4.2. LES LIMITES DES AIDES EXISTANTES : IMPRÉVISIBILITÉ ET MÉCONNAISSANCE

Si les aides à l'emploi et à la formation dans le champ du sport et de l'animation socioculturelle apportent des plus-values importantes pour adapter et professionnaliser les activités des structures employeuses, celles-ci présentent néanmoins plusieurs limites. D'abord, le caractère fluctuant et incertain des aides peut contraindre les structures employeuses à freiner leur plan de formation (4.2.1). Ensuite, dans un contexte où les diplômes d'Etat BPJEPS, DEJEPS, et DESJEPS restent parfois méconnus, à la fois de la

part de certains financeurs et des structures employeuses, les aides à l'emploi ne permettent pas suffisamment de populariser ces formations (4.2.2).

4.2.1. Des aides fluctuantes et incertaines

Les aides à l'emploi et à la formation répondent à des besoins de long terme pour les structures employeuses, en leur permettant de s'adapter aux évolutions réglementaires et de développer leurs compétences et leurs savoirs-faires. Néanmoins, **ces aides sont fluctuantes et incertaines : elles dépendent en effet très largement des orientations politiques et ne permettent pas suffisamment aux structures d'en anticiper les évolutions**.

A cet égard, le gel des CUI-CAE à l'été 2017 (transformés en Parcours Emploi Compétences), ainsi que la fin des Emplois d'avenir, entérinée en janvier 2018, ont pu déstabiliser certaines structures qui misaient sur ces contrats pour développer leurs plans de formation. La variation annuelle des aides et l'incertitude dans laquelle se trouvent les employeurs sur le futur des aides existantes peuvent alors **conduire à fragiliser certaines structures et à entraver leurs capacités à répondre aux besoins en ressources humaines**. Un directeur de centre social, qui a développé depuis plusieurs années un plan de formation qui s'appuyait sur des contrats aidés (Emplois d'avenir et CUI-CAE), explique ainsi que le gel actuel de ce type d'aides bouleverse sa capacité à répondre aux besoins en recrutement.

> **« C'est impossible pour l'association de recruter sans aide à l'emploi. On est des structures non commerciales. (…) C'est compliqué pour nous étant donné qu'il y a une dépendance des pouvoirs publics pour les subventions. A l'heure actuelle, c'est connu de tous que les dotations sont quand même à la baisse ou en tout cas sont limitées. Pour diversifier l'activité, pour impulser de nouveaux projets ou pour densifier des projets existants, ça passe par de l'humain (…). Sans ces dispositifs-là, pour l'instant le recrutement est mis en veille. (…) Il nous faudrait un profil de coordination en DEJEPS. E si je pouvais recruter en plus, ça serait aussi sur de l'animation en BPJEPS. » (Nicolas, Directeur, centre socioculturel, 92)**

Ainsi, **les structures qui avaient déjà engagé des plans de formation soutenus par les aides à l'emploi et à la formation, se trouvent parfois dans l'obligation de mettre en suspens le développement de leurs ressources humaines, en raison de l'incertitude quant à la pérennisation des aides existantes**.

4.2.2. Une méconnaissance des formations par les financeurs et certaines structures employeuses

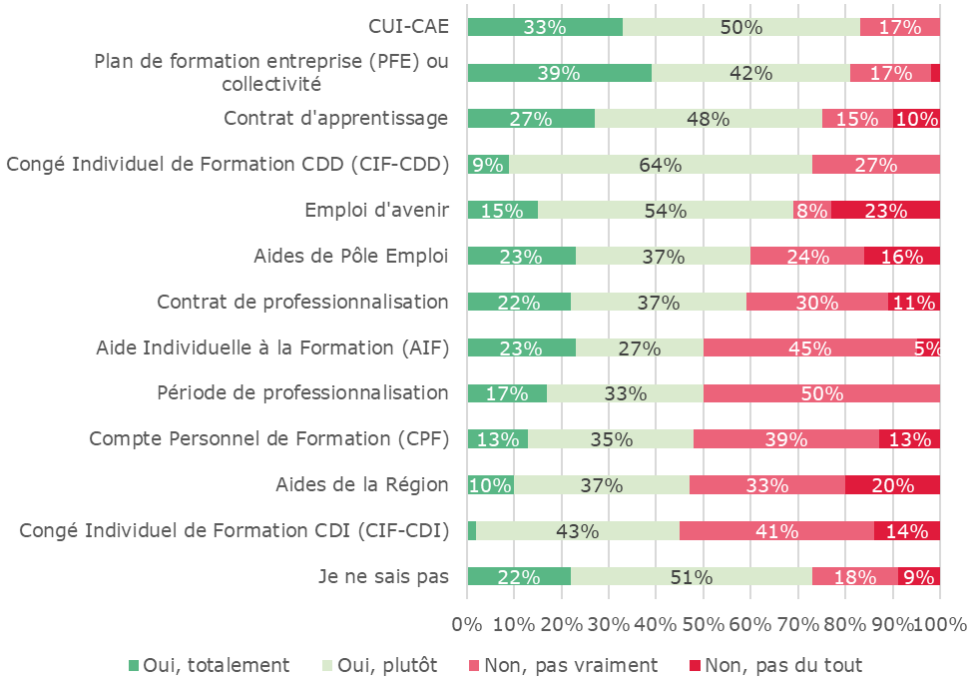
Une seconde limite majeure des aides à la formation relève de la méconnaissance des formations BPJEPS, DEJEPS et DESJEPS de la part des financeurs et de certaines structures employeuses. Parce que ces diplômes restent méconnus par certaines structures employeuses, les aides ne sont pas toujours efficaces pour faciliter l'accès à ces diplômes.

Une première **forme de méconnaissance provient de prescripteurs d'aides**, tels que Pôle Emploi, qui ne disposent pas d'expertise spécifique sur le champ du sport et de l'animation socioculturelle. Cela peut alors conduire à des difficultés à conseiller ou orienter les demandeur·se·s d'emploi vers ces formations, en leur proposant des aides adaptées à leurs profils. Un coordinateur enfance-jeunesse en mairie revient sur les difficultés qu'il avait rencontrées pour obtenir des informations sur les aides auxquelles il pouvait prétendre.

> **« Il y a deux ans, j'étais demandeur d'emploi, je suis venu avec mon CV, 4 années d'animation avec un BPJEPS, donc je souhaitais demander une aide. Je n'ai pas eu de réponse à ma question quand j'ai demandé l'AIF, on m'a dit 'Non vous n'avez pas le droit'. Seulement quand j'ai regardé les textes de loi, je pensais pouvoir y bénéficier. Donc quand je suis venu les voir pour le DEJEPS, déjà ils ne connaissaient pas la formation, ils ne connaissaient pas le secteur animation tout simplement. » (Bastien, Coordinateur Enfance Jeunesse, Mairie, 78)**

La méconnaissance de certains prescripteurs se traduit par des **difficultés pour les stagiaires à effectuer les démarches** leur permettant une prise en charge des frais liés à la formation. Ces difficultés varient en fonction des différents types d'aide. L'accès à l'information concernant certaines aides est jugé majoritairement difficile. C'est le cas des aides de la Région, de l'Aide Individuelle de Formation et du CIF-CDI pour lesquels respectivement 53%, 50% et 55% des répondant·e·s jugent l'accès à l'information difficile. A l'inverse, les informations relatives aux PFE, aux CUI-CAE et aux contrats d'apprentissage semblent être plus accessibles (graphique 27).

Graphique 27 - Diriez-vous que les démarches à réaliser pour obtenir l'aide étaient faciles ?



Source : données issues des questionnaires-bénéficiaires, n=361
Lecture : 23% des stagiaires qui sont en Emploi d'avenir déclarent que les démarches à réaliser pour obtenir l'aide n'étaient pas du tout faciles.

La deuxième forme de méconnaissance **provient plus globalement de certaines structures employeuses du sport ou de l'animation socioculturelle,** qui ne connaissent pas ces diplômes ou ne comprennent pas leur plus-value par rapport à des formations universitaires. Plusieurs stagiaires de ces

ENCADRE 9

Le manque de reconnaissance des diplômes BPJEPS, DEJEPS et DESJEPS

« J'ai l'impression que dans le secteur de l'animation le diplôme DEJEPS n'est pas forcément connu des employeurs. Quand je regarde les offres d'emploi, en général pour des missions de coordination, on revient vite au BPJEPS et pas au DEJEPS. » (Rémi, Contractuel (35h), Chargé de Mission en collectivité, Diplômé DEJEPS de l'UFCV en 2012, CIF, 33 ans)

« Je pensais que c'était que sportif le BPJEPS. C'était une idée préconçue, pour moi le BPJEPS c'était pour les sportifs. (…) Pour la plupart des gens c'est un peu ça, le BPJEPS ce n'est pas tout à fait connu dans l'animation. » (Julie, Titulaire de la fonction publique, 35h, Responsable d'un accueil municipal de loisirs Maternel, Diplômée BPJEPS de l'UFCV en 2017, financement de la mairie, 27 ans)

« Je pense qu'il [le DESJEPS] n'est pas encore assez reconnu par les employeurs. (…) Le BPJEPS est davantage connu parce qu'il est plus ancien. Je pense que le BPJEPS est plus reconnu en tout cas, les gens perçoivent à peu près ce que c'est quand on leur parle d'un BPJEPS. » (Pauline, Salariée, 37,5h, cheffe de projet de développement dans un foyer de vie, En formation DESJEPS UFCV, PFE, 38 ans)

formations évoquent ainsi la faible reconnaissance de ces diplômes dans leurs secteurs d'activité respectifs (encadré 9).

Ainsi, il **semble que pour certaines structures, les aides ne suffisent pas toujours à populariser les diplômes d'Etat dans le champ du sport et de l'animation socioculturelle**. Cet **effet semble davantage marqué pour des diplômes de plus haut niveau, comme le DEJEPS ou le DESJEPS** en concurrence avec des diplômes universitaires de niveau master. A l'inverse le BPJEPS, s'il véhicule encore des représentations erronées, semble être davantage connu et reconnu.

Finalement, l'analyse menée révèle des **résultats ambivalents quant à l'adaptation des aides à l'emploi et à la formation aux besoins des structures employeuses.** En effet, l'étude montre que celles-ci répondent à des besoins en personnels diplômés des structures employeuses dans le champ du sport et de l'animation socioculturelle. Elles permettent en effet à ces structures de s'adapter, dans un contexte où de nouveaux dispositifs publics sont mis en œuvre et où la réglementation évolue. Surtout, elles soutiennent le développement des activités des structures employeuses sur les territoires, dans une logique de développement local, ainsi que leur professionnalisation. Les aides présentent toutefois certaines limites. Leur forte variabilité dans le temps et leur sensibilité aux orientations politiques peuvent en effet contribuer à fragiliser les plans de formation des structures employeuses. Par ailleurs, il semble que ces aides aient une portée limitée dans un contexte où les formations BPJEPS, DEJEPS et DESJEPS restent encore méconnues par certains financeurs et par certaines structures employeuses dans le champ du sport et de l'animation socioculturelle.

5. Conclusion

L'étude menée sur l'importance et les rôles des aides à l'emploi et à la formation dans le champ du sport et de l'animation socioculturelle permet de dresser trois ensembles de résultats (5.1) mais aussi de mener d'ouvrir de nouvelles pistes de réflexion (5.2).

5.1. TROIS RÉSULTATS MAJEURS

Les résultats portent sur l'effet des aides à l'emploi et à la formation sur les caractéristiques des stagiaires en formation BPJEPS, DEJEPS et DESJEPS (5.1.1), sur la façon dont elles sécurisent, de manière différenciée, leur parcours (5.1.2), et enfin sur l'adaptation de ces aides aux besoins des structures employeuses (5.1.3).

5.1.1. L'influence déterminante des aides à l'emploi et à la formation sur les caractéristiques des stagiaires

Le premier ensemble de résultats porte sur **l'influence des aides à l'emploi et à la formation sur les profils des stagiaires BPJEPS, DEJEPS et DESJEPS**. L'étude menée montre en effet que les aides sont largement mobilisées par les stagiaires et qu'elles constituent souvent une condition de leur entrée en formation.

Si les aides auxquelles les stagiaires ont recours sont diversifiées, elles ne répondent pas aux mêmes objectifs. On distingue d'une part les aides qui visent la lutte contre le chômage. Elles sont variables selon les orientations politiques nationales et locales, et s'adressent à des personnes éloignées de l'emploi. On distingue d'autre part les aides qui accompagnent les trajectoires professionnelles. Elles ont pour but le soutien à la reconversion ou à la montée en compétences de personnes salariées ou justifiant d'une expérience professionnelle antérieure conséquente. L'obtention de ces aides est conditionnée par certains critères spécifiques qui diffèrent d'une aide à l'autre.

En parallèle, **l'entrée en formation Jeunesse et Sports dans les domaines de l'animation socioculturelle et du sport répond à des motivations et à des profils spécifiques**. Alors que les formations BPJEPS accueillent des stagiaires plutôt jeunes, sorti·e·s d'études et/ou en recherche d'emploi, en primo-formation ou en reconversion, les formations DEJEPS et DESJEPS sont investies par des publics plus âgés, souvent salariés, qui souhaitent monter en compétences et/ou en responsabilité.

Les pré-requis à l'entrée en BPJEPS, DEJEPS et DESJEPS, conditionnent les types d'aides auxquels les stagiaires peuvent avoir accès. Les aides dont disposent les stagiaires varient donc en fonction de leur niveau de formation. **Les stagiaires BPJEPS, et dans une moindre mesure les DEJEPS, tendent donc à plus souvent bénéficier d'aides ciblant les demandeur·se·s d'emploi, jeunes – excluant ainsi les publics plus âgés** de ces formations. En contraste, **les stagiaires en formation DESJEPS, et dans une moindre mesure DEJEPS, bénéficient plus souvent d'aides à la formation ciblant plus spécifiquement les salarié·e·s**.

Le contexte actuel de reconfiguration des aides à l'emploi et à la formation a des conséquences à deux niveaux sur les caractéristiques des publics de ces formations. D'un côté, **la valorisation des contrats de professionnalisation et d'apprentissage au détriment des contrats aidés** a pour corollaire l'exclusion de ces formations, et du niveau BPJEPS en particulier, des personnes les plus éloignées de l'emploi. Le fait d'avoir fait des études et d'être en capacité de prospecter des employeurs deviennent des critères déterminants de l'accès aux aides. De l'autre côté, **la définition des publics des formations BPJEPS, DEJEPS et DESJEPS se construit aussi à partir des stratégies déployées par les organismes de formation**. Les OF participent de la sélection des stagiaires, et sont par là même dépendants de la structuration des aides. Or, les fluctuations des aides qui visent la lutte contre le

chômage peuvent conduire à la fragilisation du modèle économique des OF qui ciblaient des stagiaires bénéficiant de ce type d'aide. Ces fluctuations peuvent, là encore, limiter l'accessibilité des formations Jeunesse et Sports pour les personnes les plus éloignées de l'emploi.

5.1.2. Une sécurisation différenciée des parcours des stagiaires par les aides

Un deuxième ensemble de résultats porte sur **le niveau de sécurisation des parcours de formation, puis d'insertion professionnelle des stagiaires, permis par les aides**. La sécurisation renvoie ici à l'adéquation de l'aide aux besoins des stagiaires, c'est-à-dire à la réduction, par son obtention, des risques de précarité auxquels ils sont susceptibles d'être exposés.

D'abord, **l'obtention d'une aide a un rôle déterminant dans la sécurisation des parcours des stagiaires**. L'impossibilité d'accéder à une prise en charge des frais liés à l'entrée en formation peut constituer, le cas échéant, un obstacle à l'accès aux diplômes BPJEPS, DEJEPS et DESJEPS. Les stagiaires qui autofinancent leur formation sont les plus touché·e·s par ces difficultés financières.

Ensuite, **les différents types d'aide ne sécurisent pas de la même façon les parcours de formation de stagiaires**. En effet, les aides ciblant des individus éloignés de l'emploi et visant la lutte contre le chômage sécurisent moins efficacement les parcours des stagiaires que les aides qui ciblent des personnes salariées et qui accompagnent la trajectoire professionnelle des individus. Les premières ont un montant variable, souvent insuffisant, et appellent à des ressources externes. Les secondes couvrent certes de façon plus satisfaisante les besoins des stagiaires qui en bénéficient mais impliquent des contraintes en termes de gestion des emplois du temps (professionnel, de la formation, et personnel).

Enfin, **l'étude menée ne permet pas de distinguer un effet significatif des aides à l'emploi et à la formation sur la construction des projets professionnels des stagiaires en formation**. Les perspectives professionnelles des stagiaires, quel que soit le niveau de diplôme et l'aide obtenue, sont globalement optimistes et orientées vers les domaines dans lesquels ils sont formés. Il n'en demeure pas moins que les aides semblent avoir des effets différenciés sur la qualité de leur insertion professionnelle à la suite de la formation.

5.1.3. L'adaptation des aides à l'emploi et à la formation aux besoins des structures employeuses

Le troisième ensemble de résultats porte sur l'adaptation des aides à l'emploi et à la formation aux besoins des structures employeuses. L'étude montre que les aides semblent répondre à des besoins en personnes diplômées, exprimés par les structures employeuses dans le champ du sport et de l'animation socioculturelle. Elles permettent en effet de **répondre aux évolutions réglementaires et aux stratégies de développement de certaines structures**.

Ces aides présentent toutefois certaines limites en raison d'une part de leur **forte variabilité dans le temps et de leur sensibilité aux orientations politiques**, et d'autre part de la **relative méconnaissance dont font l'objet les formations, en particulier DEJEPS et DESJEPS**. Ces éléments peuvent en effet contribuer à fragiliser les plans de formation des structures employeuses et

avoir des effets négatifs sur la qualité de l'insertion professionnelle des stagiaires à la suite de la formation.

5.2. LES PISTES DE RÉFLEXION

Au-delà des résultats de cette étude, trois pistes de réflexion émergent.

La première est relative à la **méconnaissance des formations Jeunesse et Sports.** L'étude révèle que les formations BPJEPS, et particulièrement DEJEPS et DESPEPS sont peu ou mal connues, non seulement par les prescripteurs d'aide (Pôle Emploi par exemple), mais aussi par certaines structures employeuses. Cela peut jouer dans l'accès aux aides, et finalement aux formations. Des questionnements se posent alors quant aux conséquences de cette méconnaissance relative. Surtout, un enjeu majeur est de faire connaître ces formations, et les aides existantes, afin que les structures employeuses puissent y avoir recours et reconnaissent plus aisément leur plus-value.

La seconde piste de réflexion concerne **l'insertion professionnelle à moyen et long terme des diplômé·e·s BPJEPS, DEJEPS et DESJEPS.** La présente étude souligne le rapport optimiste qu'ont les stagiaires à leur employabilité à venir puis l'émergence de certaines déceptions relatives à la qualité des emplois (niveau de rémunération, temps partiels) dès lors qu'ils entrent sur le marché du travail. Il serait intéressant d'obtenir un regard sur le devenir des diplômé·e·s à plus long terme pour caractériser la qualité de l'emploi dans le champ de l'animation socioculturelle et du sport et analyser si cette dernière ne constitue pas un frein à la poursuite d'une carrière dans ces secteurs.

Enfin, **une piste de réflexion majeure relève de l'analyse de la transformation des aides à l'emploi et à la formation et de leurs conséquences sur les futur·e·s stagiaires des formations BPJEPS, DEJEPS et DESJEPS**. La diminution des contrats aidés risque, dans le court terme, d'exclure des stagiaires jeunes, éloigné·e·s de l'emploi, des formations BPJEPS. De façon plus générale, les stagiaires des formations BPJEPS, DEJEPS et DESJEPS ont besoin, pour sécuriser leur parcours, d'aides qui s'inscrivent sur le temps long de ces formations professionnelles et diplômantes. Les transformations des aides à l'emploi et à la formation, en cours et à venir, pourraient affecter l'accès à ces formations.

6. Bibliographie

BEAUFILS Hugo, « Le premier emploi des diplômés de la jeunesse et des sports », *Stat-Info. Bulletin de statistiques et d'études.*, 2016, nº 2, p. 1-6.

BERNARD Sandra et REY Marie, « Les contrats aidés : quels objectifs, quel bilan? », *DARES analyses*, 2017, nº 21, p. 1-7.

BORELLO Jean-Marc, *Donnons nous les moyens de l'inclusion*, Paris, Ministère du Travail, 2018.

CAMUS Martine, « Les emplois aidés dans le périmètre ministériel de la jeunesse et des sports », *Stat-Info. Bulletin de statistiques et d'études.*, 2016, vol. 5, nº 16, (coll. « Mission des Etudes, de l'Observation et des Statistiques. Injep-Ministère de la Ville, de la Jeunesse et des Sports »), p. 1-4.

COUR DES COMPTES, *La mise en oeuvre des contrats aidés : un recentrage nécessaire sur l'objectif d'insertion professionnelle*, Rapport annuel., Paris, 2018.

DRJSCS, *L'insertion professionnelle des diplômés de niveau IV des secteurs du sport et de l'animation en Île-de-France. Analyse des enquête 2013-2014*, Île-de-France, 2015.

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.

LEBON Francis, « Les animateurs entre précarité, militantisme et gestion politique des quartiers », *Pensée plurielle*, 2013, nº 32, p. 61-71.

PREFET DE LA REGION D'ILE-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, nº 61, p. 145-160.

7. Annexes méthodologiques

Cette annexe méthodologique présente le détail des échantillons d'enquêté·e·s dans le cadre du volet qualitatif de l'étude.

7.1. LES ENTRETIENS SEMI-DIRECTIFS AVEC DES ORGANISMES DE FORMATION

Nous avons dans un premier temps réalisé **4 entretiens semi-directifs sociologiques avec les équipes de direction d'organismes de formation** (encadré 9). Dans le cadre d'une démarche qualitative, l'enjeu n'était pas de construire un échantillon représentatif mais diversifié. Aussi, nous avons proposé un échantillonnage structuré prioritairement selon les critères suivants :

- le territoire (département, ancrage rural ou urbain) ;
- le statut de l'organisme de formation ;
- les types de formations proposées ;
- la taille de l'organisme de formation.

ENCADRE 10

Les organismes de formation de l'échantillon

Les quatre organismes de formation étudiés sont donc :

Trans-Faire : Implanté à Paris, cet organisme de formation s'inscrit historiquement dans le champ du tennis. Au-delà des DEJEPS et DESJEPS Tennis, la structure a diversifié son activité en proposant une variété de diplômes BPJEPS dans le champ du sport.

CNFA-UFCV : Implanté à Paris, cet organisme de formation est rattaché à une structure historique de l'éducation populaire – l'UFCV. La structure propose des formations BPJEPS, DEJEPS et DESJEPS mais aussi des formations BAFA et BAFD.

CREPS Île-de-France : Implanté dans le 92, à Chatenay-Malabry, le CREPS propose des formations inscrites dans le champ du sport. En plus des BPJEPS, DEJEPS et DESJEPS, le CREPS propose des formations liées au monitorat sportif ou au secourisme.

CEMEA Île-de-France : Implanté dans le 93, à Aubervilliers, cet organisme de formation revendique un fort ancrage dans l'éducation populaire et les méthodes pédagogiques actives. La structure propose un BPJEPS spécialité Loisirs Tout Public (LTP) ainsi qu'un DEJEPS spécialité développement de projets, territoires et réseaux.

7.1.1. Les entretiens semi-directifs avec des structures employeuses

Dans un deuxième temps, nous avons réalisé **6 entretiens semi-directifs sociologiques auprès des équipes de direction de structures employeuses** (tableau 9). Après un travail de recherche rapide sur l'ensemble les structures employeuses en Île-de-France dans le champ du sport et de l'animation socioculturelle, basé notamment sur les données transmises par la DRJSCS Ile-de-France, l'Agence Phare propose un échantillon diversifié, structuré prioritairement par :

- le territoire (département, ancrage rural ou urbain) ;
- le statut de la structure (établissement public, établissement privé à but non lucratif : association, fondation, congrégation ; établissement privé à but lucratif : personne physique propriétaire, société commerciale type SARL, etc.) ;
- le type d'activité de la structure (publics ciblés, actions) ;
- le type de diplôme du ou de la représentant·e de la structure.

Tableau 9 – Les six structures employeuses étudiées

Depar-tement	Nom de la structure	Statut de la structure	Diplôme de la personne enquêtée	Nombre de diplomes BP, DE, DESJPES dans la structure	Nombre de personnes en formation BP, DE, DESJEPS dans la structure
94	Service Jeunesse de la Mairie d'Arcueil	Collectivité locale	Maitrise / BAFA	1 BP, 1 DE	0
92	Centre socioculturel Louise Michel	Association	DESJEPS	2 BP, 2 DE, 1 DES	1 BP, 1 DE
93	Saint Denis Union Sport	Association	Bac+5 (maitrise)	1 DES	1 BP
78	Pôle Solidarités et développement social	Commune de Rosny-sur-Seine	DEJEPS	3 BP, 1 DE	0
75	Fédération de Paris de la Ligue de l'enseignement	Association	DESJEPS	2 BPJEPS, 1 DEJEPS	0
75	Comité Tennis Paris	Association	DESJEPS	Environ 440 DE, 40 DES	14 en formation DE en 2018

7.1.2. Les entretiens semi-directifs avec des stagiaires et diplômé·e·s des formations BPJEPS, DEJEPS et DESJEPS

Dans un troisième temps, **9 entretiens semi-directifs sociologiques ont été réalisés avec des stagiaires et des diplômé·e·s des formations du sport et de l'animation socioculturelle** (tableau 10). Pour accéder à cette population, nous nous sommes appuyés sur les contacts transmis par les organismes de formation d'une part et les structures employeuses d'autre part. L'enjeu a alors été de construire un échantillon diversifié selon les critères suivant :

- le niveau d'étude et le type de diplôme obtenu (BPJEPS, DEJEPS, DESJEPS) ;
- le type d'aide obtenue ;
- l'âge ;
- le sexe ;
- la trajectoire professionnelle antérieure ;
- l'organisme de formation d'origine ;
- le type d'établissement de travail.

Tableau 10 – Les stagiaires et diplômé·e·s enquêté·e·s

Sexe	Age	Diplome	Of	Date d'obtention du diplome	Structure employeuse	Aides a la formation/ a l'emploi obtenues
M	33	DEJEPS	UFCV	2012	Mairie d'Arcueil – service jeunesse	CIF-CDD
M	22	BPJEPS APT	Trans-Faire	2018	Paris Université Club	Aide de la Région + Pôle Emploi
F	23	BPJEPS APT	Trans-Faire	2018	Ville d'Aubervilliers	Aide de la Région + Indemnisation Aubervilliers
M	49	BPJEPS APT	Trans-Faire	2018	Association Triathlon	Aide de la Région + ASP
M	40	BPJEPS Activités Aquatiques et de la Natation	ERFAN	En cours (2019)	Union Sportive Multisections Audonienne	/
F	22	DEJEPS	CEMEA	En cours (2019)	Strata'J'M	Eav + contrat de professionnalisation (en cours de signature)
F	38	DESJEPS	UFCV	En cours (2019)	Foyer de vie Fontaine Bouillante APAPHPA	PFE
F	27	BPJEPS	UFCV	2017	Accueil de loisirs – ville de Rosny-sur-Seine	Financement mairie
F	35	DESJEPS	UFCV	En cours (2019)	Directrice d'un centre social – IFAC	CPF

agencephare