

Evolution de l'offre de formation et des besoins en emploi pour les diplômés jeunesse et sport

Mai 2025




**RÉGION ACADÉMIQUE
PAYS DE LA LOIRE**
*Liberté
Égalité
Fraternité*

 **CARIFOREF**
Pays de la Loire


**PRÉFET
DE LA RÉGION
PAYS DE LA LOIRE**  **RÉGION
PAYS
DE LA LOIRE**
*Liberté
Égalité
Fraternité*

Sommaire

Evolution de l'offre de formation et des besoins en emploi pour les diplômés jeunesse et sport.....	1
Quelle évolution de l'offre de formation ?	7
<i>Des diplômes multiples.....</i>	<i>8</i>
<i>Une forte croissance pour les diplômés d'État du sport et de l'animation.....</i>	<i>8</i>
<i>Des profils marqués pour les stagiaires sortants de formation.....</i>	<i>10</i>
Davantage de jeunes hommes	10
Des diplômes qui attirent deux types de public.....	12
<i>Quelle insertion pour les diplômés de la filière JEPS ?.....</i>	<i>13</i>
<i>Retour des acteurs sur les formations</i>	<i>14</i>
Un contenu de formation jugé comme relativement adapté sur le cœur de métier	14
<i>Regard sur la réforme</i>	<i>17</i>
Le contenu de la réforme.....	18
BPJEPS : Une réforme qui ne répond que très partiellement aux problématiques des organismes de formation	19
Un calendrier d'application source de tensions.....	20
L'évolution de l'emploi.....	21
<i>De plus en plus d'animateurs et d'éducateurs sportifs</i>	<i>22</i>
Une évolution de l'emploi en lien avec une demande accrue	23
L'impact de l'évolution du bénévolat sur l'emploi.....	23
<i>Mais des conditions de travail spécifiques qui peuvent écourter les carrières.....</i>	<i>24</i>
Animateurs ou éducateurs sportifs, différents cadres d'emploi.....	24
Des contrats précaires.....	26
Des conditions de travail moins favorables générant un certain turn-over	28
<i>Des améliorations perceptibles et une perception des salariés sur leur carrière plutôt positive</i>	<i>31</i>
Des conditions de travail qui tendent à s'améliorer	31
Focus enquête 2023 : carrière et ressenti des anciens diplômés de l'animation	32
<i>Les besoins en emploi.....</i>	<i>34</i>
Des besoins en emploi qui restent importants	34
De fortes difficultés de recrutement, qui entravent sans bloquer les activités	36
<i>Des métiers plus critiques :</i>	<i>37</i>
<i>Les raisons des tensions</i>	<i>37</i>
Plusieurs facteurs qui se cumulent	37
Des exigences élevées qui compliquent les recrutements	39
Des contraintes réglementaires qui pèsent sur les recrutements	40
Des solutions pour résoudre ces tensions	41
<i>Des métiers qui évoluent.....</i>	<i>42</i>
Sous l'effet de facteurs externes.....	42
Mais aussi par des mouvements internes qui questionnent les modèles d'organisation	43
<i>Un contexte fragile pour beaucoup d'emploi.....</i>	<i>44</i>

La Délégation Régionale Académique à la Jeunesse, à l'Engagement et aux Sports des Pays de la Loire, service régional du ministère des sports, de la jeunesse, et de la vie associative a confié au Cariforef la réalisation d'une étude qui vise à identifier les tendances en matière d'emploi et à les mettre en perspective avec l'offre de formation présente en région. Ce travail s'inscrit dans la mission de la DRAJES de contribuer à l'observation des emplois et des métiers et d'analyser les besoins régionaux en personnels qualifiés.

Cette étude repose sur une analyse de données quantitatives mais également sur des entretiens réalisés¹ avec les acteurs du sport et de l'animation. L'objectif de ces entretiens était d'apporter un regard plus qualitatif sur les tendances à l'œuvre et d'apporter un éclairage supplémentaire sur les tensions observées sur l'emploi notamment. Ils ont également apporté un regard critique sur l'offre de formation existante et, dans un contexte de réforme des diplômes relevant de la Jeunesse, de l'Éducation Populaire et du Sport, ces entretiens ont mis en lumière la position des acteurs face à ces transformations.

¹ Dix entretiens réalisés au dernier trimestre 2024

Quelle évolution de l'offre de formation ?



Des diplômes multiples

Plusieurs types de certifications permettent d'exercer dans le sport, délivrés par le ministère chargé des sports (brevets et diplômes d'État), par l'université (filière Sciences et techniques des activités physiques et sportives, STAPS) ou par les branches professionnelles (certificats de qualification professionnelle).

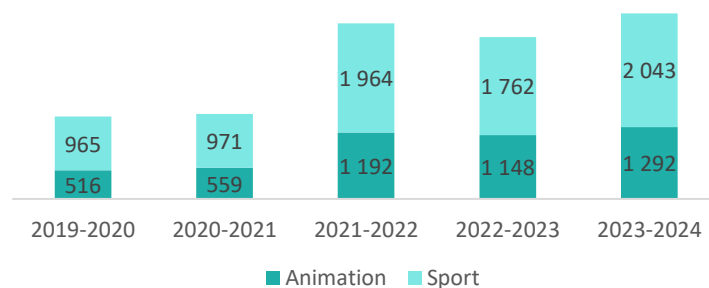
Le ministère des sports, de la jeunesse, et de la vie associative délivre des diplômes d'État professionnels dans les spécialités relatives à l'« animation socio-éducative ou culturelle » et au « sport », rassemblant le BPJEPS (niveau 4), le DEJEPS (niveau 5) et le DESJEPS (niveau 6). Diplôme le plus fréquemment délivré, le BPJEPS atteste la possession des compétences professionnelles requises pour exercer le métier d'animateur socioculturel, de moniteur ou d'éducateur sportif et comprend des mentions disciplinaires sportives (« BPJEPS sport ») ou socioculturelles (« BPJEPS animation »). Il peut être préparé dans le cadre de la formation initiale, de la formation continue ou de l'apprentissage. Le ministère délivre également des diplômes non professionnels que sont le Brevet d'Aptitude aux Fonctions d'Animateur (BAFA) et le Brevet d'Aptitude aux Fonctions de Directeur (BAFD). Ces derniers permettent d'encadrer et d'animer temporairement dans les structures d'accueil collectif de mineurs.

Les ministères l'Education Nationale et de l'Enseignement Supérieur délivrent depuis 2021 un bac professionnel préparant aux métiers de l'animation (Animation - enfance et personnes âgées -niveau 4) ainsi qu'un bachelor universitaire de technologie (BUT) « carrières sociales » (option animation sociale et socioculturelle, niveau 6).

Dans cette étude nous nous intéresserons plus particulièrement aux diplômes délivrés par la DRAJES. Ils représentent plus de la moitié des personnes formées dans le domaine du Sport et de l'Animation en région² Pays de la Loire en 2022.

Une forte croissance pour les diplômes d'État du sport et de l'animation

Evolution des effectifs en formation



Source : diplômes d'État délivrés par la DRAJES des Pays de la Loire

² D'après sources DRAAF, Rectorat, France Travail, Région Pays de la Loire – traitement Cariforef

Au cours des cinq dernières années, on observe une forte croissance des effectifs en formation : ils ont plus que doublé. Malgré une baisse en 2022, les effectifs repartent à la hausse en 2023 avec +15% au global sur la période.

La répartition entre diplôme du sport et diplôme de l'animation s'est stabilisée ces trois dernières années : 39% des effectifs se forment aux métiers de l'animation et 61% aux métiers du sport. Le BPJEPS éducateur sportif rassemble plus de la moitié des effectifs en 2023 (53%) quand le BPJEPS animation en regroupe 22%.

Evolution des effectifs en formation

Spécialisation	Diplôme	2019-2020	2020-2021	2021-2022	2022-2023	2023-2024	Evol° sur 23-24	% en 2023
Animation	BPJEPS	369	333	619	649	750	16%	22%
	CC	16	7	34		70		2%
	CPJEPS	20	100	233	267	207	-22%	6%
	CS			61				0%
	DEJEPS	87	90	208	186	226	22%	7%
	DESJEPS	18	19	37	46	39	-15%	1%
Total Animation		510	549	1192	1148	1292	13%	39%
Sport	BPJEPS	798	834	1802	1583	1758	11%	53%
	CC	6	10	13				0%
	DEJEPS	126	111	119	158	265	68%	8%
	DESJEPS	41	26	21	21	20	-5%	1%
	UCC			9				0%
Total Sport		971	981	1964	1762	2043	16%	61%
Total général		1481	1530	3156	2910	3335	15%	100%

CS : Certificat de Spécialisation
CC : Certificat Complémentaire
Liste des diplômes en annexe

Source : DRAJES diplômes d'État délivrés par la DRAJES des Pays de la Loire

On observe une certaine volatilité dans les données. Ces variations importantes d'effectifs peuvent avoir plusieurs causes : l'arrêt ou l'ouverture de certaines mentions qui entraînent des ruptures de séries et potentiellement des reports sur d'autres mentions. Ces variations peuvent aussi être mises en lien avec l'organisation de l'offre de formation qui repose sur des organismes habilités à ouvrir des sessions, la logique de l'offre et de la demande de formation régulant les volumes. Enfin les évolutions réglementaires entrent également en compte. Par exemple, le Décret n° 2022-1426 du 10 novembre 2022 relatif à la sélection complémentaire des candidats à l'entrée en formation a conduit les organismes de formation à réduire leur offre, de sorte que le nombre de candidats excède les capacités et qu'ils puissent ainsi organiser une sélection complémentaire.

Lors d'un entretien, un acteur a esquissé l'idée que l'ouverture du marché des formations a pu alimenter la demande de formation dans les domaines du sport et de l'animation.

Dans le détail par diplôme, on note que :

- La croissance du CPJEPS ralentit en 2023. Lorsqu'on observe le rapport entre les effectifs théoriques maximum et les candidats validés, on constate que le niveau de remplissage est de 52% en 2023. Il y a donc une marge de progression possible importante pour ce diplôme.
- Les BPJEPS bénéficient d'une progression à deux chiffres au cours de la dernière année : +16% dans l'animation, +11% dans le sport. Dans le sport, la disparition de la mention « Activités sports collectifs » complexifie le suivi des évolutions par mention. Mais si on agrège les volumes des anciens « Activités sports collectifs » avec les effectifs de la mention Activité Physique pour Tous, on note une stabilité des effectifs entre 2022 et 2023. Les effectifs de la mention « Activités de la forme » augmentent de 8%. Presque toutes les autres mentions progressent, à l'exception du Basket-Ball (-8%), des activités du cyclisme (-12%) et du Surf et disciplines associées, qui baissent légèrement (-3%).

Pour l'animation, c'est la « mention Loisirs tous publics » qui progresse le plus (+22%), cette mention représente les trois quarts des effectifs en formation dans l'animation. Elle est suivie par la mention « animation sociale » (+13%). L'animation culturelle se stabilise autour d'une vingtaine d'inscrits. Enfin, la mention « Education à l'environnement vers un développement durable » perd des stagiaires (-29%) pour revenir à une quarantaine d'inscrits.

Que ce soit pour le sport ou l'animation, les niveaux de remplissage des sessions au global dépassent les 70%. C'est l'animation culturelle qui affiche le niveau de remplissage le plus bas (50%). En 2023, en dessous des 60%, on trouve également le Sport automobile (54%), le Basket-ball (55%) et l'Éducation à l'environnement vers un développement durable (57%).

- Les Certificats Complémentaires ont doublé leurs effectifs après un arrêt en 2022. En 2023, seul le CC « Direction d'un accueil collectif de mineurs » a accueilli des personnes en formation car celui lié au sport « accompagnement et inclusion des personnes en situation de handicap » n'a pas ouvert. Notons que les stagiaires 2023 du CC « Direction d'un accueil collectif de mineurs » ne couvrent que 41% des places disponibles.
- Les DEJEPS sont très dynamiques, particulièrement dans le sport (+68%). Un stagiaire sur cinq est inscrit dans la mention « Développement de projets, territoires et réseaux », qui est en progression constante depuis 2019 et enregistre une hausse de 35% en 2023.
- A contrario, les DESJEPS connaissent une tendance à la baisse, plus marquée dans l'animation (-15%) que dans le sport (-5%). Deux tiers des stagiaires cherchent à valider un DESJEPS Animation socio-éducative ou culturelle (Direction de structure et de projet), et un tiers d'entre eux un DESJEPS Performance sportive (Equitation).

Des profils marqués pour les stagiaires sortants de formation

Davantage de jeunes hommes

60% des stagiaires en formation en 2024 sont des hommes. Cette surreprésentation des hommes est importante et persiste dans le temps. Parmi les stagiaires présents en formation en 2019, 36% étaient des femmes, elles sont 40% parmi les formés en 2024. Il y a une progression, mais pas un rattrapage.

Cette prépondérance des hommes s'explique par des choix d'orientation vers les formations du sport ou de l'animation très genrés. En 2019, près des deux tiers des stagiaires dans les diplômes de l'animation étaient des femmes, et plus des deux tiers étaient des hommes pour les formations en lien avec le sport. Les formations liées au sport étant les plus importantes en effectifs, la répartition globale entre les diplômes du sport et ceux de l'animation est donc favorable aux hommes.

Malgré une tendance à la féminisation dans le sport, la répartition femme/homme reste encore très marquée.

Part des femmes par spécialité

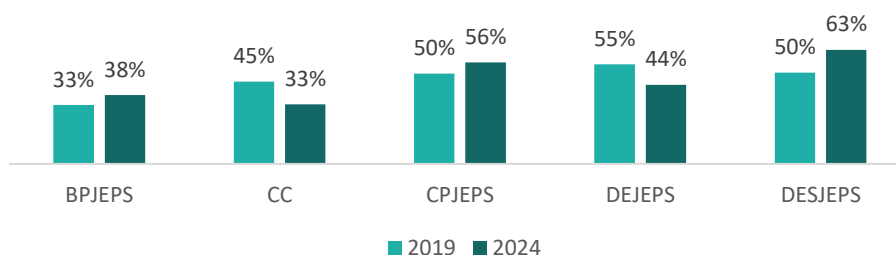


Source : DRAJES, présents en formation en 2019 et en 2024

Par diplôme, la surreprésentation des femmes parmi les CPJEPS, DEJEPS et DESJEPS rejoint la problématique de la spécialité. La part de l'animation est forte dans ces certifications, et dans le sport, on trouve des mentions liées au sport équestre qui sont plus féminisées.

On peut tout de même noter que la part des femmes progresse de 11 points pour les DESJEPS, et de 6 points pour les BPJEPS et CPJEPS, mais elle diminue pour les CC (-13 pts) et les DEJEPS (-11 pts).

Part des femmes par diplômes



Source : DRAJES, présents en formation en 2019 et en 2024

Pour connaître un peu mieux les caractéristiques des stagiaires, une enquête menée depuis plusieurs années sur l'insertion des diplômés JEPS³ apporte un éclairage complémentaire. Les dernières données disponibles portent sur les diplômés 2022-2023.

Ainsi, 51% des diplômés ont moins de 25 ans, cette proportion atteignant 62% pour les CPJEPS et 56% pour les BPJEPS. De plus, la moyenne d'âge est plus élevée dans l'animation que dans le sport.

Moyenne d'âge par sexe et spécialité



Source : enquête IDJEPS 2024, INJEP - périmètre Pays de la Loire - traitement Cariforef Pays de la Loire

³ [Les diplômés 2022-2023 d'un brevet professionnel d'éducateur sportif ou d'animateur](#) (BPJEPS), INJEP 2024

Des diplômes qui attirent deux types de public

Il est intéressant de noter que 89% des diplômés détiennent déjà une qualification de niveau Bac ou plus. Ce constat est plus marqué dans le sport (94%) que dans l'animation (80 %). Cette proportion est la même si on observe uniquement les BPJEPS, ce qui laisse à penser que la vocation professionnalisante de ce diplôme de niveau Bac attire plus les individus que l'acquisition d'un niveau d'étude supérieur.

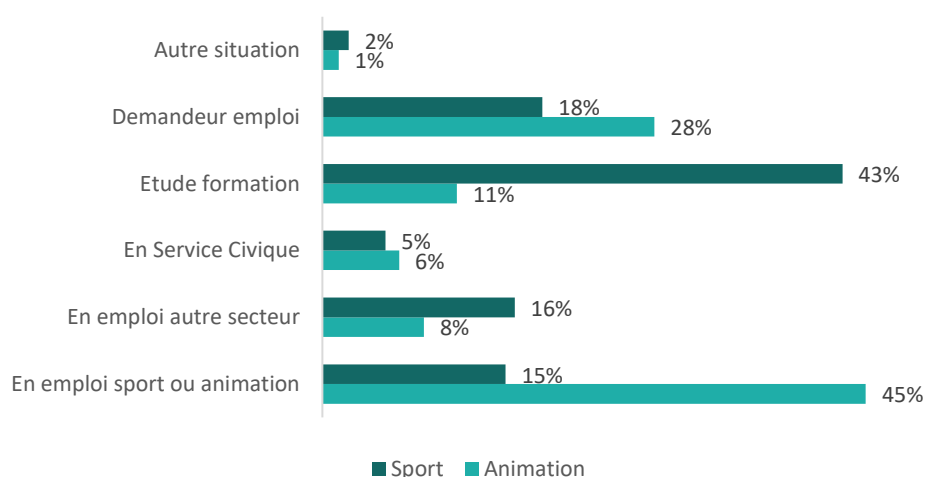
De plus, 56% des DEJEPS, détenaient déjà un diplôme de niveau Bac+2. 42% des DESJEPS, possédaient déjà un niveau Bac+3. Ces deux derniers diplômes assurent davantage un rôle de progression en termes de niveau de diplôme pour ceux qui s'y sont préparés.

L'enquête INJEP nous permet de questionner l'expérience antérieure des stagiaires et de constater que ceux s'orientant vers les diplômes du sport et de l'animation ne sont pas des « novices » dans le champ. 48 % détenaient déjà un diplôme dans les domaines du sport ou de l'animation, y compris pour les premiers niveaux de qualification (52 % pour les CPJEPS et 44% pour le BPJEPS). Pour les DEJEPS et DESJEPS (respectivement 58% et 77%), il est cohérent que leurs parcours de formation se soient construits avec d'autres diplômes du même champ. Néanmoins, il est à noter que 42% des diplômés du DEJEPS sont des primo-diplômés du sport et de l'animation. Enfin, la proportion de personnes déjà diplômées dans le domaine est plus forte dans l'animation (59%) que dans le sport (41%) et le premier diplôme détenu et cité par les répondants est le BAFA.

Ce plus fort ancrage dans le champ des animateurs et animatrices apparaît également lorsque les stagiaires sont interrogés sur leur situation avant l'entrée en formation. 45 % des diplômés JEPS occupaient un emploi ou un service civique avant leur entrée en formation, et plus de la moitié de ceux-là étaient déjà en emploi dans le secteur du sport ou de l'animation. Ce chiffre est nettement plus important pour les diplômés de l'animation avec trois quarts des personnes en emploi qui travaillaient déjà dans ce secteur, contre 42 % pour les diplômés du sport.

32 % des diplômés étaient encore en études ou en formation. Cette situation concerne en très grande majorité les futurs diplômés du sport. Enfin, 22% des entrants en formation étaient sans emploi auparavant. Cette situation concernant davantage les animateurs.

Situation avant l'entrée en formation



Source : enquête IDJEPS 2024, INJEP - périmètre Pays de la Loire - traitement Cariforef Pays de la Loire

Au regard des points relevés précédemment, deux profils de population émergent : d'une part des jeunes sans expérience qui se destinent au métier d'éducateur sportif et qui vont débiter leur carrière professionnelle

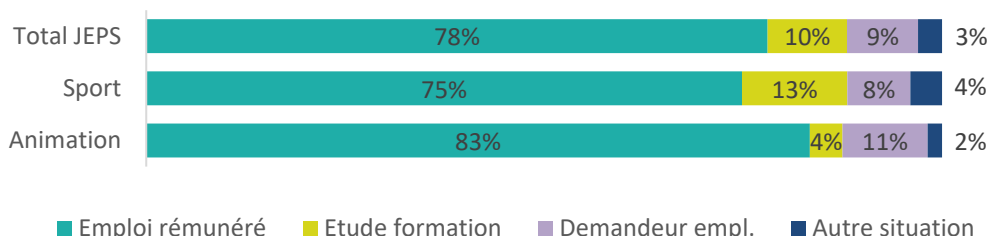
grâce au BPJEPS. D'autre part, des profils plus expérimentés dans les métiers de l'animation, pour qui l'acquisition d'un nouveau diplôme est une étape supplémentaire dans un parcours de formation déjà inscrit dans ce secteur, ou une solution pour conforter une expérience professionnelle déjà acquise.

Quelle insertion pour les diplômés de la filière JEPS ?

Début 2024⁴, au moins neuf mois après leur sortie de formation, 78 % des diplômés sont en emploi. Le détail par diplôme sera explicité dans la partie suivante.

Il apparaît que le taux d'insertion est quelque peu plus élevé dans l'animation, mais en lien avec une part de poursuite de formation plus importante dans le sport.

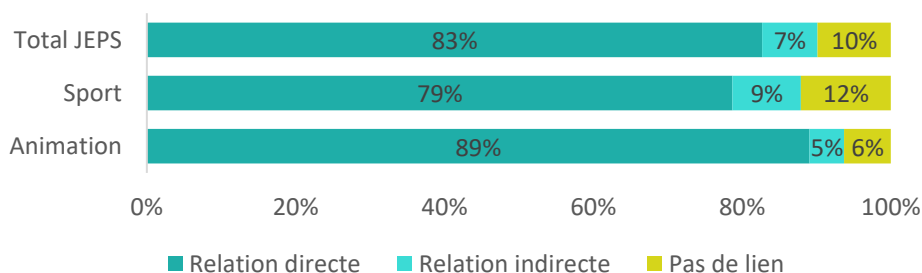
Insertion professionnelle des diplômés 2022-2023



Source : enquête IDJEPS 2024, INJEP - périmètre Pays de la Loire - traitement Cariforef Pays de la Loire

Cette insertion élevée s'accompagne d'une forte intégration dans le secteur. Pour 83% des diplômés en emploi, l'emploi occupé est directement en lien avec la formation. De plus, ce lien est plus fort dans les métiers de l'animation que dans ceux du sport.

Lien emploi-formation



Source : enquête IDJEPS 2024, INJEP - périmètre Pays de la Loire - traitement Cariforef Pays de la Loire

⁴ Enquête portant sur les diplômés entre mai 2022 et avril 2023, voir la publication nationale sur le site de [l'INJEP](https://www.injep.fr)

Retour des acteurs sur les formations

Un contenu de formation jugé comme relativement adapté sur le cœur de métier

Différents acteurs ont pu être interrogés dans le cadre de cette étude sur leur perception quant aux diplômes délivrés par la DRAJES. Diplôme par diplôme, voici les éléments recueillis.

CPJEPS

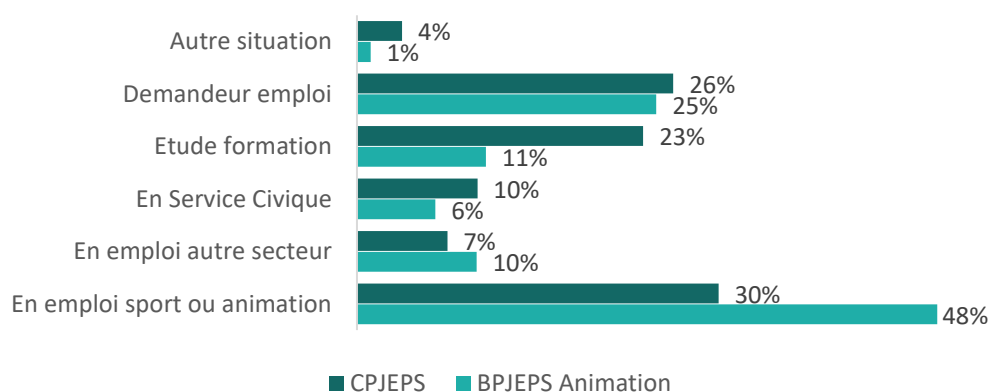
Ce diplôme de niveau infra Bac semble moins attractif, mais il peut permettre de recruter de nouveaux profils, des personnes en recherche d'insertion, prêtes à découvrir l'animation mais aussi des personnes qui seraient venues dans le secteur mais qu'on peut professionnaliser plus tôt. Il constitue une première marche intéressante pour les débutants. Certains se montrent plus critiques en comprenant mal le positionnement de ce diplôme et questionne son utilité pour les structures employeuses, du fait de la faible autonomie dont disposeront les personnes formées.

“ *Nous manquons encore de recul pour juger de son apport, mais il pourrait apporter une réponse aux besoins d'emploi dans le périscolaire notamment.* ”

L'enquête insertion de l'INJEP montre que la moitié des CPJEPS sont déjà titulaires d'un diplôme dans le domaine de l'animation. Pour un quart d'entre eux, il s'agit du BAFA. 30% d'entre eux étaient également déjà en emploi dans le secteur avant leur entrée en formation. L'hypothèse que le CPJEPS puisse être le point de départ d'un parcours professionnalisant pour des profils ayant déjà une expérience dans le secteur semble donc se confirmer.

Si l'on compare les CPJEPS au BPJEPS animation, on constate que leur moyenne d'âge est moins élevée (26 ans pour les premiers, 31 ans pour les seconds). Leur niveau de qualification avant l'entrée en formation diffère également. 35% des CPJEPS détiennent un niveau infra Bac selon l'enquête 2023, contre 20% des BPJEPS animation. Pour les CPJEPS n'ayant pas d'autres diplômes dans le sport ou l'animation avant leur entrée en formation, ce taux monte jusqu'à 44%. Enfin, et toujours avant leur entrée en formation, ils sont plus souvent en études ou en service civique.

Situation avant l'entrée en formation



Source : enquête IDJEPS 2024, INJEP - périmètre Pays de la Loire - traitement Cariforep Pays de la Loire

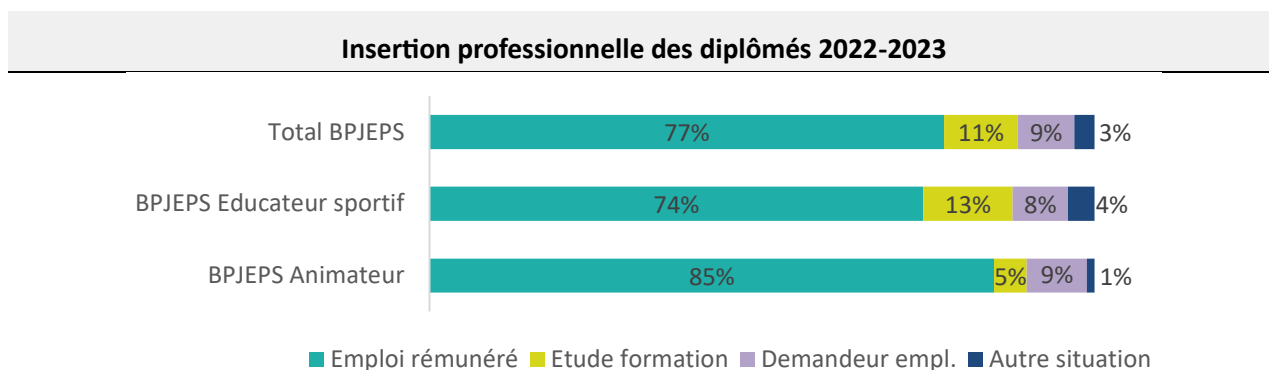
Le CPJEPS touche pour partie un public plus jeune, davantage sortant des études, et moins qualifié que les BPJEPS animation.

Pour savoir si ce diplôme répond à un besoin, nous pouvons observer l'insertion des diplômés à l'issue de la formation. Il s'avère que 80% des CPJEPS sont en emploi au moins neuf mois après leur sortie de formation. C'est un très bon taux, d'autant plus que 94% stagiaires déclarent que cet emploi est en lien direct avec leur formation. Le taux des Pays de la Loire est très supérieur au taux national qui est de 63%. La principale distinction que l'on peut mettre en évidence sur l'emploi des CPEJPS est un plus fort taux d'emploi à temps partiel, 54% contre 32% pour les BPJEPS animation.

BPJEPS

Le BPJEPS apparaît pour tous comme une première marche nécessaire à l'entrée dans le métier d'animateur ou d'éducateur sportif. Les choix des contenus ne sont pas remis en question, mais aujourd'hui, il apparaît trop juste en qualité et en durée pour donner des bases solides aux jeunes entrants. Les professionnels du sport portent un œil plus critique que leurs homologues de l'animation sur ce diplôme.

Malgré ces limites évoquées, le BPJEPS reste un diplôme reconnu sur le marché du travail, 77% des BPJEPS était en emploi au moins neuf mois après leur sortie de formation.



Source : enquête IDJEPS 2024, INJEP - périmètre Pays de la Loire - traitement Cariforef Pays de la Loire

Les animateurs bénéficient d'un taux d'insertion plus élevé que les éducateurs sportifs et leur intégration dans le secteur est plus forte : 89% des BPJEPS animation en emploi qui occupent l'exercent en lien direct avec leur formation, contre 77% pour les BPJEPS sport.

Une mutation des publics avec un risque de dépréciation du diplôme

Tous les acteurs interrogés soulignent à quel point les profils des personnes entrant en formation ont rajeuni. Et cela change le rôle de ce diplôme. Là où le BPJEPS était auparavant un diplôme qui assurait un rôle de formation continue en professionnalisant des salariés ayant déjà une première expérience, il est aujourd'hui une porte d'entrée vers les métiers du sport et de l'animation pour des profils qui n'ont parfois jamais approché le secteur, ni même en tant que bénévoles ou licenciés sportifs.

On peut attester de cette tendance du rajeunissement en observant l'âge des salariés. En 2017, pour le métier d'animateur socioculturel et de loisirs⁵, la tranche d'âge des moins de 20 ans représentait 16% des salariés. En 2022, ils sont 29% à avoir moins de 20 ans. Une même tendance est observée pour le métier de moniteur et éducateur sportif (y compris sportifs professionnels). Ils étaient 7% de moins de 20 ans en 2017, ils sont 15% en 2022.

⁵ Source INSEE, Base Tous Salariés 2017 et 2022, poste annexe et non annexe, données par PCS

“ Il faut faire le travail sur l’aspect professionnel du métier d’éducateur tout en travaillant sur les savoir-être, c’est compliqué de faire les deux. ”

En rapport avec cette évolution de la sociologie des stagiaires, certains professionnels estiment que le niveau d’entrée des BPJEPS est plus bas aujourd’hui. Les organismes de formation sont confrontés à de nouvelles problématiques, notamment la nécessité de consacrer davantage de temps au savoir-être, qui dans ces métiers sont un préalable à l’acquisition des savoir-faire. On perçoit alors toute la difficulté des formateurs qui ont parfois l’impression de devoir choisir entre le travail sur la posture professionnelle et celui sur l’acquisition de compétences techniques.

La baisse du niveau de compétences des formés a aussi été parfois reliée à une baisse de qualité de la formation. La loi sur la liberté de choisir son avenir professionnel de 2018 a fait bondir le nombre d’organismes de formation et certains acteurs critiquent des organismes avant tout intéressés par une opportunité financière au détriment de la qualité de formation des stagiaires.

Un défaut de perception de la réalité des métiers

C’est un corollaire au rajeunissement des publics et à leur peu d’expérience du sport et de l’animation, mais les professionnels soulignent la difficulté qu’ils rencontrent face à des jeunes qui ont une vision erronée du métier. Un certain nombre de stagiaires viennent vers le métier d’éducateur sportif par passion pour le sport, sans nécessairement bien percevoir que ce qui les attire dans le métier (les entraînements), ne constitue pas 100% de l’activité.

“ Les jeunes pratiquants perçoivent mal les métiers éducatifs, ils se concentrent sur la vision "entraînement". Cette méconnaissance de la réalité du travail (2/3 de travail hors terrain) contribue aux abandons ”

Cet écart de perception peut susciter des incompréhensions durant la formation, peut être source de tensions sur les lieux de stage et au final générer des abandons. Renforcer les actions de découverte des métiers et de communication autour du secteur, ou mettre en place des sas préables à l’entrée en formation, pourraient limiter ce phénomène. D’ailleurs, certains organismes de formation font le choix de proposer une préqualification allant de six mois à un an, pour affirmer le projet professionnel du jeune et le faire gagner en maturité.

Une difficulté à mixer les publics

Nous l’avons vu, le BPJEPS reste attractif pour des personnes déjà en activité dans le sport ou l’animation. Pour ces publics, ce diplôme est considéré comme bien adapté mais la difficulté réside dans la capacité à mixer ces personnes avec des profils plus jeunes qui n’ont pas les mêmes besoins. Les professionnels soulignent qu’il est très enrichissant dans un groupe de pouvoir diversifier les points de vue et les expériences, mais le risque est que ces publics plus âgés n’y trouvent pas leur compte. Les professionnels de l’animation particulièrement, rappellent leur attachement à ce que le BPJEPS soit aussi un outil de promotion en interne.

“ Tel que le BPJEPS a évolué et est appliqué, il est peut-être moins adapté au public adulte en évolution de carrière ”

La difficulté à mixer les publics réside aussi dans le fait que la formation est plus difficile d’accès pour les personnes en reconversion professionnelle. Le montage financier s’avère plus complexe, les délais de réponses sur les aides peuvent être très longs et décourager ceux qui veulent se réorienter vers les métiers du sport ou de l’animation.

Des avis plus directs sur l'orientation du diplôme

Dans l'animation, d'autres points de vue ont pu être émis par les acteurs rencontrés :

- Certaines voix suggèrent que le BPJEPS Loisirs Tous Publics est devenu dans les faits très orienté enfance-jeunesse, ce qui interroge sur l'orientation des personnes avec un autre projet professionnel,
- La difficulté que rencontre la mention animation sociale pourrait aussi s'expliquer parce qu'une partie des publics ont été « poussés » vers les BPJEPS LTP pour obtenir le module « direction » qui intéressait davantage l'employeur,
- La qualité du BPJEPS sur les aspects de direction est questionnée quand les acteurs constatent depuis longtemps sur leur territoire que certains centres préfèrent recruter un BAFD plutôt qu'un BPJEPS pour des fonctions de direction. De plus, des acteurs questionnent aussi depuis longtemps la cohérence d'amener des stagiaires animateurs en devenir à diriger des équipes d'animation.

Dans le sport, on perçoit dans certains échanges un sentiment plus marqué de déficit de compétence. Le BPJEPS permet d'acquérir un bon niveau de compétence sur l'animation mais serait moins performant sur l'aspect sportif, où il y aurait un manque de compétence technique. Les diplômés doivent compléter leur formation par d'autres qualifications, ce qui impose un parcours de formation plus long, que les employeurs ou les formés n'ont pas toujours les moyens ou la volonté de mettre en place. Une logique de double qualification est déjà mise en œuvre par certaines ligues qui favorisent l'enchaînement d'un BPJEPS avec un diplôme fédéral pour renforcer les compétences des stagiaires, sur une durée de formation souvent doublée par rapport au douze mois moyens d'un BP.

DEJEPS et DESJEPS

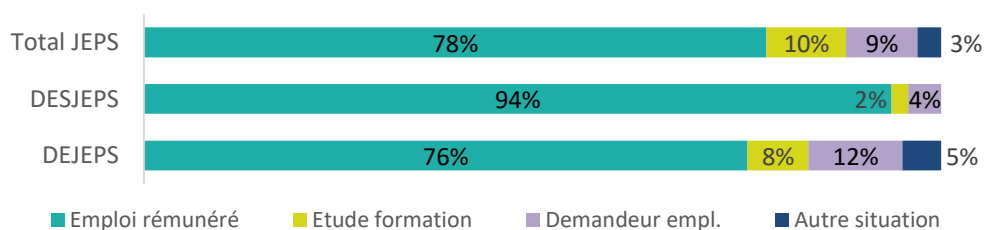
Les personnes interrogées jugent que les diplômes du supérieur, DEJEPS et DESJEPS, sont bien adaptés et rencontrent leur public, même si les volumes de formés sont bien plus faibles que les BPJEPS.

“ Ce sont des diplômes au niveau élevé, qui répondent à un besoin d'évolution de carrière pour des personnes déjà présentes dans le secteur. Ils sont essentiels à la structuration de la filière sport et animation. ”

Dans les données DRAJES, on constate une forte augmentation des places disponibles pour le DEJEPS (+33% entre 2022 et 2023), avec des niveaux de remplissage qui se situent à 57% des effectifs maximum possibles pour l'année 2023-2024. Les DEJEPS sport affichent un taux de remplissage plus élevé que les DEJEPS animation. Le DEJEPS « animation sociale » peine à se remplir, tout comme celui dédié aux sports automobiles.

Les DESJEPS quant à eux affichent une baisse de leurs effectifs entre 2022 et 2023, baisse somme toute à relativiser au vu de la taille des groupes (67 candidats validés en 2022, 59 en 2023). De plus, un peu moins de places étaient ouvertes en 2023. Le taux de remplissage est supérieur à l'ensemble des diplômes JEPS avec 69% contre 66% en moyenne dans la région.

Insertion professionnelle des diplômés 2022-2023



Source : enquête IDJEPS 2024, INJEP - périmètre Pays de la Loire - traitement Cariforef Pays de la Loire

En termes d'insertion, les DESJEPS affichent le taux le plus élevé avec 94% des stagiaires en emploi. Les résultats sont proches pour les mentions du sport et de l'animation

Les DEJEPS sont en retrait avec seulement trois quarts de stagiaires en emploi. C'est le plus faible taux d'insertion parmi les quatre types de diplômes JEPS, et avec la plus forte part de demandeurs d'emploi (12%). Les Pays de la Loire se situent en dessous de la moyenne nationale (85% de stagiaires en emploi rémunéré), et c'est le cas pour les deux principales mentions présentes en région, « Développement de projets, territoires et réseaux » et « Sports équestres ». Sans être totalement préoccupante, la plus faible insertion de ces diplômés à l'issue de leur formation interroge alors que ce sont des profils qui présentent les caractéristiques d'un accès à l'emploi théoriquement plus favorable : plus diplômés, plus expérimentés, et avec un projet professionnel affirmé.

Regard sur la réforme

Le contenu de la réforme

La réforme des diplômes d'État de la filière Jeunesse et Sports, initiée en 2024, vise à moderniser et simplifier le système de formation professionnelle dans ce domaine. Cette réforme s'inscrit dans le cadre de la loi "Avenir professionnel" de 2018, qui exige la création de "blocs de compétences" pour mieux aligner les formations avec les besoins du marché du travail. Les principaux changements sont :

Restructuration des diplômes :

- Le BPJEPS Animation passe de cinq mentions à une seule mention "animation socio-éducative et culturelle"
- Le CPJEPS est restructuré en trois blocs de compétences
- Le nombre de DEJEPS et DESJEPS est réduit

Organisation en blocs de compétences :

- Les unités capitalisables sont remplacées par des blocs de compétences
- Le BPJEPS Animation est organisé en quatre blocs, tandis que le BPJEPS Educateur sportif en compte trois. Les deux premiers blocs de compétences des BPJEPS visent des compétences transverses au champ de l'animation et au champ sportif, ils seront communs à tous les BPJEPS.

Calendrier d'application :

- La mise en œuvre est prévue pour 2025 pour la plupart des diplômes de l'animation
- Certains diplômes comme le BPJEPS APT, seront abrogés en 2026

Nous avons pu interroger les acteurs du secteur quant à leur regard sur cette réforme. Au moment des entretiens (fin d'année 2024), la visibilité n'était pas encore complète sur la réforme des diplômes et sa mise en application. Les discussions se sont davantage axées sur le BPJEPS, pour lequel les contours de la réforme étaient mieux définis.

BPJEPS : Une réforme qui ne répond que très partiellement aux problématiques des organismes de formation

Une formation trop courte

Nous l'avons évoqué, les acteurs considèrent que le BPJEPS est déjà trop court au vu des profils qui s'y orientent. La réforme conduit à réduire encore la durée en centre de formation en passant à 540h au lieu de 600h. Les organismes de formation auront donc encore moins de temps pour travailler sur les savoir-être et la posture professionnelle.

Une perte de spécialisation

La volonté de cette réforme est de former des professionnels plus polyvalents, mais cela se fait au détriment des spécialités jusque-là existantes. Dans l'animation, les mentions « animation sociale », « activités du cirque », « animation culturelle », « éducation à l'environnement vers un développement durable » disparaissent. Bien que sur de petits volumes, elles répondaient à des besoins en compétences spécifiques, preuve en est le bon niveau d'insertion que l'on pouvait constater sur la mention animation sociale en région : 89%.

Dans l'animation, un certain nombre d'OF pratiquaient déjà la coloration de l'offre pour s'adapter aux besoins de leur territoire ou au projet professionnel de leurs groupes. La question se pose aujourd'hui quant à savoir si cette coloration pourrait être une solution à la disparition de spécialisation. Toutefois, avec le passage en bloc de compétence, la réforme verrouille quelque peu cette possibilité de réaliser des colorations.

Une autre hypothèse est que face à des besoins en compétences non couverts, des certificats complémentaires pourraient se développer pour compléter les BPJEPS devenus plus généralistes, mais avec le risque de perdre la lisibilité de l'offre que l'Etat a souhaité renforcer. A noter, ces certificats complémentaires ne sont pas inscrits au RCNP, ce qui limite les possibilités de financement.

Dans le sport, la réforme risque de renforcer le sentiment de perte de compétence en encadrement sportif. Les acteurs du sport se posent la question de l'orientation de ces diplômes :

“ Qu'est-ce qu'on veut ? des professionnels capables de s'adresser à tous les publics ou des professionnels capable d'encadrer une pratique sportive spécifique ? ”

La suppression du module « direction » est bien perçue

La réforme prévue pour 2025 vise à rendre le BPJEPS plus accessible en supprimant le module de direction. Cette modification est bien perçue par les professionnels qui constataient que ce module était souvent un obstacle pour les candidats les plus jeunes. Cette modification pourrait élargir le vivier des candidats au BPJEPS, puisque devoir assurer des fonctions de direction durant la formation semblait être un frein, mais soulève des questions sur la préparation aux postes de direction.

Ces postes de direction sont pourtant un débouché important pour les BPJEPS LTP. Dans l'enquête insertion de l'INJEP, on constate que plus du tiers (36%) des diplômés du BPJEPS LTP en emploi occupent un poste de directeur d'Accueil Collectif de Mineurs.

Avec la nécessité de suivre une formation complémentaire pour assurer des fonctions de direction d'ACM, on peut s'interroger sur le niveau d'accès à ces formations complémentaires.

Des questions sur les DESJEPS

A l'heure où nous écrivons ce rapport, nous n'avons pas de visibilité sur l'évolution des DESJEPS sport. Concernant le DESJEPS Animation, des débats ont pu animer les acteurs de la filière sur son positionnement et

son niveau de qualification. Si finalement les prérequis et le niveau ne changent pas, certains acteurs auraient souhaité que ce diplôme bascule d'un niveau 6 (licence) à un niveau 7 (master). Le niveau d'enseignement du DESJEPS est jugé parfois insuffisant pour préparer pleinement aux fonctions de direction, en particulier dans les plus grosses structures. Des lacunes sont notamment relevées sur les compétences en management, en vision stratégique ou en construction de partenariats. D'autres au contraire souhaitaient un maintien en niveau 6 pour garantir la progression au sein de la filière JEPS. Un niveau plus élevé aurait pu freiner des trajectoires de promotion professionnelle.

Derrière ces échanges émerge un questionnement sur les profils des futurs directeurs de structure que l'on cherche à attirer. Souhaite-t-on professionnaliser des salariés de la branche pour les faire monter en compétences ou bien souhaite-t-on faire du DESJEPS une porte d'entrée pour des profils plus diplômés (niveau 7) mais sans nécessairement d'attaches préalables avec l'animation. Ces questionnements font échos à des pratiques qui existent déjà sur le terrain, dans les structures les plus importantes. On observe une tendance au recrutement de profils extérieurs à l'animation, issus de formations en gestion ou en sciences politiques.

Un calendrier d'application source de tensions

Concernant la mise en œuvre de la réforme elle-même, les acteurs ont fait part de leur sentiment d'une réforme « à marche forcée ». La réingénierie des nouveaux diplômes ne sera pas nécessairement terminée avant les dates d'abrogation des anciens, la publication des textes officiels est tardive, ce qui conduit à une année 2025 très particulière avec six mois de calendrier blanc. Le dépôt tardif des demandes d'habilitation par les OF va obliger la DRAJES à les étudier dans un délai très court pour ne pas bloquer le système de formation.

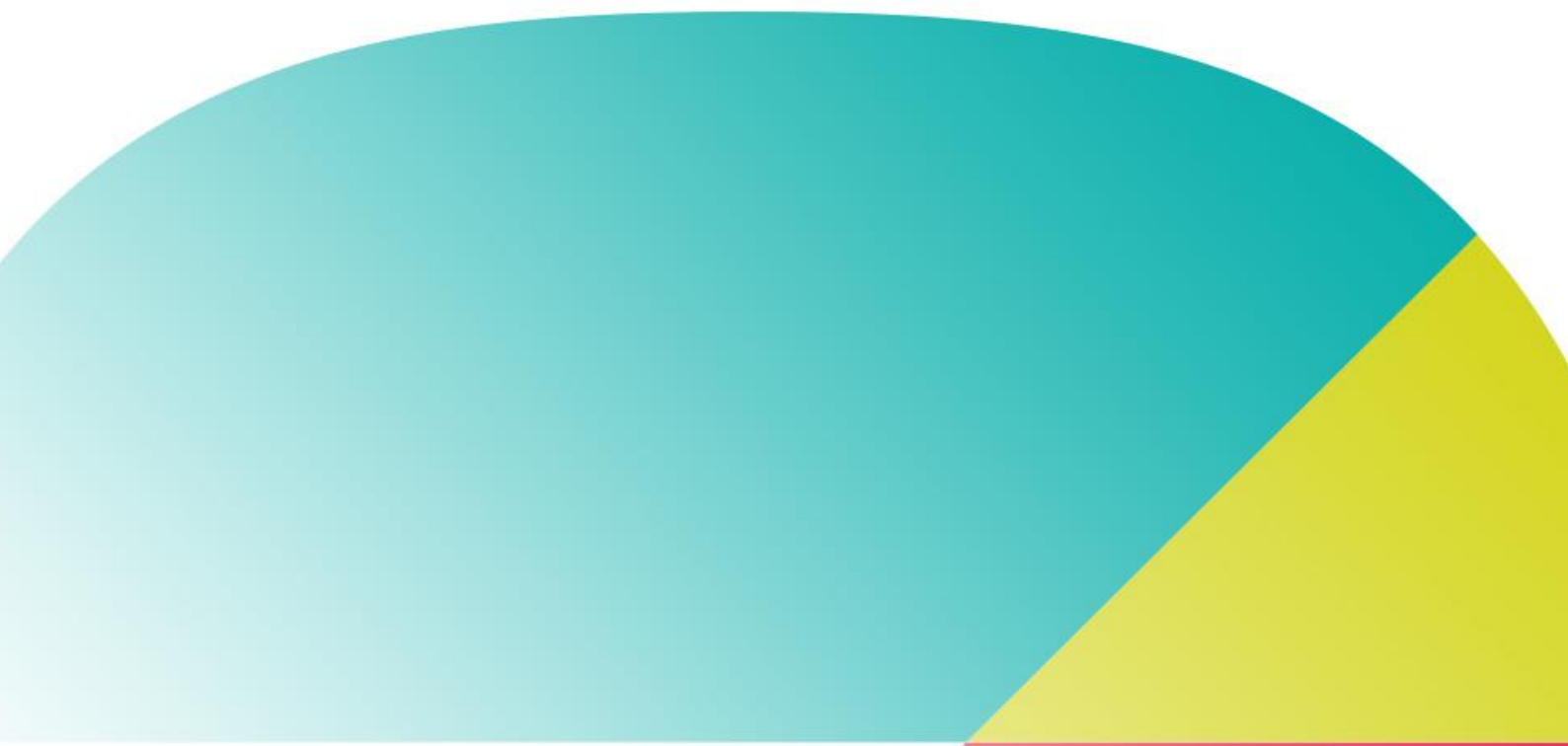
“ ***Une réforme « à marche forcée »*** ”

Cette situation contraindra les organismes de formation à lancer leurs sessions simultanément, au risque d'accentuer leur mise en concurrence des organismes de formation.

Au-delà du calendrier, la diminution prévisible des aides publiques inquiète fortement les professionnels.

Dans la partie suivante, nous allons justement aborder la question de l'évolution de l'emploi pour les trois principaux métiers de la filière JEPS, et faire état des éléments que nous avons pu recueillir sur l'évolution des métiers et des compétences.

L'évolution de l'emploi



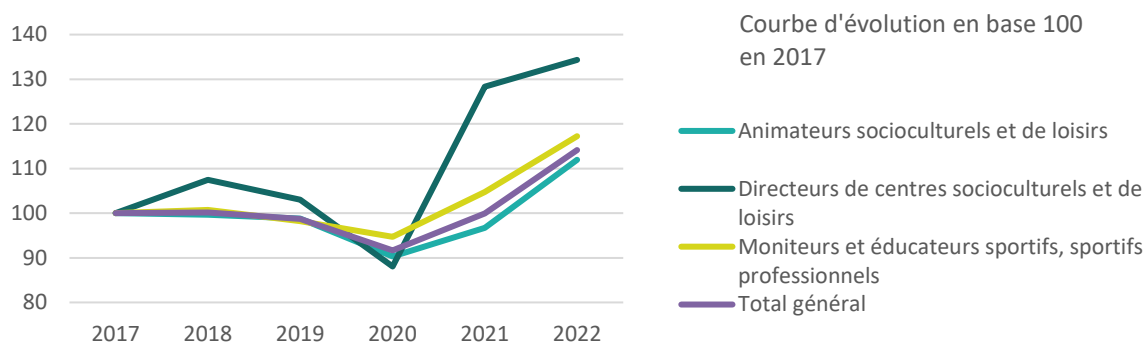
Au travers de la nomenclature des professions et catégories socioprofessionnelles (PCS), trois métiers en lien avec les formations Jeunesse et Sport peuvent être recensés : celui d'animateur socioculturel et de loisirs, celui de directeur de centre socioculturel et de loisirs et pour le sport, celui de moniteur et éducateur sportif, sportifs professionnels. Cette nomenclature ne nous permet toutefois pas de savoir dans quelle spécialité exerce le professionnel.

De plus en plus d'animateurs et d'éducateurs sportifs

Pour observer le volume d'emploi dans ces métiers, le périmètre des postes⁶ annexe et non annexes⁷ a été retenu. Au cours de la période 2017-2022, l'emploi salarié a cru en Pays de la Loire.

Evolution du nombre de salariés entre 2017 et 2022

Profession	2017	2018	2019	2020	2021	2022	Evol° 17-22	Evol° 21-22
Animateurs socioculturels et de loisirs	23892	23808	23604	21576	23100	26748	12%	16%
Directeurs de centres socioculturels et de loisirs	804	864	828	708	1032	1080	34%	5%
Moniteurs et éducateurs sportifs, sportifs professionnels	11556	11640	11352	10944	12108	13548	17%	12%
Total	36252	36312	35784	33228	36240	41376	14%	14%



Source : INSEE base tous salariés – postes annexes et non annexes

Si l'on observe plus finement les évolutions par année, on constate une accélération de l'emploi depuis 2021, après la baisse enregistrée en 2020 en raison de la crise sanitaire.

En 2022, tous les métiers dépassent leur niveau d'avant crise, la hausse étant encore plus marquée pour les directeurs de centres socioculturels et de loisirs.

⁶ Un poste correspond au cumul des lignes " salarié " d'un même salarié dans un même établissement, que ces lignes correspondent à des périodes d'emploi distinctes (exemple : plusieurs emplois saisonniers) ou à des périodes d'emploi identiques (exemple : une ligne prime et une ligne salaire).

Un salarié ayant travaillé dans deux établissements différents au cours de l'année se retrouve dans deux postes différents.

⁷ Un poste est considéré comme non annexe ou "vrai emploi" s'il atteint certains seuils en termes de rémunération et de volume de travail. Dans le cas général, si la rémunération nette est supérieure à 3 SMIC mensuels ou si la durée d'emploi dépasse 30 jours et 120 heures et 1,5 heures par jour, le poste est non annexe. Sinon, le poste est considéré comme annexe.

La hausse également constatée sur l'offre de formation semble bien corrélée avec des besoins en emploi plus importants.

Une évolution de l'emploi en lien avec une demande accrue

Les professionnels rapportent que l'évolution de l'emploi dans les secteurs du sport et de l'animation est étroitement liée à une demande en forte croissance, alimentée par plusieurs dynamiques structurelles et sociétales.

Dans le domaine de l'animation, la poussée démographique et l'augmentation des besoins liés à l'enfance et à la jeunesse contribuent à une demande accrue, en particulier pour les services périscolaires et extrascolaires. Par ailleurs, les départs post-COVID dans ces métiers ont amplifié les besoins en recrutement, rendant la question de l'attractivité encore plus centrale.

Du côté du sport, la demande s'amplifie sous l'effet de plusieurs facteurs : la massification et la démocratisation des pratiques sportives, la professionnalisation des clubs, ainsi que la diversification des publics (jeunes, seniors, personnes en situation de handicap, femmes). Le développement du sport santé et des pratiques orientées vers le bien-être renforce encore cette dynamique. Par ailleurs, on assiste aussi à un renforcement de l'attractivité du sport pour ses vertus intégratrices sur le plan social au moment où la question du vivre ensemble occupe le haut des débats.

Enfin, l'accueil des Jeux Olympiques a eu un effet catalyseur sur l'intérêt pour le sport, mais des acteurs observent que certaines disciplines peinent à se structurer suffisamment pour répondre efficacement à cette demande accrue, citant le tennis de table par exemple.

L'impact de l'évolution du bénévolat sur l'emploi

Plusieurs professionnels du secteur ont mis en avant un autre facteur d'évolution de l'emploi : la mutation du bénévolat qui impacte l'emploi dans le secteur associatif et plus encore dans le secteur sportif. Cette évolution ne se traduit pas par une baisse de l'engagement, mais plutôt par une transformation des formes d'implication. Les modes d'engagement des bénévoles évoluent : les personnes s'investissent sur des périodes plus courtes et avec une implication horaire moindre. La crise sanitaire a eu un effet d'accélérateur de ces tendances.

“ On ne peut plus fonctionner comme avant avec des bénévoles qui viennent deux fois par semaine, plus le week-end ”

Cette tendance se retrouve également chez les pratiquants eux-mêmes, qui expriment le souhait de formats plus flexibles et avec moins de contraintes par exemple en limitant l'encadrement en soirée.

Face à ces évolutions, le recours au salariat est souvent perçu comme une solution. Cependant, l'essor de l'encadrement sportif rémunéré tend parfois à réduire le nombre de bénévoles impliqués dans les structures, accentuant les difficultés. La mise en place des emplois jeunes a marqué un tournant pour l'emploi associatif, car ils ont permis d'employer de nombreux salariés, mais avec des effets contrastés. Certains professionnels estiment que la professionnalisation des emplois s'est faite sans une formation adéquate des dirigeants à leur rôle d'employeur et à la gestion de la relation entre salariés et bénévoles.

“ « on a cherché à se faire mal », en professionnalisant les emplois sans former les dirigeants à leur rôle d'employeur et à la place du salarié vis-à-vis des bénévoles. ”

La mutation du bénévolat et le développement du salariat redéfinissent en profondeur l'organisation des structures associatives, nécessitant une adaptation des modèles de gouvernance et de gestion des ressources humaines. Ces adaptations ont parfois tardé, notamment dans des structures où la présence de certains dirigeants « historiques » a pu conduire à une forme de « sclérose », et où le manque de transition dans la gouvernance freine le développement et l'adaptation aux nouvelles attentes.

Mais des conditions de travail spécifiques qui peuvent écourter les carrières

Animateurs ou éducateurs sportifs, différents cadres d'emploi

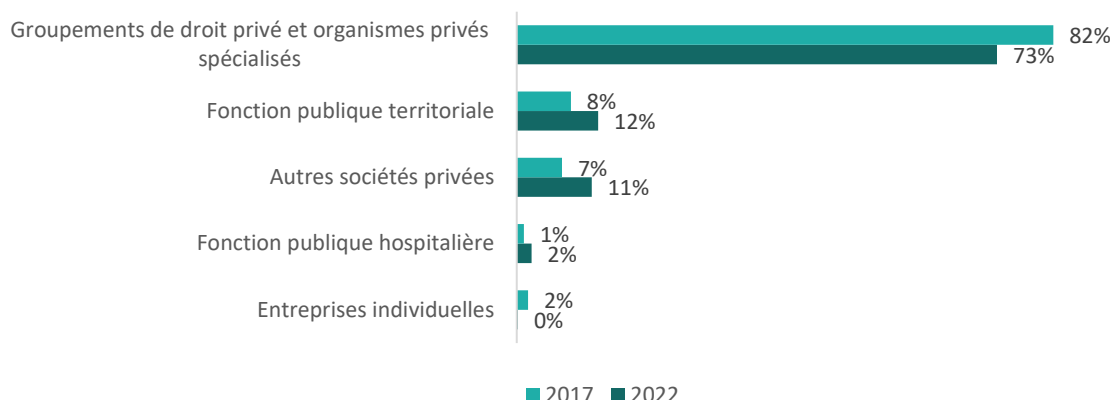
L'emploi des animateurs et éducateurs sportifs s'inscrit dans des cadres relativement différents, influencés par l'évolution des politiques publiques et des modes d'organisation des activités.

Les animateurs sont majoritairement employés par des associations. Toutefois, les choses évoluent, en particulier dans les accueils collectifs de mineurs. Les besoins croissants amplifiés par la réforme des rythmes scolaires, ont conduit à une prédominance accrue des collectivités territoriales dans l'organisation des ACM. De plus en plus, ces structures optent pour une gestion en régie directe, réduisant le recours aux associations. Ces dernières restent néanmoins impliquées via des délégations de service public, tandis que le modèle fondé sur l'octroi de subventions tend à devenir moins fréquent. Cette évolution redéfinit les modalités d'emploi et d'intervention des professionnels du secteur, impactant leur statut et leur cadre de travail. Les professionnels du secteur nous rapportent que pour les activités périscolaires, si dans la fonction publique territoriale la filière animation s'est structurée, les collectivités recrutent souvent au minimum réglementaire, le BAFA. Les associations, avec des activités plus diversifiées que le périscolaire, sont quant à elles généralement plus enclines à recruter des personnes davantage formées et le BPJEPS semble davantage la norme.

Certains acteurs avancent que le BPJEPS n'est pas la formation la plus adaptée pour ces activités périscolaires, car les diplômés aspirent généralement à d'autres perspectives professionnelles. Le CPEJPS est une réponse en termes de professionnalisation pour fournir un premier niveau de qualification aux salariés des ACM. En conséquence, le recrutement dans l'animation périscolaire s'avère plus complexe que dans d'autres domaines de l'animation. En dehors du périscolaire, les conditions de travail sont souvent perçues comme plus attractives, ce qui accentue les difficultés de fidélisation des professionnels sur ces postes.

L'évolution de ces pratiques est visible dans l'analyse de l'emploi où l'on constate que les trois versants de la fonction publique employaient 9% des animateurs en 2017 contre 15% en 2022. Pour les sortants de formation, l'enquête INJEP nous indique que plus du tiers des diplômés de l'animation en emploi le sont au sein d'une collectivité ou d'une administration.

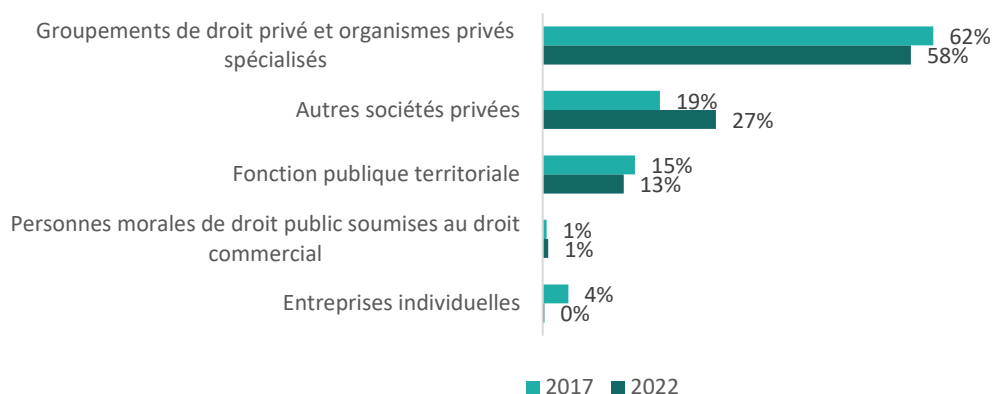
Domaine d'emploi des animateurs socioculturels et de loisirs



Source : INSEE base tous salariés – postes annexes et non annexes

Dans le sport, le fait marquant de ces dernières années est la montée en puissance de l'entrepreneuriat et la part croissante des sociétés privées dans l'emploi des moniteurs et éducateurs sportifs.

Domaine d'emploi des moniteurs et éducateurs sportifs, sportifs professionnels



Source : INSEE base tous salariés – postes annexes et non annexes

Ainsi en 2022, les sociétés privées emploient 27% des moniteurs et éducateurs sportifs, sportifs professionnels, contre 19% en 2017. L'emploi associatif (que l'on retrouve dans les organismes privés spécialisés et groupements de droit privé), même s'il reste largement majoritaire, se voit concurrencé par ces structures issues de l'économie marchande.

Si l'on regarde l'emploi des moniteurs et éducateurs sportifs, sportifs professionnels, sous l'angle de l'ensemble des actifs et pas seulement celui des salariés, le recensement de 2021 nous apprend que 28% d'entre eux déclarent un statut d'indépendant. Un travail qualitatif réalisé en Ile-de-France pour la DRJSCS⁸ en 2019 avance plusieurs raisons pour expliquer la montée en puissance de ce statut dans le champ du sport et de l'animation. « Du côté des employeurs, il présente une flexibilité importante, leur permettant de recruter une main-d'œuvre

⁸ « [Etude comparée des parcours professionnels, Les animateurs socioculturels et les éducateurs sportifs : formation, accès à l'emploi](#) », Direction régionale de la jeunesse, des sports et de la cohésion sociale (DRJSCS) d'Ile-de-France – agence Phare, juillet 2019

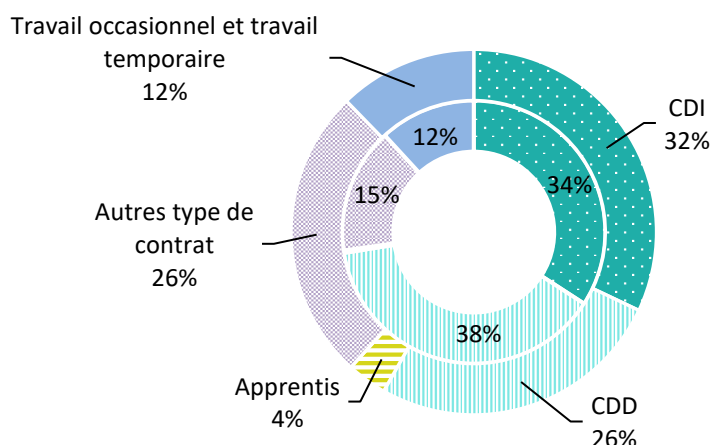
qui peut s'adapter aux créneaux horaires et à l'évolution des plannings d'activité avec peu de contraintes [...] Par ailleurs, il semble que ce statut soit particulièrement adapté pour recourir à des compétences spécifiques. »

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

Des contrats précaires

En observant nos trois métiers cibles, on note que près d'un tiers des salariés sont en CDI en 2022. Cette part est en légère baisse par rapport à 2017. Plus en détail, notons que c'est pour les animateurs que la part de CDI est la plus faible (27% en 2022).

Répartition par type de contrats en 2017 (intérieur) et 2022 (extérieur)



Source : INSEE base tous salariés – postes annexes et non annexes

La part des CDD se réduit quant à elle chaque année (même si leur volume est en augmentation depuis 2020) pour représenter un quart des postes en 2022. Si ce n'est pas au profit des CDI, c'est parce que les employeurs ont de plus en plus recours à d'autres formes de contrats pour ces trois métiers : 42% en 2022 contre 28% en 2017.

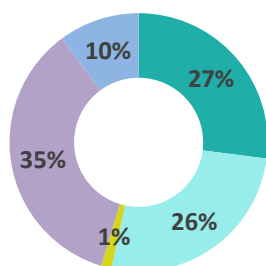
Parmi ces autres types de contrats, l'apprentissage est celui qui connaît la plus forte croissance, bien qu'il ne représente que 4% des postes en 2022. Les contrats de travail occasionnel et les contrats de travail temporaire voient leur importance varier selon les années mais sans pour autant dépasser 18% des postes. Les « autres types de contrat », recouvrent notamment les contrats aidés, les contrats de professionnalisation mais aussi l'emploi dans les trois versants de la fonction publique⁹. Ce sont ceux qui sont le plus sujet à variations. Entre 2021 et 2022, cette catégorie de contrats a fortement augmentée pour peser le même poids que les CDD. On y trouve principalement des animateurs, et c'est même en 2022 le premier type de contrats pour ce métier (35% des contrats), contre 21% des contrats pour les directeurs de centres socioculturels et de loisirs et 8% des

⁹ Listes des contrats couverts par cette catégorie : nomination dans la fonction publique, contrat emploi consolidé, contrat d'avenir, contrat d'accompagnement dans l'emploi, contrat d'initiative emploi, contrat d'accès à l'emploi, contrat d'insertion par l'activité, contrat de professionnalisation, convention de stage, autres contrats

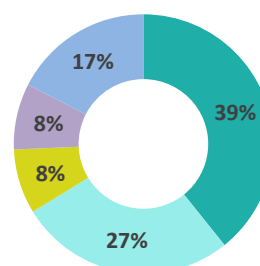
contrats pour les moniteurs et éducateurs sportifs, sportifs professionnels. Pour les animateurs, on peut imputer un tiers de la hausse de cette catégorie « Autre » à la hausse de l'emploi dans les fonctions publiques.

Répartition par professions et type de contrats en 2022

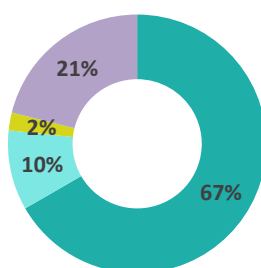
Animateurs socioculturels et de loisirs



Moniteurs et éducateurs sportifs, sportifs professionnels



Directeurs de centres socioculturels et de loisirs



■ CDI ■ CDD ■ APP ■ AUT ■ TOA et TTP

APP : Apprentissage

AUT : Autre type de contrat

TOA et TTP : Travail occasionnel et travail temporaire

Source : INSEE base tous salariés – postes annexes et non annexes, 2022

Malgré tous ces constats, l'analyse de la situation des jeunes diplômés laisse entrevoir une dynamique plus favorable. En effet, 54% des diplômés de l'animation et 48% des diplômés du sport déclarent être en CDI. Une partie de l'explication réside peut-être dans leur niveau de qualification pour partie corrélé à l'accès à un emploi durable. Lorsque l'on observe le niveau de qualification des actifs pour nos métiers cibles, 29% des animateurs socioculturels et de loisirs détiennent un niveau de qualification inférieur au bac, contre seulement 18% pour moniteurs et éducateurs sportifs, sportifs professionnels.

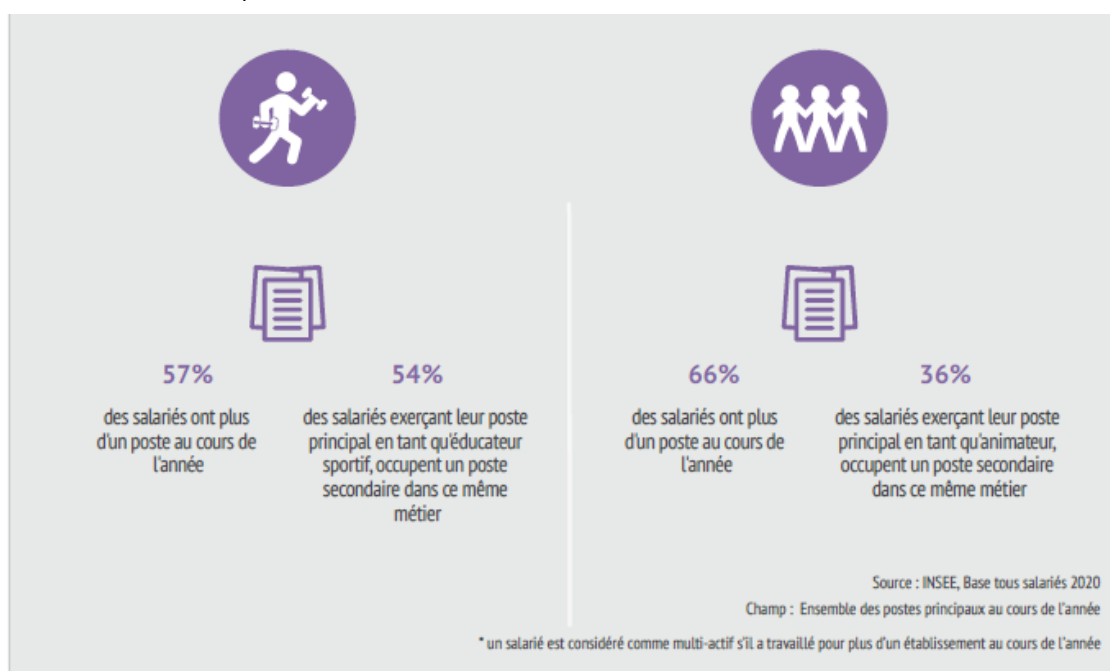
Cette précarité de l'emploi amène les salariés à multiplier les contrats. Les éducateurs sportifs et les animateurs ont très souvent recours à la multi-activité¹⁰. Ainsi, près de deux d'entre eux sur trois ont occupé au moins deux postes dans l'année, contre un sur quatre parmi l'ensemble des salariés de la région. Pour ces multi-actifs, le sport ou l'animation constitue fréquemment un second métier d'exercice.

¹⁰ Un salarié est considéré comme multi-actif s'il a travaillé pour plus d'un établissement au cours de l'année.

Multi-activité par professions

Moniteurs et éducateurs sportifs, sportifs professionnels

Animateurs socioculturels et de loisirs



Source : Panorama de l'emploi dans les métiers du sport et de l'animation, Cariforef des Pays de la Loire 2023

Dans l'enquête INJEP, on peut aussi mesurer la part de la multi activité simultanée pour les sortants de formation. Ainsi, seulement 14% des formés dans l'animation occupent un autre emploi simultanément, tandis qu'ils sont 25% parmi les diplômés du sport.

Des conditions de travail moins favorables générant un certain turn-over

Parmi les difficultés que rencontre le secteur, les professionnels nous ont cité plusieurs autres facteurs. Le niveau de rémunération en est un. Le fait que la majorité des employeurs soient de type associatif explique en partie ces faibles niveaux de rémunération. Il est tout de même souligné que dans certaines activités sportives, les taux horaires sont un peu plus élevés (la natation ou le fitness).

“ **Nos métiers ont une faible attractivité salariale, comparable aux secteurs de la restauration ou de l'hôtellerie** ”

La comparaison ne s'arrête pas là avec l'hôtellerie restauration, car les horaires atypiques les rapprochent également. Dans les métiers du sport et de l'animation, les professionnels travaillent régulièrement en soirée, le week-end et pendant les vacances scolaires, des périodes où la majorité des autres secteurs sont au repos. Cette organisation impacte fortement l'équilibre entre vie professionnelle et personnelle, tout comme dans l'hôtellerie-restauration, où la disponibilité en dehors des horaires dits « de bureau » est une exigence courante. Par ailleurs, ces deux secteurs partagent une forte saisonnalité de l'emploi, avec des besoins accrus à certaines périodes de l'année (vacances scolaires), ce qui peut rendre les parcours professionnels plus instables.

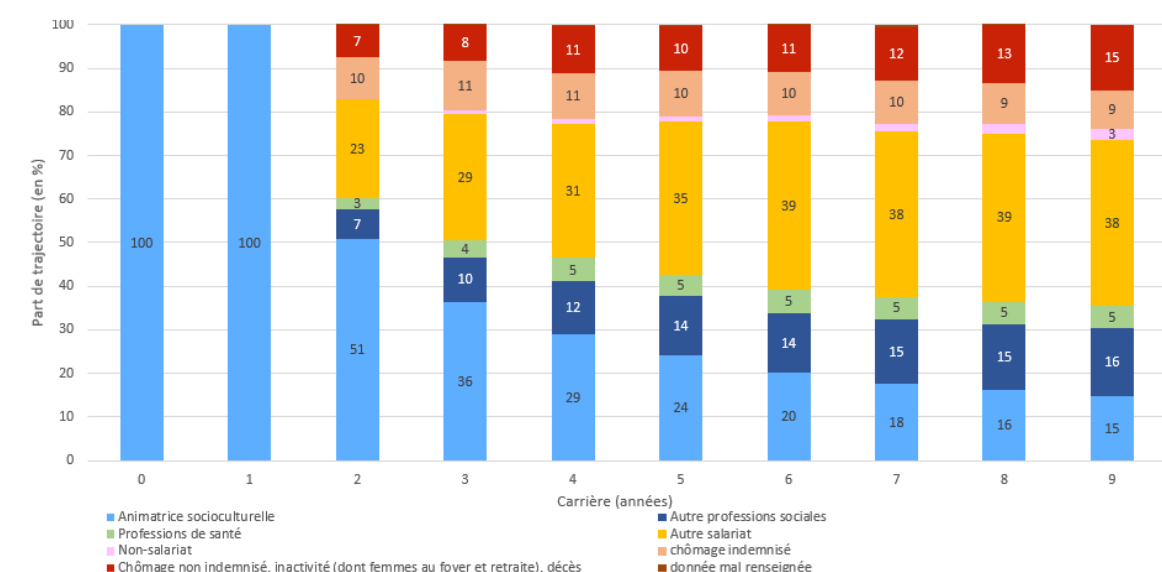
“ **Travailler jusqu’à 19h-20h plusieurs fois par semaine, être disponible pour les compétitions le weekend, et devoir être prêt le mardi matin à recommencer, tout ça pour 1400€ par mois...** ”

Au-delà des aspects salariaux et horaires, des problématiques de management sont également évoquées. Le fort ancrage associatif des employeurs entraîne parfois une gestion des ressources humaines moins maîtrisée.

“ **Ce n’est pas un métier où on pointe, mais ce n’est pas non plus un métier où on doit être exploité** ”

Ces conditions de travail difficiles favorisent une forme d’usure professionnelle précoce. Dans le secteur du sport, par exemple, la durée moyenne de vie professionnelle d’un éducateur sportif est estimée entre 5 et 7 ans. Un travail récent de la DREES¹¹ (Direction de la recherche, des études, de l’évaluation et des statistiques) nous permet d’avoir un regard sur la carrière des animateurs et animatrices qui exercent dans le secteur social. Ces données concernent les professionnels ayant commencé leur carrière en 2011 ou en 2012. Les trajectoires de ces derniers sont observées pendant les neuf années qui ont suivi leur prise de poste, année après année, donc jusqu’en 2020 ou 2021. Parmi les animateurs et animatrices socioculturelles du secteur social ayant exercé au moins deux années consécutives, neuf ans après le début de leur prise de poste en tant qu’animateur socioculturel en 2011-2012, seulement 15 % le sont toujours.

Situation professionnelle des animateurs socioculturelle au cours de leurs neuf premières années de carrière dans le secteur social



Lecture > Parmi les animatrices socioculturelles du secteur social ayant exercé au moins 2 années consécutives, neuf années révolues après le début de leur prise de poste en tant qu’animatrice socioculturelle en 2011-2012, 15 % le sont toujours.

Champ > France entière, hors Mayotte, 2011-2021. Professionnelles débutant comme animatrice socio-culturelle dans le secteur social dans le courant de 2011 ou 2012 (année 0)

Source > INSEE, Panel tous actifs 2021, traitement DREES

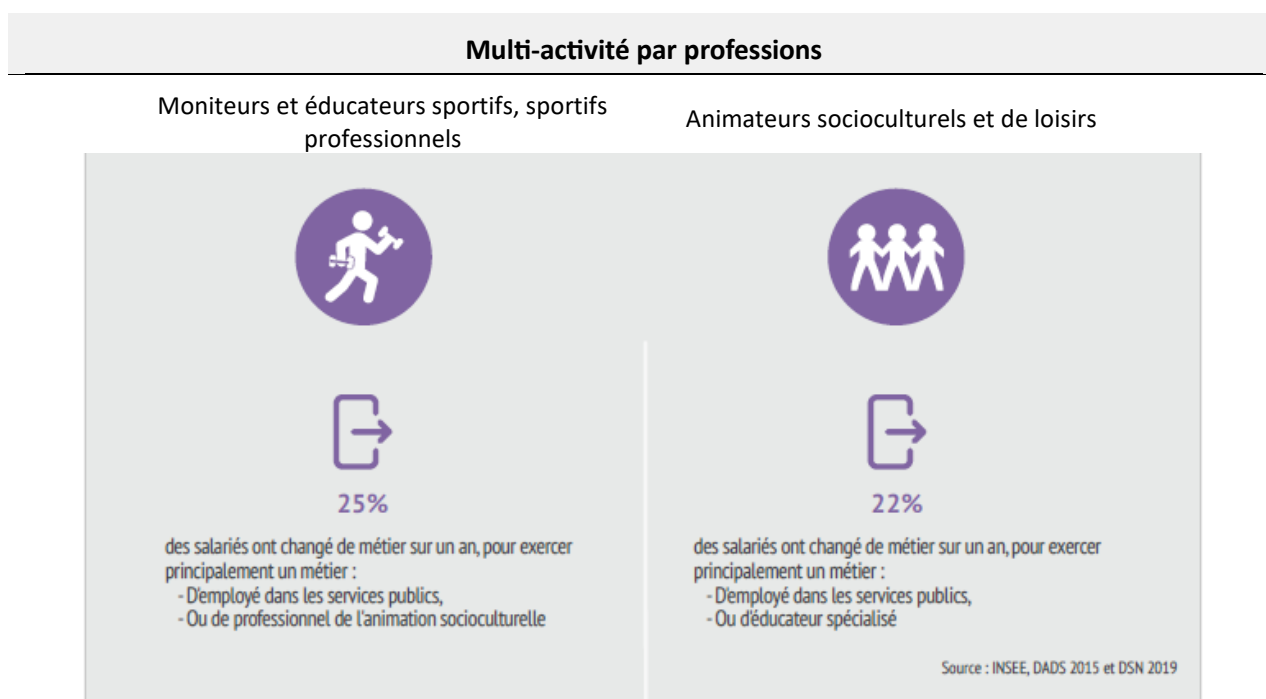
Par conséquent, le turn-over est particulièrement élevé dans ces métiers, les jeunes salariés occupant souvent des emplois à temps partiel et quittant rapidement leur employeur pour accéder à un poste à temps plein.

¹¹ [Données sur les trajectoires de carrière de l’ensemble des professionnels du social, par profession](#), DREES, novembre 2024

D'après les acteurs, ce phénomène s'explique également par des dynamiques générationnelles : les jeunes animateurs et éducateurs sportifs privilégient des parcours diversifiés plutôt qu'une insertion durable dans une même structure.

“ Les jeunes animateurs privilégient des expériences diversifiées plutôt qu'un ancrage territorial ou un engagement durable ”

Dans une étude précédente, réalisée par la Cariforef, nous avons identifié que parmi les éducateurs sportifs, une personne sur quatre change de métier chaque année quand parmi les animateurs c'est une personne sur cinq. A titre de comparaison, en moyenne dans la région, une personne sur six change de métier chaque année.



Source : Panorama de l'emploi dans les métiers du sport et de l'animation, Cariforef des Pays de la Loire 2023

Les perspectives de carrière constituent un autre facteur explicatif du turn-over important observé dans les métiers du sport et de l'animation d'après les professionnels du secteur. Pour les métiers de l'animation, malgré la structuration progressive de la filière dans la fonction publique, les possibilités d'évolution y restent limitées. À l'inverse, les associations semblent offrir des perspectives légèrement plus ouvertes, notamment grâce à un recours plus fréquent à la formation continue, mais il y a une différence entre les associations fédérées et celles qui ne le sont pas en termes d'accès à la formation. Pour les métiers du sport, la petite taille des structures offre également peu de possibilités d'évolution de carrière.

Au-delà de ces évolutions, les professionnels interrogés soulignent que certaines modalités d'organisation du travail peuvent conduire à un décrochage professionnel. Dans l'animation, par exemple, un décalage persiste entre les qualifications détenues et les postes occupés : des animateurs titulaires du BAFA exercent parfois des fonctions nécessitant un BPJEPS, et des BPJEPS peuvent assumer des fonctions de coordination, non prévues au référentiel de ces certifications.

“ Si on a un bon animateur, assez vite, on lui propose de le sortir du terrain », il n'y a plus de face à face pédagogique, ce n'est plus le même métier ”

Ces situations peuvent fragiliser les professionnels en poste, confrontés à des exigences pour lesquelles ils n'ont pas toujours été formés.

Un point de vigilance a d'ailleurs été soulevé par les acteurs rencontrés concernant les fonctions de direction : celui d'un réel malaise entourant ces postes et qui risque de s'aggraver dans le contexte budgétaire actuel incertain. Les directeurs et directrices souffrent d'un épuisement professionnel, usés par l'instabilité et les injonctions contradictoires, amplifiées par un contexte politique et organisationnel complexe.

Par ailleurs, les inégalités territoriales dans les conditions d'emploi demeurent un enjeu structurant. Selon les territoires, les opportunités de carrière et les conditions de travail varient fortement, contribuant à accentuer les disparités au sein du secteur. Enfin, un défaut de reconnaissance professionnelle est souvent évoqué, amplifiant la difficulté à fidéliser les salariés et à stabiliser les parcours dans ces métiers.

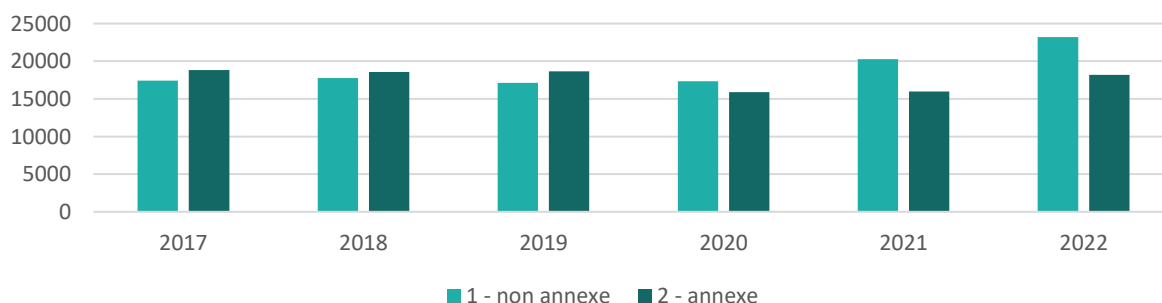
Des améliorations perceptibles et une perception des salariés sur leur carrière plutôt positive

Des conditions de travail qui tendent à s'améliorer

Les acteurs interviewés nous rappellent que le secteur n'est pas resté inactif face à ces constats de conditions de travail précaires. Des initiatives ont été mises en place, telles que l'annualisation du temps de travail et des revalorisations salariales, afin d'atténuer les tensions et d'améliorer les conditions d'emploi. On peut en percevoir les effets dans les statistiques sur l'emploi.

En plus d'une croissance de l'emploi, on observe également un changement dans sa nature. Les postes non annexes, « vrais emplois » au sens de l'INSEE, représentaient 48% des emplois en 2017. En 2022, cette part monte pour atteindre 56%. On note une progression de 33% de l'emploi non annexe entre 2017 et 2022, alors que l'emploi annexe diminue de 4%.

Evolution de l'emploi annexe et non annexe



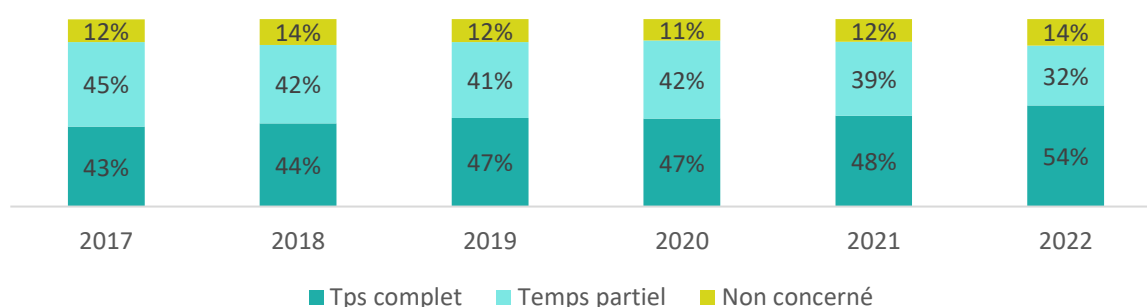
Source : INSEE base tous salariés – postes annexes et non annexes

La crise sanitaire semble avoir été un tournant. L'emploi annexe décroche en 2020 (-15% par rapport à 2019) alors que l'emploi non annexe se stabilise. Le rebond de l'emploi en 2021 est donc porté par l'emploi non annexe. On peut y percevoir une dynamique de consolidation de l'emploi entamé par le secteur.

Temps de travail

On peut aussi lire ces progrès au travers des données sur le temps de travail des salariés. Entre 2017 et 2022, ce sont les contrats à temps plein qui ont crû le plus fortement (+44%). Les contrats à temps partiel ont baissé quant à eux de 19%. Ainsi, en 2022, les contrats à temps plein représentent 54% des postes contre 43% en 2017. Cette tendance est plus présente pour les éducateurs sportifs, les temps complets augmentant de 9 points pour les animateurs (51% en 2022) et de 15 points pour les éducateurs sportifs (58% en 2022).

Répartition par temps de travail



Source : INSEE base tous salariés – postes annexes et non annexes

Focus enquête 2023 : carrière et ressenti des anciens diplômés de l'animation

En 2023, le Cariforef des Pays de la Loire a mené une étude sur les parcours professionnels des diplômés dans le domaine de l'animation. Ce travail analyse les trajectoires, les conditions d'emploi et la satisfaction professionnelle des anciens étudiants. Il en ressort que 71 % des diplômés interrogés ont connu une trajectoire professionnelle continue, ce qui nuance l'image d'un secteur marqué par un turn-over systématique. L'étude met en lumière un secteur où, malgré des conditions d'emploi qui peuvent ne pas être satisfaisantes, les évolutions professionnelles positives existent. C'est un secteur où l'on peut revenir, même après l'avoir quitté, en raison des valeurs qu'il porte et par attachement aux publics.

Quatre trajectoires identifiées :

- **Trajectoire continue (71 %) :** Ces diplômés ont travaillé en majorité dans l'animation sans interruption majeure.
- **Trajectoire fractionnée (3 %) :** Ils alternent métiers de l'animation et autres métiers.
- **Trajectoire interrompue (22 %) :** Ces diplômés ont leur métier de l'animation, après l'avoir exercé un temps.
- **Jamais exercé (4 %) :** Ces personnes n'ont jamais travaillé dans les métiers de l'animation après l'obtention de leur diplôme.

Trajectoire continue

Ces diplômés ont principalement exercé dans des métiers de l'animation sans interruption majeure depuis l'obtention de leur diplôme. Leur parcours est caractérisé par des emplois durables (80 % en CDI, CDII ou titulaires de la fonction publique) et, dans 80 % des cas, à temps plein. Plus de la moitié ont occupé des postes de coordination ou de direction, souvent au sein d'associations (53 %) ou de collectivités territoriales (30 %). Bien que certains aient connu des périodes d'inactivité (47 %, principalement pour chômage), la satisfaction globale est élevée. 61 % estiment avoir connu une évolution professionnelle positive, surtout en termes de compétences et de responsabilités. Les souhaits de reconversion sont moins fréquents qu'en moyenne en France (26 %), et les raisons invoquées incluent l'usure psychologique et les contraintes financières.

Trajectoire fractionnée

Ce groupe se distingue par des parcours mêlant métiers de l'animation et expériences dans des métiers d'autres domaines, comme le social, la santé ou l'enseignement. La motivation pour revenir à l'animation repose sur les valeurs et le sens de ces métiers (54 %), un choix personnel (45 %), et l'attrait pour les publics (36 %). Les contrats y sont plus précaires : 50 % en CDI/CDII ou titulaires, mais 43 % en CDD. Les associations restent le principal employeur (36 %), suivies des collectivités territoriales (35 %). 77 % ont connu une période d'inactivité professionnelle, là aussi souvent liée au chômage. Les évolutions professionnelles perçues sont moindres : 36 % signalent une progression, notamment en responsabilités ou compétences, mais la rémunération évolue plus rarement. Les souhaits de reconversion sont similaires à ceux des trajectoires continues (29 %).

Trajectoire interrompue

Ces diplômés ont travaillé dans l'animation jusqu'à huit ans en moyenne (et pour la moitié au cours des cinq dernières années), avant de quitter ces métiers. Les motifs incluent des opportunités hors animation (40 %), des raisons financières (36 %), et l'usure psychologique (29 %). Les anciens animateurs se réorientent principalement vers les secteurs de la santé et du social (32 %), l'enseignement-formation (17 %), ou l'administration (15 %). Ces départs sont souvent liés à la précarité des contrats (seuls 50 % en CDI/CDII). Les perspectives d'évolution limitées, le manque de pérennité des contrats sont également des facteurs d'abandon. Malgré tout, près de 30 % envisagent un retour dans les métiers de l'animation, montrant peut-être un certain attachement aux valeurs et au sens de ces métiers.

Jamais exercé

Ces diplômés n'ont jamais travaillé dans l'animation après l'obtention de leur diplôme. Les raisons évoquées sont : une rémunération jugée insuffisante (44 %), un manque d'opportunités (44 %), et des conditions de travail peu attractives (37 %). La majorité d'entre eux (80 %) exerce actuellement un métier d'un autre secteur. Principalement dans la santé et le social (38 %) ou le sport (23 %). Certains ont poursuivi des formations supplémentaires dans le domaine de l'animation ou du sport (25 %), pouvant signaler une volonté de renforcer leurs compétences pour potentiellement intégrer le secteur à l'avenir.

Les besoins en emploi

Des besoins en emploi qui restent importants

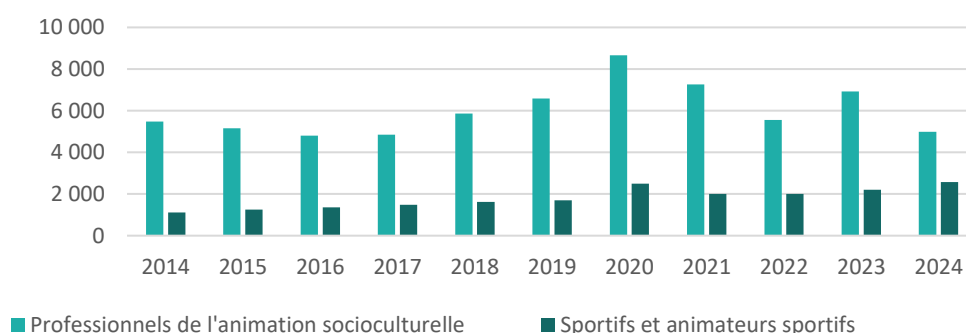
L'enquête BMO, menée par France Travail, nous permet d'avoir un aperçu annuel des intentions d'embauche des employeurs en Pays de la Loire. Pour l'année 2024, elle dénombre :

- 4980 projets de recrutement pour les professionnels de l'animation socioculturelle
- 2580 projets de recrutement les sportifs et éducateurs sportifs

Ces chiffres sont plutôt orientés à la baisse pour les professionnels de l'animation socioculturelle (-28% entre 2023 et 2024), après des pics en 2020 et 2023. Les besoins dans les métiers du sport sont plutôt en croissance avec +17% entre 2023 et 2024.

Notons que la répartition des besoins en emploi entre les métiers suit une dynamique inverse à celle de la formation. En 2023, 39 % des stagiaires se sont formés aux métiers de l'animation et 61 % à ceux du sport. Pourtant, en matière de recrutement, les besoins se répartissent différemment : deux tiers concernent l'animation, tandis qu'un tiers porte sur le sport.

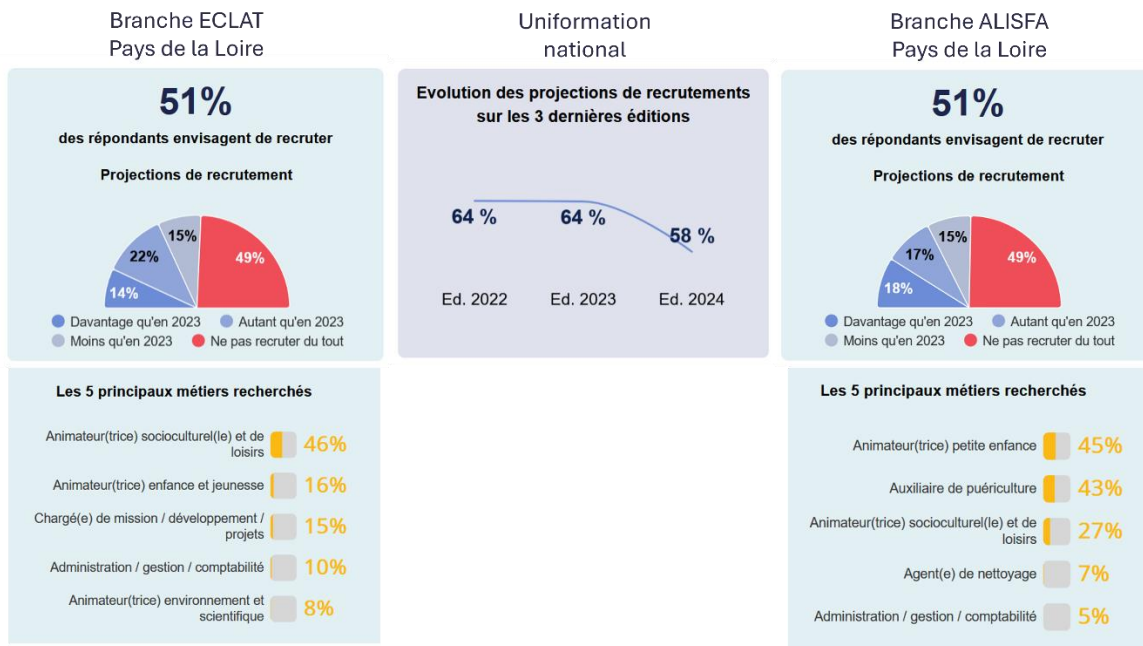
Nombre de projets de recrutement



Source : France travail, enquête BMO

Les chiffres relatifs à l'animation sont corroborés par le baromètre UNIFORMATION pour l'année 2024, qui projette également des baisses de recrutements.

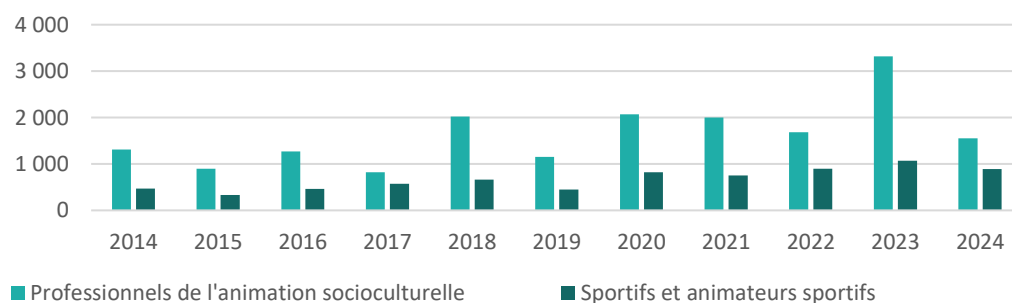
Baromètre Uniformation 2024



Source : Uniformation, baromètre 2024

En observant la nature de ces besoins exprimés par les employeurs interrogés, une spécificité du secteur, déjà évoquée précédemment, se confirme : la forte part de l'emploi saisonnier. Alors qu'en moyenne en région, l'emploi saisonnier représente un tiers des projets de recrutement pour 2024, il en représente les deux tiers pour les sportifs et animateurs sportifs et 69% pour les professionnels de l'animation socioculturelle.

Nombre de projets de recrutement non saisonnier



Source : France travail, enquête BMO

Concernant les besoins non saisonniers, les professionnels de l'animation socioculturelle affichent une baisse nettement plus forte que pour les besoins saisonniers, respectivement -53% contre -5% entre 2023 et 2024.

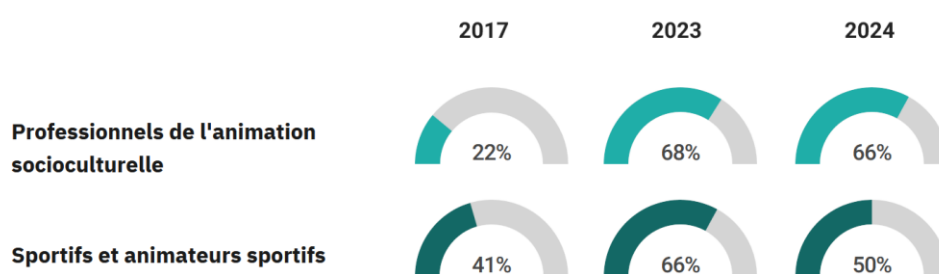
Pour les sportifs et animateurs sportifs, c'est l'emploi saisonnier qui porte la hausse globale des besoins. Il augmente de 50% alors que les besoins en emploi non saisonniers baissent de 17% entre 2023 et 2024.

De fortes difficultés de recrutement, qui entravent sans bloquer les activités

L'enquête BMO nous renseigne également sur le niveau de difficulté que les entreprises estiment rencontrer dans leurs projets de recrutement. La part de difficulté déclarée par les recruteurs est de 66% pour les professionnels de l'animation socioculturelle, ce qui place ces professions au-dessus de la moyenne régionale située à 60%. Les difficultés sont moins élevées pour les sportifs et animateurs sportifs (50%), ce qui signifie tout de même qu'un recrutement sur deux est jugé difficile.

Bien que moins marquées en 2024, les difficultés de recrutement s'inscrivent dans une tendance à la hausse ces dernières années.

Part des difficultés de recrutement



Source : France travail, enquête BMO

Ces chiffres confirment les témoignages recueillis auprès des professionnels concernant les difficultés de recrutement. Si ces tensions sont bien réelles, leur impact sur l'activité des structures semble cependant limité. En effet, les employeurs semblent avoir appris à fonctionner dans ce contexte de pénurie relative, en adaptant leurs offres de services et donc leurs besoins en salariés, mais aussi en faisant évoluer leurs pratiques de recrutement. Dans nos échanges, peu de cas nous ont été relatés où les difficultés de recrutement auraient pu conduire à l'arrêt d'une activité ou d'un projet. Ce constat aurait toutefois besoin d'être étayé car dans une enquête nationale réalisée par Hélixopée¹², 39% des répondants déclarent que les difficultés de recrutement ont impacté la tenue de leurs activités.

Plus particulièrement dans le sport, les acteurs rencontrés nous ont évoqués des tensions, mais pas de déséquilibre majeur entre l'offre et la demande (notamment dans des disciplines comme le basket ou le handball). Surtout, ce déséquilibre tendrait à se résorber. Une interruption dans la formation des éducateurs, observé entre la fin du Brevet d'État (2000-2011) et la généralisation du BPJEPS en 2017, a contribué aux tensions récentes. L'augmentation du nombre de formés pour les formations les plus généralistes devrait permettre un retour à l'équilibre à court terme.

Par ailleurs, dans l'animation, et en particulier dans les centres sociaux, les acteurs nous ont fait part de difficultés à consolider les équipes. Les tensions dans les recrutements compliquent le remplacement des personnels partant. Ces temps de latence, en raison de phases de recrutement plus complexes, peuvent mettre à mal l'équilibre des structures.

¹² Organisation professionnelle représentative dans les Branches Eclat, Sport, TSF, HLA - BAROMETRE 2024, Les métiers en tension et les besoins dans l'Éducation populaire, Hélixopée - FONJEP

Un autre impact de ces difficultés de recrutement, est qu'elles conduisent à faire évoluer les pratiques de recrutement. Ainsi, les employeurs sont amenés à élargir leur cible à d'autres profils, et peuvent embaucher des personnes aux profils plus « atypiques » au regard de leur besoin.

Ces tensions peuvent aussi engendrer des effets préjudiciables pour le secteur. Face à la pénurie de candidats, et à la concurrence accrue avec les secteurs faisant appel à des compétences proches, certains font le constat d'une baisse qualitative du niveau des recrutements.

“ *On n'aurait pas pris ces gens il y a 10 ans.* ”

Des métiers plus critiques :

Quelques profils ou métiers spécifiques font l'objet de tensions plus marquées.

Il y a des besoins importants sur les postes de direction dans l'animation avec d'importantes difficultés de recrutement. Les besoins sont également forts sur les fonctions de coordination au niveau DEJEPS et DESJEPS, en particulier sur la gestion des politiques jeunesse. Ces fonctions de direction ou de coordination sont des emplois stratégiques, qui conçoivent et mettent en œuvre le projet associatif, les difficultés de recrutement sur ces métiers pèsent alors plus lourdement sur le secteur.

Dans l'animation, il nous a également été fait part de besoins spécifiques en lien avec le développement des politiques jeunesse à destination des adolescents.

Dans le sport, certaines spécialités sont plus en tension que d'autres. Il y a notamment une forte demande pour des compétences dans les sports collectifs, de combat, ou dans des activités liées au bien-être (yoga, pilates, fitness). La situation s'avère critique pour le métier de maître-nageur. Nous y reviendrons un peu plus loin dans cette étude.

Les raisons des tensions

Plusieurs sources nous permettent d'éclairer les facteurs à l'origine de ces tensions. La DARES produit un indicateur de tension accompagné de six indicateurs complémentaires pour tenir compte des diverses causes de tension. Les branches professionnelles et les ligues produisent également des éléments explicatifs au travers d'enquêtes.

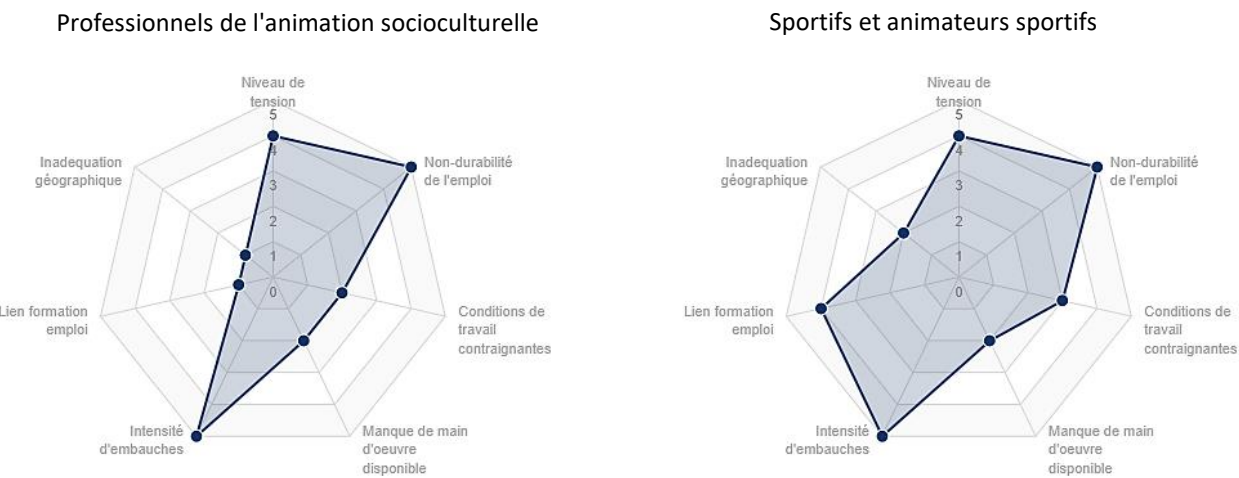
Plusieurs facteurs qui se cumulent

La DARES identifie six axes permettant d'expliquer les tensions et les difficultés de recrutement : fréquence élevée des besoins de recrutement, conditions de travail ou d'emploi peu attractives, manque de main-d'œuvre disponible, décalage entre les compétences requises par les recruteurs et celles détenues par les personnes en recherche d'emploi, ou désajustement géographique entre la demande et l'offre de travail. En fonction des métiers, ces facteurs peuvent se cumuler.

Dans le cas des professionnels de l'animation socioculturelle, les deux principaux éléments qui alimentent les tensions sont la non-durabilité des emplois et l'intensité des embauches. Plus les employeurs recrutent, plus ils ont à rechercher des candidats et à réitérer le processus, ce qui joue potentiellement sur les tensions. A cela

s’ajoute une précarité des conditions d’embauche qui entraine une forte rotation des effectifs et accentue encore les tensions.

Indicateurs complémentaires des tensions

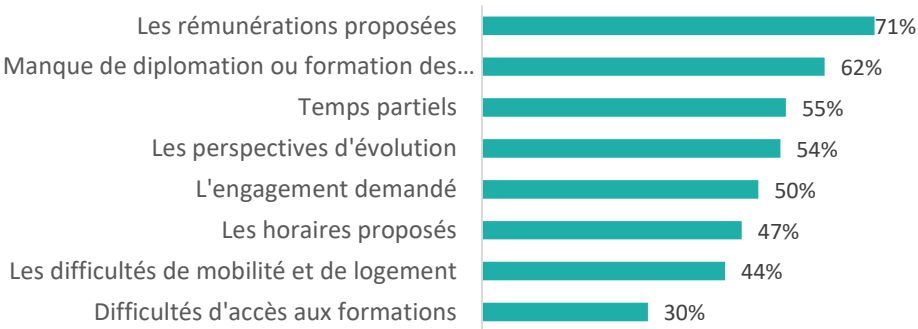


Source : Pôle emploi - Dares, métiers en tension.
Champ : France (hors Mayotte), 2022.

Pour les sportifs et animateurs sportifs, la non-durabilité et l’intensité des embauches sont de nouveau les deux principaux facteurs, auxquels s’ajoute le lien formation-emploi. Le décalage entre les compétences requises par les employeurs et celles dont disposent les personnes en recherche d’emploi alimenterait également les tensions. Les conditions de travail contraignantes apparaissent aussi un peu plus fortement que pour les métiers de l’animation.

Les données recueillies par Hexopée auprès de ses adhérents¹³ recoupent en partie ces constats. Les raisons liées aux conditions de travail sont très fréquemment citées : la rémunération en tête, mais aussi le temps partiel, le manque de perspectives d’évolution, et les horaires. Le manque de formation des candidats arrive en seconde position. Un autre facteur apparaît, nouveau celui-ci, autour de l’engagement demandé qui participerait aux difficultés.

Les principales raisons qui engendrent les difficultés de recrutement selon Hexopée

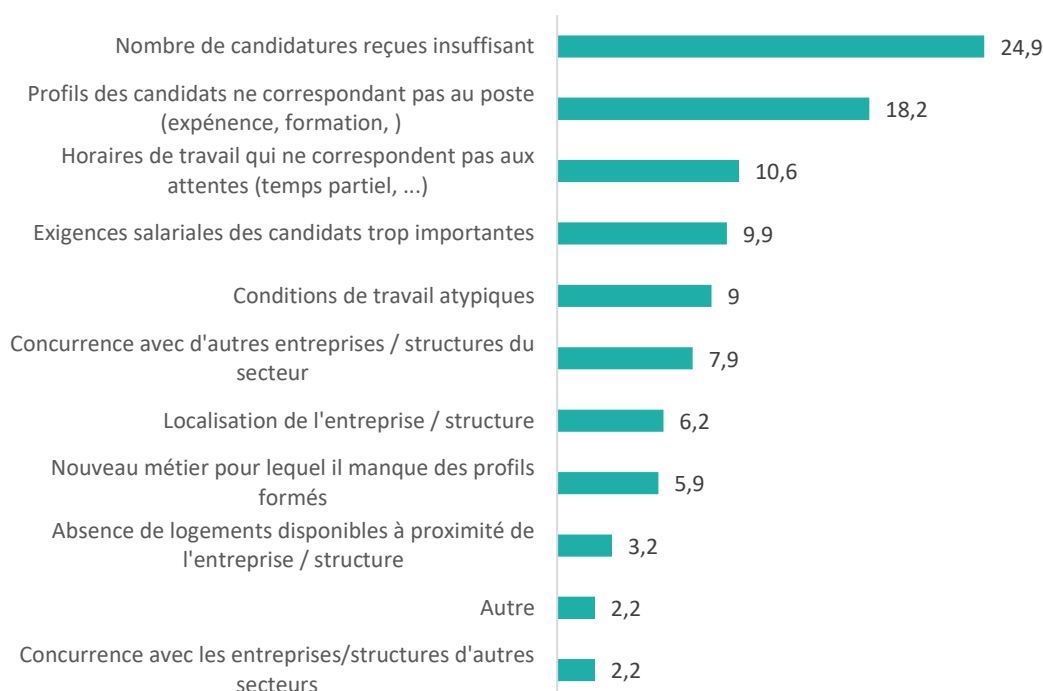


Source : BAROMETRE 2024, Les métiers en tension et les besoins dans l’Éducation populaire, Hexopée - FONJEP

¹³ BAROMETRE 2024, Les métiers en tension et les besoins dans l’Éducation populaire, Hexopée - FONJEP

L'AFDAS, dans son enquête annuelle portant sur les besoins en métiers et compétences¹⁴, décrit les raisons de ces difficultés dans le sport. Les deux premiers motifs cités concernent le nombre et le profil des candidats. La question des conditions de travail est moins mise en avant que dans l'animation.

Les raisons des difficultés selon l'AFDAS



Source : Enquête annuelle des besoins en métiers et compétences dans le sport, AFDAS, 2024.

Des exigences élevées qui compliquent les recrutements

Le fait que le profil des candidats paraisse inadapté dans le sport, fait écho à l'insatisfaction exprimée que nous avons relevée sur le niveau des diplômés, les BPJEPS en particulier. La priorité des recruteurs porte sur les compétences sportives, mais les titulaires du BPJEPS sont souvent jugés insuffisamment préparés sur cet aspect. L'enquête de l'AFDAS confirme cette hiérarchie des attentes en termes de compétence, les compétences techniques « cœur de métiers » étant les plus citées. Les clubs attachent une importance moindre aux compétences telles que la gestion de projet ou l'évolution de l'offre de services.

¹⁴ Enquête annuelle des besoins en métiers et compétences, AFDAS, 2024

Les besoins en compétences des entreprises et structures selon l'AFDAS



Source : Enquête annuelle des besoins en métiers et compétences dans le sport, AFDAS, 2024.

De plus, certains acteurs soulignent qu'il existe une contradiction entre le rajeunissement des profils et le besoin des clubs qui attendent des salariés plus autonomes et expérimentés. Toutefois, ils nuancent ce constat en indiquant que les petits clubs ont des exigences un peu moins élevées et recherchent certes des personnes avec une certaine autonomie, mais avant tout des profils « sérieux » pour encadrer les activités.

Enfin, toujours dans le secteur sportif, les acteurs relèvent une certaine ambivalence dans les attentes de recrutement : les clubs peuvent rechercher des profils capables d'animer des activités de loisirs en période estivale tout en assurant l'encadrement de compétitions durant le reste de l'année. Peut-on être sur un même profil de recrutement ? Cette exigence peut questionner la cohérence des projets associatifs, mais démontre également le manque de moyens des clubs pour développer ces deux axes d'activité ce qui les conduit à la recherche d'une forte polyvalence.

Des contraintes réglementaires qui pèsent sur les recrutements

Le cadre réglementaire strict qui encadre les activités peut contribuer aux difficultés de recrutement dans le secteur. Dans les accueils collectifs de mineurs, le taux d'encadrement est fixé par l'Etat, contraignant les structures sur le profil des personnes à recruter. Dans le sport, si les clubs ont des difficultés à réduire leurs attentes, ils sont aussi limités dans leurs marges de manœuvre lors de la recherche de candidat : en escrime par exemple, chaque club doit obligatoirement compter un maître d'armes. Des qualifications spécifiques sont également requises en judo. Ces obligations légales freinent les clubs dans l'adaptation des recrutements à leurs activités, d'autant plus quand il s'agit de petits clubs avec un salarié unique.

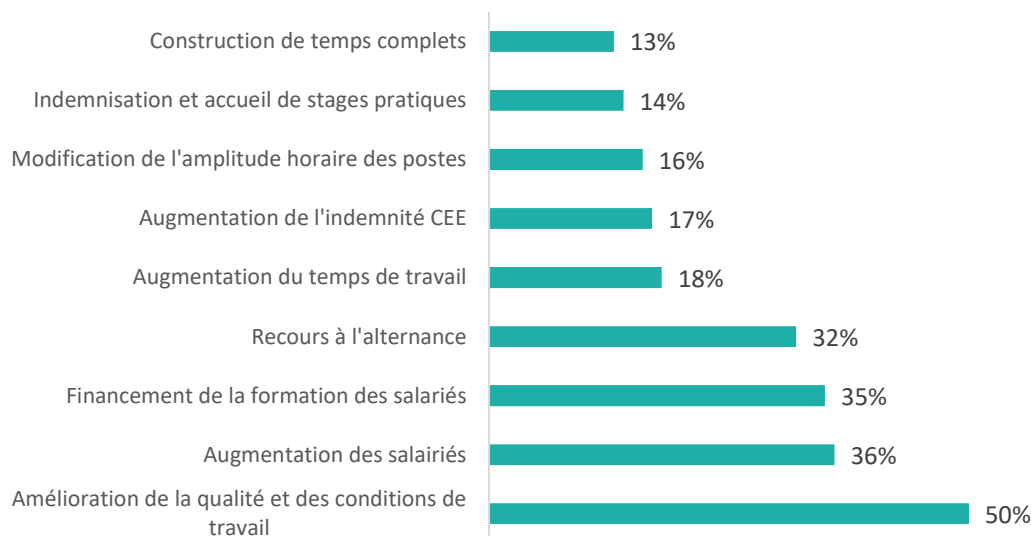
Ce décalage entre les attentes réglementaires et l'exercice du métier touche de plein fouet le métier de maîtres-nageurs sauveteurs. Leur présence est obligatoire dans un certain nombre de lieux de baignade, générant des besoins importants en recrutement. Mais la profession est confrontée à une crise profonde, au point que certains acteurs du secteur estiment qu'elle est à reconstruire. Une des raisons majeures de cette tension réside dans le décalage entre le niveau exigé à l'entrée et les missions réalisées. Aujourd'hui, environ 80 % du temps de travail des maîtres-nageurs est consacré à la surveillance des bassins, alors que la plupart d'entre eux aspirent à des missions plus orientées vers l'enseignement et l'entraînement. Le manque d'attractivité du métier et la forte rotation des effectifs aggravent les tensions.

Des solutions pour résoudre ces tensions

On se place ici dans la continuité de ce que nous avons pu observer sur une tendance à la consolidation des emplois. Le secteur se mobilise pour essayer de résorber ces tensions et agit sur la qualité des emplois.

Ainsi, dans son enquête nationale sur les difficultés de recrutement, Hexopée interroge les employeurs sur les mesures prises pour résoudre ces difficultés. L'amélioration des conditions de travail figure en tête, mais on peut constater que le panel d'actions possibles est large.

Les mesures prises par les employeurs pour solutionner les difficultés de recrutement selon Hexopée



Source : BAROMETRE 2024, Les métiers en tension et les besoins dans l'Éducation populaire, Hexopée - FONJEP
Calculs en % des structures qui y ont eu recours

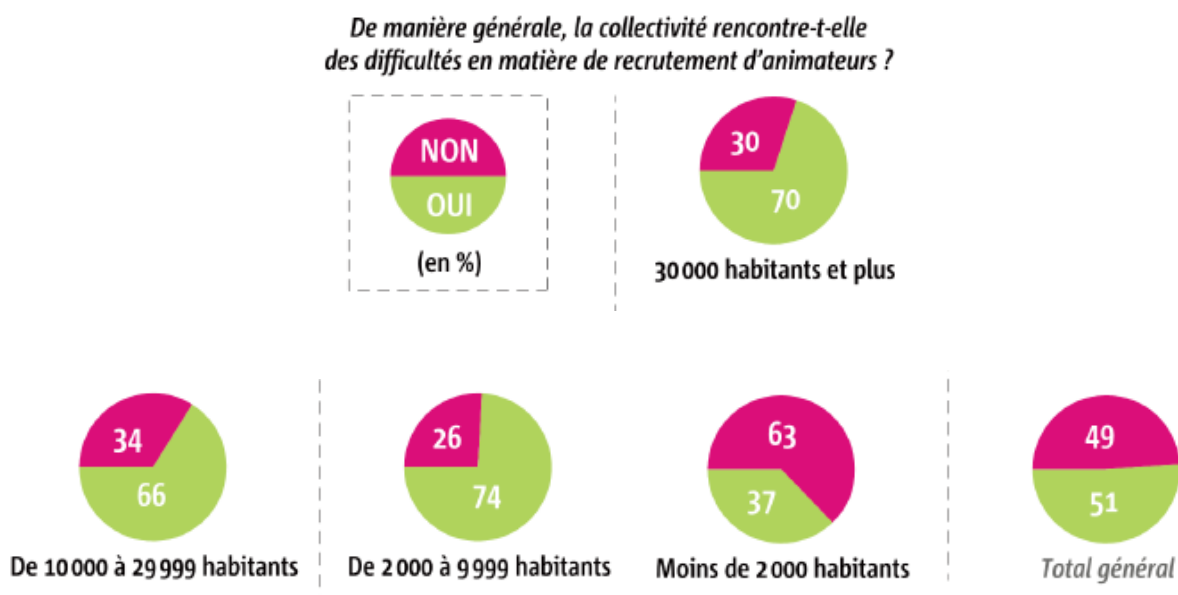
Les employeurs publics cherchent eux aussi à agir sur ces difficultés, comme on peut le lire dans cet extrait d'une enquête de 2023 de l'Association des Maires de France¹⁵ : « De manière générale, plus d'une collectivité sur deux (51 %) rencontre des difficultés de recrutement des animateurs. Cela vise de manière plus marquée les communes de plus de 2 000 habitants (66 % à 74 % selon les strates) et les intercommunalités compétentes (60 %), que les petites communes (37 %). 56% de ces collectivités rencontrent des difficultés à la fois sur le temps périscolaire et sur le temps extrascolaire, 36 % uniquement pour le temps périscolaire et 8 % pour le temps extrascolaire.

Face à ces difficultés, une collectivité sur deux a mis en place des mesures pour favoriser la stabilité et l'attractivité des postes d'animateurs : annualisation, mutualisation des postes (par exemple avec l'intercommunalité), complément d'activité (entretien, aide cantine, mission d'Atsem, mission dans des accueils de la petite enfance ou dans des bibliothèques, accueil piscine, accompagnateur de transport scolaire, encadrement d'enfants handicapés, clubs sportifs, gestion des salles municipales, commande de repas...), hausse du régime indemnitaire, titularisation, primes, aménagement des horaires pour éviter des allers et retours, formations professionnelles, remboursement des frais de déplacement, chèques déjeuner, mise à disposition d'un hébergement, prise en compte des réunions et temps de préparation, passerelles avec d'autres

¹⁵ Enquête 2023 Le périscolaire pour les primaires État des lieux en 2023, Association des Maires de France

services... Un peu plus d'un tiers des collectivités a mis en place un dispositif d'aide à l'obtention du brevet d'aptitude aux fonctions d'animateur (BAFA) et du brevet d'aptitude aux fonctions de directeur (BAFD). »

Les difficultés de recrutement d'animateurs par strate de population dans les collectivités



Source : Enquête 2023 Le périscolaire pour les primaires État des lieux en 2023, Association des Maires de France

La question de la contribution du secteur public à la formation des nouveaux professionnels a d'ailleurs été évoquée lors des entretiens. Les collectivités, qui constituent une large part de l'emploi, ne représentent que 15-20% des effectifs en formation BPJEPS. Une plus forte implication des collectivités dans la formation des salariés pourrait contribuer à réduire les tensions, plutôt que d'accentuer la concurrence avec le secteur privé, qui forme davantage mais voit parfois ses employés rejoindre le public.

Des métiers qui évoluent

Sous l'effet de facteurs externes

Dans l'animation, une porosité existe avec les tendances qui traversent la société. Les professionnels doivent aujourd'hui composer avec de nouvelles problématiques telles que les questions de genre, l'usage des écrans ou encore la laïcité. Ces thématiques, bien que s'imposant à eux, sont aussi des opportunités pour repenser les pratiques et mieux répondre aux attentes des publics. Les professionnels nous indiquent que ces évolutions se reflètent dans les demandes de formation : les modules abordant ces sujets suscitent un intérêt croissant, souvent supérieur à celui des formations plus techniques liées au métier.

Les mutations sociétales redéfinissent également les attentes des publics : une pression accrue des parents, une demande d'individualisation plus forte et une approche plus participative des activités transforment le cadre d'exercice du métier. Si les diplômes garantissent l'acquisition des compétences techniques, le contexte dans lequel elles s'appliquent évolue rapidement.

Par ailleurs, les collectivités sont depuis longtemps incitées à bâtir de véritables politiques jeunesse, dépassant ainsi la seule offre de loisirs. Le champ de l'animation s'élargit. Cette évolution modifie Les choix d'orientation des politiques publiques peuvent modifier les attentes envers les professionnels de l'animation, qui doivent désormais s'inscrire dans une démarche plus globale, intégrant des enjeux éducatifs, sociaux et culturels. Ils doivent intégrer de nouvelles compétences liées à la médiation, au lien avec les habitants ou encore au soutien à la parentalité. Cette évolution pose la question de l'hybridation des profils et des compétences nécessaires pour exercer ces nouvelles missions.

Les attentes en matière de sport évoluent également, la demande se fait plus volatile, influencée par des modes de vie plus flexibles et une recherche accrue de diversité dans les expériences. On observe une baisse de l'engagement à long terme au profit d'une pratique plus libre et moins encadrée. Le sport de compétition, bien que toujours présent, cède du terrain au sport-loisir, qui privilégie le bien-être et le plaisir immédiat. De plus en plus, la pratique sportive s'affranchit des structures traditionnelles pour s'intégrer dans d'autres sphères comme la santé ou le milieu professionnel.

Dans ce contexte, la relation entre les professionnels du sport et leurs publics se transforme. Ces évolutions interrogent les formations, qui doivent s'adapter pour préparer les futurs éducateurs et entraîneurs à accompagner ces nouvelles attentes.

Mais aussi par des mouvements internes qui questionnent les modèles d'organisation

Les évolutions des métiers de l'animation sont aussi le fruit de transformations internes qui interrogent les modèles d'organisation et de management. L'arrivée d'une nouvelle génération de professionnels, moins investie dans un engagement militant et plus en attente d'équilibre entre vie personnelle et professionnelle, bouleverse les pratiques établies. Ce qui fonctionnait avec les générations précédentes ne suffit plus aujourd'hui, obligeant les structures à repenser leur fonctionnement et à adapter leurs modes de management pour accompagner ces évolutions.

“ *Ce qui tenait avec les anciennes pratiques ne fonctionne plus aujourd'hui.* ”

Enfin, on assiste également à un glissement du rôle d'animateur de structure vers celui d'animateur de territoire, notamment avec le développement des projets hors les murs. Si cette évolution n'est pas récente, elle continue d'impacter le métier. Ce changement remet en question le profil classique des diplômés BPJEPS et met en évidence le rôle central de la formation continue pour accompagner cette transition. Toutefois, cette adaptation ne se fait pas de manière homogène : les grandes structures parviennent mieux à gérer ces évolutions, tandis que les plus petites rencontrent davantage de difficultés.

“ *C'est un pas de côté par rapport au profil classique des BPJEPS.* ”

Dans le sport, pour répondre aux évolutions évoquées plus tôt et à la nécessité d'assurer la survie financière des clubs dans un milieu de plus en plus concurrentiel, mais aussi pour continuer à faire vivre la base bénévole des clubs, les instances sportives encouragent une évolution du profil des éducateurs sportifs. L'éducateur sportif de demain devra ainsi conjuguer l'encadrement des pratiques physiques et sportives avec le développement et la structuration des activités, ce qui passe par l'acquisition de compétence en développement de projet, en communication, et en gestion. La réforme du BPJEPS semble aller dans ce sens avec la mise en place du 2^e bloc de compétence commun au sport et à l'animation « Valoriser les activités et les projets d'une structure du sport ou de l'animation » davantage axé sur la communication.

La création de postes plus orientés sur les fonctions de développement, de valorisation de l'activité, de développement de partenariat, permettrait aussi d'offrir des perspectives de carrière aux éducateurs sportifs. Pour aller plus loin sur l'évolution des compétences nécessaire dans le sport, on peut se référer au travail de l'AFDAS qui a établi une cartographie prospective des métiers du sport¹⁶.

Pour répondre à ces évolutions et accompagner les salariés déjà en place, la formation continue paraît indispensable. Mais il faudrait pouvoir lever les freins à l'entrée en formation de certains salariés : la question du financement apparaît comme une difficulté selon les acteurs rencontrés. La question de l'organisation pour libérer du temps au salarié semble aussi être un frein important. Enfin, les salariés eux-mêmes peuvent être frileux à l'idée de questionner leurs pratiques.

Nous avons évoqué que les formations choisies par les animateurs en poste portent davantage sur de la réponse à des situations rencontrées qu'à une logique de développement des compétences. Cela pose la question de l'accompagnement des salariés pour bâtir un plan d'évolution de carrière, dans les organisations où il n'y a pas de référent ressources humaines.

Un contexte fragile pour beaucoup d'emplois

Evoquer l'évolution de l'emploi avec les professionnels nous conduit à aborder la question du financement de ces emplois. Les aspects financiers sont le premier frein cité quant au développement de l'emploi dans le milieu associatif, avant la peur de pas avoir un temps plein à offrir et la crainte de ne pas trouver de salarié.

La professionnalisation de l'emploi dans les clubs sportifs se révèle être à double tranchant. Si elle permet le développement du club et garantit le déroulement des activités, elle oblige à sécuriser les financements nécessaires pour assumer ces nouveaux emplois. Les acteurs insistent sur la nécessité d'accompagner les structures pour qu'elles puissent bâtir une stratégie viable de pérennisation des emplois.

“ ***Les dirigeants prennent les salariés comme une roue de secours à l'encadrement sportif [bénévole] « Je ne trouve pas d'entraîneur, je vais me le payer », le risque derrière si le club n'est pas suffisamment bien structuré pour supporter cette charge est la mort du club.*** ”

Les efforts consentis par les employeurs pour améliorer les conditions d'emploi peuvent paradoxalement fragiliser les clubs : si les hausses de salaires renforcent l'attractivité des métiers, elles mettent aussi sous pression les finances des structures.

Le contexte budgétaire de réduction des aides publiques suscite une forte inquiétude de la part des acteurs concernés : baisse des financements alloués aux projets associatifs, réduction des aides à l'apprentissage, hausse des coûts d'accès aux équipements, fragilisant ainsi l'ensemble du secteur. La baisse des aides à l'apprentissage inquiète particulièrement les professionnels du secteur car elle pourrait mettre un coup d'arrêt au développement de l'emploi et nuire au renouvellement des professionnels dans les prochaines années.

Il est aussi évoqué que la réponse à des appels à projet peut être une stratégie pour développer l'activité. Mais cette stratégie peut mettre les salariés en difficulté si les marchés décrochés les amènent trop loin de leur champ de compétence.

Par ailleurs, l'augmentation du coût des services ou des licences est mentionné comme une piste pour résoudre ces équations financières. Deux risques sont soulignés : d'une part, cela compromettrait l'objectif

¹⁶ [Cartographie prospective des métiers](#) du sport, Juillet 2021, AFDAS

d'un accès pour tous au sport et à l'animation, et d'autre part, cela pourrait entraîner une diminution de la demande.

Plusieurs pistes sont évoquées pour faire évoluer les modèles économiques : développement des partenariats, de mécénats, réalisation d'économies d'échelle avec des projet collectifs, développement d'activités plus lucratives, mutualisation des moyens humains et matériels.

Annexe

Liste des diplômes DRAJES préparés en 2023-2024 en Pays de la Loire

Type de diplôme	Spécialité	Mention	Option	Candidats validés
BPJEPS (4UC)	Animateur	Animation culturelle		22
BPJEPS (4UC)	Animateur	Animation sociale		130
BPJEPS (4UC)	Animateur	Education à l'environnement vers un développement durable		40
BPJEPS (4UC)	Animateur	Loisirs tous publics		558
BPJEPS (4UC)	Educateur sportif	Activités aquatiques et de la natation		90
BPJEPS (4UC)	Educateur sportif	Activités de la forme	cours collectifs	220
BPJEPS (4UC)	Educateur sportif	Activités de la forme	haltérophilie, musculation	298
BPJEPS (4UC)	Educateur sportif	Activités du cyclisme		23
BPJEPS (4UC)	Educateur sportif	Activités équestres	approfondissement technique	102
BPJEPS (4UC)	Educateur sportif	Activités équestres	équitation d'extérieur	13
BPJEPS (4UC)	Educateur sportif	Activités équestres	initiation poney, cheval	68
BPJEPS (4UC)	Educateur sportif	Activités physiques pour tous		617
BPJEPS (4UC)	Educateur sportif	Basket-ball		73
BPJEPS (4UC)	Educateur sportif	Char à voile		19
BPJEPS (4UC)	Educateur sportif	Judo-jujitsu		54
BPJEPS (4UC)	Educateur sportif	Motonautisme et disciplines associées		59
BPJEPS (4UC)	Educateur sportif	Sport automobile	karting	24
			perfectionnement au pilotage	
BPJEPS (4UC)	Educateur sportif	Sport automobile		41
BPJEPS (4UC)	Educateur sportif	Surf et disciplines associées		31
BPJEPS (4UC)	Educateur sportif	Voile multi-supports jusqu'à 6 milles nautiques d'un abri		26
CC	Direction d'un accueil collectif de mineurs			70
CPJEPS	Aucune	Animateur d'activités et de vie quotidienne		207
DEJEPS	Animation socio-éducative ou culturelle	Animation sociale		13
DEJEPS	Animation socio-éducative ou culturelle	Développement de projets, territoires et réseaux		213
DEJEPS	Perfectionnement sportif	Basket-ball		25
DEJEPS	Perfectionnement sportif	Judo-Jujitsu		13
DEJEPS	Perfectionnement sportif	Rugby à XV		43
DEJEPS	Perfectionnement sportif	Sport automobile	circuit	2
DEJEPS	Perfectionnement sportif	Sport automobile	karting	3
DEJEPS	Perfectionnement sportif	Sports équestres		88
DEJEPS	Perfectionnement sportif	Tennis		19
DEJEPS	Perfectionnement sportif	Tennis de table		27
DEJEPS	Perfectionnement sportif	Volley-ball		45
DESJEPS	Animation socio-éducative ou culturelle	Direction de structure et de projet		39
DESJEPS	Performance sportive	Equitation		20
				3335

Acteurs rencontrés entre novembre 2024 et janvier 2025 :

Régis BALRY, Directeur CEMEA Pays de la Loire, Co-président CRAJEP

Mickaël BORREL, Responsable IRFBB

Jacky COTINAT, Responsable du pôle CFP, DRAJES

Benoît DOUGE, Chargé de développement Profession Sport & Loisirs Pays de la Loire

Lionel FRAISSE, Directeur CROS Pays de la Loire

Jean Christophe KNOCKAERT, Conseiller Technique Sportif DRAJES - CTS Handball Pays de la Loire

Marie LAWNICZAK, Référente emploi formation régionale CPNEF ALISFA

Xavier LEFEUVRE, Conseiller d'Education Populaire et de Jeunesse SDJES/DSDEN de la Sarthe

Luc PRIMARD, conseiller d'éducation populaire et de jeunesse DSDEN 44

Nordine SAÏDOU, Professeur de Sport, DSDEN SDJES44



CARIFOREF des Pays de la Loire
12, boulevard Georges Pompidou 44200 Nantes
02 40 20 21 31

<https://www.choisirmonmetier-paysdelaloire.fr/>

info@cariforef-pdl.org

Direction-Administration : Valérie Lucas

Responsable de la rédaction : France Duquesnoy

Rédactrice : Audrey Beaufort



La publication et la synthèse de l'étude sont mises à disposition sous licence [CC BY NC SA 4.0 International](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/).