AQUITAINE Cap Métiers Observatoire

Les cahiers de l'observatoire

L'insertion professionnelle **des diplômés des Brevets Professionnels de la Jeunesse, de l'Education Populaire et du Sport (BP JEPS) en Aquitaine** *et l'impact de la réforme des PEDT dans l'activité des diplômés*

Spécialité :
Loisirs Tous Publics (LTP)

2017

RÉGION Nouvelle-Aquitaine
Liberté • Égalité • Fraternité RÉPUBLIQUE FRANÇAISE PRÉFET DE LA RÉGION NOUVELLE-AQUITAINE
Direction régionale et départementale de la jeunesse, des sports et de la cohésion sociale Nouvelle-Aquitaine
l'Europe s'engage en Nouvelle-Aquitaine UNION EUROPÉENNE
Ce projet est co-financé par l'Union Européenne

SOMMAIRE

SOMMAIRE 2

LE REGARD DE LA DRDJSCS NOUVELLE-AQUITAINE SUR CETTE ENQUETE QUALITATIVE 4

PROPOS INTRODUCTIFS 5

- CONTEXTE DE L'ETUDE QUALITATIVE 5
- OBJECTIFS 5
- METHODE 6

METHODE D'ENQUETE 8

- DEFINITION DE L'ECHANTILLON 9
- REALISATION DES ENTRETIENS 10

RAPPEL DES RESULTATS DE L'ENQUETE DRDJSCS DE 2013 12

PRINCIPAUX ENSEIGNEMENTS DE L'ENQUETE 2016 14

- POINT SUR L'ESSENTIEL 15
- TRAVAILLER DANS LE SECTEUR DE L'ANIMATION : UNE ADHESION AUX VALEURS DE L'EDUCATION POPULAIRE 16
- EMPLOIS OCCUPES PAR LES BP JEPS ET IMPACTS DE LA REFORME DES RYTHMES SCOLAIRES SUR 17
- LES BESOINS EN COMPETENCES ET RECRUTEMENTS GENERES PAR LES TAP 20
- UNE AMELIORATION DE L'IMAGE DU SECTEUR 22
- QUELS DIPLOMES POUR QUELS POSTES ? 22

SOURCES 28

REMERCIEMENTS 28

ANNEXES 29

- GUIDES D'ENTRETIEN 30

« Cahier de l'observatoire »

Aquitaine Cap Métiers - Carif-Oref Aquitaine
102 avenue de Canéjan – 33600 Pessac - Tél. 05 57 81 45 65
www.aquitaine-cap-metiers.fr

Rédaction : Service OREF - Études
Coordination : Angélique Cayrac
Enquêtes qualitatives : Ameline BORDAS, Florence VANTOURS
Rédaction - Analyse : Florence Vantours

Édition : Service Expositions – Editions - Ressources
Coordination : Olivier Maurice
Conception graphique / PAO : Camille Aegerter, Florence Vantours

Crédits photos : Fotolia, Istockphoto

Toute utilisation des informations de ce document doit mentionner les sources, la date de référence des données et la mention « Réalisation Aquitaine Cap Métiers ».

Le regard de la DRDJSCS Nouvelle-Aquitaine sur cette enquête qualitative

Le nouveau BPJEPS Animateur mention Loisirs Tous Publics qui entrera en vigueur à compter du 1er janvier 2017 renforce la fonction de direction. Cette compétence validée par l'UC3 (Unité de Compétence) représente un quart du diplôme, ce dernier étant composé de 4 UC. De plus, le Brevet d'Aptitude aux Fonctions de Directeur (BAFD) est reconnu et donnera par équivalence cette UC3.

Pour autant, ce nouveau BPJEPS reste attaché à un niveau 4. Il s'agit bien d'un diplôme d'animateur qui peut occuper des fonctions de direction d'un Accueil Collectif de Mineurs (ACM). Il est autonome et responsable des mineurs dont il a la charge. Il conçoit le projet pédagogique de son accueil en cohérence avec le projet éducatif élaboré par les organisateurs.

Cette réforme du BPJEPS Loisirs Tous Publics devrait répondre en partie aux observations ou lacunes pointées dans la synthèse de cette enquête qualitative. A savoir, ce nouveau BPJEPS présentera une approche renforcée de la direction d'ACM et des fonctions incombant à l'animateur.

Tout de même, il ne faut pas confondre ces fonctions avec celles de directeur de projet et de structure qui relèvent du DESJEPS (niveau 2). Le référentiel métier de ce diplôme renvoie à une gestion de l'ensemble des professionnels de la structure dont il a la responsabilité (recrutement, gestion des carrières…) mais également la gestion du budget de la structure (salaires, entretiens des locaux, mobilier, projets d'animation…). Le directeur participe également à la prise de décision stratégique et pilote le projet de développement de sa structure.

A noter, un diplôme de niveau 5 (et qui remplacera à terme le Brevet d'Aptitude Professionnelle d'Assistant Animateur Technicien - BAPAAT-) est en cours d'élaboration. Il a pour objectif de qualifier un animateur professionnel d'activités.

PROPOS INTRODUCTIFS

Contexte de l'étude qualitative

Tous les ans la Direction Régionale et départementale de la Jeunesse, des Sports et de la Cohésion Sociale (DRDJSCS) transmet au Ministère les chiffres sur l'insertion des diplômés Jeunesse et Sports de niveau IV (BP JEPS) 6 mois après l'obtention. Le service régional de formation souhaite faire un focus chaque année sur une spécialité du BP JEPS en impliquant les organismes de formation concernés par la spécialité choisie. Par cette méthode partenariale, le pourcentage de réponse aux questionnaires dépasse les 90 % alors que l'enquête en ligne globale, seule, plafonne à 30 % de taux de réponse (en cause notamment le renseignement sur le mail des candidats non obligatoire dans FOROMES).
Dans le cadre du COT (Contrat Objectif Territorial) des branches professionnelles de l'animation et du sport, le CARIF-OREF d'Aquitaine (Aquitaine Cap Métiers) a été associé à l'analyse de l'insertion professionnelle. La DRDJSCS s'attache à faire remonter les données brutes, Aquitaine Cap-Métiers redresse, traite les données et produit une présentation de l'enquête avec notamment des représentations cartographiques.

En 2015, la DRDJSCS a choisi d'observer l'insertion professionnelle des BP JEPS Loisirs Tous Publics (LTP) en prenant en compte la part des Temps d'Activités périscolaires (TAP) ou intervention dans le cadre des Projets Educatifs Territoriaux (PEDT) dans leur activité.
Cette enquête sera couplée à des données sur :

- Les CQP Animateur Périscolaire (Diplôme de la branche professionnelle Animation)
- Les UCC DACM (Directeur Accueil Collectif de Mineurs).

En réponse à l'appel à projet « dispositifs régionaux d'observation de l'emploi et de la formation » financé par le Ministère de la Ville, de la Jeunesse et des Sports, la DRDJSCS et Aquitaine Cap métiers ont souhaité enrichir le traitement statistique de l'insertion professionnelle par une analyse qualitative de l'impact **de la réforme des PEDT dans l'activité des diplômés** (et donc la nature des fonctions et tâches réalisées ou souhaitées par le recruteur). Des entretiens semi-directifs ont été conduits auprès de diplômés en activité et d'employeurs de ces diplômes.

Objectifs

Cette enquête se constitue de deux volets en lien avec la question de l'adaptation des formations à l'emploi.

➔ Les contextes d'insertion dans l'emploi des diplômés

Les entretiens réalisés auprès des diplômés devaient aider à mieux connaitre les **conditions d'emploi** et **types d'emplois occupés** par les titulaires d'un BPJEPS LTP, CQP Animateur Périscolaire et UCC DACM. Ils visaient également à observer comment se **positionnent ces diplômes sur le marché du travail** et la perception des employeurs concernés dans le but d'adapter au mieux la formation aux postes occupés.
Ils avaient également pour objectif de mieux comprendre l**es parcours** des personnes qui s'engagent dans cette formation ainsi que leurs **perspectives d'évolutions professionnelles**.

Ces entretiens relatent également le regard que les diplômés portent sur cette formation, sur leur parcours, leurs difficultés mais aussi les points positifs.

➔ La réforme des rythmes scolaires

L'objectif était de mesurer son impact sur les **missions des postes occupés** par des diplômés et sur l'évolution des **besoins dans le secteur** du

sport et de l'animation (recrutement, compétences…).
Les différents entretiens ont permis de :

- Identifier les différents types de structures et d'organisations RH
- Mesurer les besoins et prendre connaissance des différentes pratiques de recrutement
- Déterminer les typologies de postes proposés aux titulaires du BP JEPS LTP
- Appréhender la relation emploi-formation

Tous ces éléments sont de nature à construire une **meilleure articulation entre emploi et formation** pour les personnes qui s'orientent vers ces métiers.

Méthode

- Choix du focus pour 2015 par la DRDJSCS

- Composition d'un Comité technique composé de la DRDJSCS, Aquitaine Cap Métiers, des représentants de la branche professionnelle de l'animation pour le suivi et la réalisation de l'étude qualitative.

- Elaboration des guides d'entretien « salariés » et « employeurs » (Aquitaine Cap Métiers, DRDJSCS sur la base des guides élaborés par le CEREQ pour l'enquête du BAPAAT).

- Constitution de l'échantillon et prise de contacts auprès des personnes à interroger : relances téléphoniques et mails – 3 maximum (Aquitaine Cap Métiers, DRDJSCS, Branche professionnelle).

- Conduite et retranscription des entretiens (Aquitaine Cap Métiers).

- Analyse des entretiens et réalisation de documents de restitution (étude + synthèse) (Aquitaine Cap Métiers).

Calendrier

➔ *Novembre 2015 :* Première réunion du Comité technique

- Définition de l'enquête et des modalités par la DRDJSCS, le CARIF-OREF et des représentants de la branche professionnelle de l'animation (Francas et Céméa également organismes de formation) et deux professeurs de sport.

➔ *Janvier 2016 :* Seconde réunion du Comité technique

- Définition du panel à interroger : salariés / employeurs
- Echéancier et définition du rôle de chacun (OF, DRDJSCS, Aquitaine Cap Métiers)

➔ *Avril à Juin 2016 :* Conduite des entretiens

➔ *Septembre 2016 :* Troisième réunion du Comité technique

- Présentation de l'analyse qualitative des entretiens

➔ *Automne 2016 :*

- Echanges avec les partenaires pour validation du document
- Lancement de l'analyse quantitative (récupération des données issues de l'enquête d'insertion professionnelle des diplômés BP JEPS LTP)
- Remise des documents qualitatif et quantitatif, assortis d'un document de synthèse : Cap sur les Métiers et l'Emploi (CME)

Méthode d’enquête

II Définition de l'échantillon

L'étude prévoyait la réalisation d'une vingtaine d'entretiens, moitié salariés / diplômés, moitié employeurs.

Les caractéristiques du panel ont été définies lors d'un Comité technique afin d'obtenir des profils variés et un maximum de diversité :

➔ **10 employeurs**

Répartition homogène entre :

- Structures de petite taille
- Structures de grande taille
- Membres de la Fédération d'éducation populaire
- Collectivités
- Associations indépendantes
- Associations en Délégation de Service Public (DSP) ou non

Ces structures sont également représentatives de l'emploi en Région (rural ou urbain, dans les 5 départements de l'ancienne Aquitaine).

Pour les associations, les employeurs interrogés concernent les présidents de petite association ou directeurs pour une plus grande association, mais pas de directeur d'Accueil Collectif de Mineurs (ACM).

Pour les collectivités, les employeurs interrogés ont été fixés selon l'échelon de recrutement. Il s'agit donc de Directeur Général des Services (DGS) ou maire de petite commune ainsi que de responsable service jeunesse.

➔ **10 diplômés**

Structure du panel	Nombre de personnes à interroger
Diplômé depuis 1 an	2
Diplômé depuis 4 ans	2
Salarié depuis plusieurs années mais en formation BP pour adaptation à la fonction	2
Diplômé par la VAE	1
Diplômé UCC DACM après un BP autre que LTP	1
Diplômé CQP + BP JEPS	1

Le panel des salariés à interroger a ensuite été affiné afin qu'il puisse être représentatif de l'emploi salarié en région.

Les salariés interrogés ont également été sélectionnés en fonction du :

- Type d'employeur : associations, collectivités.
- Genre : le pourcentage du panel visé doit être similaire au pourcentage de formés aux BP JEPS (donc environ 80 % de femmes).
- Localisation du lieu de domicile : rural ou urbain, dans les 5 départements de l'ancienne aquitaine.

Les contacts (noms et coordonnées téléphoniques–mails) ont été identifiés par la DRDJSCS et les OF (FRANCAS, INFA) puis transmis à Aquitaine Cap Métiers.

II Réalisation des entretiens

Les guides d'entretien s'appuient sur les trames réalisées par le CEREQ dans le cadre de l'étude sur le BAPAAT. Elles ont été adaptées sur la base des constats effectués lors du diagnostic préalable au COT des métiers du sport et de l'animation.

Les entretiens ont été réalisés en face à face et se sont déroulés entre Avril et Juin 2016. Aquitaine Cap métiers a privilégié les déplacements vers les personnes à interroger afin de pouvoir s'adapter le plus possible aux emplois du temps de chacun, compte tenu des horaires assez atypiques des salariés.

Profil des répondants à l'enquête

Côté diplômés

Le nombre de personnes interrogées s'élève à 12 au lieu de 10 initialement prévus en raison de la difficulté à obtenir certains RDV respectant les caractéristiques demandées.

➔ **Genre**

	Prévu	Réalisé
Homme	20%	25% (3)
Femme	80%	75% (9)

➔ **Répartition géographique**

	Réalisé
Dordogne	2
Gironde	4
Landes	2
Lot et Garonne	1
Pyrénées Atlantiques	3

➔ **Type de parcours**

	Prévu	Réalisé
Diplômé depuis 1 an	2	2
Diplômé depuis 4 ans	2	2
Salarié depuis plusieurs années mais en formation BP pour adaptation à la fonction	2	2
Diplômé par la VAE	1	2
Diplômé UCC DACM après un BP autre que LTP	1	3
Diplômé CQP + BP JEPS	1	1
Total interrogés	10	12

➔ **Types d'employeurs**

Service enfance-jeunesse d'une commune (1), Accueil de loisirs/périscolaire d'une commune (5), Parc de loisirs (1), Centre social (1), Association sportive (1), Association d'éducation populaire (Francas) (2).

Trois personnes interrogées sont demandeurs d'emploi dont une continuant d'exercer son ancien métier d'aide-soignante en intérim et une étant en formation pour reconversion (moniteur éducateur).

Quatre personnes interrogées sur les 9 étant en activité cumulent au moins deux employeurs.

Coté employeurs

Le nombre d'employeurs interrogés s'élève également à 12 en raison de la difficulté à obtenir certains RDV respectant les caractéristiques demandées.

Afin de permettre au salarié interrogé de parler en toute liberté de ses conditions de travail, Aquitaine Cap métiers a privilégié de ne pas enquêter employeur et salarié d'une même structure.

➔ Répartition géographique

La répartition géographique a été plus délicate à respecter compte tenu de lieux d'implantation des contacts des structures fournis, concentrées principalement dans les Pyrénées Atlantiques et la Gironde, et du manque de disponibilité des personnes interrogées.

	Réalisé
Dordogne	0
Gironde	3
Landes	2
Lot et Garonne	1
Pyrénées Atlantiques	6

➔ Type d'employeurs interrogés

	Réalisé
Structures de petite taille	2
Structures de grande taille (>50 salariés)	2
Membre de la Fédération d'éducation populaire	1
Associations indépendantes	2
Collectivités	4
Association en DSP ou non	1
Total interrogés	12

➔ Effectifs des structures interrogées

Nombre de salariés permanents	Nombre de structures
0 à 11 salariés	2
12 à 49 salariés	8
Plus de 50 salariés	2

9 établissements sur les 12 interrogés font appel à des bénévoles, leur nombre pouvant aller d'une dizaine à plus de 100 selon les structures.

Rappel des résultats de l'enquête DRDJSCS de 2013

En 2013, la DRDJSCS a réalisé une enquête quantitative en lien avec la Direccte et le Rectorat afin de **quantifier les besoins en formation, en compétences et en emploi** des intervenants dans les collectivités suite à la réforme des rythmes scolaires. Elle avait également pour objectif de **favoriser le calibrage du dispositif régional** de formation en préparant l'appareil de formation. Les grands résultats sont présentés ci-dessous.

La nouvelle organisation des temps d'activités péri-éducatives.

➔ Quand ?

Principalement en fin de journée, après la classe et avant l'accueil péri-scolaire.

➔ Quelles activités développées ?

- Activités physiques et sportives
- Activités artistiques et culturelles
- Jeux de société

➔ Quels intervenants mobilisés ?

- Principalement des **agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles** (ATSEM).
- Puis les **animateurs** de centre de loisirs.
- Malgré des activités développées, seul un tiers d'**éducateurs sportifs** mobilisé.

➔ Comment ?

- Pour 80% des collectivités interrogées, par la **modification des horaires des agents déjà présents** dans la structure avant la réforme.
- Pour un quart des collectivités, également par le **recrutement spécifique d'intervenants externes** pour l'animation de ce temps péri-éducatif (recrutement principalement en CDD).

➔ Quel profil des intervenants ?

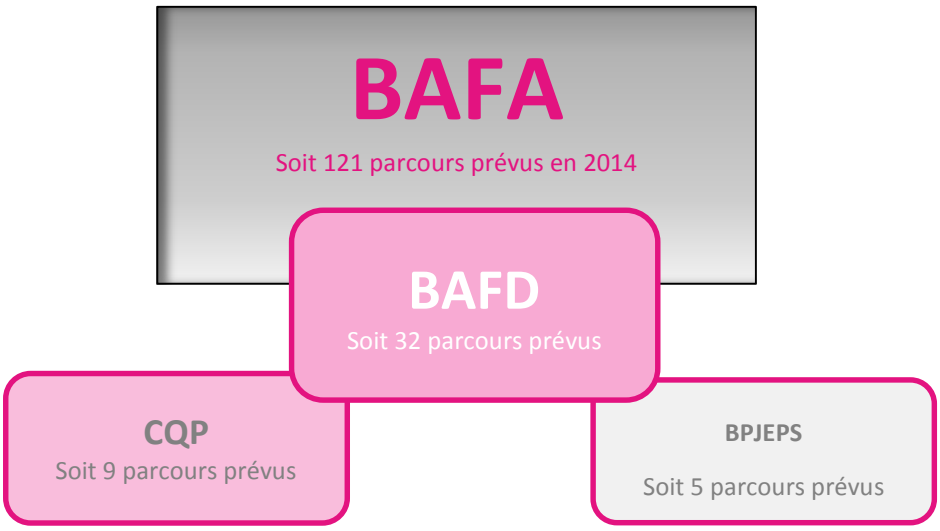
- Les profils ayant le **BAFA/BAFD** (89%).
- Les personnes **sans diplôme** (47%)
- Les détenteurs de **BP JEPS** (38%)

➔ Quelles principales difficultés rencontrées ?

- Trouver des profils compétents pour une durée hebdomadaire de 3 heures ; difficulté qui s'amplifie en milieu rural.
- Aménager les formations en fonction du temps de travail et des périodes scolaires.

➔ Quels besoins en formation engendrés ?

Une petite majorité de collectivités a répondu envisager, pour les intervenants et agents recrutés, une action de formation (56%) sur les parcours de formation suivants :



Principaux enseignements de l'enquête 2016

Point sur l'essentiel

Quels profils de diplômés enquêtés ?

- Des personnes aux parcours professionnels variés mais une appétence marquée pour le « social » et une adhésion aux valeurs de l'éducation populaire.
- Le **BAFA**, base de connaissances validant un parcours professionnel vers le secteur de l'animation.
- Des profils entrant jeunes dans l'animation :

  - soit des profils engagés dès le départ dans les formations spécialisées dans l'animation,

  - soit des reconversions en cours de formation initiale vers des diplômes de l'animation.
- Une **évolution professionnelle** dans le secteur uniquement **par palier**, conditionnée par l'expérience et, de plus en plus, par le diplôme.

La réforme : comment ?

- Une mise en place de la réforme des rythmes scolaires **anticipée** par les structures.
- Des **recrutements** sur des postes d'animateurs (souvent profil BAFA) mais…
- ….une **précarisation des contrats de travail** (temps très partiels, contrats aidés, bas salaires, multi employeur).
- Une **augmentation du temps de travail du personnel déjà présent** dans la structure avant la réforme.
- L'appel à des **prestataires extérieurs** pour certaines activités spécifiques lors des TAP.
- Des **départs en formation** de salariés pour adaptation aux fonctions de direction (BP JEPS LTP, UC de direction) et des agents sur des postes d'animateurs (BAFA à minima).

La réforme : quels emplois et missions ?

- Des BP JEPS plutôt positionnés sur des **postes à responsabilité** dès lors qu'ils ont de **l'expérience**.
- Une **UC de direction** aujourd'hui **indispensable**.
- Pas de modifications majeures des tâches et missions quotidiennes pour les salariés diplômés.
- Quelques évolutions dans :

  - la **méthode de travail** : gestion parfois difficile du temps de préparation des Temps d'Activités Périscolaires (TAP), coordination avec le corps enseignant.

  - les compétences souhaitées par les recruteurs : la **polyvalence**.

  - la **gestion des ressources humaines** : souvent élargie avec les agents et ATSEM positionnés également sur des postes d'animateurs.

Quelles principales difficultés rencontrées ?

- Des **départs en formation** des salariés à anticiper par l'employeur.
- Des **difficultés financières et organisationnelles** pour les salariés en formation.
- Des problématiques à recruter de bons animateurs sur des **contrats très partiels**.
- Des **sortants de formation BP JEPS LTP non opérationnels** sur les fonctions de direction (problèmes sur la qualité et les contenus de formation, inexpérience de l'animation en amont de la formation, investissement personnel limité,…).
- Le **lien emploi - formation** à appréhender (différence de poste entre le niveau III et le niveau IV).

II Travailler dans le secteur de l'animation : une adhésion aux valeurs de l'éducation populaire

Des profils variés mais le BAFA comme point commun ….

De manière générale, les professionnels interrogés disposent d'un profil assez varié quant à leur niveau de qualification :

- Niveau V : BAPAAT (Brevet d'Aptitude Professionnelle d'Assistant Animateur Technicien), CQP Animateur périscolaire, CAP petite enfance, BEP peinture décorative, BEP secrétariat,…
- Niveau IV : BP JEPS Loisirs Tous Publics (LTP), BP JEPS Activités physique pour tous (APT) -souvent accompagné de l'UC de Direction - BP JEPS Animation socioculturelle, BEATEP (Brevet d'État d'Animateur Technicien de l'Éducation Populaire et de la jeunesse), Bac professionnel…
- Niveau III : DE JEPS, DUT Carrières sociales, DUT Animation Sociale et Socioculturelle, DEES (Diplôme d'Etat d'Educateur Spécialisé), BTS force de vente…
- Niveau II : Licence d'histoire, licence biologie-géologie…

Mais, tous les diplômés rencontrés ont un point commun : le BAFA (Brevet d'Aptitude aux Fonctions d'Animateur). Diplôme pourtant non professionnel, il reste néanmoins une **porte d'entrée indéniable** dans le secteur de l'animation. En effet, il permet aux jeunes de s'essayer aux métiers de l'animation, rassure également les employeurs qui voient en lui un gage d'expérience (durant l'été, les vacances scolaires ou les mercredis) avant une éventuelle embauche sur un poste permanent.

Parmi les employeurs, nombreux sont ceux qui continuent de recruter des animateurs n'ayant que le BAFA, quitte à les former sur des diplômes par le biais de contrats aidés.

Des emplois différents mais un leitmotiv

Le diplôme est une chose, la posture du professionnel en est une autre. Les profils travaillant dans le secteur de l'animation, quel que soit le poste occupé (animateur, responsable, directeur), semblent se retrouver sur des valeurs prônées par le secteur : celles de l'**éducation populaire**[1].
La posture du professionnel est donc primordiale. Le recruteur cherche avant tout un collaborateur portant des valeurs éducatives, sociales et mobilisées dans le cadre de son activité professionnelle.

Parmi les diplômés interrogés, nombreux ont exprimé très tôt d'une empathie pour le « social » : animateur d'été, aide-soignant, animateur sportif pour personnes handicapées, bénévoles… qu'ils ont confirmé en poursuivant leur carrière dans le secteur de l'animation.
La plupart des salariés interrogés indique qu' « on ne fait pas carrière dans l'animation pour gagner de l'argent ». On parle donc plus d'une vocation, d'un engagement, qu'un simple travail rémunéré.

A cela s'ajoutent des compétences plus classiques des métiers de l'animation : un relationnel développé, des capacités d'écoute et de reformulation, une motivation et un dynamisme accrus, des connaissances techniques (environnement institutionnel et du territoire, techniques d'animation, communication et éventuellement de bureautique).

[1] *L'éducation populaire est un courant de pensée qui cherche principalement à promouvoir, en dehors des structures traditionnelles d'enseignement et des systèmes éducatifs institutionnels, une éducation visant l'amélioration du système social. Source : Wikipédia*

« On est vieux dans l'animation que si on a commencé jeune. »

Les postes d'animateurs sont le plus souvent occupés par des personnes jeunes afin d'éviter un décalage de génération trop marqué.

L'**évolution professionnelle par palier** est particulièrement prônée par les recruteurs mais aussi les recrutés, comme un mode d'évolution ancré dans ce secteur d'activités.

Le parcours professionnel semble suivre **un chemin bien intégré dans la culture du secteur** :

- Animateur dans plusieurs structures avec différents publics sur différentes activités
- Animateur confirmé

Après 2/3 ans d'expérience minimum :

- Responsable de structure,
- Directeur.

Dans le cas des postes de direction ou de responsable, **le critère de l'expérience professionnelle est primordial.** En effet, selon les employeurs mais aussi selon certains salariés, un diplômé du BP JEPS se doit d'avoir un minimum d'expérience (minimum 2 ans) en tant qu'animateur pour être positionné sur des missions à responsabilité. De fait, **être un débutant est un frein à l'embauche sur ces types de postes**.

La **mobilité professionnelle est également nécessaire** au bon apprentissage des métiers de l'animation afin de connaitre les différents types de structures, leur organisation. Cette accumulation d'expériences professionnelles est perçue comme un enrichissement pour le futur employeur.

II Emplois occupés par les BP JEPS et impacts de la réforme des rythmes scolaires sur…

De manière générale, la majorité des structures interrogées avaient anticipé les impacts de la réforme.

… Sur les tâches et missions

Les salariés titulaires de BP JEPS LTP sont, aux vues des personnes interrogées, majoritairement positionnés sur des postes à responsabilité (responsables de structures ou en direction adjointe, directeur, animateur responsable d'équipe). Toutefois, du point de vue des employeurs, les BP JEPS (LTP ou autre) occupent aussi régulièrement des postes d'animateurs au sein de leur structure.

Les salariés en cours de formation au BP JEPS LTP avec peu ou pas d'expérience (moins de 1 an) sont souvent recrutés sur des missions de direction adjointe. Néanmoins, ils semblent évoluer sur les différents postes existants tout au long de leur formation dont celui d'animateur notamment au début de la formation.

De manière générale, la réforme des rythmes scolaires n'a pas véritablement induit de modifications majeures dans les missions et tâches des titulaires du BP JEPS LTP.

« Une journée type n'existe pas » selon certains salariés. Néanmoins, certaines tâches restent récurrentes :

- La gestion : projets, plannings, équipes d'animation, budget et administration (subventions, appels d'offre, compte-rendus, …), gestion du personnel
- Les relations : enfants, parents, corps enseignant, institutions
- L'animation : organisation d'animations, rédaction et organisation du projet pédagogique

- La formation : des animateurs et agents

Suite à la réforme scolaire, les animateurs doivent dorénavant proposer une diversité d'activités, ce qui implique la nécessité d'être polyvalent. Or, être **polyvalent** induit des activités plus difficiles à animer par des animateurs non spécialisés ayant juste quelques bases (langue des signes, théâtre, musique, multimédia….). Les animateurs spécialisés semblent dorénavant positionnés comme des intervenants extérieurs.
Lors d'un recrutement, les compétences spécifiques (art, musique, théâtre, etc.) semblent moins valorisées (elles ne représentent qu'un « plus »), la polyvalence prime.

De plus, les salariés rencontrent quelques **difficultés dans la préparation des activités TAP, faute de temps en amont**. « L'organisation des temps périscolaires, saccadée et avec de nombreuses coupures sur une journée, implique que les animateurs soient constamment pris par le temps ». Ce manque de temps alloué aux animateurs entraine des difficultés d'échanges et de mise en place d'un réel travail d'équipe. Les ambitions des projets pédagogiques semblent souvent revues à la baisse car compliqués à mettre en œuvre au vu du temps disponible.

Tout cela aurait des **impacts non négligeables sur la qualité de l'animation**.

De manière générale, les salariés ne s'attendent pas toujours à ce que le **côté « gestionnaire »** du métier prenne autant de place dans leur quotidien professionnel et semblent en cela un peu nostalgiques du métier d'animateur pur. Souvent, ils tentent de s'aménager un « retour au terrain » sur une activité qui leur tient à cœur. En outre, ils pensent que cette démarche reste nécessaire pour être un bon professionnel.

Compte tenu de l'organisation interne assez spécifique dans les collectivités territoriales, le **versant « gestion et administratif »** tient une place plus importante que dans d'autres structures. Les élus et les supérieurs hiérarchiques ont besoin d'être au fait de tout ce qui se passe au sein de la structure (compte-rendus très nombreux, attentes d'autorisation avant certaines démarches).

Dans les collectivités territoriales, les responsables d'Accueil Collectif de Mineurs (ACM) s'occupent également de la gestion du personnel de service. Bien souvent, celui-ci (cantine + nettoyage) est aussi positionné sur des postes d'animateurs. Ainsi, **le manque de formation de ces agents est souvent pointé comme un frein à l'efficacité dans l'organisation du travail** (personnel avec beaucoup d'ancienneté, ne se remettant pas en question, posant souvent des conflits au sein de l'équipe), la **qualité des animations proposées**, tout comme le **suivi éducatif**.

De plus, dans les **structures prenant en charge les TAP**, les responsables d'équipes ou les directeurs (en fonction de la taille de la structure et de son organisation) passent **plus de temps à gérer les plannings au quotidien**. En effet, les absences sont fréquentes, notamment pour les contrats les plus précaires en termes de taux horaire. Ainsi, lorsqu'ils se trouvent en sous-effectif, il n'est pas rare que le responsable d'équipe ou le responsable de structure aille sur le terrain pour remplacer le personnel absent. Cette problématique est accentuée lorsque le personnel est aussi en formation.

….sur les types d'emplois et les conditions de travail

La réforme des rythmes scolaires a permis d'**augmenter le temps de travail** de certains salariés déjà présents dans la structure pour tendre vers un temps plein.

Toutefois, les incertitudes des structure quant aux aides et subventions allouées au secteur continuent d'**alimenter et d'augmenter la précarité des emplois déjà présente** dans le secteur.

Le recrutement lié aux TAP concerne des postes d'**animateurs sur des temps très partiels** (6h/semaine environ), des **horaires atypiques et**

décalés, souvent sur des **contrats aidés** (emploi d'avenir, CAE, voire même des CEE…).
En effet, embaucher du personnel en contrats aidés (majoritairement CAE, emplois d'avenir) permet aux employeurs de réduire leurs charges. Dans les associations, notamment pour les structures de plus de 5 salariés, cette tendance est importante. Durant la période des contrats, les salariés suivent tous une formation. Les employeurs expriment la volonté de pérenniser ces emplois. Néanmoins, par manque de financement, ils affirment généralement ne pas pouvoir les embaucher suite au terme du contrat aidé.

Parallèlement, les titulaires du BP JEPS aspirent, quant à eux, à un niveau d'emploi plus élevé (temps complet, emploi stable).

Dès lors, deux types de profils d'animateurs apparaissent, selon les employeurs :

- Des **titulaires du BP JEPS** qui acceptent les contrats à temps très partiels mais multiplient les contrats pour arriver à un temps plein. Cela induit une **montée en puissance du multi-employeur** qui implique d'autres problématiques liées notamment à l'accès à la formation professionnelle, au turn-over, à l'évolution professionnelle par exemple.
- Des **profils pas ou peu formés** aux métiers de l'animation, moins investis dans leur poste compte tenu de l'extrême précarité de leur situation. Il s'agit pour ces personnes de travail « alimentaire » sans grande conviction sur les valeurs prônées par le secteur.

  Ces **profils peu motivés ou/et sans qualification** se retrouvent postulant à ces postes. Si recrutement il y a, il s'agit dès lors pour les employeurs de les former à minima sur le BAFA. Cela a, de plus, un impact non négligeable sur le travail quotidien des salariés interrogés : ils les aident à préparer leurs animations, leur apportent conseils mais cet investissement est parfois à fonds perdus.

Au-delà des types de contrats proposés, les **salaires restent également peu attractifs** tant du point de vue des salariés que des employeurs.

Cette typologie d'emplois proposée génère des **difficultés prégnantes dans le recrutement**, notamment dans les zones rurales. Le **turn-over continue de s'amplifier**, la course au temps complet étant lancée.

Certaines communautés de communes réfléchissent à la mise en place d'un **roulement des temps TAP entre centres périscolaires** afin de **mutualiser les emplois d'animateurs et faciliter un temps plein**.

II Les besoins en compétences et recrutements générés par les TAP

Selon les types de structures, la gestion des Temps d'Activités Périscolaires (TAP) sera différente. On note par exemple, pour certaines structures, une gestion complète et interne des TAP et, dans d'autres, une gestion des TAP par des intervenants extérieurs via des marchés publics.

Le recrutement et les profils recherchés

Les **taux d'encadrement** ont augmenté avec la réforme. Cependant, les structures (hors collectivité territoriale) tentent de conserver le nombre d'encadrants précédant la réforme, principalement par souci de qualité des activités et pour la sécurité des enfants.

Au sein des **collectivités territoriales**, **peu de recrutements** ont été effectués. Elles privilégient la **formation des titulaires au BP JEPS LTP** ou font le choix de confier les TAP à une structure spécialisée externe, comme les Francas.

Dans les **associations**, la réforme a permis l'embauche de salariés sur les profils suivants :

- Soit des personnes diplômées[2] pour des postes de responsables,
- Soit des profils BAFA sur des postes d'animateurs.

Quant aux **associations ayant répondu aux appels d'offres sur les TAP**, les **recrutements ont été plus massifs**. Pour autant, ils se sont portés en grande partie sur des **animateurs au profil BAFA**. En effet, comme les associations proposait déjà des activités de loisirs (ALSH), les nouveaux animateurs recrutés ont été accompagnés sur le terrain par les salariés déjà en poste ayant le niveau BP / BAFD avec expérience.

On observe néanmoins, contrainte réglementaire[3] aidant, une volonté des structures associatives à embaucher des personnes diplômées tant pour l'animation que pour la direction. Toutefois, les postes de responsables d'ACM attribués au BP JEPS sont rarement vacants, d'autant plus s'ils sont à temps complets. Le turn-over est très faible. Beaucoup d'employeurs issus des associations sont conscients de la rareté de tels postes.

Pour les employeurs, l'UC de direction (qu'elle soit comprise ou non dans le BP JEPS) représente à présent un **critère indispensable dans le recrutement** car elle permet à l'employeur un éventuel remplacement de direction (en cas d'absence de congés ou maladie). Cette **UC semble primer à la spécialité du diplôme** (CQP, BP JEPS LTP, BP JEPS APT…).

Cette professionnalisation croissante du personnel d'animation pourrait engendrer une demande de valorisation de la rémunération des salariés pour limiter le turn-over (les diplômés attendent un salaire minimal sinon ils se reconvertiront dans d'autres activités).

Notons également que le **bénévolat** est une **pratique usuelle** dans le secteur et représente une **aide précieuse notamment dans l'animation des TAP** : il pallie en effet le manque d'animateurs dans certaines structures confrontées à des difficultés financières.

[2] *Visiblement, ce sont souvent :*
- *des postes d'animateurs qui ont passé le BP avant la réforme qui occupent ces postes,*
- *des personnes qui avaient déjà ce poste et qui ont dû passer le BP pour répondre à la réglementation.*

[3] *http://jeunes.gouv.fr/IMG/pdf/14_295t0.pdf*

Les pratiques de recrutement

Globalement, les employeurs sollicitent naturellement **Pôle emploi** ainsi que leur **réseau professionnel** pour diffuser leurs besoins en recrutement :

- Pôle emploi leur permet de bénéficier d'un vivier de candidats à profils très variés,
- Le réseau professionnel leur met à disposition des candidatures plus ciblées avec toutefois l'inconvénient pour l'employeur de se priver de profils « atypiques », pouvant parfois représenter de bons éléments.

Même si les offres d'emplois sont diffusées auprès de Pôle emploi et qu'une professionnalisation du secteur d'activité est en marche depuis quelques années (les contraintes réglementaires y contribuent également), les employeurs tendent malgré tout à privilégier encore le recrutement par le **réseau professionnel et le bouche à oreille** (via les salariés déjà présents dans la structure notamment). Ces canaux de recrutement semblent même avoir parfois plus d'impact sur l'insertion professionnelle que le diplôme en lui-même.

Les profils appréciés sont des personnes **bénévoles, engagées et surtout expérimentées**. Pour exemple, les personnes étant en Contrat d'Engagement Educatif (CEE) représentent, pour les employeurs, un signe de motivation et d'engagement dans les valeurs de l'éducation populaire.

Les **personnes issues du territoire, bien intégrées dans leur milieu de proximité** (par exemple, un entraineur de l'équipe de football) seront privilégiées lors du recrutement.

Pour finir, ce qu'ils appellent le « **feeling » prime également sur le diplôme**.

La formation professionnelle continue des salariés

Au vue de la réglementation établie suite à la réforme des rythmes éducatifs et la mise en place d'activités périscolaires en Accueil Collectif de Mineurs (ACM), de nombreux employeurs ont choisi d'envoyer leurs **salariés en formation pour adaptation au poste** (BP JEPS LTP, UC de direction) **plutôt que de recruter**.

Pour ces structures optant pour la formation de leurs collaborateurs, certaines semblent privilégier l'option de la **VAE** (surtout parmi les collectivités). En effet, ce cursus permet aux salariés d'être présents sur leur lieu de travail car l'investissement reste principalement personnel. Par ailleurs, les raisons financières sont également évoquées.

De nombreux **ATSEM et agents** ont été également positionnés sur les TAP en plus de leur poste principal, leur permettant ainsi de tendre vers un temps plein. La **formation au BAFA** a été privilégiée pour ces profils. Pour autant, cette stratégie a ses limites notamment en termes de pédagogie et gestion humaine, comme évoqué précédemment (évolution professionnelle non choisie par exemple).

La faible visibilité à moyen/long terme

Les employeurs, et principalement du secteur associatif, disposent de très peu de visibilité sur les besoins en recrutement à moyen ou long terme. Par ailleurs, certains craignent que la réforme des rythmes scolaires ne soit pas maintenue après les **élections présidentielles** de 2017.

Outre ce contexte incertain, la mise en place des TAP a engendré un **coût financier non négligeable** pour les structures, ce qui tend à les fragiliser (recrutements, départs en formation). Les aides de l'Etat restent malgré tout en deçà des dépenses réalisées. Cette dépendance aux financements publics rend les **structures frileuses** sur d'éventuelles embauches.

Une amélioration de l'image du secteur

Les structures interrogées ressentent un regain d'intérêt pour leurs activités par les familles et les enfants.

En effet, la réforme, par la mise en place des TAP, a permis aux structures de renouveler le contenu des activités proposées aux enfants. Aussi, la **diversité des activités** mises en œuvre aujourd'hui place, à présent, les enfants comme consommateurs d'activités. L'enfant est au cœur de la construction des TAP.

Grâce à un renforcement des relations avec les familles, les métiers de l'animation représentent un **lien social fort**. Des projets sont mis en place conjointement (projets : Solidarivores, Jardin partagé…) et facilitent l'intégration des familles, les échanges et la communication entre elles. Ces projets « donnent une autre dimension à l'école ».

Quelques bémols toutefois sur les **plages horaires des TAP qui ne semblent pas très optimales**, au vue de la fatigue des enfants constatée par les animateurs. De plus, le **temps dédié à ces activités est limité**. Cela entraine, selon certains animateurs et employeurs, un sentiment de travail inachevé à chaque fin d'activité, ce qui modifie les relations enfants / animateurs.

Les TAP doivent aussi s'inscrire dans une démarche globale, intégrant l'apprentissage scolaire. Aussi, les **relations entre animateurs et le corps enseignant** se construisent jour après jour. Parfois, avec quelques difficultés lors de communautés d'agglomération où les interlocuteurs sont nombreux.

Quels diplômes pour quels postes ?

Une diversité de certifications proposées

La diversité des diplômes et certifications rend parfois l'offre de formation peu lisible pour les employeurs.

De manière générale, selon ces derniers, le **BP JEPS constitue le diplôme de référence dans l'animation**.

Toutefois, l'apprentissage de l'approche professionnelle et de l'organisation de travail semble assez différent selon les spécialités des BP JEPS étudiées. Par exemple, la spécialité Activités Physiques pour Tous (APT) aurait une approche moins éducative et pédagogique que la spécialité Loisirs Tous Publics (LTP). Ainsi, il semble primordial pour les employeurs interrogés que le professionnel garde comme ligne directrice l'impact pédagogique de son activité sur les enfants.
De plus, le **manque d'informations sur les modifications du BP JEPS** a été relevé. Cela engendre moins de visibilité pour les employeurs et le choix du diplôme lors des départs en formation de leurs salariés.

Parmi toute la diversité des profils diplômés interrogés, le **CQP animateur périscolaire** semble le moins connu par les employeurs. Très peu de structures interrogées ont, parmi leurs salariés, des

titulaires de ce CQP. Il ne semble pas bien identifié. Toutefois, pour certains, il représente une certification permettant d'acquérir des compétences pédagogiques de base.

Le **BAPAAT (Brevet d'Aptitude Professionnelle d'Assistant Animateur Technicien)** est souvent cité comme une première marche dans la professionnalisation des personnes vers le métier d'animateur. Il s'agit, selon certains employeurs, d'un diplôme à valoriser.

Les diplômes Jeunesse et Sport (J&S) sont difficilement comparables aux **diplômes de l'Education Nationale** (DUT Animation sociale, DUT Carrières sociales...). Le manque d'équivalence entre ces diplômes a été soulevé plusieurs fois, ceux-ci présentant trop de différences dans :

- les contenus de formation,
- la pratique sur le terrain : la formation J&S est en effet plus axée sur l'alternance.

Le regard des diplômés sur leur formation

Au-delà de l'aspect obligatoire de la formation pour répondre à la réglementation, les motivations des personnes partant en formation (BP JEPS LTP, CQP + BP JEPS autre spécialité, UC de direction) semblent également toucher la **sphère personnelle**.

Ces formations sont pour eux le moyen de :

- « se professionnaliser »,
- « être reconnu par les employeurs »,
- « augmenter leur employabilité »,
- « évoluer professionnellement »,
- « perfectionner leur activité »,
- « passer un seuil supérieur dans l'animation ».

Pour autant, ils semblent n'obtenir la formation qu'au bout de quelques années, et cela notamment dans les collectivités territoriales.

L'objectif premier de cette formation consiste à apporter toutes les connaissances pour exercer la fonction de direction. Par l'apprentissage d'une **méthodologie de travail** et grâce à la polyvalence de la formation, ils acquièrent, pour quasiment la totalité des formés interrogés, des **compétences approfondies sur le métier d'animateur** et mais, contre toute attente, uniquement des **compétences de base** pour un directeur adjoint d'ACM.

En effet, à l'unanimité, les sortants ne se sentent pas prêts à prendre un poste de direction sans accompagnement.

Un **manque d'adéquation formation-emploi** est donc évoqué par la plupart des enquêtés : les postes visés à la sortie du diplôme (directeur, responsable) diffèrent finalement des postes réellement obtenus (animateur si pas d'expérience).

La position du diplôme BP JEPS sur le marché du travail ne semble donc pas si évidente.

La perception des employeurs sur le BP JEPS

Les employeurs sont un peu perdus dans les niveaux nécessaires à chaque poste. Constat inquiétant : le **BP JEPS perdrait de sa valeur** selon les professionnels et certains formés interrogés.

➔ En premier lieu, du fait d'un **niveau des sortants de BP JEPS très variable**. Cela s'expliquerait, selon les enquêtés, par :

- la **qualité de la formation prodiguée** par l'organisme de formation. Certains organismes de formation semblent assez critiqués par les employeurs (hors collectivités territoriales), critiques ayant des conséquences immédiates sur l'embauche ou non d'une personne au profil BP JEPS LTP sortant de ces organismes de formation.

Les employeurs expriment parfois un « manque d'accompagnement des formés », un « manque de contact et de communication entre les formateurs et la structure accueillant le formé », des « contenus de formation moins poussés », des « formés non opérationnels », « les formés ne savent pas réaliser un projet d'animation, un projet pédagogique ou éducatif »… Ainsi, pour un BP JEPS LTP n'ayant pas ou peu d'expérience, issu de ces organismes de formation et n'étant pas connu du réseau professionnel de l'employeur, aura peu de chance d'être retenu.

Un blocage quant à certains organismes de formation s'est même créé pour certains employeurs.

De façon plus générale, ce sont les Francas et les Cémea les plus reconnus, à la fois pour leur qualité d'accompagnement des formateurs (investis), la qualité et cohérence du contenu de leur formation et l'idéologie de l'éducation populaire appréciée des employeurs.

- L'**investissement des formateurs et des tuteurs plus ou moins important** dans l'accompagnement des formés, quel que soit l'organisme de formation.
  Les enquêtés (employeurs et diplômés) expriment un « manque d'accompagnement sur l'écriture des rapports, en fait sur la structuration du rapport et l'intégration du contenu théorique », « Il y a clairement un manque d'accompagnement pour le stage », « L'accompagnement terrain sur l'UC est insuffisant, il faudrait définir une plage horaire de disponibilité des tuteurs pour accompagner les stagiaires sur leur lieu de stage », « il faut plus de déplacements des formateurs OF sur le terrain lieu de stage »…
- L'**expérience de l'animation avant de passer le BP JEPS** ne doit pas être sous-estimée car elle constitue un atout indéniable pour l'employabilité. Le peu ou pas d'expérience des personnes en cours de formation renvoie fréquemment, selon certains employeurs, à un manque de hauteur sur son expérience, un manque de compétences de base, mais également un manque de légitimité face à l'équipe encadrée.
  De nombreux employeurs enquêtés estiment qu'il y a quelques années, les entrants en formation BP JEPS LTP disposaient d'une certaine expérience (BAFA, séjours d'étés) et s'orientaient vers l'animation par passion et/ou par volonté d'insertion et d'évolution professionnelle.

  Désormais, les formés (ou les personnes en cours de formation) ont souvent moins de recul sur le contenu de formation. Ils doivent intégrer plus d'informations et se mettre à niveau par rapport à ceux qui ont de l'expérience. D'ailleurs, ce changement semble avoir eu lieu autour de la réforme du PEDT, avec l'arrivée massive de candidats à la formation issus du PRF notamment. De fait, les employeurs ne souhaitent pas forcément placer ces nouveaux formés sur des postes à responsabilité en autonomie.

➔ Deuxièmement, comme évoqué précédemment, la **formation BP JEPS ne correspondrait pas tout à fait aux attentes** de certains professionnels mais aussi de certains formés sur les métiers visés du fait notamment d'un manque de connaissances sur les fonctions de direction (management équipe, budget) au profit de techniques d'animation.

Employeurs et salariés se rapprochent sur ce même discours :

- « Il semble qu'il y ait plus de focales sur les bases de l'animation que sur la partie direction »,
- « Je n'ai rien appris de la fonction de direction que je ne savais déjà »,
- « Le contenu de l'UC direction est identique à celui de la formation BAFD »,
- « L'UC de direction ne permet pas de prendre un poste de responsable sans avoir un accompagnement car c'est l'UC la plus importante du diplôme mais la moins développée lors de la formation »,
- « La formation est plus tournée vers l'animation que la fonction de directeur »,
- « Il faudrait développer l'UC sur les compétences en gestion d'équipe et de budget »,
- « Il existe un fossé entre les apports théoriques et la réalité du terrain, notamment sur la partie administrative »,
- « Il faudrait développer l'aspect encadrement d'une équipe »,
- « La durée de stage est insuffisante pour permettre de bien passer de la théorie à la pratique »,
- « Aujourd'hui le BPJEPS ressemble à un niveau BAPAAT »….

Les professionnels soulignent une « **dévalorisation du diplôme** ». Avant la professionnalisation du secteur de l'animation, les titulaires du BP JEPS avaient une certification reconnue, car rare. Aujourd'hui, les diplômés du BP JEPS, plus nombreux, se retrouvent plus massivement sur le marché de l'emploi.
Même si une grande partie des employeurs interrogés se refusent de recruter des BP JEPS LTP pour des postes d'animateurs « purs » (sans responsabilité), les postes de responsables restent moins nombreux sur le marché. Aussi, les titulaires du BP JEPS sans expérience préalable sont donc fréquemment recrutés pour des postes d'animateurs professionnels, sans forcément de responsabilité.

Côté salariés, la « dévalorisation de leur diplôme » s'explique par la **nature des postes qui leur sont proposés** : contrats précaires, salaires peu attractifs, fonction inappropriée par rapport au diplôme.
Même si la réalité des conditions de travail semble connue par la plupart des formés (travail le soir, horaires décalés, heures supplémentaires non payées, investissement personnel important…), il n'en demeure pas moins que ces derniers ne sont plus prêts à accepter tout type de poste.

Des pistes d'amélioration suggérées

➔ Une **refonte générale des niveaux de diplôme** est souvent évoquée, refonte qui permettrait de définir plus concrètement l'adéquation diplôme – fonction occupée.

Les employeurs sondés s'interrogent en effet sur le bon diplôme correspondant au bon poste et par exemple sur l'intérêt du niveau III (DE JEPS, DUT) et le type de poste auquel il doit à présent être affilié.

Faute de visibilité, plusieurs propositions ont été émises :

- Redéfinir auprès des employeurs les niveaux adaptés à chaque fonction. Par exemple, un animateur aura un niveau bac (IV), un directeur aura un niveau bac+2 (III)….
- Créer un niveau intermédiaire entre le BP JEPS et le DE JEPS pour les postes de direction adjointe.
- Constatant la présence sur le marché du travail de jeunes moins investis dans les valeurs prônées par le secteur, créer un diplôme en formation initiale sur la base du CQP ou d'un CAP, pour permettre un 1er pas dans l'animation et un choix réfléchi dans leur parcours de formation.

- Développer la reconnaissance des diplômes universitaires de l'animation au sein des collectivités car ils sembleraient être plus appropriés aux fonctions de direction.
- Faciliter les passerelles entre les diplômes de l'Education nationale et ceux de la Jeunesse& Sport.

➔ **Augmenter la durée de l'alternance**. Les salariés ayant cumulé une expérience préalable et le BAFD (Brevet d'Aptitude aux Fonctions de Directeur) expliquent que le contenu du module de direction leur apporte peu car il semble calqué sur la formation du BAFD. Il peut même être jugé comme étant moins conséquent que le BAFD car la pratique requise est moins importante (14 jours de stage pratique obligatoire uniquement en direction pleine dans la formation BAFD, contrairement au BP JES LTP).

Le **calendrier de l'alternance** est plutôt bien aménagé selon les employeurs et les formés. Néanmoins, **les rencontres avec les professionnels de l'animation** devraient être bien plus fréquentes durant la formation. Se déplacer dans différentes structures montre aux formés la diversité des organisations et méthodes de travail. **Des ateliers pratiques avec simulation** pendant la formation pourraient également être développés.

➔ Que ce soit pour les salariés ou les employeurs, un **complément de formation sur le management d'équipe** pour les responsables d'ACM semble nécessaire. En effet, beaucoup expliquent que le management d'équipe n'est pas une compétence innée. L'apprentissage s'effectue sur le terrain et beaucoup de salariés font face à des difficultés de management (gestion des conflits entre les membres de l'équipe, gestion des conflits entre le responsable et les animateurs, etc…)

➔ Un **problème d'adaptation à la situation** du stagiaire ou de l'employeur est aussi remarqué.

- Pour les salariés : la formation est lourde, demande un **investissement personnel très important,** qu'il soit au niveau du **temps accordé à la formation** lorsqu'ils sont en situation d'emploi (déjà sur le poste), qu'au niveau de l'**investissement financier** (coût de déplacement lié à l'éloignement géographique, coût lié à l'hébergement), ou **moral**. Les formés ayant une vie de famille ont rencontré des difficultés plus importantes que les autres durant la formation. Tous ces éléments représentent un **frein aux salariés souhaitant continuer vers des niveaux supérieurs** (DE JEPS) qui, de ce fait, abandonnent ou reportent ce départ en formation.
  La **prise en compte de ces difficultés pendant la formation** serait appréciable sous forme d'aides au logement et aux déplacements par exemple.

- Pour les employeurs : Le départ en formation des salariés représente un **coût non négligeable** pour la structure. Les **remplacements de poste** ne sont pas pris en charge. C'est le cas également pour les personnes embauchées en emploi d'avenir : la problématique est identique même si cela semble être moins contraignant étant donné que cela fait partie de l'engagement lié à la signature du contrat. Par ailleurs, certaines associations ont rencontré des difficultés suite à des **désengagements financiers** sur des contrats aidés.

Ces départs en formation demandent également aux employeurs une **organisation de la gestion RH**. Les plannings apparaissent parfois complexes à mettre en place, au-delà des absences récurrentes de personnels, notamment lorsque plusieurs professionnels sont en formation simultanément.

- La **durée de la formation est variable** allant de 10 à 24 mois. Selon les employeurs et les salariés interrogés, cette **durée serait optimale entre 18 et 24 mois**. Une formation sur 12 mois ou moins semble trop condensée. Elle ne permettrait pas de bien assimiler les enseignements théoriques pour les appliquer à la pratique. Côté employeurs, une formation s'étalant sur 18 ou 24 mois permet au salarié de jongler entre sa formation et ses fonctions de responsable, cela évite ainsi le remplacement du salarié et limite le coût financier pour la structure.

Sources

CEREQ, « Etude sur le niveau V dans les champs du sport et de l'animation – le BAPAAT », Janvier 2016

DRJSCS – DIRECCTE - RECTORAT, « Résultat enquête réforme des rythmes scolaires », 2014

Aquitaine Cap métiers, « Cahier de l'observatoire les métiers du sport et de l'animation », Décembre 2014

Site emploi du secteur public, « Les métiers de l'animation et de la jeunesse », 2016

Remerciements

Nous remercions vivement les différents acteurs pour leurs contributions aux Comités techniques :

- DRDJSCS
- Conseil régional Nouvelle Aquitaine
- FRANCAS
- CEMEA

Nous remercions également l'ensemble des personnes ayant participé aux entretiens conduits d'Avril à Juin 2016 pour leur disponibilité, leur accueil ainsi que les éléments qu'elles ont pu nous fournir lors de notre entrevue.

Annexes

Guides d'entretien

Trame d'entretien destinée aux SALARIES

(Titulaires du BP JEPS LTP, CQP Animateur périscolaire, UCC DACM)

Présentation des objectifs de l'enquête : Identification de l'impact de la réforme des PEDT dans l'activité des diplômés BPJEPS LTP.

Cet entretien est réalisé dans le cadre d'une étude réalisée pour le compte du ministère chargé de la jeunesse et des sports en lien avec la question de l'adaptation des formations à l'emploi.
Il doit nous aider à mieux connaitre les conditions d'emploi des diplômés BPJEPS LTP dans le but d'adapter au mieux la formation aux postes occupés. Il doit également nous aider à comprendre les parcours des jeunes qui s'engagent dans cette formation, les perspectives d'évolutions professionnelles, les types d'emplois occupés. Le regard que vous portez sur cette formation, sur votre parcours, les difficultés et les points positifs sont également des éléments que nous souhaitons recueillir. Tous ces éléments très concrets doivent servir à construire une meilleure articulation entre emploi et formation pour les jeunes qui s'orientent vers ces métiers.
Pour mener à bien cet entretien, nous allons évoquer avec vous les principaux points suivants :

- Votre formation BPJEPS LTP (parcours, obtention du diplôme)
- Votre situation actuelle et les perspectives que vous envisagez

Caractéristiques d'emploi

➔ **Caractéristiques de la structure employeur**

Société ou structure :
Ville :
Code postal :
Type (association, collectivité territoriale, autres – précisez) :

➔ **Caractéristiques du salarié**

Intitulé de votre poste occupé en 2015 :
Date d'entrée dans la structure :
Sexe :
Age :
Plus haut diplôme obtenu :
Cursus scolaires et professionnel :
Rémunération mensuelle brute :

Parcours de formation du salarié

Pouvez-vous nous raconter vos parcours de vie et professionnel depuis la sortie de l'école jusqu'à l'obtention de votre BP JEPS LTP ?

Questions de relance :

- Pour quelles raisons avez-vous arrêté l'école (volontaire, contraintes financières, échec….)
- Qu'est ce qui a motivé votre choix d'orientation vers le BP JEPS LTP : En avez-vous parlé avec des professionnels de l'orientation ? Avec votre entourage ? Comment est née cette décision d'orientation ?
- Quand avez-vous pensé à faire de l'animation ?
- Avez-vous rencontré des difficultés lors de votre parcours de formation ?
- Aviez-vous déjà une expérience dans l'animation avant de vous diriger vers la formation BP JEPS LTP (bénévolat, emploi étudiant/d'été par exemple) ?
- Est-ce que ces expériences ont influencé vos choix d'orientation ?
- Avez-vous bénéficié d'une aide au financement de votre formation ? Laquelle ?

Contexte de travail et recrutement

➔ **Pouvez-vous nous décrire votre cadre de travail ?**

(votre structure, l'équipe avec laquelle vous travaillez, vos collègues, les différents poste, description de votre poste et ceux des collègues, organisation du travail de manière générale)

Questions de relance :

- Comment avez-vous trouvé votre emploi actuel ? (candidature spontanée, relations, petites annonces, organismes de formation….)
- Typologie de l'emploi : Quel est votre statut (contrat : CDI, CDD, intérimaire, emploi aidé…), Quel est votre poste (intitulé d'emploi figurant sur le contrat de travail/ intitulé réel) ? Travaillez-vous à temps plein, temps partiel ? Nombre d'heures annuel
- Qu'est ce qui selon vous, vous a aidé à obtenir cet emploi ? (votre formation BP JEPS LTP, une autre formation, votre expérience, votre réseau,…)

L'emploi et son contenu

➔ **Pouvez-vous me décrire vos activités habituelles, inhabituelles (dans le cadre de vos attributions habituelles) ?**
(Principales tâches effectuées, fonctions principales, compétences développées)

Questions de relance :

- Pouvez-vous me décrire les tâches qui vous sont confiées :
  - en responsabilité :
  - en autonomie :
  - avec une responsabilité limitée :
  - en assistance :

- Concernant votre emploi actuel : Quelque chose vous a-t-il surpris au début ? Vous attendiez-vous à ce travail ? Quel type de poste pensiez-vous trouver ? Pensez-vous faire ce métier longtemps ? Peut-on vivre de ce métier selon vous ?
- Si vous avez été embauché avant 2012, la réforme des rythmes scolaires a-t-elle modifié le contenu de votre poste ? A quel niveau ?

Les autres expériences professionnelles

➔ **Pouvez-vous me décrire vos autres expériences professionnelles ?**

Questions de relance :

- Exercez-vous un autre emploi par ailleurs ? Dans quel domaine ?
- Pouvez-vous me décrire les différentes expériences professionnelles que vous avez eues avant ce poste ?
- Est-ce que vous considérez que les emplois que vous occupez sont de plus en plus élevés ? (parcours vécu comme ascendant)
- La mobilité professionnelle (géographique ou de structure) est-elle, selon vous, un des moyens nécessaires pour progresser dans sa carrière ? Est-il le seul ?

Votre évolution dans la structure

➔ **Pouvez-vous me décrire votre évolution professionnelle au sein de votre structure ?**

Questions de relance :

- Votre poste a-t-il évolué depuis votre affectation? (contenu d'activités, tâches demandées…)
- Pourquoi selon vous ?
- Avez-vous changé de poste depuis votre recrutement ? Comment ?
- Y a-t-il des éléments clairement identifiés que votre employeur vous a indiqués comme obstacle à une progression ? Si oui lesquels ?

➔ **Avez-vous des projets de formation ? Si oui dans quel domaine et pourquoi ?**

Questions de relance :

- Avez-vous un projet professionnel plus précis ? Est-il né grâce à votre emploi actuel, à vos différentes expériences ?
- Pensez-vous reprendre des études ou une formation, vous engager dans un parcours de validation des acquis de l'expérience ? Si oui, pourquoi ?

Avis sur l'adéquation formation - emploi

➔ **Comment jugez-vous votre formation par rapport aux tâches qui vous sont confiées ?**

Questions de relance :

- Est-ce que vous arrivez à valoriser des compétences acquises dans votre formation ? Avez-vous plutôt le sentiment que ce sont vos expériences personnelles et professionnelles qui vous servent ?
- Eprouvez-vous des difficultés dans votre emploi ?
- Pensez-vous que la formation BP JEPS LTP pourrait être améliorée par rapport à ces difficultés ?
- Est-ce que l'emploi que vous occupez correspond aujourd'hui à ce que vous vouliez faire ?
- Comment jugez-vous votre situation actuelle ?

➔ **Avec le recul aujourd'hui, comment jugez-vous les idées que vous vous faisiez du poste que vous pourriez occuper après l'obtention de votre BP JEPS LTP ? De vos possibilités d'évolutions professionnelles ?** (naïves, fausses, exactes…)

Trame d'entretien destinée aux EMPLOYEURS (recruteurs)

Présentation des objectifs de l'enquête : Identification de l'impact de la réforme des PEDT dans l'activité des diplômés BPJEPS LTP.

Cet entretien s'inscrit dans le cadre d'une étude plus générale sur le potentiel d'emplois au niveau IV dans le champ du sport et de l'animation. Le travail est réalisé à la demande du ministère chargé de la Jeunesse et des Sports.
L'objectif de cette étude est de comprendre comment se positionne ce diplôme sur le marché du travail et quelle est la perception des employeurs concernés au regard de la formation, de l'évolution des besoins dans le secteur et du contexte de la réforme des rythmes scolaires qui impacte le secteur du sport et de l'animation.
Il est également prévu de réaliser des interviews de salariés titulaires de ce diplôme afin d'observer la réalité des tâches effectuées au regard de la formation suivie. Cette approche auprès des salariés doit permettre d'observer les parcours professionnels et les évolutions de carrière de ces jeunes.

Dans cet entretien nous aborderons différents points concernant principalement :

- La structure et son personnel
- Les besoins et pratiques de recrutement
- La typologie de postes proposés aux titulaires du BP JEPS LTP
- La relation emploi-formation

Caractéristique de la structure

➔ **Quelle est votre structure ?**

Société ou structure :
Ville :
Code postal :
Type (association, collectivité territoriale, administration ou organisme public d'Etat, hôpital public, entreprise privée, groupement d'employeur, autre – précisez) :
Secteur d'activité :
Périmètre d'intervention :
Modifications ou transformations récentes de la structure (précisez) :

➔ **Quel est l'effectif de votre structure au 31/12/2015 ?**

Nombre de salariés :
Nombre d'intervenants :
Nombre de bénévoles :
Caractéristiques des salariés (moyenne d'âge, ancienneté, type de contrats)

➔ **Comment se présente l'organigramme de votre structure ? Qui fait quoi ? Quels sont les postes existants et missions de l'équipe ?**

➔ **Quelle place ont les salariés titulaires de BPJEPS dans l'organisation de la structure ?**

Questions de relance :

- Postes sur lesquels ils ont été recrutés avec intitulé des postes, âge, ancienneté sur le poste, nature de l'emploi (temps plein ou partiel), type de contrat de travail, niveau de formation initiale, expérience au moment de l'embauche, retour en formation continue, mobilité interne…

Besoins et pratiques de recrutement

➔ **Quels sont vos besoins en recrutement globaux ? Plus spécifiques aux titulaires du BP JEPS LTP ?**

Questions de relance :

- Avez-vous une visibilité à CT, MT, LT ?
- Quel est l'impact de la réforme des rythmes scolaires sur vos besoins en recrutement ? Sur quels postes ? Quels types de contrats proposez-vous ?
- Dépendez-vous de critères sous contraintes financières dans vos recrutements (ex : recherche de contrats aidés pour pouvoir recruter) ?

➔ **Quels sont les profils recherchés ?**

Questions de relance :

- Quels sont vos critères de choix (compétences, savoir-être, spécialité de diplôme…) ? Avez-vous un profil type ?
- Pourquoi choisir un LTP par rapport à une autre certification (ex : CQP animateur périscolaire ou BAFD ou BP JEPS APT avec UCC directeur de centre) ?
- Existe-t-il une concurrence entre ces différentes certifications?
- Qui y a-t-il de plus important pour vous dans le recrutement des postes sur lesquels sont positionnées les profils LTP (type de formation, niveau de diplôme, expérience, recommandation, savoir-être…)
- Le diplôme a-t-il vraiment son importance dans vos recrutements ?
- En parallèle, quelle importance donnez-vous à l'expérience professionnelle ?
- Est-elle plus importante que le diplôme ?
- Etre débutant (ou jeune diplômé) constitue-t-il un frein à l'embauche ?
- La réforme des rythmes scolaires a-t-elle modifié vos critères de sélection des candidats (priorité au diplôme, à l'expérience professionnelle, types de contrats proposés, compétences demandées,…) ?

➔ **Quels modes de recrutement sont utilisés pour ces profils LTP ?**

Déjà en poste avant l'obtention du BPJEP LTP, centre de formation, intérim, Pôle emploi, réseaux, annonces, relations, candidatures spontanées, autres – précisez

Questions de relance :

- Sont-ils les mêmes que pour les autres profils recrutés dans votre structure ?
- Si non, pourquoi et en quoi diffèrent-ils (quelle est la démarche de recrutement des LTP vs autres diplômés/certifiés) ?
- Quels sont les modes de recrutement les plus efficaces selon vous et pourquoi ?
- Avez-vous modifié votre manière de recruter ces dernières années ?
- Si oui, pourquoi (évolutions des besoins, pratiques nouvelles, évolution de la réglementation…) ?

➔ **Quelles sont vos difficultés de recrutement sur ces profils LTP ?**

Questions de relance :

- Sont-elles systématiques ou ponctuelles ?
- Quelles sont, à votre avis, les raisons de ces difficultés de recrutement ? (manque de candidat, pas ou peu de candidatures adaptées au profil du poste, manque de motivation ou de fiabilité des candidats, déficit d'image du secteur, déficit d'image de l'entreprise, déficit d'image du métier, difficulté à diffuser l'offre d'emploi, localisation de l'entreprise en milieu rural, manque d'attractivité du territoire, manque d'infrastructures -transport, hébergement, restauration…-, problème de l'emploi du conjoint quand il s'agit d'une mobilité géographique, conditions de travail difficiles, précarité des contrats -CDD, intérim…-, niveau de salaire trop bas, autre – précisez)
- Quelles solutions éventuelles de contournement de ces difficultés avez-vous mis en œuvre (formation des candidats venant de l'extérieur, formation de salariés déjà présents dans l'entreprise, report de l'embauche, recours à l'intérim, sous-traitance d'une partie de l'activité, recours au groupement d'employeur pour un partage des compétences, autre -veuillez préciser)

➔ **Quelle est la perception par les employeurs du BP JEPS LTP en comparaison avec d'autres diplômes et certifications ?**

Questions de relance :

- Au regard de vos besoins, avez-vous observé des évolutions concernant les sortants de BP JEPS LTP, avez-vous noté des changements dans leur formation, leur profil, leur compétences au fil du temps ?
- En quoi l'apparition de nouvelles qualifications (CQP par exemple) a fait évoluer de profil recherché par rapport à vos besoins de compétences ?
- Selon vous, aujourd'hui, pour l'embauche sur ces postes, les diplômés BP JEPS LTP entrent-ils en concurrence avec d'autres niveaux de formation (BAFD, CQP, BP JEPS APT et UCC ACM, autres formations, précisez…) ?
- Si oui, qu'est-ce que les BP JEPS LTP ont de plus par rapport aux autres certifications ?
- Pour un même poste remarquez-vous des différences dans la manière de travailler selon le profil de la personne recrutée ? C'est-à-dire selon :

  Le type de certification (CQP, BAPAAT, BPJEPS, autres….)
  Le niveau de diplôme, spécialité,
  La voie de formation,
  Diplômés ou non,
  Expérience à l'embauche ?

- Si oui, quelles différences ? Quant au :

  Savoir-faire ?
  Capacité d'adaptation, avec une formation interne ou sans ?
  Degré d'autonomie ?
  Efficacité?
  Potentiel d'évolution (poste, responsabilités, classification) ?

Typologie de postes proposés aux titulaires du BP JEPS LTP

➔ **Quelles sont les missions et tâches confiées aux titulaires du BP JEPS LTP ?**

Questions de relance :

- Ces tâches sont-elles plutôt spécialisées ou polyvalentes ?
- Avec quelle autonomie assument-ils ces tâches ?
- Le titulaire du BPJEPS LTP nécessite-t-il un encadrement spécifique ?
- Quand intervenez-vous ? Quand contrôlez-vous ?
- Faut-il compléter la formation pour le rendre opérationnel ? Si oui, dans quels domaines et de quelles manières ?
- Par rapport aux missions des membres de votre équipe y a-t-il une interdépendance entre les emplois occupés par les BPJEPS LTP et les autres ?

➔ **La rémunération**

Questions de relance :

- Quelle est la rémunération d'un BPJEPS LTP ? (recueillir le temps de travail).
- Quels sont les critères pris en compte pour le niveau de rémunération ? Le niveau de diplôme ? La formation continue (CQP, etc.), l'expérience ?
- Relevez-vous d'une convention collective de branche ? Si oui, laquelle ? Avez-vous une grille de classification propre à la structure ? Utilisez-vous les seuils d'accès de la convention collective pour les diplômés ?
- S'il y a une grille de classification propre à l'entreprise :

  Est-elle en décalage avec la grille de classification de branche ? Dans quel but ? (ex. pour positionner provisoirement les débutants à un niveau inférieur) ?
  Comporte-t-elle une grille salariale ?

➔ **L'évolution de carrière**

Questions de relance :

- Pour les débutants : existe-t-il une progression automatique (« aménagement du début de carrière») ?
- Est-ce que la formation (y compris VAE) peut accélérer l'évolution de carrière ?
- Par la suite : quelles modalités d'avancement ? 1) dans la grille 2) salarial

La relation formation-emploi

➔ **Estimez-vous que la formation BPJEPS LTP soit adaptée à vos besoins ?**

Précisez pourquoi ?
Quels sont les points forts et faibles de la formation ?

➔ **Pensez-vous que ce diplôme correspond aux emplois occupés ?**

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

Toutes les ressources pour choisir le bon cap

0800 940 166
Service & appel gratuits

Centrale de réservation
05 57 81 58 71
ou www.aquitaine-cap-metiers.fr

- La **plate-forme téléphonique** régionale d'information sur la formation pour tous les Aquitains.
- Les **Expositions de découverte des Métiers**, les **Coups de projecteur,** les **Zooms sur les Métiers.**
- Des espaces de « ressources » pour le grand public pour s'informer sur la formation, les métiers, la création d'entreprise : les **Espaces Métiers Aquitaine**
- Des **ressources documentaires** et une **bibliothèque numérique « Caplibris » réservées aux professionnels** de la formation, de l'éducation et de l'orientation.
- **Cap Métiers Formation** : programme de professionnalisation pour les acteurs de la formation, de l'orientation et de l'emploi.
- L'**Observatoire régional de l'emploi-formation** (OREF).
- Un **portail web** dédié à l'information sur la formation, l'éducation, l'orientation et les métiers en Aquitaine.

AQUITAINE Cap Métiers

Association régionale pour la formation, l'orientation et l'emploi

Aquitaine Cap Métiers
Centre Régional Vincent Merle
102 avenue de Canéjan - 33600 Pessac
Tél. : 05 57 81 45 65
contact@aquitaine-cap-metiers.fr

Retrouvez l'ensemble de nos études et statistiques sur :
www.aquitaine-cap-metiers.fr
Rubrique Les outils pour les professionnels / Etudes et statistiques

RÉGION Nouvelle-Aquitaine
Liberté • Égalité • Fraternité RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
l'Europe s'engage en Nouvelle-Aquitaine
UNION EUROPÉENNE
Ce projet est co-financé par l'Union Européenne

Aquitaine Cap Métiers - Pessac - n° Siren : 509253357 - crédits photos : ©Fotolia - IPNS/Ne pas jeter sur la voie publique