



CONTRAT RÉGIONAL DE FILIÈRE

**Métiers du Sport, de l'Animation,
des Loisirs et du Lien social**

2024 - 2028

Conclu entre :

- La **Région Nouvelle-Aquitaine**, représentée par son président,
- **L'État**, représenté par le préfet de Région,
- Les **Académies de Bordeaux, Limoges, Poitiers** représentées par la rectrice de la Région Académique
- **France Travail**, représenté par son directeur régional,

Et d'autre part :

- La Commission Paritaire Nationale Emploi et Formation (**CPNEF**) **du Sport**, représentée par son/sa président.e et son/sa vice-président.e
- La Commission Paritaire Nationale Emploi et Formation des métiers de l'Éducation, de la Culture, des Loisirs et de l'Animation agissant pour l'utilité sociale et environnementale au service des Territoires (**CPNEF ECLAT**), représentée par son/sa président.e et son/sa vice-président.e
- La Commission Paritaire Nationale Emploi et Formation de la branche des Acteurs du lien social et familial (**CPNEF ALISFA**), représentée par son président et sa vice-présidente
- La Commission Paritaire Nationale Emploi et Formation Habitat et Logements accompagnés (**CPNEF HLA**) représentée par son/sa président.e et son/sa vice-présidente

Sont par ailleurs associés à la démarche :

- **AFDAS** - Opérateur de Compétences (OPCO)
- L'Agence Régionale pour l'Amélioration des Conditions de Travail (**ARACT**)
- L'Association de Gestion du Fonds pour l'Insertion Professionnelle des Personnes Handicapées (**AGEFIPH**)
- **Cap Métiers** Nouvelle-Aquitaine,
- Le Centre National de la Fonction Publique Territoriale (**CNFPT**), délégation régionale Nouvelle-Aquitaine
- Le Comité Régional des Associations de Jeunesse et d'Éducation Populaire (**CRAJEP**) Nouvelle-Aquitaine
- Le Comité Régional Olympique et Sportif (**CROS**) de Nouvelle-Aquitaine
- Profession Sport Loisirs (**PSL**) Nouvelle-Aquitaine
- **Uniformation** - Opérateur de Compétences (OPCO) de la cohésion sociale

Table des matières

AVANT PROPOS	4
ÉLÉMENTS DE CONTEXTE	5
1 DISPOSITIONS GÉNÉRALES	8
1.1 Article 1 – Objet et déclinaisons générales	8
1.2 Article 2 – Champ d’application	8
1.3 Article 3 – Durée, validité et modifications	9
2 PRIORITÉS	10
2.1 Article 4 – OBSERVATION VEILLE PROSPECTIVE	10
<i>Observer et anticiper les transitions</i>	10
2.2 Article 5 – ATTRACTIVITÉ	11
<i>Promouvoir la filière, ses métiers et les formations y conduisant, orienter tout au long de la vie</i>	11
2.3 Article 6 – PARCOURS et COMPÉTENCES	12
<i>Développer la formation professionnelle initiale et continue, insérer durablement</i>	12
2.4 Article 7 - EMPLOI et RECRUTEMENT	13
<i>Fidéliser, recruter, accompagner</i>	13
3 PILOTAGE ET MISE EN ŒUVRE	15
3.1 Article 8 – Instances décisionnelles et opérationnelles	15
3.2 Article 9 – Déclinaisons opérationnelle et technique	16
4. LISTE DES ABRÉVIATIONS	17

AVANT PROPOS

En synergie avec les politiques régionales en matière de développement économique et des territoires traduites dans les schémas régionaux (Schéma Régional de Développement Économique, d'Innovation et d'Internationalisation - SRDEII, Schéma Régional d'Aménagement, de Développement Durable et d'Égalité des Territoires - SRADDET), le Contrat de Plan Régional de Développement des Formations et de l'Orientation Professionnelle (CPRDFOP) structure le dialogue entre État, Région, Partenaires Sociaux et détermine les actions concrètes en faveur d'un développement adapté des formations et de l'orientation professionnelles.

Les contrats régionaux de filière (CRF) constituent une déclinaison opérationnelle et sectorielle du CPRDFOP qui vise les objectifs suivants :

- Permettre des choix professionnels éclairés, émancipateurs et durables,
- Préparer les compétences aux emplois d'aujourd'hui et aux enjeux de demain,
- Sécuriser et fluidifier les parcours professionnels.

Véritable espace de concertation, de production d'idées, de mutualisation et d'engagements de chacun des partenaires, les CRF ont toute leur place aujourd'hui et encore plus demain dans notre société qui fait face à de nombreux enjeux :

- Des transitions (sociétale, énergétique, numérique, environnementale...) qui transforment profondément notre manière de produire, de consommer et qui ont des impacts majeurs sur les compétences des actifs et sur les métiers,
- L'égalité Femmes-Hommes,
- La Qualité de Vie et des Conditions de Travail (QVCT), qui s'est révélée être un facteur discriminant en termes d'attractivité des entreprises,
- L'inclusion dans les entreprises des personnes en situation d'exclusion ou éloignées du marché du travail (illettrisme, personnes en situation de handicap, seniors...),
- La prise en compte de la diversité et de la spécificité des territoires.

L'ensemble des préoccupations citées dans cet avant-propos constitueront les fils rouges des priorités de cette contractualisation

L'enjeu d'inclusion dans les entreprises des personnes exclues ou éloignées du marché du travail, dont plus particulièrement les publics en situation de handicap et d'illettrisme, s'inscrit dans une cohérence globale des politiques portées par la Région Nouvelle-Aquitaine. En la matière, la lutte contre l'illettrisme et l'accès à la formation des personnes en situation de handicap relèvent d'une politique volontariste forte engagée depuis de nombreuses années afin de favoriser l'accès à la formation, à la qualification et à l'emploi, des publics fragilisés. Cette volonté se traduit dans le Programme Régional pour l'Accès à la Formation et à la Qualification des Personnes Handicapées (PRAFQPH) ainsi que dans la stratégie illettrisme.

ÉLÉMENTS DE CONTEXTE

Un secteur dynamique en forte croissance d'emplois depuis de nombreuses années.

Selon le dernier recensement de l'Insee, plus de 32 000 personnes occupent un emploi relevant des métiers du sport, de l'animation et des loisirs en Nouvelle-Aquitaine, soit 1,5 % des professionnels néo-aquitains.

La progression de l'emploi a été de 2,9 % par an en moyenne entre 2014 et 2020 (contre 0,6 % pour l'ensemble de l'économie).

Plus de la moitié des emplois se concentrent dans trois départements du littoral : Gironde, Pyrénées-Atlantiques, Charente-Maritime. Ceci est à mettre en lien avec la saisonnalité des métiers.

Plus de 11 000 projets de recrutement sont envisagés par les employeurs en 2024, soit un niveau supérieur à celui observé avant la crise sanitaire, dont une majorité concernent les métiers de l'animation (66 %), selon l'enquête BMO de France Travail.

Plus des 3/5èmes de ces recrutements sont jugés difficile par les employeurs.

Diverses raisons expliquent ces difficultés : typologie des contrats, horaires décalés, rémunération, manque de candidats, turn-over, engagement demandé, manque d'attractivité (animateurs)...

Les animateurs, moniteurs éducateurs sportifs et surveillants sauveteurs aquatiques sont les métiers les plus recherchés et pour lesquels des difficultés à recruter sont identifiées. Il en est de même des postes de direction.

Les projets de recrutement à long terme visent le remplacement des départs, notamment liés aux mobilités professionnelles (turn-over).

Par ailleurs, l'outil PROJections des Emplois et des Métiers (Proj'EM) de Cap Métiers estime les besoins en recrutement chaque année jusqu'en 2027, à 1 200 pour les animateurs, à 950 pour les éducateurs sportifs et à 280 pour les directeurs et cadres en Nouvelle-Aquitaine. 9 % de ces recrutements correspondraient à des créations nettes de postes.

Cependant, le contexte économique peut freiner cette dynamique.

Des professionnels jeunes et qualifiés connaissant des conditions particulières d'emploi.

Près d'un tiers des actifs possède un niveau Bac, et plus (contre 22 % et 24 % tous métiers).

Un tiers des actifs est âgé de 45 ans et plus (46 % tous métiers).

En outre, les femmes occupent 72 % des postes de l'animation et 35 % de ceux du sport (contre 49 % tous métiers confondus).

La part du temps partiel est plus élevée que la moyenne régionale. En effet, 4 femmes sur 10 et 1 homme sur 4 travaillent à temps partiel (respectivement 25 % et 8 % tous métiers confondus). De ce fait, ces métiers sont caractérisés par le multi-emploi.

Les professionnels peuvent exercer avec des horaires de travail atypiques (fin de journée, weekend et vacances scolaires), induisant un temps de travail fractionné.

Les emplois en CDI sont également moins nombreux : 45 % dans le sport, 69 % dans l'animation (71 % tous métiers confondus).

En revanche, les fonctions d'encadrement et les fonctions administratives comptent une part plus importante de contrats permanents.

Par ailleurs, les professionnels du sport ont une carrière professionnelle courte mais ont malgré tout la possibilité d'exercer un autre métier dans le secteur du sport.

Une place importante du secteur associatif et du secteur public.

Les **métiers de l'animation** sont principalement exercés dans les secteurs de **l'administration publique**, les **associations** et **l'action sociale sans hébergement**. Quant aux **métiers du sport**, ils se retrouvent dans **l'administration publique** mais également dans les **clubs de sport** et **l'enseignement de disciplines sportives et d'activités de loisirs**.

Le secteur du sport, de l'animation, des loisirs et du lien social compte de nombreux établissements sans salarié. Cette spécificité se retrouve notamment dans les activités de sport et de loisirs.

Les établissements employeurs sont dans leur très grande majorité des entités à faible effectif salarié.

De forts enjeux en matière de formation professionnelle.

De nombreuses formations sont proposées en Nouvelle-Aquitaine pour exercer un métier du sport, de l'animation ou des loisirs. Elles relèvent de plusieurs certificateurs pour différents niveaux de formation.

En 2021, plus de 2 000 personnes ont obtenu une certification menant aux métiers du sport-animation-loisirs, principalement de niveau 4.

Les 2 200 contrats de travail en alternance signés en 2022 dans une entreprise du secteur sport-animation-loisirs (quelle que soit la formation préparée) représentent 3 % des contrats signés en Nouvelle-Aquitaine. Ils concernent à 96 % les contrats d'apprentissage. Ce nombre a connu une forte progression ces dernières années, accompagnée notamment par la montée en charge progressive sur le territoire du nouveau Groupement d'Employeurs pour l'Insertion et la Qualification (GEIQ) Sport/Animation.

Un secteur confronté à de véritables mutations

Après avoir été fortement impactée par la crise sanitaire, la filière a retrouvé un niveau d'activité au moins équivalent à celui de 2019, cependant :

- L'évolution rapide de notre société a des répercussions sur de nombreux aspects de la vie professionnelle et sociale. Tout d'abord, on constate une **difficulté croissante à attirer de nouveaux professionnels** dans presque tous les métiers. Les jeunes générations ont des attentes différentes en matière de travail, cherchant davantage de flexibilité, de sens et d'équilibre entre vie professionnelle et personnelle. Cette tendance met en lumière la nécessité pour les entreprises et les organisations de repenser leurs stratégies de recrutement et de fidélisation.

- De plus, la **crise du bénévolat** s'accroît, ce qui pèse sur la capacité des associations à renouveler leurs équipes dirigeantes. Les bénévoles, qui jouent un rôle essentiel dans de nombreuses organisations, sont de moins en moins nombreux. Les raisons sont multiples : manque de temps, engagement dans d'autres activités, ou simplement une évolution des priorités personnelles. Pourtant, ces bénévoles sont souvent les piliers de la vie associative, et leur absence peut entraîner des conséquences importantes.

- Enfin, **l'évolution des pratiques et des besoins des publics** est un défi majeur pour de nombreuses entreprises associatives et institutions. Avec l'avènement des nouvelles technologies, les attentes des consommateurs et des utilisateurs changent rapidement. Les structures employeuses doivent s'adapter en proposant des produits et services innovants, en améliorant leur communication et en répondant aux besoins spécifiques de leurs usagers. Cette adaptation constante est essentielle pour rester compétitif et pertinent dans un monde en perpétuelle mutation.

La crise énergétique entraîne un renchérissement des coûts de fonctionnement, cela est particulièrement sensible lorsque la structure assure la gestion d'équipements et de locaux ou le transport de publics (équipes sportives par exemple).

L'exercice de la fonction employeur est de plus en plus exigeant.

L'évolution des politiques publiques (baisse de l'emploi aidé, restrictions budgétaires, montée des attentes et des exigences vis-à-vis des acteurs associatifs, ...) impacte fortement le secteur.

Les exigences en compétences et en connaissances sont de plus en plus prégnantes envers ceux qui exercent, en tout ou partie, les responsabilités de la gestion des ressources humaines au sein de leurs structures.

Les réponses à ce besoin de « montée en compétence » sont d'autant plus difficiles à élaborer que les structures employeuses sont de petites tailles, souvent gouvernées par des bénévoles.

Les actions et dispositions qui viseraient à renforcer les compétences Ressources Humaines (RH) des dirigeants des structures employeuses du champ, notamment celles de petite taille, et à les mettre en réseau et en démarche de collaboration apparaissent donc comme prioritaires.

Sources :

- Cap Métiers / Observatoire Régional Emploi-Formation (OREF) <https://www.cap-metiers.pro/OREF/Metiers/433/Sante-social-animation-culturelle-sport> et <https://www.cap-metiers.pro/pages/573/Contrat-regional-filiere-Metiers-sport-animation-des-loisirs-lien-social.aspx>
- Cap Métiers Nouvelle-Aquitaine-Proj'EM
- Cap Métiers Nouvelle-Aquitaine - Rafael, Base de données de l'offre de formation
- Enquête BMO 2024 France Travail Nouvelle Aquitaine <https://statistiques.francetravail.org/bmo>
- Baromètre « Emploi formation compétences » 2022, UNIFORMATION, juin 2023. <https://www.uniformation.fr/entreprise/services-et-conseils/barometre-emploi-formation>
- Diagnostic secteur du sport, avril 2022 https://www.cosmos-sports.fr/sites/cosmos/files/document/2022/09/diagnostic_action_sport_rapport_final.pdf
- Enquête COSMOS, sobriété énergétique des structures sportives, octobre 2022. <https://www.cosmos-sports.fr/actualites/enquete-cosmos-sobriete-energetique-organisations-sportives-5558>
- Enquête Héxopée, sur les difficultés de recrutements dans l'Éducation Populaire, novembre 2022. <https://www.ligue95.com/wp-content/uploads/2022/11/Enquete2022-Hexopee-Fonjep.pdf>
- La France associative en mouvement, octobre 2022. <https://www.associations.gouv.fr/la-france-associative-en-mouvement-2022.html>
- Cartographie prospective des métiers et compétences dans le secteur du sport – CPNEF Sport - COSMOS – AFDAS, septembre 2021. <https://images.afdas.com/observatoires/etude-afdas-carto-sport.pdf>
- Les métiers en tension et les besoins dans l'Éducation Populaire. Enquête Fonjep / Syndicat Hexopée, octobre 2021. https://proapn.org/IMG/pdf/enquete_-_education_populaire_et_difficultes_de_recrutement.pdf
- Les métiers en tension, panorama thématique, branche ALISFA http://www.cpnf.com/images/stories/maquette/observatoire/notes-cadrage/Panorama/Panorama_2021.pdf
- Insee - Recensement de la population 2020
- Dares-France Travail - Métiers en tensions
- Ministère de la Jeunesse, de l'engagement et des sports
- Ministère de l'Éducation nationale
- Ministère de l'Agriculture

1 DISPOSITIONS GÉNÉRALES

1.1 Article 1 – Objet et déclinaisons générales

La Région Nouvelle-Aquitaine, l'État et les représentants des branches professionnelles s'engagent dans l'élaboration et la mise en place de ce CRF consacré aux métiers du sport, de l'animation, des loisirs et du lien social.

Les CRF ont pour but de poser un cadre de concertation entre les pouvoirs publics et les représentants professionnels des filières. Ils doivent permettre aux acteurs régionaux de poursuivre leur dialogue et de renforcer leur complémentarité pour un développement efficace, dans leur champ d'application, des formations professionnelles et de l'orientation.

Le présent CRF vise à engager les signataires autour des quatre priorités suivantes :

- **OBSERVATION VEILLE PROSPECTIVE**, observer et anticiper les transitions.
- **ATTRACTIVITÉ**, promouvoir la filière et ses métiers, orienter tout au long de la vie.
- **PARCOURS et COMPETENCES**, développer la formation professionnelle initiale et continue, insérer durablement.
- **EMPLOI et RECRUTEMENT**, fidéliser, recruter, accompagner.

La contractualisation entre les signataires porte sur un certain nombre d'objectifs prioritaires partagés, définis en fonction notamment des réalités économiques constatées dans le champ d'application et déclinés en engagements attendus à son échéance.

Les signataires s'engagent dans la coanimation, la réalisation des préconisations formulées et co-élaborées au sein du présent cadre contractuel et concernant les dispositifs orientation, formation et emploi qu'ils mettent en œuvre ainsi que dans la réalisation du plan d'actions.

Les organisations et réseaux professionnels signataires s'engagent à informer leurs organisations syndicales représentatives de branche respectives de l'existence du présent CRF et de l'avancée des travaux et actions entreprises dans le cadre de celui-ci.

Les moyens consacrés à la déclinaison opérationnelle du CRF seront définis contractuellement entre les parties signataires.

1.2 Article 2 – Champ d'application

Le territoire d'application du présent CRF est celui de la région Nouvelle-Aquitaine. Dans le souci de croisement des enjeux régionaux et territoriaux, des approches territorialisées pourront être développées et des déclinaisons opérationnelles territoriales pourront être mises en œuvre.

De même, des enjeux définis en transversalité avec des secteurs d'activité et/ou des familles de métiers connexes au champ d'application pourront être pris en considération.

1.2.1 Article 2.1 – Le champ économique

Le champ des activités économiques couvertes par le présent CRF est celui des branches professionnelles suivantes : Sport, ÉCLAT, ALISFA et HLA.

1.2.2 Article 2.2 – Le périmètre des métiers couverts

Le présent CRF concerne principalement les métiers de moniteur et d'éducateur sportifs, d'animateur socioculturel et de loisirs, de directeur de centre et de cadre de l'intervention socio-éducative, présents au sein des quatre branches signataires.

1.2.3 Article 2.3 – Les voies de formation et de certification

Puisqu'un de ses enjeux majeurs est de contribuer à un développement cohérent de l'offre, le présent CRF vise l'ensemble des voies de formation et des modalités de certification relevant :

- de la formation professionnelle initiale par voie scolaire et supérieure ;
- de la formation professionnelle initiale et continue en alternance (apprentissage et professionnalisation);
- de la formation professionnelle continue des demandeurs d'emploi ;
- de la formation professionnelle continue des salariés.

Est également concernée la formation des dirigeantes et des dirigeants dans l'exercice de la fonction employeur.

1.3 Article 3 – Durée, validité et modifications

Le présent CRF prend effet à compter de sa signature par les parties et prend fin au 31 décembre 2028.

Le présent CRF pourra être modifié et/ou complété, après décision du comité de pilotage, par voie d'avenants, en particulier en cas d'évolution des dispositions législatives et réglementaires relatives aux dispositifs traités au sein de ce CRF.

Les modifications peuvent concerner le champ d'application, la liste des signataires et les objectifs partagés.

Le présent CRF peut par ailleurs être dénoncé par lettre recommandée avec accusé de réception six mois au moins avant la date anniversaire de la signature, à la demande de l'une des parties.

De nouvelles modalités seront alors recherchées pour définir les moyens permettant d'achever les actions en cours.

2 PRIORITÉS

Les partenaires ont défini quatre priorités au sein du CRF qu'ils ont déclinées en objectifs opérationnels ainsi qu'en engagements.

2.1 Article 4 – OBSERVATION VEILLE PROSPECTIVE

Observer et anticiper les transitions

2.1.1 Enjeux

La filière connaît des évolutions qui affectent les structures employeuses ainsi que les métiers exercés.

Ces évolutions sont étudiées en particulier par les branches professionnelles au travers de leurs observatoires respectifs.

Les données quantitatives et qualitatives ainsi que les analyses nationales produites - souvent déclinées en région - sont nombreuses, cependant elles sont insuffisamment partagées entre les branches professionnelles et avec les pouvoirs publics.

Les données emploi formation doivent être rendues plus lisibles sur l'ensemble du territoire pour l'ensemble des acteurs de la filière, afin de mieux définir les stratégies orientation, formation et emploi.

2.1.2 Objectifs

- **Objectif 1** - Assurer une veille partagée (pouvoirs publics, branches,...) sur l'évolution de la filière.
- **Objectif 2** - Mutualiser les études et enquêtes sur l'évolution des métiers, de l'emploi et sur les transitions en cours. Poursuivre la consolidation de ces données.

2.1.3 Engagements

- ➔ Créer et faire vivre un espace interbranche de concertation sur l'évolution des métiers et de la filière, en lien avec les autres partenaires.
- ➔ Poursuivre le suivi des métiers stratégiques avec les outils en ligne de Cap Métiers (Octopilot notamment) : éducateur sportif, animateur, directeur de structure. Prendre en compte également les surveillants sauveteurs aquatiques et les surveillants de baignade, pour lesquels une forte demande chaque année est enregistrée.
- ➔ Etudier la mixité des métiers et son évolution.
- ➔ Étudier les mutations que connaît la filière, en s'appuyant sur les enquêtes disponibles ou en cours.
- ➔ Explorer les impacts de l'intelligence artificielle (IA) sur les activités et les métiers (questions techniques et éthiques).
- ➔ Explorer les impacts de la transition climatique sur les activités et les métiers.
- ➔ Étudier l'évolution du rapport au travail et son impact sur les activités, les métiers et les valeurs portées par les acteurs de la filière.

- ➔ Observer l'insertion des sortants des formations professionnelles qualifiantes dans les métiers de la filière (Lycées professionnels, mentions complémentaires/certificats de spécialisation, Programme Régional de Formation - PRF, contrats en alternance, ...).

2.2 Article 5 – ATTRACTIVITÉ

Promouvoir la filière, ses métiers et les formations y conduisant, orienter tout au long de la vie

2.2.1 Enjeux

Métiers passion, les métiers d'animateur et d'éducateur sportif, ont longtemps bénéficié d'une forte attractivité. Ils ont aujourd'hui rejoint la liste des métiers en tension.

Ainsi, les structures employeuses de la filière rencontrent des difficultés importantes pour recruter, notamment sur des postes à temps partiel, alors que les besoins en professionnels sont croissants. Ces difficultés concernent un très grand nombre de postes permanents (animateurs, éducateurs sportifs, fonctions support, fonctions de direction, ...) ou saisonniers.

De nombreux outils existent pour faire connaître les métiers, mais ils sont insuffisamment mobilisés au bénéfice de la filière.

De même, les expériences réussies de valorisation de la filière ne sont pas suffisamment connues.

2.2.2 Objectifs

- **Objectif 3** : Associer les professionnels et les employeurs, les collectivités locales (financeurs, organisateurs), aux côtés des acteurs de l'orientation, à la réflexion sur les problématiques d'attractivité.
- **Objectif 4** : Favoriser la mobilisation des outils existants permettant de faire mieux connaître les métiers de la filière.
- **Objectif 5** : Valoriser l'utilité sociale et territoriale de la filière, ainsi que la responsabilité sociétale des organisations (RSO/RSE), facteurs d'attractivité.

2.2.3 Engagements

- ➔ Mobiliser les réseaux de l'animation volontaire et les clubs sportifs pour contribuer à la promotion de la filière et de ses métiers.
- ➔ Faire travailler ensemble bénévoles dirigeants des structures employeuses et professionnels autour des enjeux de l'attractivité. Mettre en valeur le caractère de « métier de proximité » des emplois de la filière (facteur d'attractivité) et soutenir les initiatives de promotion qui impliquent les territoires.
- ➔ Mettre en avant les compétences transversales développées dans l'exercice des métiers de la filière.
- ➔ Valoriser les expériences réussies d'amélioration de la qualité de vie et des conditions de travail (QVCT), avec l'appui notamment de l'ARACT.
- ➔ Valoriser les bonnes pratiques en matière de gouvernance des associations

employeuses.

- ➔ Faire mieux connaître et diffuser les outils de promotion des métiers (Outils portés par les professions, outils de Cap Métier, Ambassadeurs métiers, ...).
- ➔ Soutenir les initiatives mettant en valeur l'utilité sociale et territoriale des activités et des métiers.
- ➔ Soutenir et promouvoir les initiatives d'entreprise accueillante, notamment dans la perspective de la mise en place des stages de fin de classe de Seconde.

2.3 Article 6 – PARCOURS et COMPÉTENCES

Développer la formation professionnelle initiale et continue,
insérer durablement

2.3.1 Enjeux

Les difficultés de recrutement puis de fidélisation des professionnels, l'évolution des métiers et de leurs conditions d'exercice nécessitent de renforcer l'accès des jeunes, des demandeurs d'emploi et des professionnels à la formation.

Dans cet objectif, la concertation entre l'ensemble des partenaires sur l'évolution des besoins en compétences est à renforcer.

Le développement d'une offre de formation professionnelle aux métiers du sport et de l'animation au sein de l'Éducation nationale, les certifications jeunesse et sport (pour lesquelles une réforme est en cours) ainsi que les certifications des branches professionnelles contribuent à cet objectif. Toutefois, la bonne articulation entre les différentes certifications est un enjeu important, tout comme la mise en valeur des parcours possibles de qualification aux métiers de la filière et d'évolution professionnelle en son sein. Pour cela, la communication doit être facilitée entre pouvoirs publics et branches.

La Région a mis en place depuis trois ans, au bénéfice des demandeurs d'emploi, un Programme Régional de Formation (PRF) dédié à ces métiers, les OPCO se sont mobilisés pour soutenir les structures employeuses et favoriser l'accès de leurs salariés à la formation.

Le renforcement de l'offre, de son accès dans les territoires, de sa lisibilité par les prescripteurs et les publics paraissent nécessaires pour accroître le nombre de personnes formées et répondre aux besoins de la filière.

Les parcours d'accès à la filière et d'évolution en son sein doivent être mieux connus et rendus plus lisibles.

Les employeurs ont aussi un rôle important à jouer dans cet effort pour la formation des professionnels en s'emparant plus encore des dispositifs existants comme les contrats en alternance, les Actions de Formation en Situation de Travail (AFEST), ...

2.3.2 Objectifs

- **Objectif 6** : Mettre en place une concertation permanente entre les partenaires sur les besoins de formation en lien avec les territoires.
- **Objectif 7** : Renforcer l'offre de formation professionnelle qualifiante en direction des publics avec une répartition équilibrée entre les territoires.

- **Objectif 8** : Exercer une veille sur l'évolution des certifications professionnelles en lien avec les autorités académiques et les branches.
- **Objectif 9** : Développer l'information des prescripteurs et des publics sur l'offre de formation, les parcours de qualification ainsi que les passerelles existantes entre les certifications.

2.3.3 Engagements

- ➔ Mutualiser les études ou les données relatives à l'évolution des besoins de développement des compétences des salariés.
- ➔ Mobiliser en faveur de la filière, les dispositifs préparatoires à l'entrée en formation qualifiante (actions préparatoires du PRF, Sésame,...), travailler à leur articulation,...
- ➔ Soutenir les initiatives « d'entreprise apprenante » : AFEST, Validation des Acquis de l'Expérience (VAE) inversée dans les contrats de professionnalisation, apprentissage,
- ➔ Identifier les parcours possibles vers la qualification et la certification ainsi que les parcours professionnels au sein de la filière (passerelles) ou les mobilités professionnelles vers d'autres métiers extérieurs à la filière.
- ➔ Suivre la mise en place des nouvelles certifications, contribuer à les faire connaître, travailler à une articulation entre ces certifications afin de favoriser leur adaptation aux besoins des territoires.
- ➔ Conduire un travail de recensement et de cartographie de l'offre de formation en lien avec Cap Métiers et les branches professionnelles.

2.4 Article 7 - EMPLOI et RECRUTEMENT

Fidéliser, recruter, accompagner

2.4.1 Enjeux

Les structures employeuses dans leur grande majorité, comptent un petit nombre de salariés. Les compétences des employeurs en matière de gestion des ressources humaines ont besoin d'être renforcées : droit du travail, management, gestion des compétences, accès des salariés à la formation, ... par un accompagnement adapté.

Les groupements d'employeurs en mutualisant la fonction employeur, contribuent au développement de l'emploi en proposant des postes à temps partagé avec une quotité de temps de travail qui améliore les conditions d'emploi des salariés recrutés.

En matière de fidélisation, des démarches « marque employeur » à l'échelle des branches pourraient être développées.

Les contrats de travail en alternance ont connu une progression importante depuis quelques années pour l'essentiel dans la branche sport. La poursuite de leur développement peut contribuer à répondre aux besoins de recrutement et de qualification de nouveaux professionnels.

La création en 2022 du GEIQ Sport/Animation, dont le déploiement est en cours progressivement sur l'ensemble du territoire néo-aquitain, constitue un atout de plus pour le développement de l'alternance.

2.4.2 Objectifs

- **Objectif 10** : Accompagner la montée en compétences RH des employeurs en s'inscrivant dans des réseaux de proximité.
- **Objectif 11** : Mettre en valeur, diffuser les bonnes pratiques en matière de développement des compétences des salariés.
- **Objectif 12** : Accompagner le développement des contrats en alternance, ainsi que les employeurs dans le recrutement et le suivi des alternants.

2.4.3 Engagements

- ➔ Faire connaître et promouvoir les dispositifs facilitant l'accès à la formation des dirigeants bénévoles dans l'exercice de la fonction employeur.
- ➔ Promouvoir les actions de formation (management, organisation du travail, QVCT,...) pour les dirigeants salariés et d'échange de pratiques associant employeurs et dirigeants salariés, afin de favoriser notamment l'intégration dans l'emploi des nouveaux recrutés.
- ➔ Organiser des événements en présentiel sur un territoire donné (en lien avec les dynamiques de territoire, les acteurs, ...) afin de mettre en valeur les bonnes pratiques RH.
- ➔ Impulser des dynamiques collectives de mutualisation en matière RH (Groupements d'employeurs, ...).
- ➔ Mobiliser l'offre de service des partenaires en matière de fidélisation (QVCT, Marque employeur, ...).
- ➔ Favoriser l'accès aux contrats en alternance des publics les plus éloignés de l'emploi, en particulier en accompagnant le développement du GEIQ Sport Animation.
- ➔ Observer l'insertion professionnelle durable des sortants de l'alternance (réussite à la certification, accès à l'emploi dans la filière, ...).
- ➔ Valoriser l'utilisation par les employeurs des outils de rapprochement entre offre et demande d'emploi et étudier les possibilités d'agrégation (« Talents d'ici », « Le sport recrute », ...).

3 PILOTAGE ET MISE EN ŒUVRE

La coordination attendue passe non seulement par une participation active de chacun des partenaires, une connaissance réciproque des politiques et dispositifs de chacun des signataires, mais surtout par la mise en œuvre de programmes d'actions. Aussi, les partenaires s'informeront mutuellement des projets en gestation et / ou initiés qui entrent dans le champ des orientations retenues du présent Contrat régional de filière.

3.1 Article 8 – Instances décisionnelles et opérationnelles

3.1.1 Comité de pilotage

Présidé par un élu du Conseil régional, le comité de pilotage, en tant qu'instance politique de coordination et de validation, assure le pilotage stratégique du présent CRF. Il se réunira au moins une fois par an pour valider :

- Les orientations sur les besoins en compétences et en qualifications de la filière, les domaines d'intervention et les actions à retenir pour chaque exercice.
- Le bilan d'exécution et l'évaluation qualitative des actions de l'année écoulée.
- Les modifications éventuelles du CRF, par voie d'avenant.¹

Ce pilotage devra permettre de :

- Partager régulièrement la vision globale de l'avancée des engagements communs.
- Émettre un avis sur la cohérence et l'efficacité des cartes de formation.
- S'approprier les éléments de suivi et d'observation des besoins en continu.
- Ajuster, le cas échéant, les objectifs et les projets sur la période du CRF.

3.1.2 Comité technique

Le comité technique est composé des représentants techniques des signataires.

Les partenaires non-signataires sont invités à ses réunions.

Il a la charge de la préparation des comités de pilotage : ordre du jour, préparation des documents de synthèse, etc.

Pour piloter directement la fonction d'Observation Veille Prospective, il s'attachera les services de Cap Métiers Nouvelle-Aquitaine, avec le renfort des ressources des partenaires (observatoires et rapports de branche, ...).

Il assure un suivi régulier des actions mises en place sous la responsabilité du comité de pilotage. Il fixe la composition des groupes de travail thématiques.

3.1.3 Groupes de travail

Trois types d'instance technique seront mis en œuvre durant la durée du CRF et sous l'égide du comité de pilotage.

- Des groupes de travail techniques permanents inscrits dans le CRF en

¹ Cf Article 3 – Durée, validité et modifications

déclinaison des objectifs.

- Des groupes de travail thématiques décidés lors des comités de pilotage auxquels sont fixés des objectifs quantitatifs et/ou qualitatifs. Ils pourraient conduire à la contractualisation d'actions cofinancées par un ou plusieurs partenaires du présent CRF en fonction de leurs prérogatives et de leur champ légal d'interventions.
- Des cellules opérationnelles emploi/besoins de recrutement pourraient permettre une approche partenariale et la mise en œuvre d'actions coordonnées sur les thèmes intéressant la liaison formation/emploi : conjoncture économique, remontées de besoins d'entreprises, besoins de formation préalables au recrutement, sorties stagiaires PRF, etc. Elles pourront avoir des déclinaisons territoriales.

Chaque type d'instance produira annuellement pour le comité de pilotage une synthèse de ses travaux, formulant à la fois ou séparément :

- Des préconisations d'adaptation pour les dispositifs régionaux, pour les décisions concernant l'offre de formation.
- Des enseignements et des éléments de connaissance partagés à rendre public.
- Des éléments de bilan et d'évaluation des actions conduites.

3.2 Article 9 – Déclinaisons opérationnelle et technique

3.2.1 Mise en œuvre du partenariat

Au regard des axes et orientations validés par le comité de pilotage, chacun des signataires s'engage à mobiliser tous les moyens dont il dispose, y compris financiers, pour la réalisation des objectifs identifiés, et qui seront déclinés dans le cadre de l'exécution du présent CRF.

3.2.2 Suivi et évaluation

Le suivi des actions est assuré par les groupes de travail précédemment désignés. Un bilan est présenté aux membres du comité de pilotage. Le cas échéant, les signataires du CRF procèdent à un réajustement des objectifs et/ou à un complément de programmation, et valident le plan d'actions pour l'année suivante.

Un bilan du CRF est réalisé au terme de sa durée afin de mesurer les réalisations et les résultats des actions menées au regard des résultats attendus sur les différents objectifs.

Avec le concours de Cap Métiers Nouvelle-Aquitaine pour agréger les données quantitatives et qualitatives, un point d'analyse (suivi de métiers stratégiques du CRF et mise à jour du portrait statistique à mi-parcours) pourra être proposé et mis à disposition des partenaires pour :

- Alimenter les pistes de réflexion.
- Évaluer et apprécier les conditions de mise en œuvre des actions.

3.2.3 Communication

Les signataires s'engagent à faire la promotion et la communication de la démarche. Cap Métiers Nouvelle-Aquitaine, via son site internet, a la charge de la diffusion régulière et à destination du grand public des travaux conduits au sein du présent CRF et des conclusions et recommandations qui en résultent.

4. LISTE DES ABRÉVIATIONS

AFEST	Action de Formation En Situation de Travail
AFPR	Action de Formation Préalable au Recrutement
AGEFIPH	Association de Gestion du Fonds pour l'Insertion Professionnelle des Personnes Handicapées
ANACT	Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail
ANLCI	Agence Nationale de Lutte contre l'Illettrisme
ARACT	Agence Régionale pour l'Amélioration des Conditions de Travail
AROFE	Agence Régionale pour l'Orientation, la Formation et l'Emploi
BMO	Besoins en Main-d'œuvre
CAP	Certificat d'Aptitude Professionnelle
CEP	Conseil en Evolution Professionnelle
CFA	Centre de Formation des Apprentis
CMQ	Campus des Métiers et des Qualifications
COPIL	COMité de PILotage
COTECH	COMité TECHnique
CPREF	Commission Paritaire Régionale de l'Emploi et de la Formation
CPRDFOP	Contrat de Plan Régional de Développement des Formations et de l'Orientation Professionnelle
CRIA	Centres ressource illettrisme et analphabétisme
CRF	Contrat Régional de Filière
CRFH	Centres Ressource Formation Handicap
DREETS	Direction Régionale de l'Economie, de l'Emploi, du Travail et des Solidarités
Evide	Etablissement pour l'insertion dans l'emploi
ERIP	Espace Régional d'Information de Proximité
GEIQ	Groupement d'Employeurs pour l'Insertion et la Qualification
INAE	INsertion par l'Activité Économique
INSEE	Institut National de la Statistique et des Études Économiques
HSP	Habilitation de Service Public
OPCO	Opérateur de COmpétences
OPMQ	Observatoire Prospectif des Métiers et des Qualifications
OREF	Observatoire Régional Emploi-Formation
PIC	Plan d'Investissement dans les Compétences
POE	Préparation Opérationnelle à l'Emploi
PRAFQPH	Programme Régional d'Accès à la Formation et à la Qualification des Personnes Handicapées
Proj'EM	PROJections des Emplois et des Métiers
PRF	Programme Régional de Formation
PSH	Personne en situation de handicap
QHSE	Qualité, hygiène, sécurité, environnement
QVCT	Qualité de Vie et des Conditions de Travail
RH	Ressources Humaines
RSA	Revenu de solidarité active
RSE	Responsabilité Sociétale des Entreprises
SOPRO	Salon des Professionnels de l'Orientation
SRADDET	Schéma Régional d'Aménagement, de Développement Durable et d'Égalité des Territoires
SRDEII	Schéma Régional de Développement Économique, d'Innovation et d'Internationalisation
TTNA	Talents et Territoires de Nouvelle-Aquitaine
VAE	Validation des Acquis de l'Expérience