



le point sur...

n° 74 • décembre 2013 • ISSN 1967-6158

# La multi-compétences, un moyen de limiter la précarité des métiers du sport et de l'animation

emploi formation insertion  
**Franche-Comté**



La demande de la société en termes d'activités sportives et de loisirs a fortement augmenté durant ces vingt dernières années tant quantitativement que qualitativement. L'offre de prestations proposée par les établissements du secteur se diversifie de même que les compétences des animateurs socioculturels et de loisirs et des éducateurs sportifs. Cette évolution des besoins a engendré une progression importante du nombre d'actifs exerçant des métiers liés au sport et à l'animation ainsi que de leur professionnalisation. L'instauration des nouveaux rythmes scolaires concourt à faire perdurer cette évolution en renforçant les temps périscolaires notamment les activités pédagogiques basées sur la culture, l'art et le sport.

Les conditions de travail demeurent toutefois difficiles pour les actifs du secteur. **La multi-compétences apparaît comme un moyen de réduire les fréquentes situations de précarité en limitant le travail à temps partiel et en favorisant une activité continue tout au long de l'année.**

## Bref portrait des actifs du champ sport-animation en Franche-Comté

Source : INSEE, Rp 2010 (2008-2012) - traitement Efigip

Parmi les actifs en emploi de la région :

- 2 200 animateurs socioculturels et de loisirs
- 1 650 éducateurs sportifs
- 240 directeurs de centres socioculturels et de loisirs
- Plus de femmes parmi les animateurs et les directeurs, plus d'hommes parmi les éducateurs
 

Animateurs	78 % de femmes
Éducateurs	29 %
Directeurs	59 %
contre	46 % pour l'ensemble des actifs
- Plus de jeunes
 

Animateurs	51 % ont moins de 35 ans
Éducateurs	52 %
Directeurs	42 %
contre	31 % pour l'ensemble des actifs
- Un meilleur niveau de formation en raison de l'obligation de détenir le diplôme adapté pour exercer ces métiers.
 

Animateurs	54 % ont au minimum le Bac
Éducateurs	82 %
Directeurs	77 %
contre	49 % pour l'ensemble des actifs

- Des conditions de travail plus souvent précaires
- Plus de travail à temps partiel

Animateurs	53 %
Éducateurs	26 %
Directeurs	28 %
contre	18 % pour l'ensemble des actifs.

- Moins de CDI

Animateurs	63 %
Éducateurs	46 %
Directeurs	87 %
contre	76 % pour l'ensemble des actifs
Plus de non-salariés (essentiellement des indépendants)	

- Un faible niveau de salaire

- Principalement 6 secteurs d'activité concernés

Administration publique  
Arts, spectacles et activités récréatives  
Autres activités de services (activités associatives...)  
Enseignement  
Hébergement-restauration  
Action sociale

## Des conditions de travail difficiles pour les actifs du champ sport-animation-loisirs

Des conditions de travail qui stagnent voire qui se dégradent pour les deux tiers des actifs interrogés<sup>(1)</sup>

Malgré les efforts d'employeurs (travail annualisé, 13<sup>e</sup> mois, mise à disposition de matériels innovants...), les conditions de travail demeurent difficiles pour les actifs du champ sport-animation (contrats de travail souvent précaires, temps de travail partiel, faibles revenus, saisonnalité : voir encart ci-dessus). Ainsi, pour 41 % des actifs interrogés, les conditions de travail des métiers du champ sport-animation-loisirs n'évoluent pas. Elles se dégradent pour 26 % et s'améliorent pour 33 %.

Ce sont les actifs les plus âgés qui affichent le plus fréquemment un avis positif sur l'évolution des conditions de travail sans doute en raison d'une vision sur le plus long terme et d'un recul plus important (près de la moitié des actifs âgés de 50 ans et plus ressentent une amélioration contre un tiers pour les moins de 35 ans).

En termes de métier, les éducateurs sportifs portent un regard plus positif sur leurs conditions de travail que les animateurs socioculturels et de loisirs (40 % parlent d'amélioration et 18 % de dégradation contre 31 % et 32 %).

Les actifs estimant que les conditions de travail n'évoluent pas justifient principalement leur réponse par le faible niveau des salaires, les contrats de travail précaires encore nombreux, le manque de reconnaissance du public et des employeurs encore important, le travail à temps partiel fréquent, les moyens financiers et matériels en baisse et le manque de possibilités d'évolution professionnelle.

Les mêmes motifs apparaissent pour les actifs jugeant que les conditions de travail se dégradent. Ils évoquent également la baisse des subventions, la charge de travail croissante avec des moyens limités ou encore le poids grandissant de la réglementation, de la législation.

Les motifs d'amélioration des conditions de travail avancés concernent la meilleure reconnaissance des métiers, la diversification des activités et des compétences, la formation ou encore la professionnalisation.

<sup>(1)</sup> Résultats basés sur des enquêtes menées auprès d'établissements et d'actifs du domaine sport-animation de Franche-Comté (voir méthodologie en dernière page).

## L'acceptation des conditions de travail difficiles fortement conditionnée par l'âge des actifs

Les conditions de travail difficiles sont plus facilement "supportables" pour les jeunes. En avançant dans l'âge, des actifs quittent le secteur sport-animation-loisirs ou évoluent, lorsque c'est possible, vers des postes d'encadrement ou de direction. La multi-compétences favorise ce type d'évolution. Elle permet des carrières professionnelles plus longues notamment lorsque des compétences administratives sont associées en amont aux compétences sportives ou d'animation (gestion de planning, d'équipe, compétences commerciales, montage de dossier de demande de subventions...). Elle limite également la lassitude des actifs par l'exercice d'activités variées.

**La multi-compétences** consiste pour un actif en l'association de plusieurs compétences du domaine sport-animation-loisirs et/ou en l'association de compétences hors domaine sport-animation-loisirs (transport de voyageurs, compétences administratives : élaboration, gestion de planning, compétences commerciales, montage de dossiers de demande de subventions, encadrement d'équipe...).

## La multi-compétences comme moyen de limiter la précarité

Plusieurs compétences, plusieurs employeurs, plusieurs métiers pour limiter le travail à temps partiel et la saisonnalité...

Pour limiter le travail à temps partiel, près de 3 actifs enquêtés sur 10 sont compétents dans plusieurs disciplines-spécialités (jusqu'à 7 spécialités) et 20 % ont au moins deux employeurs (jusqu'à 6 employeurs). Le fait d'avoir plusieurs employeurs n'est pas une source de difficultés pour la quasi-totalité des actifs dans ce cas. Par ailleurs, 15 % exercent un métier hors du domaine sport-animation-loisirs (webdesigner, garde d'enfants, agent d'entretien, comptable, professeur, secrétaire, aide-soignant...).

Le nombre de contrats de travail par actif est logiquement élevé. Une part non négligeable d'actifs possède plusieurs contrats de travail avec, par exemple, des combinaisons CDI-CDD, CDI-statut d'indépendant, CDD-contrat aidé, 2 CDD... Ces combinaisons de contrats de travail sont plus fréquentes pour les éducateurs sportifs que pour les animateurs socioculturels et de loisirs. Ils ont, par ailleurs, plus souvent le statut d'indépendant.

### La multi-compétences, un atout pour les salariés et les employeurs

#### Aspects positifs de la multi-compétences pour les employeurs

- Donne de la souplesse dans l'organisation de la structure (élaboration, gestion du planning...)
- Favorise la réactivité face aux aléas climatiques (ex : séance en plein air remplacée par une séance en gymnase), aux absences...
- Renforce les possibilités d'adaptation

➔ Un confort pour les employeurs

#### Aspects positifs de la multi-compétences pour les actifs

- Renforce leur employabilité
- Limite le travail à temps partiel
- Favorise une activité continue à l'année
- Augmente leur rémunération
- Sécurise leur situation professionnelle en répartissant le risque en cas de perte d'emploi
- Apporte un enrichissement personnel
- Permet un travail moins répétitif, moins monotone, plus motivant

➔ Amélioration des conditions de travail, allongement de la carrière professionnelle

#### Variable : l'activité de l'établissement

- Pour les établissements spécialisés dans une activité : la multi-compétences peut concerner des compétences non liées au domaine sport-animation-loisirs (gestion, compétences administratives, élaboration de planning...)
- Pour les établissements aux activités variées : la multi-compétences peut concerner différentes activités du secteur sport-animation-loisirs et des compétences non liées à ce secteur.

#### Aspects négatifs de la multi-compétences pour les employeurs

- Lorsqu'un salarié pluri-compétent quitte la structure, ce sont plusieurs compétences qui disparaissent. Il est parfois difficile de trouver un remplaçant au même profil.

#### Aspects négatifs de la multi-compétences pour les actifs

- Tâches à effectuer pas toujours attendues pour des métiers d'animateurs socioculturels et d'éducateurs sportifs (administratif, nettoyage, service des repas...) en particulier dans les établissements aux moyens humains limités.

#### Quelques exemples de compétences associées...

- Compétences du domaine sport-animation-loisirs : Disciplines sportives associées (VTT-ski-spéléo-escalade...), disciplines d'animation associées (lecture-travaux manuels-cuisine...), disciplines sportives et d'animation associées.
- Compétences hors domaine sport-animation-loisirs : permis de conduire transport de voyageurs, compétences administratives : élaboration, gestion de planning, compétences commerciales (prospect de clients), montage de dossiers de demande de subventions, encadrement d'équipe...

➔ Ces compétences administratives peuvent permettre d'évoluer vers des postes d'encadrement, de direction

- Apport également des formations bi-qualifiantes donnant la possibilité d'exercer des métiers différents (ex : moniteur de ski - commercial, éleveur - guide...).

### ...et donc pour limiter la précarité des emplois

En premier lieu, les actifs interrogés justifient l'acquisition de nouvelles compétences par le besoin d'augmenter leur temps de travail et leurs revenus. Les actifs compétents dans au moins deux spécialités sont par ailleurs plus nombreux, en proportion, à juger que leurs conditions de travail s'améliorent que ceux compétents dans une seule (50 % contre 29 %). Le deuxième motif avancé est lié à l'évolution de l'activité et des pratiques (innovations, évolutions technologiques...).

Dans les trois quarts des cas, une démarche personnelle des actifs est à l'origine de l'acquisition de nouvelles compétences. Cette réponse est encore plus fréquente pour les éducateurs sportifs. Pour les animateurs socioculturels et de loisirs, bien que le choix "démarche personnelle" soit aussi largement majoritaire, l'influence de l'employeur et du contexte économique est plus grande.

### Le choix de réorientation hors du champ sport-animation-loisirs

Le choix d'une réorientation hors du champ sport-animation-loisirs est principalement justifié par l'absence de possibilité d'évolution professionnelle, les contraintes liées aux horaires et la difficulté d'exercer ce type de métiers en avançant dans l'âge (plus de la moitié des actifs souhaitant se reconvertir ont plus de 40 ans).

Plus de la moitié des actifs évoquant une réorientation sont des animateurs socioculturels et de loisirs et la quasi-totalité possèdent une seule spécialité. Le fait d'être compétent dans une seule spécialité peut limiter l'employabilité et entraîner une certaine lassitude dans l'exercice du métier. Par la diversification de l'activité et la possibilité d'accroître le

temps de travail, la multi-compétences est un des éléments permettant de limiter les départs du secteur sport-animation-loisirs, d'éviter des ruptures dans les parcours professionnels et ainsi d'allonger les carrières professionnelles dans le secteur. L'évolution vers des postes de direction, d'encadrement est également une possibilité pour rester dans le secteur. L'action des groupements d'employeurs (Profession Sport 25/90 et Profession Sport et Loisirs Jura) va aussi dans ce sens en favorisant l'emploi mutualisé pour assurer le plein emploi, des emplois pérennes, et en facilitant l'accès à la formation en vue d'élargir les compétences de salariés pour construire leur évolution de carrière.

### L'accès à la formation pour diversifier ses compétences

Pour près des trois quarts des actifs, c'est la formation qui a permis d'acquérir ces nouvelles compétences. Les autres moyens cités sont l'apprentissage par l'expérience de terrain, l'auto-formation et les échanges de pratiques entre professionnels.

### Un accès à la formation jugé facile par la plupart des actifs

L'accès à la formation s'est révélé facile voire très facile pour près de 9 actifs sur 10. Les animateurs socioculturels et de loisirs rencontrent légèrement plus de difficultés que les éducateurs sportifs. L'accès a été facilité par la bonne lisibilité de l'offre de formation, l'absence de difficultés pour concilier les périodes de formation et d'emploi et pour obtenir un financement.

### Des apports très largement positifs

Les apports des formations suivies sont jugés positifs par 95 % des actifs et neutres par 5 %. Aucun avis négatif n'est relevé. Cette tendance concerne tant les animateurs socioculturels et de loisirs que les éducateurs sportifs. Les motifs de satisfaction les plus cités sont "l'enrichissement, l'acquisition de nouvelles compétences et connaissances", "le contenu de la formation" conforme aux attentes, "la potentielle évolution professionnelle rendue possible par la formation" et "la construction d'un réseau professionnel".



## Des manques dans l'offre de formation pour un peu plus de la moitié des établissements

L'offre de formation proposée en région répond totalement aux besoins de 48 % des établissements interrogés. 40 % jugent que l'offre de formation répond partiellement à leurs besoins et 12 % pas du tout.

Les principaux manques identifiés concernent des compétences transversales comme les aspects administratifs, commerciaux, la réglementation, la gestion, la comptabilité... La dimension "pratique", "terrain" de l'animation est également citée de même que les formations touchant la thématique de l'environnement, de la nature ou encore l'adaptation aux publics spécifiques (en situation de handicap, de précarité...). Un nombre non négligeable d'établissements pointent, par ailleurs, un manque de visibilité de l'offre de formation existante. Il existe également des besoins de formation dans le domaine de l'accueil périscolaire pour un grand nombre de salariés, or les moyens des établissements pour financer ces formations ne sont pas toujours suffisants.

La réforme des rythmes scolaires renforce ces besoins de formation. Plus largement, cette réforme va fortement toucher l'organisation des établissements notamment ceux spécialisés dans l'accueil périscolaire et nécessiter une adaptation importante. La question des moyens humains et financiers pour répondre à ces nouveaux besoins est centrale.

## La réforme des rythmes scolaires et ses conséquences sur le secteur sport-animation

### > "La réforme en 5 points

- L'objectif poursuivi est de mieux répartir les heures de classe sur la semaine, alléger la journée de classe et programmer des enseignements à des moments où la faculté de concentration des élèves est la plus grande.
- Une semaine de 4 jours et demi incluant le mercredi matin (dérogation possible pour le samedi) avec une prise en charge des élèves à l'école jusqu'à 16 h 30 et une pause méridienne de 1 h 30 minimum.

• Des activités pédagogiques complémentaires organisées en groupes restreints d'élèves et des temps d'activités périscolaires (culture, art, sport) dans le cadre de projets éducatifs.

- Une entrée en vigueur des nouveaux rythmes scolaires à la rentrée 2013 pour les communes qui en ont fait le choix et à la rentrée 2014 pour les autres.
- Une année de 180 jours de classe contre 144 auparavant."

Source : Le journal de l'action sociale et du développement social - novembre 2013

### > Premières tendances issues de l'enquête nationale de l'Association de Maires de France (AMF)

"Près de 4 000 communes, soit 17 % des municipalités scolarisant 22 % des élèves du public, ont choisi d'adopter, dès septembre 2013, les nouveaux rythmes scolaires. Plus de 1 100 réponses sont parvenues à l'AMF et ont été analysées.

68 % des communes organisent les temps d'activités périscolaires (TAP) sous la forme d'ateliers périscolaires, 22 % sous celle d'un accueil de loisirs. Seules 8 % des communes disent ne proposer qu'une garderie.

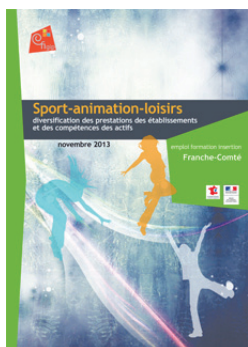
Pour encadrer ces nouvelles activités, plus de 70 % des communes ont fait appel aux Agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles (ATSEM), près des trois quarts aux autres agents communaux et 15 % aux agents intercommunaux.

Plus de la moitié ont recruté des animateurs, proportion qui atteint les deux tiers s'agissant des communes urbaines. 56 % des communes ont eu recours aux associations locales. Plus de 4 communes sur 10 ont fait appel à des bénévoles. Le quart des communes ayant effectué des recrutements ont utilisé le dispositif des emplois d'avenir.

Près de 40 % des communes disent avoir eu des difficultés à recruter des animateurs. Cette difficulté pour couvrir les trois nouvelles heures périscolaires est largement soulignée, dans les commentaires recueillis dans l'enquête, par les maires craignant pour les années à venir un effet de concurrence entre les territoires. Si cette problématique est réelle pour le milieu rural, l'enquête montre qu'elle est également prégnante en milieu urbain. Des taux d'encadrement allégés sont largement utilisés puisque 60 % des communes les appliquent."

Source : Enquête sur la réforme des rythmes scolaires - Association des Maires de France - novembre 2013

## NOTE MÉTHODOLOGIQUE



Les résultats présentés dans ce document sont tirés de l'étude "Sport-animation-loisirs : diversification des prestations des établissements et des compétences des actifs" publiée en novembre 2013 et réalisée par Efigip dans le cadre d'un partenariat financier et technique avec la Direction régionale de la jeunesse et des sports et de la cohésion sociale (DRJSCS) et les OPCA du sport et de l'animation : AGEFOS-PME, OPCALIA et UNIFORMATION.

L'étude repose sur deux enquêtes électroniques : une destinée aux établissements du champ sport-animation-loisirs de Franche-Comté et une destinée aux actifs du secteur. Elles se sont déroulées d'avril à juillet 2013. 431 établissements et 179 actifs ont répondu à l'enquête après plusieurs phases de relances. Au regard du volume de réponses, les résultats de l'enquête "établissements" sont plus représentatifs que ceux de l'enquête "actifs". Les éléments concernant les actifs ont une valeur de tendance.

L'étude s'appuie également sur 35 entretiens de terrain menés en mars 2013 au sein de 21 établissements du champ sport-animation-loisirs : 21 réalisés auprès de directeurs d'établissements/responsables de service/directeurs des ressources humaines... et 14 auprès de salariés (animateurs socioculturels et de loisirs et éducateurs sportifs). Les informations extraites de ces entretiens illustrent les tendances révélées par les enquêtes électroniques.

- > "Sport-animation-loisirs : diversification des prestations des établissements et des compétences des actifs" - 2013
- > État des lieux "Les métiers du sport, de l'animation et des loisirs en Franche-Comté" - 2012

## PARTENARIAT

Étude réalisée dans le cadre d'un partenariat financier et technique avec :

DRJSCS Franche-Comté  
AGEFOS-PME  
OPCALIA Franche-Comté  
Uniformation Est



Outil de diagnostic, de prospective, d'évaluation et d'aide à la décision au service des décideurs publics sur les champs de l'emploi, de la formation, de l'insertion et de la lutte contre les exclusions, **Efigip** est un groupement d'intérêt public financé dans le cadre du contrat de projets État-Région 2007-2013.

Le point sur...

Édité pour la Région de Franche-Comté et la Préfecture de région par Efigip.  
Directeur de la publication : Sylvie Laroche  
Responsable de rédaction : Luce Charbonneau  
Ce numéro a été imprimé en 600 exemplaires par Imprimerie du Conseil régional de Franche-Comté

**Efigip**  
Espace Lafayette  
8 rue Alfred de Vigny  
25000 Besançon  
tél 03 81 25 52 25  
fax 03 81 25 52 20  
www.efigip.org  
contact@efigip.org