



**L'EMPLOI ASSOCIATIF DANS LES CHAMPS  
DU SPORT ET DE L'ANIMATION :  
situation, enjeux et pistes d'actions  
en matière de mutualisation de l'emploi**

*DRDJS Auvergne -  
Observatoire des métiers de l'animation  
Pôle études & prospectives*

*Rapport de mission,  
support au séminaire de juin 2008*

25Avril 2008

<b>PROPOS INTRODUCTIFS .....</b>	<b>4</b>
LES OBJECTIFS DE LA MISSION .....	4
LA MÉTHODOLOGIE D'INTERVENTION .....	4
<b>1. L'APPROCHE STATISTIQUE DE L'EMPLOI ASSOCIATIF DANS LE SPORT ET L'ANIMATION .....</b>	<b>5</b>
1.1. UN VOLUME D'EMPLOI CONSÉQUENT ET EN PROGRESSION MAIS PRÉSENTANT DE NOMBREUX SIGNES DE FRAGILITÉ .....	5
1.1.1 Un volume d'emploi qui stagne, après avoir connu une forte croissance .....	5
1.1.2 Une faible proportion d'associations disposant d'emploi salarié et de fortes disparités entre le sport et l'animation.....	6
1.2. DE MULTIPLES INDICES METTANT EN ÉVIDENCE LA PRÉCARITÉ DE L'EMPLOI.....	8
1.2.1 Une forte proportion de contrats occasionnels .....	8
1.2.2 L'animation est nettement moins rémunératrice tandis que le sport se situe dans la moyenne des rémunérations du secteur associatif .....	9
1.2.3 Un recours important à l'emploi saisonnier, en particulier dans les établissements de l'animation	10
1.2.4 Un turnover des salariés nettement plus important dans les champs de l'animation et du sport...	11
1.2.5 L'emploi aidé .....	12
1.2.6 Synthèse intermédiaire .....	13
1.3. UN MARCHÉ DE L'EMPLOI TRÈS CARACTÉRISTIQUE ET D'IMPORTANTES DÉCALAGES ENTRE OFFRE ET DEMANDE .....	14
1.3.1 Des profils de marché d'emploi assez différenciés .....	14
1.3.2 Synthèse des principaux points de divergence .....	18
1.3.3 Synthèse des points de convergence .....	18
<b>2. L'APPROCHE TERRITORIALE COMME RÉVÉLATRICE D'ENJEUX QUALITATIFS LOCAUX ET SPÉCIFIQUES .....</b>	<b>19</b>
2.1. LES ENJEUX REPÉRÉS SUR LA COMMUNAUTÉ DE COMMUNES DE MARCILLAT EN COMBRAILLES .....	19
2.2. UNE NÉCESSAIRE APPROCHE DIFFÉRENCIÉE SELON LES TERRITOIRES.....	24
2.3. DES ENJEUX RÉGIONAUX D'ACCOMPAGNEMENT VERS UNE MEILLEURE ADÉQUATION DE L'OFFRE ET DE LA DEMANDE .....	25
<b>3. L'APPROCHE DIFFÉRENCIÉE DE L'EMPLOI SELON LES DISCIPLINES SPORTIVES .....</b>	<b>26</b>
3.1. CARACTÉRISATION DE L'EMPLOI SUR UN PANEL 26 DISCIPLINES SPORTIVES .....	26

3.2. CRÉATION D'UN OUTIL DE POSITIONNEMENT DES DISCIPLINES SELON LEUR SITUATION EN MATIÈRE D'EMPLOI.....	28
3.3. APPLICATION DE L'OUTIL ET INTERPRÉTATIONS EN MATIÈRE DE STRATÉGIE D'ORGANISATION DE L'EMPLOI.....	29
<b>4. LES SOLUTIONS ACTUELLEMENT EXISTANTES .....</b>	<b>32</b>
4.1. DEUX RÉSEAUX NATIONAUX DÉDIÉS AU DÉVELOPPEMENT DE L'EMPLOI ASSOCIATIF ...	32
4.1.1 Les Dispositifs locaux d'accompagnement (DLA).....	32
4.1.2 Les associations "Profession Sport" .....	33
4.2. DES INITIATIVES LOCALES EN MATIÈRE D'ORGANISATION ET/OU DE MUTUALISATION DE L'EMPLOI.....	33
4.3. D'AUTRES FORMES D'ORGANISATION DE L'EMPLOI À CONSIDÉRER.....	34
<b>5. SYNTHÈSE DES PISTES D'ACTIONS ABORDÉES AU COURS DU RAPPORT .....</b>	<b>36</b>
<b>6. ANNEXES .....</b>	<b>39</b>
6.1. LES SOURCES D'INFORMATION STATISTIQUE MOBILISÉES .....	39
6.1.1 Les données sur l'emploi et les entreprises employeurs.....	39
6.1.2 Les données sur le marché du travail .....	40
6.1.3 Les limites des données statistiques .....	40
6.2. LA MÉTHODE D'ENQUÊTE SUR LE TERRITOIRE DE MARCILLAT EN COMBRAILLES .....	42

**Documents complémentaires :**

- Rapport d'état des lieux quantitatif de l'emploi salarié dans les associations des secteurs du sport et de l'animation, Amnyos, 37 pages, juillet 2007.
- Analyse disciplinaire de l'emploi associatif dans le sport, Contribution pour le contrat d'objectifs Sports, DRDJS Auvergne, 16 pages, avril 2008.
- Analyse juridique, sociale et fiscale des formes atypiques d'organisation de l'emploi dans le secteur sport, Amnyos, 120 pages, février 2007. [*en cours d'actualisation - mai 2008*]

## PROPOS INTRODUCTIFS

---

### 1.1. Les objectifs de la mission

---

La mission poursuit deux objectifs principaux :

1. Disposer d'un diagnostic plus fin de la **situation et des enjeux de l'emploi associatif** dans le champ du sport et de l'animation en Auvergne.
2. Déterminer les **pistes d'action** permettant de favoriser la structuration, la pérennisation et le développement de l'emploi dans ces secteurs, en particulier en matière de **mutualisation des emplois**. Dans les derniers travaux conduits au plan national par le Ministère de la santé, de la jeunesse et des sports, la mutualisation de l'emploi apparaît en effet comme un levier essentiel de structuration et de développement de l'emploi associatif dans les champs du sport et de l'animation (Cf. notamment "*Analyse juridique, sociale et fiscale des formes atypiques d'organisation de l'emploi dans le secteur sport*", MSJVA, 2007).

Ces éléments doivent permettre à la DRDJS de **construire une stratégie d'accompagnement à la mutualisation de l'emploi associatif**.

### 1.2. La méthodologie d'intervention

---

Le présent rapport croise des enseignements issus de plusieurs types d'investigations :

- Des **investigations statistiques** sur l'emploi associatif en Auvergne dans les champs du sport et de l'animation. Ces éléments statistiques concernent l'emploi salarié, aidé ou non, des secteurs du sport et de l'animation, et le marché du travail. *Voir en annexe les sources d'information mobilisées, page 39.*
- Des **investigations qualitatives de terrain**, permettant de définir les facteurs favorisant ou limitant l'apparition de formes de mutualisation de l'emploi. Le territoire de la Communauté de communes de Marcillat en Combrailles a été retenu. Les investigations, menées sous forme d'entretiens bilatéraux et de réunion territoriale, ont concerné les associations du territoire (employeurs et non employeurs), les collectivités locales, les établissements scolaires...
- Une mise en perspective des enseignements régionaux avec les **résultats de certains travaux nationaux portant sur l'emploi associatif**.

Enfin, l'ensemble de ces travaux a vocation à être restitué, dans le cadre d'un séminaire régional, de façon à sensibiliser les acteurs régionaux aux enjeux de la consolidation de l'emploi par la mutualisation et de débattre des axes de travail proposés.

## 2. L'APPROCHE STATISTIQUE DE L'EMPLOI ASSOCIATIF DANS LE SPORT ET L'ANIMATION

*Nota.* Cette partie du rapport s'appuie sur le rapport statistique établi en cours de mission. Ne sont repris ici que les éléments principaux et sources d'enjeux spécifiques. Le rapport statistique dans son intégralité est annexé au présent document.

### 2.1. Un volume d'emploi conséquent et en progression mais présentant de nombreux signes de fragilité

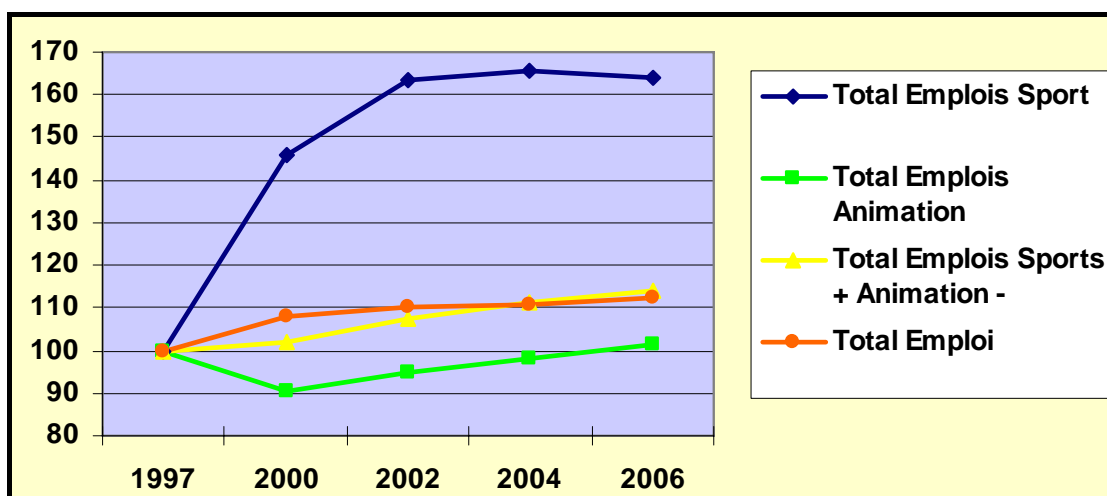
#### 2.1.1 Un volume d'emploi qui stagne, après avoir connu une forte croissance

L'emploi dans le secteur du sport a connu une **très forte hausse entre 1997 et 2002** : le nombre d'emplois est en effet passé de 988 à 1.617, soit une augmentation de 64%. Cette progression laisse deviner l'ampleur des besoins en termes d'aide à la fonction employeur et de pérennisation des emplois. D'autant plus que le nombre d'emplois est en stagnation voire en légère régression depuis 2002.

Le secteur de l'animation a connu une évolution quasi inverse : après une période de baisse entre 1997 et 2000, l'emploi a repris une tendance en légère hausse. Le secteur de l'animation représente quasiment 8 fois plus d'emplois que celui du sport. Dans une perspective de mutualisation, il serait ainsi le **noyau dur de l'emploi salarié**.

Au total, pour ces deux secteurs, le nombre d'emplois a **augmenté d'environ 12%** entre 1997 et 2006. Avec plus de 14.000 emplois, le sport et l'animation représentent près de **5% de l'emploi salarié en Auvergne** (et 40,4% de l'emploi associatif).

Évolutions comparées de l'emploi selon les secteurs d'activité (Base 100 en 1997)



**Évolution 1997 - 2006 de l'emploi en Auvergne  
dans les secteurs du sport et de l'animation :**

	1997	2000	2002	2004	2006
Secteur sport	988	1 445	1 617	1 640	<b>1 622</b>
Secteur de l'animation	12 123	11 272	11 835	12 267	<b>12 662</b>
<b>Total Sports + Animation</b>	<b>13 111</b>	<b>12 717</b>	<b>13 452</b>	<b>13 907</b>	<b>14 284</b>
Total emploi salarié Auvergne	269 279	290 762	296 346	297 776	<b>302 116</b>

**2.1.2 Une faible proportion d'associations disposant d'emploi salarié et de fortes disparités entre le sport et l'animation**

Dans le secteur de l'animation, 4 associations sur 10 disposent d'emplois salariés (40,8%).

Dans le secteur du sport, **près de 4 associations sur 10 ne disposent d'aucun emploi.** Ceci fait apparaître deux constats importants :

- **40% des associations sportives dépendent exclusivement de ressources bénévoles** (ou recourent pour certaines d'entre elles de façon ponctuelle à l'emploi salarié, notamment à travers les mises à disposition de personnels de Profession Sport). Ce caractère "mono ressource humaine" est facteur de précarité lorsque l'on connaît l'évolution des implications bénévoles.
- Malgré le fort développement de l'emploi salarié dans le sport entre 1997 et 2002 (64% de hausse, Cf. infra), **il subsiste encore de fortes marges de création d'emplois**, à condition d'être en mesure de partager ces emplois entre des très petites structures, n'ayant jamais eu auparavant de salariés, et de solvabiliser une partie de la demande.

**Répartition des associations des champs du sport et de l'animation par tranche d'effectif et domaine d'activité**

Nomenclature		Établissements / Nombre salariés				
Catégorie juridique	Activité	aucun	1 à 2	3 à 9	10 et plus	Total
92 (associations)	<b>Ss/ total champ du sport :</b>	<b>38,9</b>	<b>47,4</b>	<b>10,8</b>	<b>2,8</b>	<b>100%</b>
	926A   Gestion d'installations sportives	23,3	40,0	23,3	13,3	100%
	926C   Autres activités sportives	39,5	47,7	10,3	2,4	100%
	<b>Ss/ total champ de l'animation :</b>	<b>20,6</b>	<b>36,6</b>	<b>25,6</b>	<b>17,1</b>	<b>100%</b>
	552A   Auberges de jeunesse	0,0	0,0	100,0	0,0	100%
	552E   Autres hébergements touristiques	19,7	31,6	30,3	18,4	100%
	804D   Autres enseignements	17,5	34,0	25,8	22,7	100%
	853G   Crèches et garderies d'enfants	0,0	15,9	61,4	22,7	100%
	853K   Autres formes d'action sociale	5,9	21,9	28,8	43,4	100%

913E	Organisations associatives	24,3	43,3	23,5	8,9	100%
923D	Gestion de salles de spectacle	52,4	19,0	19,0	9,5	100%
925A	Gestion de bibliothèques	0,0	100,0	0,0	0,0	100%
925C	Gestion du patrimoine culturel	38,2	47,1	11,8	2,9	100%
925E	Gestion du patrimoine naturel	20,0	60,0	20,0	0,0	100%
927C	Autres activités récréatives	46,0	30,0	18,0	6,0	100%
<b>Cumul autres associations</b>		17,2	25,0	23,4	34,4	100
<b>Total associations (NAF 92)</b>		22,6	33,9	22,0	21,5	100

Source : CLAP au 31/12/2005

### Nombre et poids de chaque domaine d'activité du sport et de l'animation dans le secteur associatif

Nomenclature		Nombre d'établissements employeurs	% du total des associations employeuses	
Catégorie juridique	Activité			
92 (association)	<b>Ss/ total champ du sport :</b>	<b>738</b>	<b>18,6</b>	
	926A	Gestion d'installations sportives	30	0,8
	926C	Autres activités sportives	708	17,8
	<b>Ss/ total champ de l'animation :</b>	<b>1619</b>	<b>40,8</b>	
	552A	Auberges de jeunesse	2	0,1
	552E	Autres hébergements touristiques	76	1,9
	804D	Autres enseignements	97	2,4
	853G	Crèches et garderies d'enfants	44	1,1
	853K	Autres formes d'action sociale	320	8,1
	913E	Organisations associatives	969	24,4
	923D	Gestion de salles de spectacle	21	0,5
	925A	Gestion de bibliothèques	1	0,0
	925C	Gestion du patrimoine culturel	34	0,9
	925E	Gestion du patrimoine naturel	5	0,1
	927C	Autres activités récréatives	50	1,3
	<b>Cumul autres associations</b>		1614	40,6
	<b>Total associations (NAF 92)</b>		3971	100

Source : CLAP au 31/12/2005

## 2.2. De multiples indices mettant en évidence la précarité de l'emploi

Un certain nombre d'indicateurs permettent de rendre compte d'une certaine précarité de l'emploi dans les secteurs du sport et de l'animation :

- La durée des contrats ;
- Les rémunérations ;
- L'importance des emplois saisonniers ;
- De fortes mobilités professionnelles ;
- La prégnance de l'emploi aidé.

### 2.2.1 Une forte proportion de contrats occasionnels

En Auvergne, comme dans d'autres régions françaises, les emplois de très courte durée sont structurellement nombreux dans le secteur associatif.

En effet, **la part des contrats occasionnels est deux fois plus élevée dans le champ associatif que dans le champ non associatif** (27,9% dans les associations contre 13,4% dans le champ non associatif).

Par ailleurs, parmi les contrats non occasionnels, la part des emplois non permanents est également nettement plus élevée dans les associations qu'ailleurs.

**Cette tendance, observée globalement à l'échelle du secteur associatif, est encore plus prononcée dans les secteurs de l'animation et du sport.** Dans ces secteurs, la part des contrats occasionnels et des emplois non permanents est de 10 points supérieur à ce que l'on observe toutes associations confondues (soit environ 38%).

Cette précarité de l'emploi semble particulièrement prononcée pour les associations sportives où l'on retrouve 43,7% de contrats occasionnels.

Dans les secteurs sport et animation, la part des contrats à temps complet est moins importante que dans les autres associations de la région et nettement inférieure à ce que l'on observe dans les autres secteurs d'activités.

#### **Repères méthodologiques**

Les **emplois occasionnels** ont une durée sur l'année de moins de 12 jours, de moins de 50 heures ou de moins d'une heure par jour ou une rémunération inférieure à un faible seuil.

Les **emplois permanents** sont des emplois à temps complet (temps plein ou temps partiel à partir de 80%) présents du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre, indépendamment de toute considération salariale et de condition de travail.

Les **emplois non permanents** regroupent tous les emplois entre ces deux extrêmes.

## 2.2.2 L'animation est nettement moins rémunératrice tandis que le sport se situe dans la moyenne des rémunérations du secteur associatif

Les salaires pratiqués dans les établissements dont l'activité principale relève du sport sont voisins de ceux pratiqués par la moyenne des associations.

Pour autant, ils sont, comme pour l'animation, inférieurs à ceux pratiqués par les autres associations (hors sport et animation).

Les salaires pratiqués dans le champ de l'animation sont eux nettement inférieurs à ceux pratiqués dans les autres secteurs, établissements du sport compris.

### Salaire net moyen versé dans les associations du sport et de l'animation

Nomenclature		Salaire net annuel moyen (€)	
Catégorie juridique	Activité		
92 (association)	<b>Ss/ total champ du sport :</b>	<b>14 546</b>	
	926A	Gestion d'installations sportives	14 989
	926C	Autres activités sportives	14 103
	<b>Ss/ total champ de l'animation :</b>		<b>11 346</b>
	552A	Auberges de jeunesse	S
	552E	Autres hébergements touristiques	13 996
	804D	Autres enseignements	18 290
	853G	Crèches et garderies d'enfants	11 129
	853K	Autres formes d'action sociale	13 217
	913E	Organisations associatives	14 924
	923D	Gestion de salles de spectacle	16 998
	925A	Gestion de bibliothèques	S
	925C	Gestion du patrimoine culturel	13 382
	925E	Gestion du patrimoine naturel	10 577
	927C	Autres activités récréatives	12 288
	<b>Cumul autres associations</b>		<b>16 072</b>
	<b>Total associations (NAF 92)</b>		<b>13 988</b>
	<b>Total Autres secteurs (autres ESS + hors ESS)</b>		<b>18 383</b>
	<b>Ensemble tous secteurs</b>		<b>18170</b>

### 2.2.3 Un recours important à l'emploi saisonnier<sup>1</sup>, en particulier dans les établissements de l'animation

Globalement, les emplois d'été sont un peu plus fréquents dans le secteur associatif par rapport au reste de l'économie régionale.

Et, logiquement, ils le sont deux fois plus dans les secteurs de l'animation (14% dans l'animation contre 8% pour la moyenne des associations et 6% pour l'ensemble des secteurs). En effet, la saisonnalité des activités de ce secteur implique un recours fort aux travailleurs saisonniers.

Cela est particulièrement le cas pour certaines activités particulièrement liées à l'activité touristique d'été : hébergements touristiques (38%), gestion du patrimoine naturel (73%), autres activités récréatives (30%), gestion de salles de spectacles (47%).

#### Proportion d'emplois saisonniers dans l'emploi

Nomenclature		Part des contrats saisonniers dans l'ensemble des contrats de travail (en%)	
Catégorie juridique	Activité		
92 (association)	<b>Champ du sport</b>		
		9%	
	926A	Gestion d'installations sportives	14%
	926C	Autres activités sportives	9%
	<b>Champ de l'animation</b>		14%
	552A	Auberges de jeunesse	S
	552E	Autres hébergements touristiques	38%
	804D	Autres enseignements	7%
	853G	Crèches et garderies d'enfants	4%
	853K	Autres formes d'action sociale	6%
	913E	Organisations associatives	13%
	923D	Gestion de salles de spectacle	47%
	925A	Gestion de bibliothèques	S
	925C	Gestion du patrimoine culturel	0%
	925E	Gestion du patrimoine naturel	73%
	927C	Autres activités récréatives	30%
	<i>Sous total S</i>		7%
	<b>Cumul autres associations</b>		5%
	<b>Total associations (NAF 92)</b>		8%
<b>Total Autres secteurs (autres ESS + hors ESS)</b>		5%	
<b>Ensemble tous secteurs</b>		6%	

#### <sup>1</sup> Repères méthodologiques

Les **emplois saisonniers** d'été sont des contrats de travail qui commencent après le 15 juin et se terminent avant le 15 septembre. Seuls les salariés qui n'ont pas d'autres périodes de travail dans le même établissement pendant le reste de l'année sont ainsi pris en compte.

## 2.2.4 Un turnover des salariés nettement plus important dans les champs de l'animation et du sport

Les taux de départs<sup>2</sup> dans les secteurs liés au sport et à l'animation sont supérieurs de 10 points à ce qui est observé dans l'ensemble de l'économie régionale. **Et, lorsqu'on les compare au taux de départ dans les autres associations, la différence est encore plus forte** (36,3% ou 33,3% contre 25,6%).

### Le taux de départ (mobilité) dans les associations du sport et de l'animation

Nomenclature		Taux de départ de l'année N (en%) Année 2005
Catégorie juridique	Activité	
92 (association)	Total champ du sport	36,3%
	Total champ de l'animation	33,3%
	Cumul autres associations	25,6%
	Total associations (NAF 92)	28,5%
Total Autres secteurs (autres ESS + hors ESS)		27,3%
Ensemble tous secteurs		27,4%

Cela est particulièrement le cas dans les établissements appartenant aux catégories suivantes :

- « autres hébergements touristiques » (70,1% de départs ! 1330 contrats sur les 1907 enregistrés au total en 2005 se sont terminés avant la fin de l'année).
- « autres activités récréatives » (taux de départ de 60,6%)
- « gestion de salles de spectacles » (59,3%).

Les emplois dans les établissements recourant aux emplois du sport et de l'animation sont donc moins pérennes que dans les autres types d'établissements y compris relevant du secteur associatif.

2

#### Repères méthodologiques

Le **Taux de départ** est obtenu comme suit : **(contrats non occasionnels sur l'année 2005 - effectif salarié non occasionnel au 31/12/2005) / contrats non occasionnels sur l'année 2005**.

Cet indicateur vise à apprécier **une mesure de la mobilité professionnelle**. Celle-ci peut résulter de facteurs divers : stratégie individuelle (démission, retraite, ...) ou stratégie et vie de l'établissement (fin de contrat de travail, licenciement, ...) ou type d'activité (travail saisonnier, activité avec fréquent renouvellement des structures, ...). Un taux de départ très élevé est signe de mobilité forte.

## 2.2.5 L'emploi aidé

Selon les données du CNASEA, **1.571 ont été signés par des associations du sport et de l'animation** (2 CIRMA, 558 CAE, 17 CIE et 994 Contrat d'avenir).

**Les contrats aidés dans les associations représentent donc environ 11% des emplois des secteurs du sport et de l'animation en Auvergne en 2006.**

### Synthèse des caractéristiques des emplois aidés dans les associations relevant des champs du sport et de l'animation en Auvergne

	Caractéristiques des contrats	Caractéristiques des bénéficiaires	Caractéristiques des employeurs
<b>CIE : Contrat initiative Emploi</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Une majorité de CIE signés dans les associations est conclue en CDI (environ 71%)</li> <li>- Dans une grande partie des cas (plus de 80%), la durée du contrat n'excède pas une année.</li> <li>- Seul un salarié a été recruté en CIE pour exercer directement des activités liées aux métiers de l'animation ou du sport</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Plus de la moitié des bénéficiaires du CIE dispose d'une formation de niveau III et plus</li> <li>- Une répartition équilibrée entre hommes et femmes (respectivement 52,9% et 47,1% du total).</li> <li>- Plus de 6 bénéficiaires sur 10 était inscrit à l'ANPE depuis plus d'un an.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Trois quarts des employeurs associatifs de CIE localisés dans le Puy de Dôme. Cantal très peu représenté.</li> <li>- Près de la moitié des employeurs associatifs relèvent du secteur d'activité des « Organisations associatives ».</li> </ul>
<b>CAE : Contrat d'Accompagnement dans l'Emploi</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Une durée de contrat qui se concentre sur deux durées : majoritairement 6 mois (67,4%) puis 12 mois (28,9%).</li> <li>- Plus de 20% des CAE signés dans les associations en 2006 ont directement concerné des activités liées aux métiers de l'animation et du sport (codes ROME 23131, 23132 et 23133)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Un niveau de formation des bénéficiaires qui est centré autour des niveaux V et IV avec une part non négligeable de salariés disposant d'un niveau de formation supérieur au Baccalauréat</li> <li>- Globalement, une population inscrite durablement à l'ANPE (70% sont inscrits depuis au moins un an)</li> <li>- Une population des bénéficiaires majoritairement féminine (61,1% du total des bénéficiaires) dont la moyenne d'âge est proche de 33 ans (32,8 ans).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Le CAE est le contrat aidé qui est mobilisé de la façon la plus équilibrée sur le territoire régional.</li> <li>- Les employeurs associatifs du CAE se concentrent dans trois types d'activités principales : Autres formes d'action sociale, Organisations associatives NCA, Autres activités sportives</li> </ul>
<b>Contrat d'Avenir</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Dans la quasi-totalité des cas, le Contrat d'avenir est d'une durée de 26 heures (99,3%).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- La moyenne d'âge des bénéficiaires est de 38,2 ans.</li> <li>- Il s'agit d'une population majoritairement masculine (61,7%)</li> <li>- une grande majorité des bénéficiaires demeure peu qualifiée : 80% dispose d'un niveau de formation égal ou inférieur au CAP ou BEP</li> <li>- Une population faiblement ancrée dans l'emploi. 70% des bénéficiaires sont inscrits à l'ANPE depuis au moins un an dont la moitié depuis au moins deux ans</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Des employeurs de contrats d'avenir répartis sur l'ensemble du territoire régional</li> <li>- Les associations employeurs de contrats d'avenir se répartissent pour moitié entre le secteur d'activité des « Organisations associatives » et celui des « autres formes d'actions sociales</li> <li>- Les employeurs sont plutôt des grandes associations puisque la moyenne des effectifs salariés de ces employeurs est de 25,5</li> </ul>

## 2.2.6 Synthèse intermédiaire

L'emploi associatif dans les champs du sport et de l'animation est donc marqué à la fois par des évolutions quantitatives importantes, surtout pour le champ du sport, et par la prégnance d'indicateurs de précarité liés à la nature et la forme des contrats comme aux modalités d'exercice de l'activité.

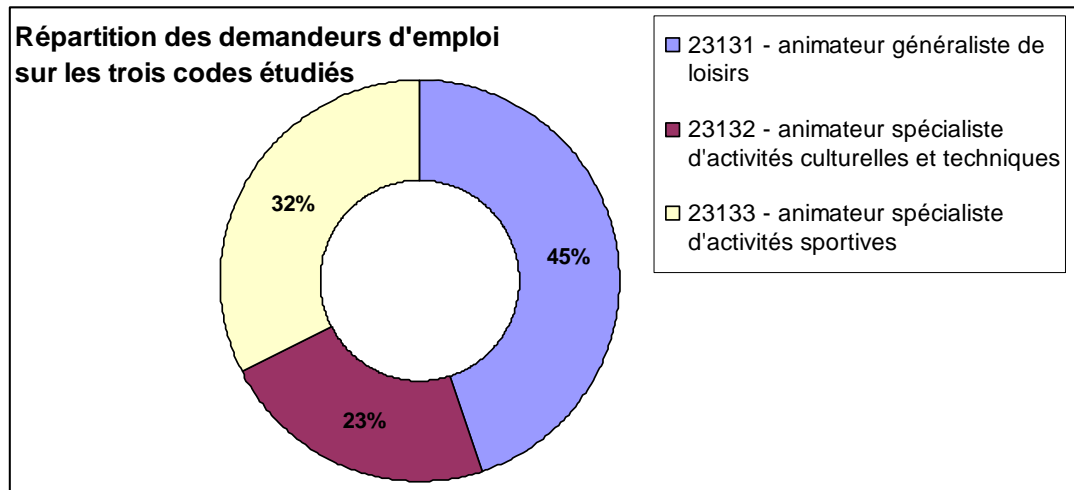
Les données confirment l'importance du secteur associatif dans les champs traités, ce qui confirme que le sujet d'études est au carrefour de deux grands types d'enjeux :

- Les enjeux liés à l'organisation de l'emploi dans le sport et l'animation, emploi souvent saisonnier et / ou partiel, dispersé sur les territoires, ...
- Les enjeux liés au développement de l'emploi associatif, et donc à la structuration de la fonction employeur, aux modalités financières de la pérennisation des emplois, aux moyens de fidéliser des salariés sur des emplois à temps partiels.

## 2.3. Un marché de l'emploi très caractéristique et d'importants décalages entre offre et demande

Les trois codes Rome étudiés dans les données ANPE présentent des caractéristiques spécifiques et quelques points de convergence.

A noter tout d'abord que les demandeurs d'emploi sur ces trois codes se répartissent en Auvergne comme suit (données 2006) :



Les trois codes étudiés (23-131, 23-132 et 23-133) représentent

- **48% des offres répertoriées sur le code 23**, « professionnels de l'intervention sociale, du développement local et de l'emploi »
- environ **2% des offres d'emploi pour 2006 sur toute l'Auvergne**

### 2.3.1 Des profils de marché d'emploi assez différenciés

#### 2.3.1.1 « Animateur généraliste de loisirs » (ROME 23 131) : une forte demande en décalage avec l'offre

##### *A. La demande d'emploi : Une demande forte, relativement concentrée sur le territoire, pour des contrats longue durée*

La demande d'emploi en « animateur généraliste de loisirs » est la plus forte des trois codes Rome étudiés (685 demandes sur les 1523 des trois codes). Elle se concentre assez logiquement sur les centres urbains (environ 1/3 des demandes à Clermont-Ferrand, et 10% à Vichy).

La demande se caractérise par une **très forte proportion de femmes** (480 femmes pour seulement 200 hommes), et une **concentration sur la cohorte 30 - 39 ans** (environ 1/4 - plus marquée chez les hommes que chez les femmes, chez qui on trouve aussi une forte proportion de 25 - 29 ans).

Sur leur situation actuelle, les demandeurs d'emploi de cette catégorie déclarent pour la majorité n'avoir pas d'activité réduite (dans le cas contraire, les femmes sont majoritaires), et être **en recherche d'un CDI à temps plein à 61%** (dont 48% immédiatement disponible et 13% non immédiatement disponibles, tous sans emploi). Seuls **10% sont à la recherche d'un emploi temporaire ou saisonnier**.

La très grande majorité des demandeurs d'emploi sur ce code sont néanmoins inscrits moins de 6 mois à l'ANPE.

On peut donc faire l'hypothèse qu'ils trouvent un emploi, mais l'offre ne correspond pas nécessairement à leur demande.

### *B. L'offre d'emploi : Une offre plutôt forte, essentiellement associative, sur des contrats courts*

C'est aussi sur ce code animateur généraliste de loisirs qu'on trouve **le plus gros volume d'offres : 1321**. Les structures associatives représentent la catégorie d'employeurs la plus nombreuse (28%) pour les structures dont le secteur est connu, par contre la répartition entre les catégories de structures par taille est relativement homogène.

La **concentration des annonces sur les centres urbains** existe aussi, mais est **moins marquée** que pour la demande.

L'offre d'emploi est **essentiellement constituée de contrats de courte durée** : 2,3% de CDI, et au total plus de 65% de contrats inférieurs à 2 mois (CDD et saisonniers).

La répartition des contrats proposés montre par contre que, s'ils sont courts, les contrats proposés sont **majoritairement à temps plein (72%)** et pour une grande part sous forme de **contrats classiques (68%)**.

On observe un **pic de parution d'offres au mois de mars (38%)**, ce qui correspond notamment aux opérations type « jobs d'été » et globalement à la date de parution des offres pour les vacances de printemps et d'été.

En termes de délais de satisfaction des offres, **près de 80% d'entre elles sont satisfaites en moins de trois mois**.

### *C. Le rapport offre - demande : un décalage important*

La comparaison demandes / offres d'emplois montre de forts décalages.

**Le volume d'offres est bien supérieur au volume de demandes d'emploi** (presque deux fois moins de demande). Mais avec un délai de satisfaction des offres inférieur à 3 mois dans 80% des cas, on voit que **l'ANPE n'est pas le seul canal de satisfaction des offres** (certaines passent notamment par le CRIJ, mais aussi par les réseaux propres aux structures employeuses).

**Le décalage le plus frappant concerne les types de contrats recherchés et proposés**. Alors que la demande se situe essentiellement sur des CDI à temps plein, l'offre concerne des contrats certes souvent à temps plein, mais à durée déterminée dans presque 8 cas sur 10, et souvent de très courte durée.

On note aussi une **asymétrie géographique** entre offre et demande **sur certains territoires**. En particulier, on relève beaucoup plus d'offres que de demandes sur des territoires comme moulins, Vichy, Monistrol ou Mauriac.

### 2.3.1.2 « Animateur spécialiste d'activités culturelles et techniques » (ROME 23132) : un marché moins saisonnier et moins spécifique

#### *A. La demande d'emploi : une demande de long terme, plus centralisée*

Sur le secteur plus spécialisé des « animateurs spécialistes d'activités culturelles et techniques », **la demande est deux fois plus faible** que sur le code précédent. On note **une concentration de la demande un peu plus élevée sur Clermont-Ferrand**, et des offres en plus grand nombre à Moulins et au Puy.

Sur la structure de la demande, on retrouve aussi sur ce code **plus de femmes que d'hommes**, mais avec un décalage moins marqué. La demande est aussi **plus forte sur la tranche d'âge 30 – 39 ans**.

**La demande est forte et durable**, étant donné que 17,7% des demandeurs sont inscrits à l'ANPE depuis plus de deux ans, et au total ce sont **36% des demandeurs qui cherchent un emploi depuis plus d'un an**.

Les demandeurs d'emploi se situent pour **40%** sur la catégorie 1, donc sans emploi, immédiatement disponible, et **cherchant un emploi à temps plein et à durée indéterminée**. Environ 32% recherchent un emploi à temps partiel ou à durée déterminée. On note **une proportion non négligeable (11,6%) de personnes déjà en emploi et cherchant un autre emploi**. Il peut s'agir ici de recherche de reconversion, mais étant donné la faiblesse des offres, on peut aussi faire l'hypothèse qu'il s'agit de personnes ayant accepté un emploi dans un autre secteur et cherchant à y revenir.

#### *B. L'offre d'emploi : une offre plus variée et faiblement saisonnière*

Les offres d'emploi « animateur spécialiste d'activités culturelles et techniques » sont plus variées dans leur profil que pour le premier code. On remarque une concentration des offres sur les secteurs de Clermont et Riom, dans une moindre mesure à Moulins.

Sur les types de contrats proposés, on remarque **une majorité de CDD de 2 à 6 mois**, mais tout de même **22% de CDD de 12 mois et plus**. Les **contrats saisonniers sont beaucoup moins nombreux** que sur les deux autres codes étudiés.

Les contrats de travail classiques sont en proportion moins nombreux que sur les autres codes, environ 57% des contrats proposés, et on compte près de 30% de CAE.

Les **temps partiels et temps pleins** se répartissent **presque à moitié**, ce qui représente un plus fort taux de temps partiels que sur les autres codes étudiés.

#### *C. Le rapport offre - demande*

Sur le code « animateur spécialiste d'activités culturelles et techniques », on note un plus grand nombre de demandes (345) que d'offres (216). Ceci explique les durées longues d'inscription à l'ANPE de ces demandeurs d'emploi.

### **2.3.1.3 « Animateur spécialiste d'activités sportives » (ROME 23133) : un marché plus spécialisé et stable**

#### ***A. La demande d'emploi : une demande très masculine***

La demande d'emploi sur le code 23133 se situe autour de 500 demandeurs pour l'année 2006. Elle se caractérise notamment par une demande majoritairement masculine (presque deux fois plus d'hommes que de femmes), ce qui est courant sur les métiers du sport. Dans cette catégorie aussi, c'est dans la cohorte 30 - 39 ans qu'on trouve le plus de demandes. Chez les femmes, la tranche 25-29 ans est aussi fortement représentée.

Chez les femmes, on remarque que plus d'un tiers d'entre elles déclarent une activité réduite.

Les demandeurs se répartissent majoritairement entre les catégories 1, 3, 4, 5 et 6, ce qui tend à montrer qu'on trouve sur ces activités un taux important de reconversions.

#### ***B. L'offre d'emploi : une offre d'emplois plus stables***

Les emplois proposés apparaissent globalement comme des emplois plus stables ou pérennes que sur les deux autres codes. L'offre se caractérise par une proportion un peu plus élevée de CDI, presque un quart de CDD de 1 mois et plus, et beaucoup moins de contrats saisonniers, pour environ 70% de temps pleins. La faible proportion de contrats saisonniers montre la nécessaire qualification spécialisée sur ce type d'emplois.

Les associations sont beaucoup moins représentées, au profit des structures d'« activités récréatives, culturelles et sportives ». On trouve une représentation plus marquée qu'ailleurs des structures de 1 à 2 employés (environ 24%).

#### ***C. Le rapport offre - demande***

On relève dans ce secteur une demande plus élevée que l'offre (493 / 371)

### 2.3.2 Synthèse des principaux points de divergence

- **Une saisonnalité plus marquée sur la fonction « animateur généraliste de loisirs »** alors que les autres fonctions sont recherchées de façon plus homogène sur toute l'année, à quelques variations près ;
- **Une demande beaucoup plus forte que l'offre sur les fonctions spécialisées** (codes 23-132 et 23-133), avec pour corollaire des temps de recherche plus long pour les demandeurs ;
- Des contrats en moyenne de **plus longue durée pour les animateurs spécialistes d'activités sportives** (davantage de CDI et CDD de longue durée en proportion).

### 2.3.3 Synthèse des points de convergence

On observe un certain nombre de tendances communes aux trois codes étudiés tant dans la demande que dans l'offre d'emploi. On relève notamment de façon comparable :

- sur la demande :
  - o une concentration sur les tranches d'âges inférieures à 40 ans, et notamment une présence importante des 30 - 39 ans ;
  - o une durée d'inscription à l'ANPE de moins de 6 mois pour 50 à 60% des demandeurs ;
  - o une majorité de demandeurs en catégorie 1.
- sur l'offre :
  - o une offre très faible de contrats à durée indéterminée ;
  - o une prépondérance des offres de contrats à temps plein ;
  - o un délai de satisfaction des offres inférieur à trois mois.

Le marché de l'emploi sur les champs du sport et de l'animation est ainsi caractérisé par de réelles tensions, en partie quantitatives, souvent qualitatives.

En particulier, on note des divergences parfois fortes entre le type d'emploi recherché (temps plein, durée longue ou indéterminée...) et les offres d'emploi, marquées par le temps partiel et surtout la courte à très courte durée.

Il y a donc un réel enjeu à trouver les moyens de répondre aux besoins de sécurisation des emplois pour les demandeurs comme pour les employeurs.

### 3. L'APPROCHE TERRITORIALE COMME RÉVÉLATRICE D'ENJEUX QUALITATIFS LOCAUX ET SPÉCIFIQUES

Si les statistiques régionales apportent des clés de lecture des enjeux globaux de l'emploi associatif dans les secteurs de l'animation et du sport, l'approche de terrain s'avère très complémentaire. Ceci est particulièrement vrai dans une région comme l'Auvergne, aux territoires présentant des profils différenciés et, en conséquence, des enjeux spécifiques en termes d'offre de services et de structuration de l'emploi.

L'enquête menée sur le territoire de la Communauté de communes de Marcillat en Combrailles a mis en lumière que les enjeux de l'emploi associatif dans le sport et l'animation ne peuvent être traités uniquement au niveau régional de façon indifférenciée. L'organisation institutionnelle d'un territoire, sa configuration géographique et sociologique, son histoire associative, ses ressources humaines... sont autant de facteurs de différenciation qui rendent les territoires aussi spécifiques et déterminants que les spécificités des disciplines sportives, par exemple.

#### 3.1. Les enjeux repérés sur la Communauté de communes de Marcillat en Combrailles

##### 3.1.1 Les caractéristiques du territoire, emploi et associations

Le territoire de la Communauté de communes de Marcillat se caractérise par les traits spécifiques suivants :

- Un territoire **franchement rural**, mais marqué par la proximité de pôles urbains pour lesquels il fait office de territoire de résidence : Montluçon, et de plus en plus Clermont-Ferrand ;
- Une **évolution démographique positive**, par l'installation de nouvelles familles sur le territoire, souvent des jeunes couples avec de très jeunes enfants, et travaillant sur l'un des pôles urbains ;
- Un **dynamisme ancien de la vie associative**, qui repose essentiellement sur le bénévolat, et avec très peu d'associations employeuses sur le territoire.
- Des **associations relativement isolées dans leur pratique**, soit faute d'autre acteur dans le même domaine sur le territoire, soit par difficulté de communication entre associations relevant d'une même activité.

La dynamique associative locale est marquée par

- Un **tissu associatif fourni** (88 associations au total), mais confronté au vieillissement de la population en particulier de ses bénévoles/ dirigeants ;

- A l'échelle du Pays, une offre associative **centrée sur le sport** (mais une offre en particulier sur le football, tennis voire des activités de pleine nature, Karting ...).
- **Un déficit de relations et de partenariat entre les associations** (à noter l'existence d'une association « villages en fête », à l'initiative du Pays, qui organise une manifestation pour que les associations apprennent à se connaître, un forum associatif organisé tous les deux ans par la Communauté de Communes).
- Une **association sportive au sein du collège** qui permet de proposer de nombreuses activités aux jeunes scolarisés (110 adhérents/un professeur d'éducation physique, activités centrée notamment sur le badminton, le cross, le volley, le handball, le rugby, la natation).

**Les emplois associatifs sur le territoire dans le sport et l'animation sont très rares**, l'essentiel de l'activité étant réalisée par des bénévoles ou des vacataires, pour quelques heures, à l'exception du cas du centre social rural. Ces associations fonctionnent pour l'essentiel avec un nombre très restreint d'adhérent (une vingtaine en moyenne) , avec de très faibles ressources financières, et sans réelle politique de développement de l'activité et de diversification des ressources.

**L'emploi est concentré sur le secteur social, et soutenu par des financements publics.**

Sur les associations qui ont pu être observées de façon plus fine, on relève deux associations fonctionnant uniquement sur du bénévolat, et deux associations ayant des emplois, avec les caractéristiques suivantes :

**Associations reposant uniquement sur du bénévolat :**

<b>AS Terjat (football)</b>	<b>Racing Club Levrier :</b>
- 22 bénévoles actifs, en moyenne 35 ans	- 10 bénévoles actifs, en moyenne 40 ans
- En moyenne, chaque bénévole consacre 50 à 55h par an à la structure.	- En moyenne, chaque bénévole consacre 2h par mois sur une période de 8 mois par an.
- Majorité de financements privés : 1/3 de financement privé sous forme de sponsoring	- Majorité de financements privés : Autofinancement par adhésion et paiement des prestations
Globalement en équilibre financier	
Activité plutôt stable	
Centrés sur la Communauté de communes de Marcillat	

### Associations ayant recours à l'emploi :

Éveil musical	Centre social rural
<ul style="list-style-type: none"> <li>- 19 bénévoles actifs sur la gestion, l'organisation, la mise en œuvre des activités autres que l'enseignement musical.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Des activités réglementairement encadrées qui limitent l'intervention des bénévoles.</li> <li>- Des interventions bénévoles ponctuelles (en complément de professionnels souvent).</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Des salariés pour l'enseignement musical : 3 salariés professeurs de musique + 2 professionnels vacataires.</li> <li>- Tous les salariés sont diplômés et ont un autre emploi, dans le même domaine (indépendant) ou dans un autre domaine (commerce).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 6 salariés permanents : direction, éducatrices jeunes enfants, aides à domicile.</li> <li>- 6 salariés saisonniers d'octobre à avril pour l'hébergement de personnes âgées, en CDD</li> <li>- Une quinzaine d'animateurs saisonniers en juillet : stagiaire, BAFA (souvent étudiants)</li> <li>- 15 personnes de l'association d'aide à domicile et 1 personne du RAM hébergés par le centre.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Majorité de financements privés : Autofinancement par adhésion et paiement des prestations</li> <li>- Soutien public par la mise à disposition de locaux</li> </ul>	Majorité de financements publics
Globalement en équilibre financier	
Des activités en évolution	
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Surtout sur la Communauté de communes de Marcillat, mais touchant aussi des commuens voisines</li> </ul>	Centrés sur la Communauté de communes de Marcillat

### 3.1.2 Facteurs d'évolution et enjeux

Cependant plusieurs **facteurs d'évolution** de l'activité sport et animation sur le territoire sont perçus :

- L'**évolution démographique** citée plus haut ;
- La mise en œuvre d'un **pôle d'excellence rurale** sur des thématiques proches de l'animation et des activités sportives ;
- L'existence de **projets de développement** de certaines activités (nautiques, sports mécaniques, notamment...) ;
- La mise en œuvre d'un **Contrat Éducatif Local** et des propositions autour d'un dispositif «**école ouverte**», avec pour double conséquence une évolution à la hausse des besoins du collège, sans qu'il s'agisse

nécessairement de besoins à temps plein, et l'ouverture de propositions au sein du collège vers d'autres publics ou sur d'autres créneaux que le temps scolaire ;

- Une **pénurie** de plus en plus ressentie **d'offres de services pour les grands enfants et adolescents**, qui entraîne une « fuite » vers Montluçon ;
- La **pénurie à venir des bénévoles** dans les associations actuelles, avec un double phénomène de vieillissement et d'essoufflement des bénévoles, sans qu'une volonté de relève ne soit sentie sur le territoire de la part des plus jeunes, qui se comportent davantage en « consommateurs purs » ;
- Un souci des autorités publiques locales de **développement de l'activité touristique** du territoire.

Par ailleurs, l'échange avec les associations **met en lumière des capacités de développement de leur activité**, même si elles comportent **aussi des freins** :

	<b>Éveil musical</b>	<b>Centre social rural</b>
<b>Pistes et logiques de développement</b>	<p><u>Pistes de développement :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Création d'une nouvelle offre de service autour des cours de percussions</li> <li>- Volonté de toucher de nouveaux publics entre Marcillat et Montluçon.</li> </ul> <p><u>Logique et moyens de développement :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Proposition d'une offre qui est testée par sondage à l'occasion de la campagne de communication par tracts lancée fin août</li> </ul>	<p><u>Pistes de développement :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Création d'une micro crèche sur la base d'un projet porté par 3 assistantes maternelles à la demande des parents</li> <li>- Développement de l'offre de services sur plusieurs registres: <ul style="list-style-type: none"> <li>• en matière de loisirs en diversifiant les publics cibles (personnes âgées, adolescents ..)</li> <li>• En matière de garde d'enfants (amplitude de garde plus grande)</li> <li>• en matière de portage de repas</li> </ul> </li> </ul>
<b>Limites et contraintes</b>	<p><u>Une double limite identifiée par les acteurs :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Difficulté à développer une offre de service sur des instruments particuliers ou moins répandus par manque de professionnels. D'une manière générale, l'offre se structure en fonction des compétences professionnelles disponibles et donc selon une logique d'opportunité</li> <li>- Capacité limitée des locaux en cas de développement du nombre de cours proposés</li> </ul>	<p><u>Des limites intervenant sur plusieurs registres :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Manque de locaux : accueil dans le cadre du centre de loisirs</li> <li>- Le développement des activités, dont la vocation est à caractère social, est soumis au développement des financements publics qui demeurent restreints. Par ailleurs, les possibilités de développement sur une demande solvable restent très limitées.</li> <li>- Problème pour assurer les remplacements au centre de loisir durant les petites vacances (recours à plusieurs animateurs étudiants qui ne peuvent rester qu'une semaine</li> </ul>

		<p>chacun)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- D'une manière générale, problème d'attractivité des emplois proposés : en conséquence, difficulté à avoir des postulants répondant totalement au profil recherché.</li> </ul>
--	--	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

De façon synthétique, on remarque donc sur ce territoire des enjeux particuliers autour de :

- l'accueil de jeunes enfants en **périscolaire** ;
- la structuration voire le développement de l'offre d'activités de loisirs et sportives à **destination du public jeune, enfants et adolescents** ;
- la **continuité entre une offre « découverte » dans le cadre du CEL et la demande induite** hors temps scolaire sur les mêmes activités ;
- la réflexion sur la **pluriqualification**, en raison notamment de besoins des associations relevant à la fois de l'encadrement spécialisé (animation ou sport) et de besoins administratifs, qui ne couvrent ni dans un cas ni dans l'autre l'équivalent d'un temps plein ;
- **l'accompagnement des associations dans leur réflexion sur l'emploi, via la question du projet associatif** ; En effet, les échanges sur le territoire ont montré la difficulté des petites associations n'ayant jamais eu recours à l'emploi de réfléchir en ces termes. C'est donc davantage en questionnant leur projet associatif que les associations peuvent se poser la question de leur avenir et leur développement.

### 3.2. Une nécessaire approche différenciée selon les territoires

L'exemple de Marcillat-en-Combrailles a démontré que les **principaux critères de différenciation** des territoires sont les suivants :

- Milieu urbain ou rural
- Milieu touristique ou non
- Évolution démographique positive ou négative
- Niveaux d'emploi et de qualification sur le territoire
- Dynamisme et composition du tissu associatif.

On peut alors synthétiser les principaux enjeux afférents de la façon suivante :

	<b>Caractéristiques principales</b>	<b>Enjeux</b>
<b>Milieu urbain</b>	Une forte demande de services et loisirs Une densité de population qui raccourcit les distance entre prestataires (et donc employeurs)	Une offre de service qui puisse répondre à la demande La mise en relation des employeurs entre eux : soutenir les capacités de mutualisation entre associations
<b>Milieu rural</b>	Une demande de services plus diffuse Des distances longues entre les localisations de l'offre de service	Le maintien de la population locale par le maintien d'une offre de service Soutenir un emploi émietté et dispersé sur le territoire Soutenir les capacités de mutualisation entre associations et autres structures : collectivités, entreprises privées...
<b>Milieu touristique</b>	Forte saisonnalité des emplois liés au tourisme (hébergement, animation, culture, pratique sportive de loisirs...)	Soutenir une organisation de la saisonnalité adaptée aux besoins des professionnels mais qui ne soit pas le remplacement provisoire d'un emploi recherché de façon plus pérenne
<b>Évolution démographique positive</b> (solde migratoire et/ou naturel)	Renforcement de la demande liée aux jeunes enfants : accueil, animation, sports... Renforcement global de la demande de services de loisirs sur le territoire	Anticiper et repérer l'évolution des besoins pour adapter l'offre de service (quantitative et qualitative)
<b>Niveau ou type de qualification des populations inadapté pour le territoire</b>	Difficulté pour les employeurs du territoire à trouver les profils recherchés	Adapter les formations locales ou départementales aux besoins, notamment en prenant en compte des besoins de bi ou pluri-qualification dans certains domaines Réaliser sur le territoire les conditions d'attractivité et d'accueil des professionnels recherchés hors du territoire
<b>Fort dynamisme de la vie associative</b>	Une très forte implication des bénévoles dans la vie associative, et une grande faiblesse de la réflexion « emploi » des associations. Une population bénévole souvent en cours de raréfaction ou d'essoufflement	Accompagner les associations dans leur réflexion sur la relation bénévoles / emplois Accompagner la structuration et la solvabilisation des emplois

➔ L'enjeu de structuration de l'emploi associatif dans le sport et l'animation relève ainsi à la fois de problématiques régionales et d'enjeux différenciés selon les territoires.

### **3.3. Des enjeux régionaux d'accompagnement vers une meilleure adéquation de l'offre et de la demande**

---

L'approche régionale de l'emploi associatif dans le sport et l'animation doit donc, parallèlement à l'approche territoriale, permettre de façon globale de tendre vers l'adéquation entre l'offre et la demande d'emploi, adéquation qualitative en particulier.

Il s'agit pour les acteurs au niveau régional tout d'abord d'organiser un emploi qui représente à la fois un secteur important quantitativement et un secteur en nécessité d'accompagnement afin de « digérer » une croissance subite, dans un contexte de « nouveaux employeurs » que sont les associations notamment.

Elle doit permettre par ailleurs de poser la question des moyens pour une meilleure adéquation entre :

- une offre d'emploi qui reflète un besoin de souplesse, de maîtrise des coûts de personnel, d'adéquation avec une activité saisonnière ou concentrée dans le temps, ...
- et une demande d'emploi qui reflète un besoin de sécurité de l'emploi, de stabilité des revenus, de permanence de l'activité professionnelle, de qualification des postes, ...

Les acteurs régionaux doivent donc pouvoir s'organiser pour répondre à cette double problématique par un soutien adéquat d'une part pour les employeurs à la structuration d'une forme d'emploi spécifique et à l'organisation collective, d'autre part pour les demandeurs à l'acquisition des compétences nécessaires à des emplois multiformes et aux démarches facilitant la mise en œuvre de ces emplois.

## 4. L'APPROCHE DIFFÉRENCIÉE DE L'EMPLOI SELON LES DISCIPLINES SPORTIVES

### 4.1. Caractérisation de l'emploi sur un panel 26 disciplines sportives

Le tableau ci-après synthétise les caractéristiques par discipline impactant l'emploi. Ce tableau est réalisé sur la base de l'étude menée par la DRJS Auvergne en vue du Contrat d'Objectif Sports avec la Région. Il ne reprend que les activités sportives les plus significatives dans la région.

#### Lecture des critères en colonne :

##### 1. Caractéristiques de l'activité :

- Activité concentrée sur quelques créneaux horaires dans la semaine, avec pour conséquence une difficulté pour un salarié à avoir une activité répartie dans la semaine et plusieurs employeurs.
- Activité faible, en déclin, ou aléatoire
- Activité marquée par une saisonnalité forte (été, ou hiver pour le ski)
- Activité marquée par une forte présence des acteurs commerciaux ou des travailleurs indépendants
- Activité en développement ou présentant un potentiel de développement spécifique.

##### 2. Organisation de l'emploi observée

- Présence importante et ancienne d'un bénévolat fort et structurant pour l'activité des associations
- Usage important des emplois aidés en proportion de l'emploi total
- Importance des temps partiels dans les emplois de la structure
- Discipline structurée par un emploi public fort (en collectivité notamment)
- Mouvement de professionnalisation des clubs de la discipline, revendiqué ou repérable.
- Existence dans les structures d'emplois administratifs ou de gestion
- Pratiques repérées parmi les salariés de la discipline de multiactivité (multisalarier ou pluriactivité)

##### 3. Pratiques de mutualisation

- Existence au sein de la discipline de formes de mutualisation de l'emploi, même sommaires
- Potentialités de mutualisation repérées.

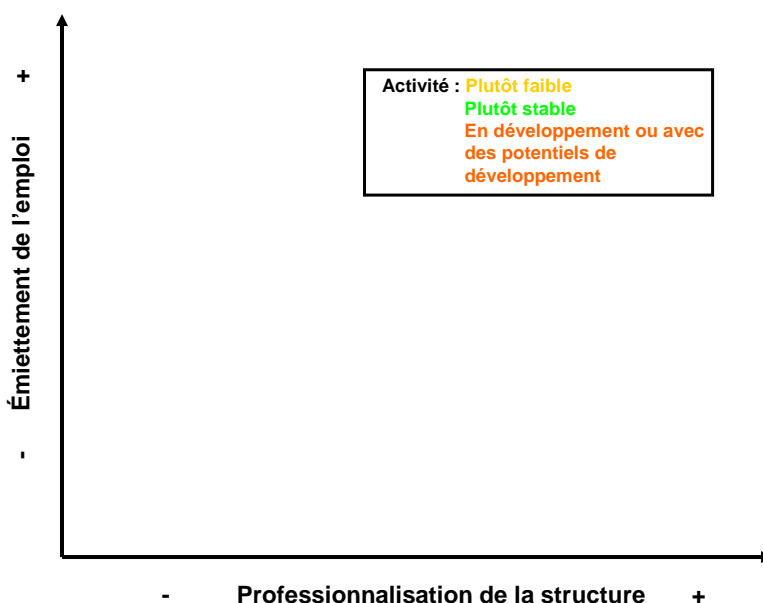
Synthèse des caractéristiques pouvant impacter les formes d'emplois dans les disciplines en Auvergne :

	ACTIVITE :					ORGANISATION DE L'EMPLOI OBSERVEE							PRATIQUES de MUTUALISATION	
	concentrée sur qq créneaux	faible, en déclin et/ou aléatoire	En partie saisonnière	en partie commerciale / indép.	Développement ou potentiel de dev.	Bénévolat historiquement important	Usage important emplois aidés	Temps partiels importants	Emploi public	Professionalisation des clubs	emplois administratifs ou de gestion	Multi-activité repérée	Existence de formes de mutualisation de l'emploi	Potentialités de mutualisation de l'emploi repérées
Aéronautique		X												X (2)
Aviron			X								X			
Basket-ball						X	X			X	X			X
Canoë-Kayak			X		X					X				
Course d'or°				X	X									
Cyclisme/ cyclotourisme			X				X							
Equitation			X	X										
Escrime						X			X	X		X		
Football	X							X			X	X		
Golf			X	X	X									
Gymnastique							X					X		
Gym.volont.					X			X		X	X	X	X	X
Handisport							X							
Judo	X						X	X				X		X
Métiers de la forme				X	X	X		X						
Montagne/esc			X		X		X					X		
Motocycl/Quad			X	X										
Natation			X		X				X		X	(X)	X	X
Rando péd.		X	X	X								X		
Rugby	X				X	X	X				X			X
Ski			X	X								X		
Sports auto/ Karting			X	X										
Tennis				X			X	X		X	X	X	X	X
Tennis de table							X	X				X		
Voile			X									X		
Volley-ball							X							

## 4.2. Création d'un outil de positionnement des disciplines selon leur situation en matière d'emploi

Sur la base de ces caractéristiques, on peut bâtir un modèle de typologie régionale des disciplines selon les enjeux liés à l'emploi. Il s'agit là d'une proposition de lecture des enjeux régionaux parmi d'autres possibles, mais qui permet d'apporter de la lisibilité sur les différentes catégories de disciplines et leurs besoins spécifiques en termes d'accompagnement vers la consolidation des emplois.

Le modèle proposé s'appuie sur deux critères principaux :



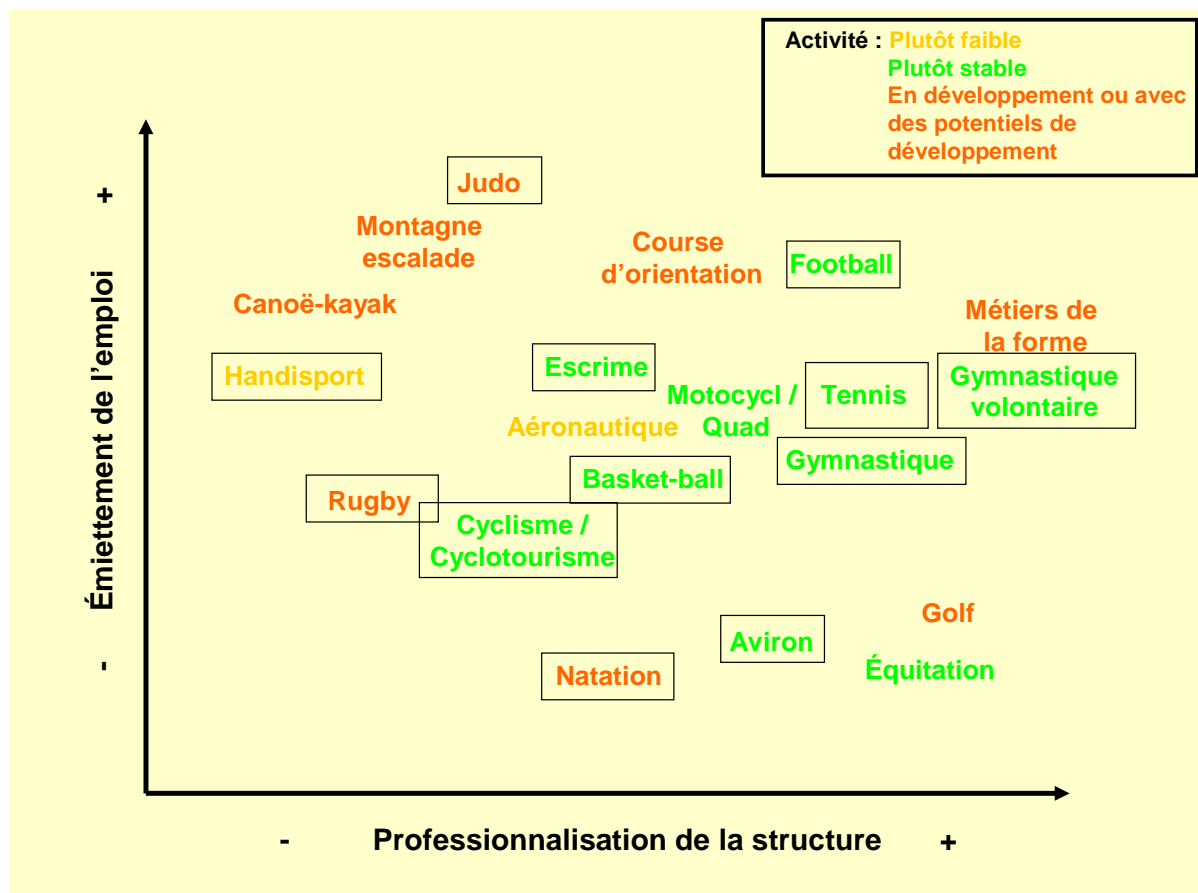
- **Le niveau d'émiettement de l'emploi** : ce critère résulte de l'agrégation de données telles que l'importance des **temps partiels**, une **saisonnalité** de l'emploi importante, l'existence d'un **multi-salariat** important connu. Il illustre globalement la nécessité pour les salariés dans ces disciplines de multiplier leurs sources d'emploi et de revenus. L'axe permet de situer les disciplines entre un émiettement de l'emploi faible, qui traduit une tendance à l'emploi stable et à temps complet ou approchant, et un émiettement de l'emploi fort, qui se traduit par une forte précarité de l'emploi.
- **Le niveau de professionnalisation de la structure et de l'employeur** : il s'agit ici d'exprimer le niveau de professionnalisation des structures, **en termes de consolidation générale de leur fonctionnement et de structuration de la fonction employeur**. L'axe permet de situer les disciplines entre une professionnalisation faible, qui se traduit notamment par une forte proportion d'activité bénévole, un usage important des emplois aidés, ... et un niveau de professionnalisation fort, qui s'illustre par des efforts visibles pour structurer l'emploi à l'échelle des fédérations par exemple, voire des expériences de mutualisation, par le développement de fonctions de gestion et d'administration, par des actions spécifiques pour la pérennisation des emplois jeunes et emplois aidés.

A ces deux critères principaux s'ajoutent deux critères de contextualisation, permettant de repérer :

- La situation globale de la discipline, en termes de situation absolue et d'évolution, avec trois degrés :
  - o Activité plutôt faible, soit structurellement, soit par une évolution négative ;
  - o Activité plutôt stable ;
  - o Activité en développement ou ayant des potentialités de développement.
- Les disciplines parmi lesquelles les structures associatives sont majoritaires (disciplines encadrées).

### 4.3. Application de l'outil et interprétations en matière de stratégie d'organisation de l'emploi

La répartition des disciplines en Auvergne, telles qu'elles sont décrites par l'étude de la DRDJS dans l'optique du Contrat d'objectifs, et selon ces critères, peut donner la synthèse suivante :



Ce type de graphique permet de repérer quelques catégories de disciplines aux enjeux communs en termes d'organisation de l'emploi :

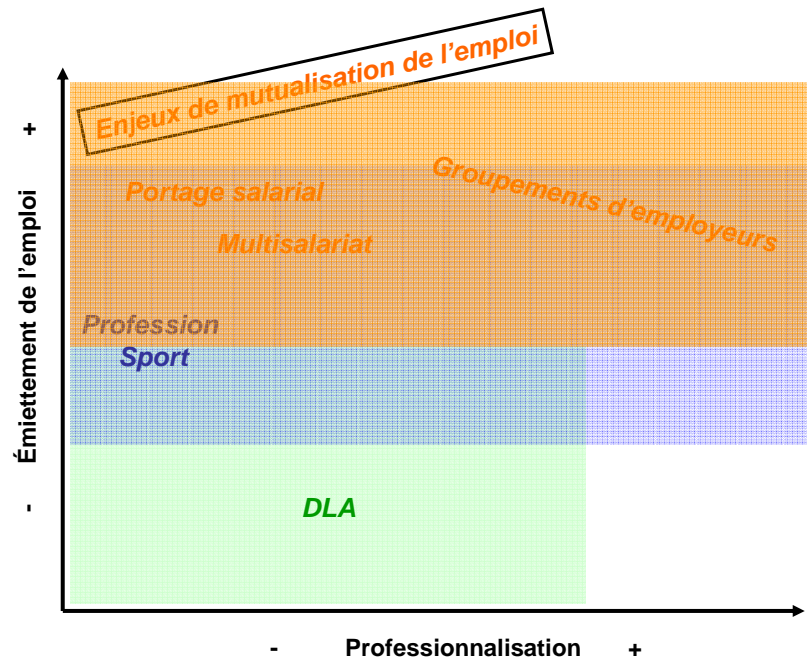
- Les disciplines situées en bas à droite du graphique (Équitation, Golf...), à l'emploi faiblement émietté mais au niveau de professionnalisation relativement élevé. Ces disciplines ont su s'organiser, et avec des profils d'emploi relativement stables. Elles ne constituent de ce fait pas une priorité en termes de soutien à l'organisation de l'emploi.
- Les disciplines situées dans la partie haute, à droite du graphique (Gymnastique volontaire, métiers de la forme, tennis...), qui présentent des critères d'émiettement de l'emploi fort mais une professionnalisation plutôt forte. Ces structures qui ont déjà organisé au moins en partie un emploi qui présente de forts risques de précarité, peuvent constituer une forme de « noyau dur » des pratiques de mutualisation de l'emploi. Leur expérience et leur solidité construite ou en cours de construction leur donne légitimité pour « adosser » des pratiques de mutualisation, par le partage d'expériences mais surtout le partage d'emploi avec des structures ou disciplines en situation de professionnalisation plus faible (emplois administratifs ou semi spécialisés communs). Elles pourront ainsi contribuer non seulement au renforcement de l'emploi dans ces structures, mais aussi contribuer à les professionnaliser dans leur fonctionnement et dans leur fonction employeur.
- Les disciplines situées dans la partie haute du graphique côté gauche (Montagne / escalade, handisport, rugby...), qui présentent la double problématique d'un emploi fortement émietté, et d'un niveau de professionnalisation faible des structures. Ces structures sont celles pour lesquelles les enjeux de consolidation des emplois, du fonctionnement des structures, et de la fonction employeur, sont les plus importants, d'autant plus qu'il s'agit pour plusieurs de disciplines en forte évolution ou avec des potentiels de développement importants. Elles devront constituer un enjeu prioritaire en termes d'accompagnement et de soutien, en relation avec leur masse et les capacités de partage de l'emploi ou de l'activité.

Par ailleurs, certains dispositifs existants ont déjà pour objet de répondre à certains enjeux schématisés ici.

Ainsi, la partie haute du graphique, représentant les disciplines pour lesquelles l'émiettement de l'emploi est le plus important, représente les enjeux sur lesquels travaille en particulier le dispositif « Profession Sport ».

De même, la partie gauche du graphique, représentant les disciplines dans lesquelles les structures présentent un niveau de professionnalisation relativement faible, relève des enjeux traités par les Dispositifs Locaux d'Accompagnement, DLA.

De façon globale, la partie haute du schéma regroupe les structures pour lesquels on relève un enjeu fort lié à la mise en œuvre de formes de mutualisation de l'emploi : groupements d'employeurs, multisalariat, portage salarial...



Comme pour l'approche territoriale, on voit ici que les caractéristiques régionales des pratiques selon les disciplines ont un impact fort sur les modalités d'approche de la question de la mutualisation de l'emploi dans les associations.

## 5. LES SOLUTIONS ACTUELLEMENT EXISTANTES

### 5.1. Deux réseaux nationaux dédiés au développement de l'emploi associatif

#### 5.1.1 Les Dispositifs locaux d'accompagnement (DLA)

Les Dispositifs locaux d'accompagnement (DLA) visent à aider les structures d'utilité sociale dans la pérennisation des emplois et activités d'utilité sociale. La création des DLA manifeste ainsi d'une prise de conscience du potentiel d'emploi que constitue le secteur de l'économie sociale et solidaire.

On peut présenter l'activité du DLA comme un **dispositif à double détente** :

- Il accompagne les structures d'utilité sociale (associations, SIAE, coopératives...) de façon à diagnostiquer leurs besoins de consolidation et de développement et y apporter des solutions personnalisées (ces besoins peuvent être de divers ordres : comptabilité, finance, formalisation du projet, diversification des services et activités, communication, gestion de conflit...).
- L'accompagnement rejaillit ensuite sur les services rendus par la structure auprès des usagers et du territoire (bénéficiaires de second rang, ou bénéficiaires ultimes).

Ce dispositif, structuré du niveau départemental au niveau national, est organisé en région de la façon suivante :

- Les **Dispositifs locaux d'accompagnement** (DLA), au niveau départemental, visent à apporter un accompagnement de proximité aux structures, via la réalisation d'un diagnostic des besoins de la structure puis l'intervention directe d'un prestataire spécialisé.
  - o Allier : Auvergne Active
  - o Cantal : Comité d'Expansion Économique Cantal - CEE 15
  - o Haute-Loire : Comité d'Expansion Économique Haute Loire - CEE 43
  - o Puy-de-Dôme : Comité d'Expansion Économique 63 - CEE 63
- Le **Centre régional de ressources et d'animation** (C2RA), porté par l'association CELAVAR, assure une fonction de ressource régionale, d'animation, de mise en réseau et de qualification des acteurs locaux de l'accompagnement.

Les Centres nationaux d'appui et de ressources (CNAR) et l'AVISE, Agence de Valorisation des initiatives socio-économiques, complètent le dispositif au niveau national.

## 5.1.2 Les associations "Profession Sport"

Les associations "Profession Sport" ont été créées en 1989 à l'initiative du Secrétaire d'État à la Jeunesse et aux Sports, faisant suite à un constat d'émiettement et de marginalisation de l'emploi sportif au profit des "bénévoles indemnisés". Face à cette situation, le Ministère a proposé la création d'associations départementales chargées de prendre en charge la gestion de salariés et de les mettre à disposition des clubs en éprouvant le besoin.

Le cœur de métier de Profession Sport porte sur :

- La mise à disposition de personnels auprès des structures.
- La gestion administrative de l'emploi (prise en charge de l'ensemble des obligations administratives liées à l'emploi : gestion de paye, déclarations sociales...).
- L'information des associations sur les démarches liées à l'embauche et à la gestion de votre emploi (présent essentiellement chez les associations Profession Sport labellisées CRIB- Centre de Ressources et d'Information des Bénévoles).

Selon les départements, on peut également retrouver :

- La mise en place de formations qualifiantes pour les salariés, de l'accompagnement VAE,
- L'animation collective de dirigeants bénévoles (préparation aux fonctions d'employeurs...).
- Des accompagnements individualisés ou collectifs prescrits par l'ANPE,
- ...

Au niveau national, le Groupement Profession Sport (GPS) propose une bourse d'emploi.

## 5.2. Des initiatives locales en matière d'organisation et/ou de mutualisation de l'emploi

---

En Région Auvergne, quelques disciplines ont structuré sur une partie du territoire des organisations permettant de partager entre plusieurs acteurs certains emplois. Les exemples cités ici relèvent tous du secteur du sport.

On notera que la plupart de ces initiatives recouvrent assez logiquement les départements les plus ruraux de la région, le Cantal et la Haute-Loire.

On observe essentiellement **deux types d'initiatives** :

- Une organisation « **multisport** », portée par Profession Sport 43, dans une logique de mise à disposition de professionnels dans les clubs.
- Des organisations « **mono disciplinaires** », centrées sur le partage d'emplois d'encadrement sportif, permettant au salarié de répartir son activité sur plusieurs clubs, avec des activités similaires. Il existe en Auvergne quelques groupements d'employeurs « mono disciplinaires » :

- Tennis, dans le Nord Cantal,
- Tennis de table, dans le Puy-de-Dôme,
- Gymnastique volontaire, avec plusieurs groupements d'employeurs dans la région,
- Escrime dans le Cantal.

### 5.3. D'autres formes d'organisation de l'emploi à considérer

---

Le Ministère de la santé, de la jeunesse, des sports (MSJS), avec l'appui du cabinet AMNYOS, a produit un état des lieux précis des diverses formes d'organisation de l'emploi mobilisables et des enjeux auxquels elles sont susceptibles de répondre.

Le tableau en page suivante synthétise les 10 formes d'organisation de l'emploi identifiées et leur capacité à répondre à tout ou partie des 10 enjeux principaux de l'emploi dans le sport. Le rapport dans sa version intégrale est consultable sur le site Internet du MSJS : [www.jeunesse-sports.gouv.fr](http://www.jeunesse-sports.gouv.fr).

Lecture du tableau :

- ETTP : Entreprise de Travail à Temps Partagé
- ETTI : Entreprise de Travail Temporaire d'Insertion
- GEIQ : Groupement d'Employeur pour l'Insertion et la Qualification
- CAPE : Contrat d'Appui au Projet d'Entreprise
- CAE : Coopérative d'Activité et d'Emploi
- SCIC : Société Coopérative d'Intérêt Collectif

#### **Légende :**

**0** : Statut non adapté à l'enjeu considéré

**2** : Statut adapté à l'enjeu considéré sous certaines conditions

**5** : Statut pleinement adapté à l'enjeu considéré

Structures Enjeux	Travail temporaire (intérim)	ETTP	Groupement d'employeurs - GE	Associations intermédiaires - AI	ETTI	GEIQ	CAPE	CAE/ SCIC	Création d'une société	Services à la personne
1. Partager du personnel entre plusieurs utilisateurs	2	2	5	2	2	5	0	0	0	2
2. Accompagner la pluriactivité	0	0	0	0	0	0	2	5	5	0
3. Accompagner la mise à son propre compte	0	0	0	0	0	0	5	2	2	0
4. Accompagner le multisalariat	2	2	5	0	2	2	0	2	2	2
5. Faire face à des besoins ponctuels de personnel	5	5	2	0	5	2	0	0	0	0
6. Sous-traiter certaines tâches liées à la fonction employeur	5	2	5	2	2	2	0	0	0	5
7. Professionnaliser les organisations et les emplois	0	0	5	0	0	5	0	0	2	0
8. Développer l'insertion dans les métiers du sport	0	0	2	5	5	5	0	0	0	0
9. Proposer à des particuliers des activités physiques	0	0	0	0	0	0	0	0	2	5
10. Reconvertir les sportifs de haut niveau	0	0	5	5	5	5	5	5	5	2

## 6. SYNTHÈSE DES PISTES D'ACTIONS ABORDÉES AU COURS DU RAPPORT

---

L'emploi associatif dans les secteurs du sport et de l'animation présente les grandes caractéristiques suivantes :

- **Un volume d'emploi conséquent.** Avec plus de 14.000 emplois, ces deux secteurs représentent 40% de l'emploi associatif, près de 5% de l'emploi salarié régional.
- **Une hausse spectaculaire du nombre d'emplois dans le sport** entre 1997 et 2002 (hausse de 65%). Cette augmentation de l'emploi a notamment été générée par les dispositifs d'emploi aidé (emploi jeunes en particulier). La préservation de ces emplois pose des problèmes évidents au niveau de la capacité des dirigeants bénévoles à manager et à solvabiliser ces emplois.
- **Un potentiel de développement.** En effet, 60% des associations de l'animation et 80% des associations sportives ne disposent d'aucun salarié et restent donc entièrement dépendantes de leurs ressources bénévoles.
- **Une précarité de l'emploi** dans ces secteurs (Cf. proportion d'emplois occasionnels, niveau de rémunération, taux de turnover, part des emplois aidés...), qui viendra à terme limiter l'attractivité de ces secteurs.

Compte tenu de ces caractéristiques, la mutualisation de l'emploi représente un levier essentiel pour :

- Permettre à des petites structures de partager leur "besoin d'emploi" et les moyens correspondants.
- Permettre également à ces structures de partager les tâches et responsabilités liées à l'exercice de leur fonction d'employeur.
- Favoriser la création d'emplois à temps plein, tout au long de l'année et mieux rémunérés.

**Le présent rapport a alors mis en évidence un certain nombre de principes clefs pour favoriser un accompagnement pertinent de la mutualisation de l'emploi :**

- 1. Prendre le projet associatif comme point de départ** de toute démarche de structuration de l'emploi. L'emploi est rarement la préoccupation première des dirigeants associatifs. Il convient de positionner l'emploi comme un moyen permettant de réaliser le projet associatif.
- 2. Adopter une démarche territoriale, prenant en compte la configuration spécifique du territoire et ses dynamiques de développement.** L'exemple du territoire de Marcillat en Combrailles montre bien de quelle façon la configuration locale (densité et flux démographiques, dynamisme associatif, présence d'activité touristique) agit sur les besoins en termes de structuration de l'emploi. Une démarche de structuration de l'emploi nécessite donc préalablement la réalisation d'un diagnostic territorial (à l'échelle intercommunale) permettant d'identifier la situation du territoire ainsi que les dynamiques de développement (qui ne sont pas forcément identifiées par les dirigeants associatifs locaux alors qu'elles constituent un support essentiel pour la structuration de l'emploi).
- 3. Identifier un "noyau dur".** Une démarche de structuration de l'emploi doit prendre appui sur un besoin d'emploi solide et pérenne tout au long de l'année. Ce noyau dur pourra être recherché parmi les structures de l'animation (qui représentent l'essentiel du volume d'emploi salarié) ou parmi certaines disciplines sportives (Cf. page 29).
- 4. Identifier un "point d'impulsion".** Une démarche de mutualisation de l'emploi n'émanera que de façon exceptionnelle directement d'une association. Outre l'accompagnement qui pourra être proposé par la DRDJS Auvergne, il convient d'avoir un catalyseur, permettant aux associations de prendre conscience des enjeux et du potentiel de la mutualisation de l'emploi. Il peut s'agir d'un Comité départemental ou d'une Ligue régionale. Mais le plus efficace serait sans doute la commune ou l'intercommunalité, compte tenu de sa proximité aux associations et de son pouvoir incitatif (à travers les divers moyens financiers et matériels octroyés). Une réorientation de certains crédits du CNDS et du plan sport emploi pourrait également contribuer à cet effet catalyseur.
- 5. Aborder de façon large la question de la mutualisation en mobilisant toute la palette des outils disponibles.** Il s'agit d'un aspect essentiel. Ce serait une erreur de privilégier exclusivement l'une de ces formes d'organisation au détriment des autres. En fonction des situations différenciées observées localement, il convient de pouvoir proposer des solutions différenciées. Les personnels chargés de l'accompagnement à la mutualisation devront en effet maîtriser les différentes formules, des formes les plus simples aux formes les plus élaborées :

- L'aide aux salariés pour faciliter leur intervention auprès de plusieurs structures (multisalariat et pluriactivité : coopérative d'activité et d'emploi, contrat d'appui au projet d'entreprise, portage salarial).
- Le simple prêt de main d'œuvre entre deux ou plusieurs structures (autorisé tant que l'opération reste non lucrative).
- L'adhésion à une structure pré existante de mutualisation de l'emploi, permettant aux dirigeants d'externaliser tout ou partie de la fonction employeur (entreprises de travail temporaire, Profession sport ou autres Groupements d'employeurs locaux).
- La création ex nihilo d'une tierce structure permettant d'organiser la mutualisation de l'emploi, en particulier le Groupement d'employeur.

**Enfin, une stratégie de structuration et de mutualisation de l'emploi doit prendre en compte un certain nombre de dimensions connexes :**

- Prévoir une stratégie de formation initiale et continue valorisant pleinement les diplômes pluridisciplinaires (permettant d'intervenir sur plusieurs disciplines sportives et auprès de plusieurs structures sportives) et accompagner les démarches de pluriqualifications (combinaison de plusieurs diplômes, notamment pour les titulaires de BEES disciplinaires).

Une réflexion pourrait ainsi être menée, par exemple, sur l'évolution des dispositifs d'apprentissage de façon à favoriser la possibilité de partager un apprenti entre plusieurs structures d'un même territoire.

- Agir sur l'offre de services à travers une action conjointe sur les salariés et les dirigeants : favoriser la diversification des activités et services en référence à l'évolution de la demande et des besoins.
- Accompagner la solvabilisation de l'offre sportive.
- Préparer les dirigeants associatifs à l'exercice de leur fonction d'employeur et d'entrepreneur.

**Au final, il apparaît assez clairement que la démarche de structuration et de mutualisation de l'emploi doit s'articuler avec les autres initiatives régionales en faveur du développement de l'emploi et de la formation professionnelle.**

## 7. ANNEXES

### 7.1. Les sources d'information statistique mobilisées

#### 7.1.1 Les données sur l'emploi et les entreprises employeurs

En ce qui concerne les **données relatives à l'emploi salarié et aux entreprises employeurs**, les données ont été recueillies sur les Codes NAF suivants :

- Pour le champ du sport :
  - 926A Gestion d'installations sportives
  - 926C Autres activités sportives
- Pour le champ de l'animation :
  - 552A Auberges de jeunesse
  - 552E Autres hébergements touristiques
  - 804D Autres enseignements
  - 853G Crèches et garderies d'enfants
  - 853K Autres formes d'action sociale
  - 913E Organisations associatives
  - 923D Gestion de salles de spectacle
  - 925A Gestion de bibliothèques
  - 925C Gestion du patrimoine culturel
  - 925E Gestion du patrimoine naturel
  - 927C Autres activités récréatives

Les données ont été recueillies auprès de l'INSEE. Deux sources ont été exploitées :

- **Les données 2005 du répertoire SIRENE (Système informatisé du répertoire national des entreprises et des établissements) pour identifier les établissements employeurs.** Le système informatisé du répertoire national des entreprises et des établissements (répertoire SIRENE) enregistre l'état civil de toutes les entreprises et leurs établissements, quelle que soit leur forme juridique et quel que soit leur secteur d'activité, situés en métropole ou sur les autres territoires français (DOM, etc.). Les entreprises étrangères qui ont une représentation ou une activité en France y sont également répertoriées.
- **Les DADS (déclaration annuelle de données sociales) pour caractériser l'emploi salarié.** Ces déclarations annuelles contiennent, pour chaque salarié des caractéristiques d'état civil, des données sur l'emploi et les rémunérations. L'Insee en fait une exploitation statistique exhaustive. Le champ de l'exploitation statistique couvre l'ensemble des employeurs à l'exception de la fonction publique d'État et des particuliers-employeurs. Le champ de la publication des résultats exclut également les apprentis, les stagiaires et les emplois aidés, les agents des collectivités territoriales ainsi que les dirigeants salariés de leur entreprise. L'exploitation statistique des DADS couvre 80% de l'emploi salarié.

**En ce qui concerne l'emploi aidé**, les données ont été recueillies auprès du CNASEA, opérateur financier pour la mise en œuvre des aides financières à l'emploi et à l'insertion (le Cnasea assure notamment le paiement des mesures en faveur de l'emploi tels que les CAE, CA, CIE et CIRMA).

Elles sont issues des imprimés Cerfa renseignés par les parties au contrat et permettent ainsi de disposer d'informations concernant l'employeur, le salarié bénéficiaire et le contrat.

### 7.1.2 Les données sur le marché du travail

En ce qui concerne le **marché du travail**, les requêtes auprès de l'ANPE ont porté sur les codes ROME suivants :

- « animateur généraliste de loisirs » (ROME 23 131)
- « animateur spécialiste d'activités culturelles et techniques » (ROME 23132)
- « animateur spécialiste d'activités sportives » (ROME 23133)

Les données utilisées ici proviennent de requêtes spécifiques auprès de l'ANPE, et du CRIJ.

Il s'agit de données portant sur l'année 2006, pour l'ensemble de la région Auvergne, certaines d'entre elles étant localisées de façon plus précise.

Les données traitées sont les suivantes :

La demande d'emploi	L'offre d'emploi
Niveau de formation	Secteur d'activité
Localisation résidentielle	Localisation
Répartition par âge et sexe	Répartition par taille des structures en nombre d'employés
Activité réduite déclarée	Durée, temps de travail et statut des contrats proposés
Durée d'inscription à l'ANPE	Niveau de qualification requis
Catégorie de demandeur d'emploi	Délai de satisfaction des offres
	Nombre d'offres par mois

### 7.1.3 Les limites des données statistiques

En ce qui concerne les données sur l'emploi, **les données disponibles ne permettent pas d'avoir une vision extrêmement précise de l'existant**. Et ce, au mois pour deux raisons :

- Le recensement des emplois nécessite des investigations lourdes auprès des employeurs, avec des résultats souvent mitigés (étant donné la faiblesse de la fonction employeur dans les petites structures associatives).

- La logique d'activité principale (code APE) ne recouvre pas exclusivement l'exercice de métiers du sport et de l'animation. Du coup, il s'agit d'établissements amenés potentiellement à recourir à des professionnels de l'animation et/ou du sport. Sur ce point, l'enquête menée récemment par l'Observatoire des métiers de l'Animation auprès des entreprises montre que les activités retenues pour notre collecte sont globalement celles qui correspondent au déploiement des métiers de l'animation comme du sport.

En ce qui concerne le marché du travail, il est à noter que les données disponibles sur le champ étudié présentent aussi certaines limites. Les données doivent donc être comprises en ayant à l'esprit les précautions suivantes :

- L' « animation » comme le sport sont des secteurs vastes, **les trois codes ROME étudiés ici en couvrent une large partie mais pourraient ne pas être exhaustifs.**
- Il s'agit d'un secteur d'activité qui n'utilise pas nécessairement des systèmes d'annonces classiques pour recruter, qu'il s'agisse de l'ANPE ou du CRIJ. Un certain nombre de postes à pourvoir échappent donc à ces données statistiques.
- Certaines données sont tributaires de démarches d'inscription ou radiation de la part des employeurs ou des demandeurs, démarches qui souvent prennent du retard par rapport à la réalité de fonctionnement du marché du travail. De ce fait les éléments sur la durée de satisfaction des offres par exemple doivent être pris avec précaution.
- Certaines données transmises présentent un **taux d' « inconnus » important et ne permettent pas une analyse fiable.** C'est le cas notamment des éléments concernant les niveaux de qualification, qu'il s'agisse des demandeurs ou de la qualification requise par les employeurs. Les analyses comparatives s'en trouvent nécessairement affaiblies.

## 7.2. La méthode d'enquête sur le territoire de Marcillat en Combrailles

---

Cette phase d'enquête de terrain poursuivait trois **objectifs** :

- Analyser finement les pratiques en matière d'emploi salarié (notamment les situations de pluriactivité, ...)
- Repérer la volonté et la capacité des acteurs à coopérer entre disciplines sportives, entre secteur sportif et secteur de l'animation.
- Repérer les difficultés liées à la concentration des activités sportives à certains moments de la semaine (mercredi, samedi) limitant ainsi les possibilités de mutualisation et nécessitant de rechercher des stratégies de contournement.

**Le territoire retenu a été celui de la Communauté de communes de Marcillat en Combraille.** Ce choix a été principalement motivé par :

- L'existence d'un système d'acteurs potentiellement favorable à une telle réflexion ;
- Des potentiels de développement de l'activité, en raison notamment de l'évolution démographique du territoire ;
- L'existence d'un projet structurant à terme de Pôle d'Excellence Rurale, aux implications fortes en termes d'activités liées aux champs du sport et de l'animation ;
- L'existence d'un tissu associatif a priori dense.

L'enquête de terrain s'est déroulée **en quatre temps** :

**A. Une phase d'entretiens de cadrage avec les acteurs institutionnels locaux :**

- o DDJS de l'Allier
- o Pays de la vallée de Montluçon et du Cher
- o Communauté de Communes de Marcillat – en – Combraille
- o Mairie de Terjat

Ces entretiens avaient pour objectif d'analyser les initiatives existantes et apprécier l'état de la réflexion en matière de mutualisation des emplois associatifs.

**B. Une phase d'entretiens semi-directifs avec les responsables de structures déployant des activités porteuses ou potentiellement porteuses d'emplois :**

- o Centre Social Rural
- o Collège de la Combraille à Marcillat
- o Club de football de Marcillat
- o Société GTR Performance (Karting)

Lors de ces entretiens, nous avons cherché à explorer les dimensions suivantes :

- L'état des pratiques en matière d'emploi (modalités de création du poste, de gestion, de pérennisation...).
- Les principales difficultés rencontrées en matière d'emploi (éclatement des emplois, poids des temps partiels, dépendances par rapport aux emplois aidés et aux fonds publics, faiblesses de la fonction employeur...).
- L'identification de la valeur ajoutée et des limites potentielles de la mutualisation d'emplois : mutualisation entre associations d'un même secteur (disciplinaire, sportif, animation), entre associations de plusieurs secteurs, entre associations et d'autres structures (collectivités territoriales, structures de développement local...).

**C. Une phase d'enquête par questionnaires** adressés via la DDJS de l'Allier à **31 structures associatives** du territoire

- Objectifs du questionnaire : recueillir des informations plus précises et plus nombreuses sur les pratiques et les besoins des associations locales.
- Résultats : 2 retours au total (Racing club Lévrier du Centre et AS Terjat)

**D. L'organisation d'une réunion sur le territoire avec les associations ciblées**

- Les objectifs de la réunion :
  - Recueillir des informations plus précises et plus nombreuses sur les pratiques et les besoins des associations locales.
  - Identifier le(s) mode(s) d'organisation de l'emploi susceptible(s) de répondre aux besoins.
- Les résultats : seulement 2 associations : **Centre social rural et Espoir musical** (qui sont néanmoins les deux principales associations employeurs du territoire).

Les structures ciblées par ces deux dernières phases sont :

SPORT	
Marcillat	ASM football
	Tennis club
	ASK
	La retraite sportive
Mazirat	Club motonautique de Rochebut
Saint Genest	Saint-Genest Vélo
Saint Marcel en Marcillat	Etoile sportive (football)
	Les cavaliers des Combrailles
Sainte Thérance	Football club Saint Thérénois
Terjat	Association sportive football
	Racing club Lévrier du Centre
Villebret	Tennis club
	Association sportive motocycliste
	Association sportive villebretoise (football)
	Gymnastique
	Viet-vo-dao
	Les amis de l'étriller
ACTION SOCIALE	
Marcillat	Centre social rural
	Les amis de la Marpa
Arpheuilles Saint-Priest	Maison des jeunes et de la culture
	Comité des fêtes
Marcillat	Radio Tartasse
	Espoir Musical
	Association des familles
	Les Amus'Gueules
Mazirat	Mazirat Tradition Animation
Saint Fargeol	Amicale du 3è printemps
CHASSE ET PÊCHE	
Marcillat	APPMA La Fario
ÉDUCATION	
Terjat	Amicale Laïque du RPI Mazirat - La Petite Marche - Terjat
ENVIRONNEMENT ET PATRIMOINE	
La Petite Marche	Comité de développement touristique de la vallée du Haut-Cher
Marcillat	Combrailles Environnement

L'enquête menée sur le terrain de la Communauté de communes de Marcillat en Combrailles a révélé **certaines limites** dans les résultats obtenus. Ces limites relèvent essentiellement des **caractéristiques du tissu associatif** du territoire :

- Un tissu associatif **dense mais très peu employeur** (80 associations mais seulement 2 ou 3 associations employeurs) ;
- Un usage du **bénévolat intensif** qui a pour conséquence une réflexion en termes d'emploi très faible voire inexistante ;

- Une **réflexion très faible sur les potentiels de mutualisation** de l'emploi au niveau territorial ;
- Des pratiques de rivalité, ou a minima une **absence de coopération** liée à un déficit d'entente et de communication entre les clubs locaux (notamment au sein d'une même discipline).

Par ailleurs, le contexte local global est certes caractérisé par une dynamique de projet et des évolutions démographiques et donc potentiellement de l'activité notable ; cependant **ces évolutions sont encore à l'état embryonnaire**, et ne permettent pas à la plupart des acteurs locaux de se projeter fortement sur l'évolution globale du territoire à moyen termes et donc encore moins sur les potentiels d'activité nouveaux. Si ces éléments sont généralement bien perçus, ils ne semblent pas être considérés comme un vecteur fort de changement de l'activité et donc de l'emploi sur le territoire à court terme.

Cependant ces éléments sont aussi constitutifs d'une forme de **représentativité de certaines difficultés propres au secteur ou au contexte régional** :

- Des **territoires souvent ruraux**, faiblement peuplés, et donc à l'activité insuffisante pour structurer des emplois pérennes via une organisation de l'emploi « traditionnelle » ;
- Un **poids important du bénévolat** et une difficulté à raisonner en termes d'emplois dans les structures associatives ;
- Un déficit de communication et d'organisation entre structures associatives.

De ce fait, l'enquête de terrain a permis de **souligner à quel point les enjeux du secteur se vérifient en Auvergne, et de montrer que par-delà la perception actuelle des enjeux des acteurs locaux, des problématiques de moyen termes se posent aux acteurs.**