



Panorama des situations professionnelles du champ des activités physiques et sportives

Nicolas JUILLET
Sébastien BUISINE
Jean Louis GOUJU

Janvier 2013

Introduction	- 4 -
1- Qu'est-ce qu'un panorama des situations professionnelles liées au champ des activités physiques et sportives ?	- 5 -
2- Les activités physiques et sportives en tant que champ professionnel	- 6 -
1. Un champ aux limites imprécises	- 6 -
2. Un champ hétérogène, hétéroclite et mouvant	- 6 -
3. Un champ professionnel jeune	- 7 -
4. Des statuts et structures d'exercice très différents	- 8 -
5. Conclusion	- 8 -
3- Nécessité d'une modélisation pour réaliser un panorama.	- 9 -
1. Impossibilité d'un regard unique	- 9 -
2. Qu'est-ce qu'une modélisation ?	- 9 -
4- Modélisation du champ des APS	- 10 -
1. La situation professionnelle comme unité de base de la modélisation	- 10 -
2. Des situations professionnelles comme combinaison pour délimiter un champ	- 10 -
3. Trois axes pour positionner les éléments constitutifs d'une situation professionnelle	- 11 -
Axe 1 : Appartenance de la structure à un cadre général d'emploi	- 12 -
Axe 2 : Le métier ou la fonction	- 15 -
Axe 3 : L'Activité Physique et/ou Sportive (APS) de référence	- 16 -
4. Une représentation des situations professionnelles du champ des APS	- 19 -
5. Une modélisation en 17 situations professionnelles significatives	- 20 -
5- Développement des Situations Professionnelles	- 26 -
1. Vers un usage autonome de la modélisation	- 26 -
2. Développement de la modélisation	- 27 -
2.1. Développement des métiers et fonctions	- 27 -
3. Les domaines d'activité professionnelle	- 28 -
3.1. Les domaines de l'encadrement	- 28 -
3.2. Les domaines périphériques de l'encadrement des pratiquants	- 29 -
3.3. Le domaine spécifique des acteurs du sport professionnel	- 29 -
3.4. Les domaines professionnels des cadres et management	- 29 -
3.5. Le domaine des appuis administratifs et techniques	- 29 -
3.6. Autres domaines ou secteurs d'activité domaine spécifique	- 29 -
4. Les « fonctions génériques »	- 29 -
5. Les combinaisons des fonctions	- 30 -
6. Le contexte du développement	- 31 -
7. Tableau de synthèse	- 32 -
6- Un outil autonome sous forme de questionnaire	- 51 -
1. Définition du périmètre à observer	- 51 -
2. Prédéfinir les domaines professionnels du périmètre observé	- 52 -
2.1. L'encadrement et formation des pratiquants	- 52 -
2.2. Fonctions périphériques de l'encadrement des pratiquants	- 53 -
2.3. Direction – management coordination développement	- 53 -
2.4. Administration	- 53 -
2.5. Technique et terrain	- 53 -
2.6. Sportifs et arbitres professionnels	- 53 -
2.7. Santé – médical	- 53 -
2.8. Évènementiel, spectacle vivant, audiovisuel / média	- 53 -

2.9. Industrie du sport et des activités physiques	- 54 -
2.10. Autres	- 54 -
3. Approfondir vers les fonctions génériques	- 54 -
4. Synthèse et conclusion du développement de l'outil	- 57 -

7- Les tests d'usage - 58 -

1. La branche professionnelle du Golf	- 58 -
1.1. Le périmètre du golf : une micro-entité « superposable » aux contours de la CCN Sport.	- 59 -
1.2. Un périmètre pour le golf	- 60 -
1.3. Les situations professionnelles du golf	- 64 -
1.3.1. Les grandes familles de métiers élaborées par l'observatoire	- 64 -
1.3.2. Les emplois repères de la convention collective du Golf	- 64 -
1.3.3. Les situations professionnelles selon les paramètres de l'outil	- 65 -
2. La Fédération Française de Rugby	- 69 -
2.1. Les périmètres professionnels	- 69 -
3. La Région Bretagne	- 74 -
3.1. Analyse de l'approche méthodologique du CRESLB :	- 74 -
3.2. La complémentarité de la modélisation.	- 74 -
3.3. L'entrée « métier »	- 75 -
3.4. L'entrée « activité »	- 75 -
4. Le secteur du nautisme	77

8- Approche quantitative du panorama des situations professionnelles du champ des activités physiques et sportives - 79 -

1. Démarche de construction et d'analyse des données quantitatives	- 79 -
1.1. Pourquoi des ordres de grandeur ?	- 79 -
1.2. Méthodologie	- 80 -
2. Etablissement des données par les statistiques publiques	- 82 -
2.1. Présentation des trois catégories de données mobilisées	- 82 -
2.1.1. La nomenclature d'activités française (NAF rév. 2).	- 82 -
2.1.2. Les professions et catégories socioprofessionnelles (PCS)	- 86 -
2.1.3. Les cadres généraux d'emploi	- 87 -
2.1.4. Synthèse des catégories de données	- 88 -
2.2 Construction de nos estimations par le croisement de ces données	- 90 -
2.2.1. L'exploitation de l'enquête emploi de 2011 par croisement NAF/PCS	- 90 -
2.2.2. Les croisements par les déclarations annuelles de données sociales « DADS-grand format »	- 95 -
2.2.3. Les domaines d'emploi des DADS	- 98 -
2.2.4. L'exploitation des croisements issus des travaux de la DARES	- 98 -
	- 103 -
3. Etudes, enquêtes et sources statistiques permettant d'établir des compléments, précisions et mesures de cohérence	- 104 -
3.1. Les sources statistiques complémentaires	- 105 -
3.1.1. Le recensement de la population de 2009	- 105 -
3.1.2. Les données UNEDIC.	- 107 -
3.1.3. La Connaissance Locale de l'Appareil Productif (CLAP).	- 109 -
3.1.4. Les établissements marchands en 2011 selon le code NAF issus du fichier SIRENE	- 109 -
3.1.5. Les autres études et enquêtes	- 110 -
4. Synthèse générale	- 116 -
4.1. Les effectifs salariés du champ de l'encadrement et de l'organisation des APS (S2)	- 116 -
4.2. Les effectifs de moniteurs éducateurs sportifs : 131 500 personnes	- 118 -
4.3. Les effectifs périphériques	- 119 -
5. Projections des ordres de grandeur du panorama du champ des APS	- 123 -
6. Les limites de notre travail	- 126 -
6.1. Les doubles comptages.	- 126 -
6.2. Les occasionnels.	- 126 -

6.3. Les appartenances mixtes.	- 126 -
6.4. La fonction de coordination.	- 127 -
6.5. La polyvalence des fonctions	- 127 -
6.6. Les emplois multi activités	- 127 -
6.7. Conclusion.	- 127 -

9- Interprétations et hypothèses d'action - 128 -

1. Des périmètres plus précisément déterminés	- 128 -
2. Pour des choix méthodologiques partagés	- 131 -
3. Mise en place de démarches complémentaires	- 132 -

10- Conclusion - 133 -

Introduction

Le sport, et plus largement les activités physiques et sportives (APS), en tant que secteur économique, reste un phénomène relativement récent. Actuellement en pleine expansion, cela suscite beaucoup d'interrogations quant à son périmètre, son poids et aux emplois qu'il génère ainsi que son avenir. Les travaux de l'atelier « emplois et formations » de l'Assemblée du sport ont souligné la difficulté d'interprétation de l'ensemble des données disponibles sur ces sujets. L'Observatoire National des Métiers de l'animation et du Sport (ONMAS), dans le document rendu à cette assemblée, concluait notamment : « *Il nous semble important de revenir sur le fait que le sport est bien un ensemble très composite et parcellisé de sous-ensembles orientés chacun différemment. Chacune de ses composantes véhicule des identités fortes et des spécificités qui justifient des efforts à réaliser pour établir une véritable vue d'ensemble et donner un sens à toutes les données recueillies.* »¹

Les conclusions de l'atelier indiquaient en conséquence : « *La connaissance et l'accès aux données constituent un outil de décision indispensable aux politiques de l'emploi et de formation dans les métiers du sport (...) Le champ du sport, dont la professionnalisation est récente et loin d'être achevée, se présente comme un ensemble composite : les données qui le caractérisent demeurent éparpillées et ne sont pas circonscrites au seul périmètre de la branche professionnelle du sport (fonction publique ; économie touristique ; animation...). La nécessité de traiter de façon concertée et volontariste cette difficulté à accéder à des données fiables, objectivables, reposant sur des définitions et des méthodologies d'études et de recherche non contestables et partagées, fait consensus et apparaît constituer désormais, unanimement, un préalable.* »²

L'ambition de ce travail est une avancée significative dans la réponse aux constats établis et aux préconisations. Il s'agit bien de proposer une vision et une représentation synthétique d'un champ professionnel large, aux contours difficiles à cerner et aux relations souvent complexes avec d'autres champs professionnels. C'est notamment la raison pour laquelle ce n'est pas seulement le sport qui est considéré ici, mais l'ensemble des activités physiques et sportives (APS). Cette dénomination correspond à la volonté d'élargir le regard pour considérer ce champ de manière exhaustive avec tout ce que cela comporte, en termes de conséquences, sur l'organisation des métiers, de l'emploi et des formations.

¹ Contribution ONMAS à l'Assemblée du sport, Avril 2011

² « Pour une France 100% sport : Constats, enjeux et préconisations des ateliers » rapport de l'Assemblée du sport, 2011, page 82.

1- Qu'est-ce qu'un panorama des situations professionnelles liées au champ des activités physiques et sportives ?

La revue européenne de management du sport consacrait récemment³ un numéro à la question de l'emploi sportif. Les auteurs insistent largement sur la difficulté, voire l'ingratitude des travaux s'attaquant, d'une part, à la question de la définition et de la mesure de l'emploi sportif, en raison du mode de structuration de cet espace professionnel particulier. D'autre part ces mêmes acteurs ont pointé les difficultés liées aux instruments de mesure de l'emploi et des métiers dans ce champ.

Il nous faut néanmoins proposer un regard sur ce champ qui puisse répondre à ces deux difficultés. Il s'agit bien d'identifier des éléments constitutifs et distinctifs de celui-ci et de les qualifier avant de les quantifier. Il convient également de situer le champ des activités physiques et sportives au regard d'autres champs connexes (culture, santé, social, tourisme) et de mieux en comprendre les relations, les porosités et les frontières plus intangibles.

Les structurations de ce champ, notamment sous la forme d'une branche et de diverses conventions collectives, ont apporté et apportent encore (extension de l'avenant 37 bis de la CCNS) de nombreuses réponses à ces questions. Il n'est pas dans l'ambition d'un tel rapport que de prétendre à l'instauration d'un nouveau cadre de référence et de nouvelles définitions ou nomenclatures, ce qui serait déplacé et inutile. A l'inverse, il s'agit de porter un regard synthétique sur ce champ, ni de façon purement descriptive ou purement statistique. Cette ambition se retrouve dans les termes employés dans le titre du rapport.

Le panorama renvoie bien à une exploration qualitative et exhaustive du champ des APS, à une vue la plus synthétique, rationnelle et complète possible d'un ensemble, situé lui-même au milieu d'autres ensembles.

Un tel panorama est alors un projet ambitieux mais qui se veut surtout une base évolutive fondée sur une approche la plus partagée possible. Ce n'est pas une fin en soi, mais bien un outil au service des acteurs.

³ Revue européenne de management du sport N°35 septembre 2012.

2- Les activités physiques et sportives en tant que champ professionnel

1. Un champ aux limites imprécises

L'usage d'un certain nombre d'expressions telles que « les métiers du sport » ou les métiers des « activités physiques et sportives » pourraient laisser penser que nous sommes là face à un objet circonscrit et bien délimité. Au moins en France et depuis le début des années 1960 (M. Bouet⁴, P. Joxe, M. Herzog et J. Borotra⁵), la question de la définition de ce concept fait l'objet de tentatives théoriques et scientifiques qui ont toutes trouvées des limites d'usage. C'est ainsi que l'enquête des pratiques sportives des français (2010) choisit de retenir l'activité sportive comme l'activité que les français déclarent quand ils parlent de « faire du sport »⁶.

Choisir un panorama étendu aux APS permet certes d'éviter des débats délicats ou réglementaires et de considérer un champ plus vaste que celui du sport. Mais cet élargissement ne permet nullement d'atteindre un objet mieux circonscrit, puisque cela nous impose d'aller du sport traditionnel jusqu'à des activités beaucoup plus périphériques pouvant relever de la culture, du loisir ou de la santé.

De ce point de vue, **nos travaux ne partent pas d'une définition fermée des activités physiques et sportives, mais au contraire de la prise en compte de paramètres composant ces activités. Cela n'est donc pas à priori exclusif ou inclusif, mais positionne telle ou telle activité en fonction des caractéristiques au regard de ces paramètres qui sont :**

- la mise en jeu de la motricité corporelle humaine,
- l'institutionnalisation de ces pratiques corporelles
- leur éventuelle mise en scène compétitive.

Nous ne faisons que reprendre ici des éléments de consensus scientifiques (B. Jeu⁷, P. Parlebas⁸) permettant l'exercice de ce travail avec le minimum de blocages théoriques. Si le champ des activités physiques et sportives est situé au sein d'un ensemble plus vaste, qui le dépasse et l'entoure, il existera alors des périmètres et des relations qui devront être assumées vis-à-vis des synthèses proposées.

En d'autres termes, il ne s'agit pas d'adopter une conception large ou restreinte du sport ou des APS. Au contraire, il est nécessaire de signifier qu'il n'existe pas à proprement parler un domaine intérieur et un domaine extérieur unique de ce champ, mais des éléments d'analyse à reprendre et à combiner si nous voulons éviter une approche simpliste. Appartenir ou pas à ce champ n'est alors qu'une situation potentielle au regard d'un tel travail et non une « donnée » intangible.

2. Un champ hétérogène, hétéroclite et mouvant

Le champ des APS relève de pratiques sociales extrêmement diverses qui possèdent des histoires également très différentes. De l'athlétisme à la gymnastique volontaire en passant par le vol libre,

⁴ Michel BOUET (1968) : *signification des sports* – Paris – Ed universitaires

⁵ Maurice HERZOG-Jean BOROTRA-Pierre JOXE (1964) : *L'Essai de Doctrine des sports* – Conseil national des sports.

⁶ Enquête sur la pratique physique et sportive – 2010 – CNDS/Direction des sports, INSEP, MEOS

⁷ Bernard JEU (1977) : *le sport, l'émotion, l'espace : essai de classification des sports*

⁸ Pierre PARLEBAS (1981) : *lexique commenté en sciences de l'action motrice* – Paris - INSEP

le ski ou la randonnée, le champ est un agrégat de disciplines plus ou moins instituées, régies par des pratiques, des codes ou normes tout à fait différentes.

Ceci marque profondément des règlements, mais aussi des communautés, des formes d'emploi, des appellations et des certifications. De ce point de vue, le champ des APS ressemble davantage à une compilation d'entités distinctes ou de territoires spécifiques et souvent étanches, qu'à un ensemble homogène. Par ailleurs, cet ensemble est d'une labilité élevée, puisque des pratiques apparaissent en permanence, se structurent ou non et composent ainsi un patchwork qui tend à échapper à toute classification stricte. Que ce soit la Zumba ou le Stand up Paddle, le caractère évolutif des APS impose des outils spécifiques et non des classifications figées.

Enfin, des pratiques considérées comme identiques voient leurs usages souvent transformés ou détournés si bien que la discipline ne peut plus s'appréhender en dehors de ce que les pratiquants en font pendant une période de plus en plus courte. Le mode de pratique devient aussi déterminant que la pratique elle-même. L'escalade est ainsi devenue compétitive et des pratiques urbaines créent des usages olympiques (Half Pipe).

Par conséquent, notre travail ne peut pas décrire un seul espace uniforme et clos des APS. Il s'agit au contraire de se doter de moyens pour prendre en compte cette diversité tout en laissant une place à des synthèses et donc à l'identité et la spécificité d'un champ.

3. Un champ professionnel jeune

Le champ du sport ne dispose d'une convention collective que depuis 2005 et garde profondément l'empreinte du bénévolat associatif. Ceci reste une dimension particulière qui cohabite pourtant avec des configurations professionnelles plus anciennes. Par exemple, certaines d'entre elles datent de la sortie de la seconde guerre mondiale (maîtres-nageurs sauveteurs, moniteurs de ski, maîtres d'armes).

Les formes professionnelles des métiers les plus centraux, c'est-à-dire les éducateurs sportifs, sont relativement récentes pour la grande majorité. D'autres fonctions dans les entreprises associatives restent encore majoritairement bénévoles. D'autres enfin restent des métiers extérieurs qui s'exercent au sein du champ. Par exemple, un médecin du sport exerce d'abord un métier de médecin. Il en est de même pour les journalistes sportifs, les commerçants d'articles de sport et bien d'autres. Les conséquences en sont déterminantes. En effet, si plus de 150 métiers s'exercent au sein des seules entreprises de la convention collective nationale du sport, il n'est jamais facile de les identifier en tant que « métiers du sport ».

En 2003, Jean Camy⁹ décrivait ainsi plusieurs sphères professionnelles avec un « amont » de la pratique sportive et un « aval » de cette même pratique. Cette relation s'est probablement encore complexifiée depuis et c'est pourquoi il convient d'en adopter une vue claire si nous voulons synthétiser des données d'emploi dans le champ. Cette vision devrait permettre de nourrir la réflexion vis-à-vis du poids économique des APS, à un endroit où les comparaisons européennes et les différences significatives entre les pays poussent à conclure que nous ne considérons pas tous les mêmes entités, quand nous évoquons les métiers du sport ou des APS.

⁹ Jean CAMY (2002), *l'emploi sportif en France : situation et tendances d'évolution*, coédition AFRAPS-RUNOPES.

4. Des statuts et structures d'exercice très différents

Comme évoqué précédemment, s'il existe désormais une convention collective nationale du sport, le statut juridique des structures reste une difficulté pour une synthèse. Le fait que quasiment 90 % des structures d'emploi soient des associations ajoute à la spécificité de ce cadre. En effet, antérieurement au sport, existaient d'autres conventions telles que le golf ou les activités équestres qui perdurent encore. Nous observons également que depuis 1973, le football dispose de « la Charte du Football professionnel », qualifiée de « quasi-convention collective » par la Cour de Cassation pour ses joueurs professionnels et ses entraîneurs. Une autre convention collective spécifique régit les administratifs du football. De même, il existe également des accords collectifs dans le rugby et le basket-ball signés en amont de la convention collective.

Par ailleurs, ces métiers sont également exercés au sein des trois fonctions publiques pour une bonne part. Enfin, la place de l'exercice indépendant est non négligeable (Ski, tennis, golf, etc.)

De plus, les activités sportives restent le lieu d'engagements multiples qui font, par exemple, que des enseignants d'EPS soient également des entraîneurs ou que des moniteurs de ski soient des moniteurs de sports aquatiques en été...

Les structures d'emploi restent alors des variables indispensables si l'on souhaite saisir l'ensemble des éléments de la relation formation emploi dans le champ des APS.

5. Conclusion

Ces constats imposent la recherche d'un **outil de synthèse qui permette à la fois de prendre en compte les spécificités décrites ci-dessus et de les situer néanmoins au sein d'un espace cohérent, rationnel et spécifique.**

Un tel outil doit remplir ensuite deux fonctions. La première est une fonction de repérage et d'identification de ce qui compose ce champ. La seconde est une fonction de mesure des éléments qui composent un tel champ.

La première fonction se traduit ici par la proposition d'une modélisation du champ des APS, c'est-à-dire une représentation synthétique. La seconde fonction se traduit par la recherche d'une mesure, c'est-à-dire d'un certain nombre d'ordres de grandeur des entités qui composent la modélisation choisie.

En ce sens, il ne s'agit pas d'une proposition théorique de définition ou de mise en place d'une nomenclature statistique particulière. Les propositions suivantes se limitent à **l'ambition de mieux voir, mieux identifier, mesurer et analyser un champ à partir d'un point de vue qui est ici celui des situations professionnelles des personnes qui s'y trouvent.** Le caractère ad hoc d'un tel outil doit permettre de stabiliser les regards portés et, éventuellement, de mettre en lumière certains aspects peu relevés ou pas encore investigués dans les travaux existants.

3- Nécessité d'une modélisation pour réaliser un panorama.

1. Impossibilité d'un regard unique

La qualité d'un panorama tient à sa capacité de balayage d'un espace ou d'un ensemble (ici ce que nous nommons l'espace professionnel des activités physiques et sportives) pour y repérer les éléments les plus saillants ou significatifs. C'est à ce niveau que se trouve la complexité d'une construction puisque les éléments significatifs d'un tel panorama nécessitent d'appréhender à la fois des disciplines, des métiers, des emplois ou des types de structures employeuses eux-mêmes très divers. Toutes ces qualités sont nécessaires en termes de visibilité d'un ensemble, mais également de capacité d'interrogations sur ce qui est présenté, voire de perception de ce que l'on ne connaît pas bien et qui mériterait une investigation supplémentaire.

Une telle entreprise ne peut se réaliser en juxtaposant l'ensemble de ce que l'on veut présenter sous peine d'une illisibilité totale et donc d'un échec d'usage. Mais cela ne peut se réaliser non plus en présentant isolément des éléments tels que des métiers, des APS, des entreprises ou des emplois. Dès lors, il devient rapidement impossible de situer tous ces derniers au sein d'un même espace et donc d'opérer la moindre analyse globale.

Il faut donc construire spécifiquement un outil de compromis et de synthèse entre la diversité des paramètres à prendre en compte et la capacité d'une lecture et d'un usage.

2. Qu'est-ce qu'une modélisation ?

Ce compromis a été réalisé sous la forme d'une modélisation, c'est-à-dire la construction d'une représentation du champ et de son contexte à partir de paramètres sélectionnés et agencés pour leur caractère significatif au regard des questions envisagées. Nous sommes en cohérence avec la définition d'une modélisation proposée par JL Lemoigne (1990) pour qui « *une modélisation est une action d'élaboration et de construction intentionnelle, par composition de symboles, de modèles, susceptibles de rendre intelligible un phénomène perçu complexe, et d'amplifier le raisonnement de l'acteur projetant une intervention délibérée au sein du phénomène* »¹⁰

Nous avons sélectionné des paramètres indispensables pour réaliser un panorama et suffisamment restreints et fiables pour que ce dernier se compose d'unités assez significatives et lisibles pour qu'il soit rationnel. Une modélisation n'est donc pas un modèle théorique au sens d'une position théorique défendue mais un choix méthodologique de représentation d'un phénomène complexe.

Nous pourrions finalement parler ici d'un cadre ou d'une proposition de grille de lecture du champ des APS. Une telle modélisation doit enfin pouvoir évoluer, se préciser ou se modifier en fonction des objectifs proposés. Ce n'est pas un objet figé, mais une représentation dont on peut préciser certaines parties ou sélectionner un angle de vue en occultant les autres.

¹⁰ Jean-Louis Le Moigne (1990), *La modélisation des systèmes complexes*, Éd. Dunod. Réédité en 1995

4- Modélisation du champ des APS

1. La situation professionnelle comme unité de base de la modélisation

Le compromis entre la diversité des éléments constitutifs du champ et la nécessité de rendre compte d'un espace cohérent et délimitable nous a amenés à choisir une unité de synthèse qui est la situation professionnelle.

Nous définissons la situation professionnelle comme étant **la situation commune dans laquelle se trouve un certain nombre de personnes, provenant de la combinaison de trois éléments :**

- **L'appartenance de leur structure employeuse à un même cadre général d'emploi** (fonction publique ou une convention collective par exemple)
- **l'activité physique et sportive de référence**
- **le rôle exercé en termes de métier ou de fonction.**

Ces situations professionnelles permettent de déterminer le positionnement de toutes les personnes en emploi au sein d'un espace qu'il reste à délimiter.

Prenons deux exemples :

- La situation professionnelle d'éducateurs sportifs employés pour faire de l'initiation et formation de jeunes dans le cadre d'un club de Basket Ball adhérant à la convention collective nationale du sport.
La profession est celle d'éducateur sportif, l'entreprise est associative, la convention est la CCNS, l'APS de référence est le Basket Ball.
- La situation professionnelle de maître-nageur sauveteur (MNS) d'une piscine municipale :
Le métier est celui de MNS, le cadre général est la fonction publique territoriale, l'APS de référence est l'activité aquatique.

2. Des situations professionnelles comme combinaison pour délimiter un champ

Nous voyons au travers des exemples ci-dessus qu'une situation professionnelle est bien la combinaison de paramètres le plus souvent indépendants les uns des autres. Mais chaque paramètre caractérise une position que l'on identifie comme plus ou moins caractéristique du champ des APS. Cela impose que l'on mobilise une définition du champ.

Le champ des APS est défini comme « l'ensemble des activités professionnelles

- **d'organisation au sens large, c'est à dire dont l'objectif vise à concevoir, mettre en place, développer les pratiques des APS**
- **d'encadrement au sens de l'intervention directe auprès des pratiquants des APS. »**

Par exemple, des **entreprises adhérentes à la CCNS** sont à priori plus clairement dans le champ qu'une entreprise adhérente à une convention du tourisme ou de la santé.

Une APS structurée dans une **fédération olympique** est à priori plus clairement dans le champ qu'une pratique physique non compétitive comme la relaxation. Le métier d'entraîneur est plus clairement dans le champ que celui de jardinier ou comptable.

Ces exemples caricaturaux montrent que chaque paramètre possède une relation au champ d'appartenance, de proximité, de périphérie ou d'apparente extériorité... Une même situation professionnelle peut alors comporter des caractéristiques très différentes du point de vue de la relation au champ.

Ce n'est donc pas la seule prise en compte des métiers ou des APS ou des entreprises employeuses qui nous permettent de repérer une situation professionnelle vis-à-vis du champ, mais réellement la situation professionnelle en tant que combinaison.

Ce n'est qu'à ce prix que nous pouvons nous doter de points de repère pour envisager un intérieur, un extérieur et une périphérie possible de champ vis-à-vis d'autres champs professionnels tels que la culture, l'éducation, la santé ou encore le tourisme.

Nous avons donc pris le parti de situer chacun de trois éléments constitutifs d'une situation professionnelle sur un axe allant d'un centre où cet élément constitue clairement un marqueur d'appartenance au champ vers une périphérie puis un extérieur où cet élément est clairement hors champ. Nous combinons ensuite ces éléments pour obtenir une position qui n'est pas celle d'un paramètre mais d'une situation professionnelle en tant que combinaison de trois facteurs.

Attention, ce ne sont que des axes qui constituent des continuums sur lesquels nous repérons des zones assez spécifiques pour être décrites. Cela signifie que ces axes ne sont pas constitués de zones exclusives les unes des autres, mais plutôt de « zones repères » assez caractéristiques pour rendre intelligible cet axe.

3. Trois axes pour positionner les éléments constitutifs d'une situation professionnelle

Nous présentons ici ce qui constitue une clé de détermination de la modélisation.

- Le premier axe décrit l'élément d'une situation en tant qu'appartenance de la structure à un cadre général d'emploi (noté S)
- Le second axe décrit le métier ou la fonction exercée (noté M)
- Le troisième décrit l'activité physique et/ou sportive de référence (noté A)

Sur chacun des axes, nous décrivons trois points de repère

- Le premier en tant que marqueur de l'appartenance au champ (noté « position » 2)
- Le second est la combinaison avec des marqueurs de champs externes (noté « position 1 »)
- Le troisième point de repère est la difficulté de placer cet élément à l'intérieur ou à l'extérieur du champ des APS, soit souvent ne zone de partage, voire de débats ou conflits (noté « position » 0)

Axe 1 : Appartenance de la structure à un cadre général d'emploi

Un cadre général d'emploi se compose de conventions collectives, de fonctions publiques, voire d'accords d'entreprises ou de chartes au sein desquels nous pouvons positionner une structure employeuse vis-à-vis du champ des APS.

- **Position S2** correspond aux structures employeuses dans le champ (au sens de la définition donnée page 10)

On retrouve, d'une part, celles de la **CCN Sport** (IDCC 2511) de 2005. Cette convention collective a pour champ d'application les structures relevant de l'organisation, gestion et encadrement d'activités sportives ; de la gestion d'installations et d'équipements sportifs ; de l'enseignement, formation aux activités sportives et formation professionnelle aux métiers du sport ; de la promotion et organisation de manifestations sportives.

A titre indicatif, les activités concernées relèvent généralement des codes N.A.F. : 93.11Z (gestion d'installations sportives), 93.12Z (activités de clubs de sports), 93.13Z (activités des centres de culture physique), 93.19Z (autres activités liées au sport), 93.29Z (autres activités récréatives et de loisirs n.c.a.), 85.51Z (enseignement de disciplines sportives et d'activités de loisirs).

D'autre part, S2 intègre également la **CCN Golf** (2120) de 1998 qui regroupe les entreprises ayant pour activité principale la gestion et l'exploitation de parcours de golf et des services s'y rattachant, et leurs salariés ; la **CCN concernant le personnel des centres équestres** (7012) de 1975 qui recouvre l'enseignement, l'animation et l'accompagnement des pratiques équestres ; la location, la prise en pension et le dressage des équidés (l'entraînement des chevaux de course et l'élevage n'entrent pas dans le cadre de la présente convention)¹¹ ; ainsi que les « **conventions collectives du football** » (CCN des métiers du Football (5526), celle des personnels administratifs et assimilés du football (5507), la charte du football indépendant (5540)) ; les **conventions collectives et accords collectifs des sports professionnels** (rugby (5541), basket-ball professionnel (5542)).

Nous ajoutons à cette catégorie deux cas particuliers :

- 900 entreprises adhérant à la **Convention Collective Nationale de l'Animation** sont néanmoins des entreprises totalement dédiées au sport (donc « du champ »). Une partie de la convention collective de l'animation est bien intégrée ici.
- L'extension de l'avenant 37 bis de la CCNS renforce les conditions pour que de nombreuses entreprises adhérant à la **Convention Collective Nationale des Espaces de Loisirs, d'Attraction et Culturels** soient bien identifiées au sein de cette catégorie.

Nous intégrons ici les indépendants, composés dans le champ des APS, des professions libérales et auto-entrepreneurs.

¹¹ De la même façon, nous n'intégrerons pas dans notre modélisation les conventions collectives du personnel des structures associatives cynégétiques (2697), des établissements d'entraînement au galop (7014), des établissements d'entraînement au trop (7013), des hippodromes et centres d'entraînement d'île de France (8115).

- **Position S1** est définie par les cadres généraux d'emploi dont les structures employeuses ne sont pas spécifiquement du champ mais disposent de filières, services ou départements (une partie de la structure employeuse) qui en font partie. Ce ne sont donc pas des entreprises qui sont ici considérées mais seulement certaines de leurs composantes.

On retrouve ici une partie de la **Fonction Publique Territoriale** (les filières relatives au sport, à la sécurité et la police), une partie de la **Fonction Publique d'Etat** (sport, éducation nationale, défense, enseignement supérieur), le domaine de **l'enseignement privé** du primaire, du secondaire et du supérieur et certains **accords d'entreprise** à l'exemple du Club Méditerranée.

- **Position S0** : cadres généraux d'emploi dont les structures employeuses
- sont hors champ,
 - ne possèdent aucune composante, département ou service du champ
 - mais où certains emplois du champ sont repérables.

Cela signifie que ce sont bien là seulement des emplois qui concernent le champ.

Ces structures sont repérables, de manière non exhaustive, dans les domaines du loisir marchand (hors avenant 37 bis de la CCNS), ainsi que dans d'autres activités professionnelles comme le tourisme et l'hôtellerie-restauration, le commerce et distribution, le transport et la logistique, la Fonction Publique Hospitalière, etc.

Toutefois, même si, à première vue, S0 se définit par des secteurs d'activités professionnelles¹², ce sont bien les conventions collectives s'y rattachant qui sont la référence de nos situations professionnelles. Par exemple, dans le secteur du Commerce et de la Distribution, on retrouve la CC du commerce des articles de sports et d'équipements de loisirs (IDCC 1558) de 1989.

Le tableau 1 synthétise les structures d'emploi que nous avons identifiées comme susceptibles de prendre part à la délimitation des périmètres du champ des APS.

¹² Nous avons utilisé la nomenclature établie par l'Office National d'Information sur les Enseignements et les Professions (ONISEP) pour répertorier les secteurs d'activités professionnelles.

S2	S1	S0	
CCN Sport	Filière de la Fonction Publique Territoriale	Santé	Audit & Gestion
CCN Golf	Une partie de la Fonction Publique d'Etat	Média	Informatique & Télécoms - Internet
CC Centres équestres	Accords d'entreprise	Loisir Marchand*	Industrie alimentaire
Les « conventions collectives du football »	Enseignement privé du primaire, du secondaire, du supérieur	Tourisme & Hébergement	Industrie textile
Les CC et accords collectifs des sports professionnels (Basket-ball, cyclisme, rugby)		Maintenance - Entretien	Recherche & Développement
Une partie de la CCNA Une partie de la CCN ELAC		Communication Marketing Publicité	Fonction Publique Sécurité – Police
« Les indépendants »		Droit - Justice	Logistique & Transport
		Construction navale – automobile – cycle – aéronautique	BTP - Architecture
		Animation	Commerce & distribution

Axe 2 : Le métier ou la fonction

Nous mobilisons le concept de métier au sens de la structuration de compétences permettant la poursuite d'une activité professionnelle définie (composée d'une ou plusieurs fonctions). Le métier reste bien ce qui est appris et donc porté par des personnes. Parfois, certaines activités professionnelles sont effectuées par des personnes dont ce n'est pas le métier, soit parce qu'elles le font à titre bénévole, soit parce que le poste de travail qu'elles occupent comprend des activités qui sortent du métier de base. Cela ne signifie pas pour autant qu'elles sont incompetentes.

Pour éviter les confusions, nous indiquons que ces activités ne correspondent pas à un métier mais à une fonction. Le sens commun mobilise par exemple un « faisant fonction » pour indiquer qu'une personne mène une activité sans que cela corresponde à son métier ou son titre.

Une fonction est alors un ensemble de compétences qui sont reconnues comme nécessaires à un ensemble d'activités professionnelles à assumer dans l'exercice d'une partie d'un métier, ou au-delà du métier dans un emploi.

Quand un emploi exige des activités nécessitant normalement fonctions issues de métiers différents, il y a combinaison de fonctions. Cette configuration est assez fréquente dans le champ des APS.

Par exemple, un intervenant sportif peut très bien exercer la totalité de son activité professionnelle dans l'encadrement d'une activité physique et sportive, ce qui correspond bien à son métier ou avoir une autre activité dans son emploi, en lien avec la direction, le développement ou la formation. Dans ce cas, le CAFEMAS définit que **cet intervenant sportif exerce bien le métier d'éducateur sportif, mais son emploi exige une polyvalence de fonctions.**

Notons au passage qu'il y a là un enjeu très important de la relation formation emploi, puisque l'observation des emplois peut (doit) amener des évolutions des formations et parfois l'émergence de nouveaux métiers pour faire face à diverses évolutions sociales.

Au sein du champ des APS, les marqueurs historiques des métiers et fonctions sont essentiellement constitués autour de l'encadrement de la pratique physique et sportive d'un public. Cela signifie que les métiers de l'encadrement (initiation, entraînement, enseignement, etc.) sont des marqueurs d'appartenance et que « l'éloignement » de l'encadrement indique des métiers ou fonctions plus proches d'autres champs professionnels. Par exemple, l'entraîneur sportif est clairement considéré comme appartenant au champ tandis que le directeur d'une structure peut être considéré comme exerçant un métier ou une fonction relevant aussi d'un ou plusieurs autres champs (management, marketing etc.).

Cette notion d'encadrement sportif fait l'objet d'un exercice réglementé (Article L 212-1 du code du sport), ce qui exprime également la force de ce marqueur.

Il est important de signaler ici que nous ne décrivons pas l'activité réelle d'une personne mais un métier générique. Un enseignant est donc un encadrant, même si l'intégralité de l'exercice quotidien de son métier n'est pas de l'encadrement. Par contre, ce métier peut comporter structurellement une, deux ou trois grandes fonctions à assumer quand on est enseignant ou encadrant.

- **M2** est la position au sein de laquelle nous considérons que l'encadrement d'APS reste l'activité de référence de la personne. Cela signifie qu'il n'exerce pas de fonction autre que celle qui est dévolue à l'exercice de son encadrement d'APS, même si les APS ne sont qu'un moyen de son activité professionnelle (professeurs d'EPS par exemple).

Nous y plaçons les personnes qui sont entraîneurs, éducateurs, initiateurs, enseignants, animateurs, préparateurs physiques... Nous excluons, les médecins qui relèvent génériquement d'une intervention thérapeutique. Les kinésithérapeutes sont également considérés de ce point de vue, y compris si certains encadrements sont réglementairement possibles.

- **M1** est la position qui consiste à prendre en compte des métiers ou fonctions qui comportent statutairement et réglementairement une part d'encadrement des APS et un autre cœur de métier ou une fonction secondaire comme les coordonnateurs, les directeurs, les chefs de bassin...

Les travailleurs indépendants posent de ce point de vue un problème particulier puisqu'ils exercent des fonctions diverses. Nous avons néanmoins choisi de les positionner en tant qu'encadrants, puisque leur activité annexe (administration par exemple) est dévolue à l'encadrement d'APS.

- **M0** contient les métiers qui n'ont pas d'encadrement d'APS. Par exemple, les face-à-face thérapeutiques ou d'accueil...

Axe 3 : L'Activité Physique et/ou Sportive (APS) de référence

Cet axe pose des problèmes particuliers au regard de la diversification actuelle des modes de pratiques que nous avons présentés dans la première partie de ce travail.

Les APS de référence sont toutes les pratiques instituées au sens de leur existence publique, de leur appréhension selon des règles ou usages déterminés. Ceci constitue un contexte suffisamment stable pour déterminer et spécifier des lieux, des métiers, des compétences. Le basket-ball n'est donc pas la spéléologie, ni la gymnastique ou la voile. Il permet de contextualiser des encadrants, mais également d'autres métiers de la vente ou de la fabrication par exemple.

Le terme de référence souligne ensuite qu'il s'agit bien du contexte au sens de variations possibles au sein même de cette APS. Faire de l'initiation, de l'entraînement ou de la compétition ne fait pas sortir de ce même contexte de référence.

Par contre, nous sommes amenés dans certains cas à considérer certains modes de pratique au même titre qu'une APS de référence. Les pratiquants du ski de fond ou de piste ne s'inscrivent pas dans une référence fédérale traditionnelle, mais au sein d'une pratique propre et spécifique, bien différenciée de l'activité s'exerçant au sein des clubs de la Fédération Française de Ski. Nous justifierons ce positionnement en tant que besoin.

Enfin, le sport est parfois une activité nommée très génériquement, sans que cela donne la possibilité de spécifier une pratique ou un mode de pratique. C'est le cas de certains métiers référés tels que médecins du sport (hors médecins d'une équipe professionnelle par exemple), mais aussi vendeurs d'articles ou de vêtements. Nous le précisons pour chaque situation professionnelle concernée.

- **A2** est défini précisément par les activités institutionnalisées visant la compétition et la performance sportive et mettant en jeu le corps.

Nous positionnons ici l'ensemble des disciplines du sport fédéral compétitif. Nous considérons en effet que ce sont bien des marqueurs clairs de l'appartenance au champ des APS. Les classifications opérées par le ministère en charge des sports et le mouvement sportif sont suffisamment explicites.

- **A1** regroupe les activités physiques instituées sans vocation compétitive

Nous positionnons ici toutes les pratiques physiques faisant l'objet d'une forme spécifique d'institution mais dont l'objet même, et notamment au sein des institutions, reste sans rapport avec la compétition.

Nous plaçons ici l'éducation physique et sportive (EPS) hors UNSS, le fitness, le loisir actif ou sportif institué (acrobranche, randonnée pédestre, spéléologie par exemple). Nous plaçons également ici des modes de pratique suffisamment établis de manière durable pour constituer à eux seuls des formes instituées (le ski de loisir, la voile de plaisance ...). Nous plaçons enfin ici le sport quand il s'agit d'une activité générique de référence, pour la vente ou la fabrication par exemple.

Nous insistons ici sur le caractère de référence, d'indicateurs et de marqueurs de nos choix. Ce ne sont pas des catégories absolues et exclusives mais des outils de positionnement qui doivent pouvoir évoluer avec les acteurs.

- **A0** réunit les activités physiques dont l'appartenance au champ des APS ne tient potentiellement qu'à la mise en jeu du corps qu'elles entraînent.

Nous plaçons ici certaines activités culturelles, proches de la thérapie, de la santé ou d'autres champs spécifiques. Les massages de confort, la relaxation, la sophrologie, certaines techniques de préparation mentale, sont des exemples d'un ensemble forcément très composite et mouvant.

Nous ajoutons ici les cas où le contexte sportif ou d'APS n'est qu'une référence d'entreprise et reste sans lien direct avec les compétences ou le métier. Par exemple, un comptable ou une secrétaire ne peut se considérer au sein du champ qu'au titre de l'appartenance de sa structure d'emploi. Il s'agit donc de filières administratives et techniques d'appui, le plus souvent. Quand l'APS conditionne des compétences particulières, le contexte redevient A2 ou A1.

Ce point doit servir de pivot à certains débats sur l'opportunité de considérer certaines spécificités de formation (jardinier de golf par exemple).

Tableau 2

DÉFINITION	ACTIVITÉ PRATIQUE OU DISCIPLINE DE RÉFÉRENCE	MÉTIER RAPPORT A L'ENCADREMENT DE LA PRATIQUE D'UN PUBLIC	STRUCTURE CADRE GENERAL D'EMPLOI
ZONE 2 : <i>Marqueur de l'appartenance au <u>champ</u></i>	A2	M2	S2
	Les activités institutionnalisées visant la compétition et la performance sportive et mettant en jeu le corps.	Les métiers de l'encadrement de la pratique des APS d'un public	Les structures employeuses consacrées exclusivement aux APS
ZONE 1 : Zone composite entre le secteur traditionnel et des secteurs connexes	A1	M1	S1
	Les activités physiques instituées sans vocation compétitive	Les métiers centrés sur l'encadrement et un autre cœur de métier ou de fonction	Les structures possédant des composantes dédiées aux APS
ZONE 0 : Zone périphérique ou de partage avec d'autres champs professionnels	A0	M0	S0
	Quand les activités sont très périphériques ou externes au secteur.	Les métiers hors encadrement	Les structures non dédiées aux APS mais disposant d'emplois issus du secteur

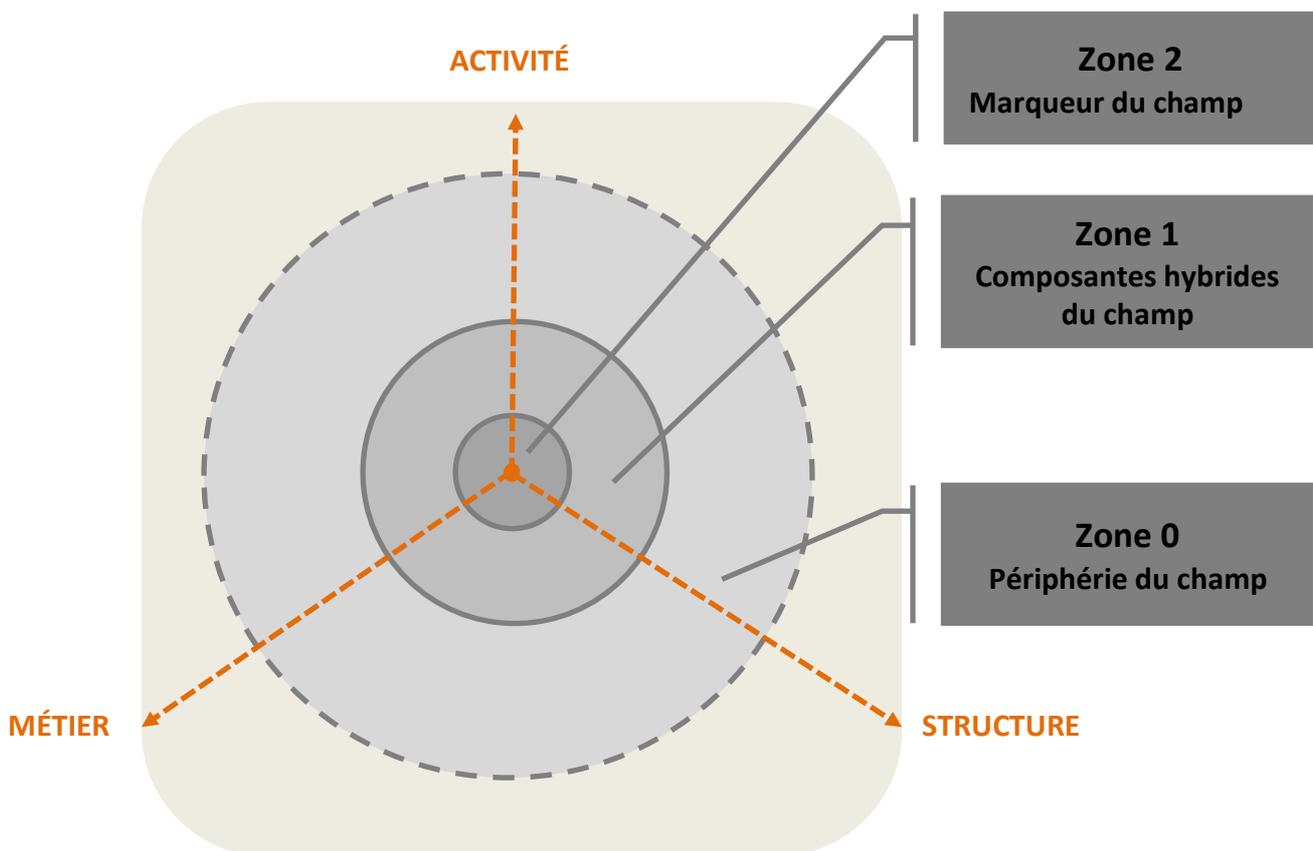
4. Une représentation des situations professionnelles du champ des APS

Les situations professionnelles étant la résultante de la combinaison de trois paramètres comportant trois positions possibles, nous obtenons potentiellement 27 situations professionnelles possibles dans le champ.

Afin de rendre compte de la visibilité d'un champ avec un extérieur et un intérieur, nous avons regroupé ces trois variables suivant une représentation graphique dont le cœur du système correspond à l'intersection des trois axes (Activité, Métier, Structure). Le centre du système est ainsi composé de la situation professionnelle qui combine les trois marqueurs forts de l'appartenance au champ. La périphérie est composée des situations professionnelles les plus proches d'autres champs.

Enfin, nous complétons ce positionnement par une vision en secteurs (schéma ci-dessous). Ceci signifie que l'axe des activités regroupe les situations où l'activité est plus fortement marquée comme étant du champ, celui des structures regroupe davantage les situations dont le marqueur fort est le cadre général d'emploi et celui des métiers regroupe les situations dont l'encadrement des APS reste le marqueur fort de l'appartenance au champ.

Figure 1



5. Une modélisation en 17 situations professionnelles significatives

Comme énoncé ci-dessus, il existe 27 possibilités de situations professionnelles dans le champ. Mais l'ambition de ce travail n'étant pas l'exercice d'une théorie mais un outil destiné à des analyses de la relation emploi-formation, nous avons analysé ces 27 possibilités de ce point de vue. Il s'agit de déterminer ces choix selon deux critères essentiels :

- L'existence réelle de cette situation dans le champ des APS. Par exemple, la situation déterminée par la combinaison d'une activité motrice périphérique, d'un métier hors encadrement au sein d'une entreprise n'ayant pas de structuration dédiée au sport n'a manifestement aucune existence dans le champ
- L'intérêt en termes de relation formation emploi.
Différents regards peuvent être portés sur un champ tel que celui des APS. Par exemple, des études peuvent tenter d'approcher l'impact économique du sport¹³. Elles prennent en compte à la fois des emplois au sein des entreprises, mais également tous les emplois induits et générés par l'activité (sous-traitance par exemple).

Le **cadre spécifique du CAFEMAS étant la relation métier-emploi-formation**, ce que nous caractérisons du champ est plus spécifique et circonscrit. Il s'agit notamment de fournir des outils d'aide à la décision en termes de pilotage des formations, des certifications ou encore des financements des dispositifs.

Pour cette raison, **nous caractérisons les situations professionnelles du champ des APS du point de vue de la relation (ou lien) métier- emploi- certification- formation, c'est à dire que nous retenons des situations qui relèvent**

- **d'une responsabilité de financement de la formation professionnelle par les acteurs du champ et/ou**
- **de l'organisation de la formation professionnelle initiale ou continue par les acteurs du champ et/ou**
- **de l'existence d'une certification visant le champ.**

Cela permet l'identification de Situations Professionnelles suffisamment caractéristiques pour donner lieu à un dénombrement, une description ou une localisation. Par exemple, l'éducateur sportif qui entraîne une équipe au sein d'un club adhérent à la CCN Sport est bien le résultat d'une combinaison dont nous pouvons admettre qu'elle soit au centre du modèle. Par conséquent, toutes les combinaisons ont été étudiées pour déterminer leur pertinence au regard du champ.

¹³ Par exemple, Etude BIPE sur le golf (Octobre 2007) ou bien deuxième baromètre du Foot Pro : impacts économiques et sociaux (2012).

Le tableau 3 représente trois combinaisons possibles représentant chacune une situation professionnelle à part entière.

	Activité	Métier	Structure
Zone 2	←-----→		
Zone 1	●-----●		
Zone 0	●-----●		



L'éducateur sportif qui entraîne une équipe dans un club de basket se trouve dans une situation d'intervention pédagogique (M2), dans une activité sportive, fédérée, réglementée à visée compétitive (A2) dans un club appartenant à la Convention Collective Nationale du Sport (S2).

Cette situation professionnelle se trouve au plus proche du centre de notre système par l'occurrence : A2 M2 S2.



Le professeur d'EPS qui enseigne en collège se trouve dans une situation d'intervention pédagogique (M2), dans une activité qui n'a pas de vocation compétitive (en dehors de l'AS) (A1), au sein de la Fonction Publique d'Etat (S1).

Cette situation professionnelle est donc représentée par l'occurrence : A1 M2 S1.



Le gardien d'un gymnase municipal : son activité de référence n'est pas celle du sport ni des APS (A0), son métier est en dehors de toute intervention pédagogique (M0), mais il appartient à une collectivité territoriale qui dispose d'un service dédié aux APS (S1).

Ce métier se trouve donc à la périphérie du système avec une occurrence représentée par notre convention : A0 M0 S1

Le tableau 4 reprend cette analyse des 27 situations théoriques avec des exemples et un commentaire en cas de non correspondance aux critères retenus.

SITUATIONS THÉORIQUES	DESCRIPTION
A2 M2 S2	Les SP de l'encadrement des pratiquants des disciplines sportives à référence compétitive au sein d'entreprises associatives ou privées du cadre général d'emploi S2
A2 M2 S1	Les SP de l'encadrement des pratiquants des disciplines sportives à référence compétitive au sein du cadre général d'emploi S1 (Ex : éducateurs sportifs territoriaux)
A2 M2 S0	Non significatif au regard de nos critères
A2 M1 S2	Les SP ayant une part d'encadrement des pratiquants des disciplines sportives à référence compétitive et une autre fonction telle que direction, développement ou formation au sein d'entreprises associatives ou privées du cadre général d'emploi S2 (Ex : éducateur et agent de développement)
A2 M1 S1	Les SP ayant une part d'encadrement des pratiquants des disciplines sportives à référence compétitive et une autre fonction telle que direction, développement ou formation au sein du cadre général d'emploi S1 (Ex : Conseiller Technique)
A2 M1 S0	Non significatif au regard de nos critères
A2 M0 S2	Les SP des sportifs professionnels et des intervenants directs sur leur pratique, autres qu'encadrants, au sein du cadre général d'emploi S2 (Ex : juge, arbitre)
A2 M0 S1	Les SP des cadres (direction, coordination) des structures sportives relevant du cadre général d'emploi S1 (essentiellement fonction publique) (Ex : Directeur de pôle)
A2 M0 S0	Les SP périphériques induites par le sport compétitif au sein du cadre général d'emploi S0 (vente, fabrication... par exemple)
A1 M2 S2	Les SP de l'encadrement des pratiquants des APS à référence non compétitive au sein d'entreprises associatives ou privées du cadre général d'emploi S2 (Ex : moniteur de spéléologie)
A1 M2 S1	Les SP de l'encadrement des pratiquants des APS à référence non compétitive au sein du cadre général d'emploi S1 (Ex : Educateur Territorial des APS)
A1 M2 S0	Les SP de l'encadrement des pratiquants des APS à référence non compétitive au sein du cadre général d'emploi S0 (Ex : Educateur médico sportif en milieu hospitalier)
A1 M1 S2	Les SP ayant une part d'encadrement des pratiquants des APS à référence non compétitive et une autre fonction telle que direction, développement ou formation au sein d'entreprises associatives ou privées du cadre général d'emploi S2 (Ex : directeur d'un petit centre équestre)
A1 M1 S1	Les SP ayant une part d'encadrement des pratiquants des APS à référence non compétitive et une autre fonction telle que direction, développement ou formation au sein du cadre général d'emploi S1 (Ex : responsable de projet)
A1 M1 S0	Les SP ayant une part d'encadrement des pratiquants des APS à référence non compétitive et une autre fonction telle que direction, développement ou formation au sein du cadre général d'emploi S0 (Ex : Coordonnateur APS en milieu carcéral)
A1 M0 S2	Les SP de l'appui à la pratique d'APS non compétitive au sein du cadre général d'emploi S2 (Ex : greenkeeper au golf)
A1 M0 S1	Les SP de la fonction cadre en activités physiques au sein du cadre général d'emploi S1 (Ex : Conseiller Territorial en APS)

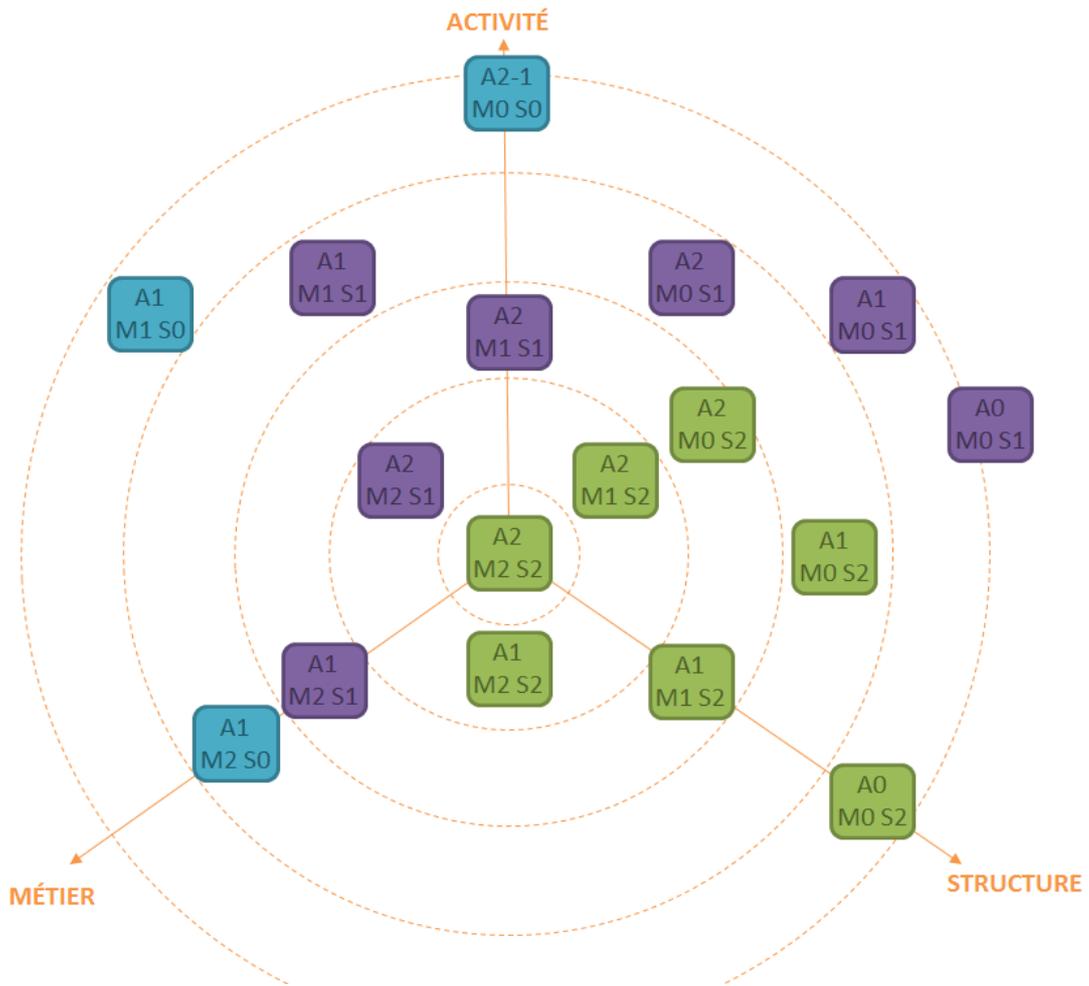
SITUATIONS THÉORIQUES	DESCRIPTION
A1 M0 S0	Les SP périphériques induites par les APS en général au sein du cadre général d'emploi S0 (vente, fabrication... par exemple)
A0 M2 S2	Non significatif au regard de nos critères
A0 M2 S1	Non significatif au regard de nos critères
A0 M2 S0	Non significatif au regard de nos critères
A0 M1 S2	Non significatif au regard de nos critères
A0 M1 S1	Non significatif au regard de nos critères
A0 M1 S0	Non significatif au regard de nos critères
A0 M0 S2	Les Situations Professionnelles administratives et techniques au sein des entreprises associatives ou privées du cadre général d'emploi S2
A0 M0 S1	Les Situations Professionnelles administratives et techniques au sein d'une composante dédiée du cadre général d'emploi S1
A0 M0 S0	Non significatif au regard de nos critères

Enfin, nous avons réexaminé le cas particulier des situations professionnelles notées A2 M0 S0 et A1 M0 S0.

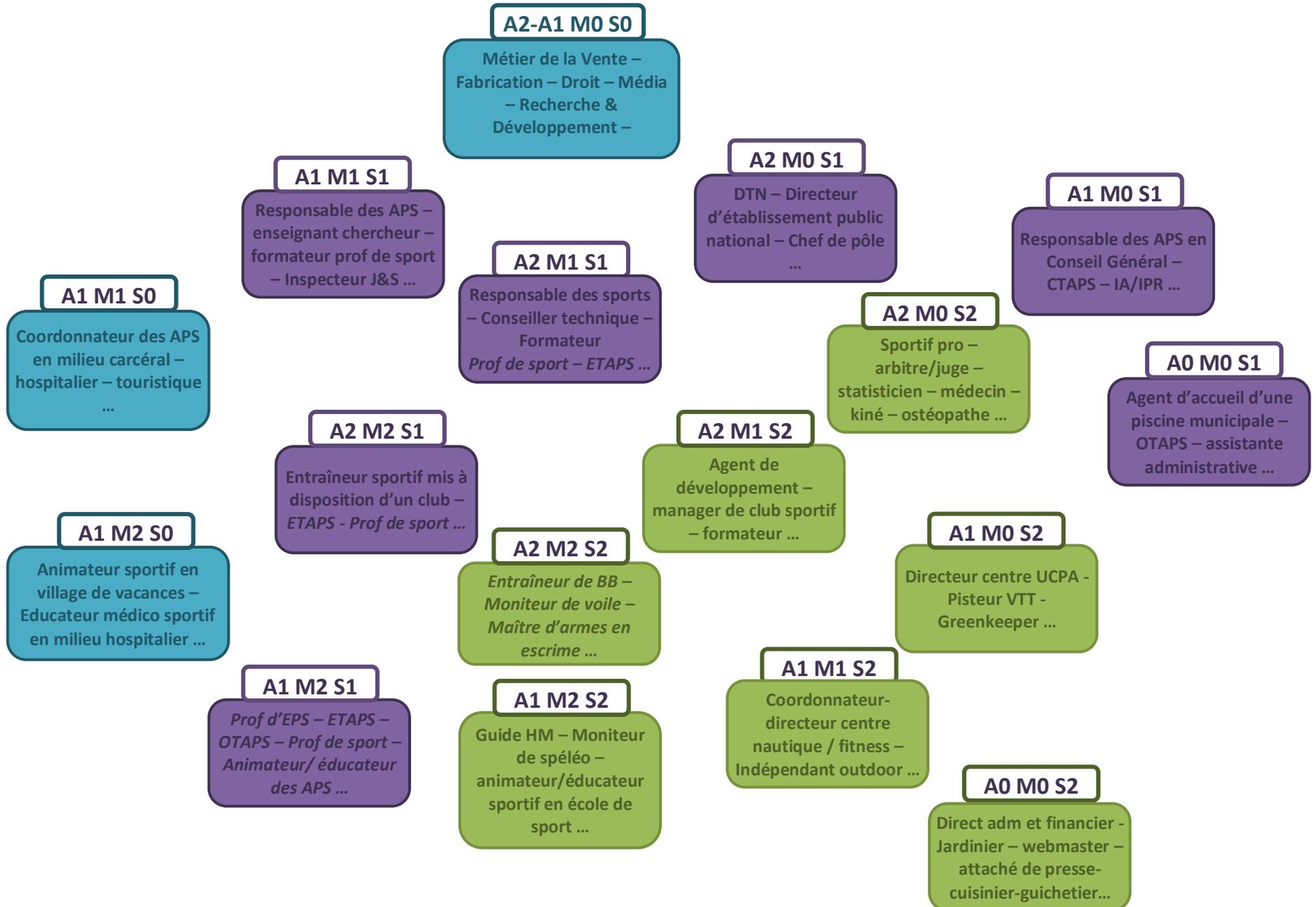
Si ces situations professionnelles sont réelles, il ne nous semble pas possible de les distinguer véritablement dans la majorité des cas (vente fabrication articles de sport par exemple). Aussi, nous nous proposons de les regrouper dans une seule et même situation professionnelle A2-A1 M0 S0, c'est-à-dire les situations professionnelles périphériques induites par le sport et des activités physiques.

Le panorama des situations professionnelles du champ des APS au sens de l'étude de la relation formation emploi est ainsi composé des 17 entités significatives, positionnables au sein du champ en fonction de leurs éléments constitutifs : activité de référence, métier ou fonction, cadre général d'emploi.

Pour une meilleure intelligibilité de notre modélisation, nous avons différencié les structures employeuses en leur attribuant une couleur distinctive, à savoir vert pour S2, violet pour S1 et bleue pour S0. La représentation spatiale des situations professionnelles se présente sous la forme suivante (figure 2) :



Une seconde version (figure 3) permet de visualiser les exemples concrets de situations professionnelles.



5- Développement des Situations Professionnelles

1. Vers un usage autonome de la modélisation

Le précédent chapitre est une première réponse à la question du panorama du champ des APS. Nous disposons ainsi d'un cadre de référence qui nous a permis d'identifier un ensemble de situations professionnelles composant le champ des APS au regard de son identité, de ses spécificités et de ses relations avec d'autres champs externes.

Cependant, comme indiqué précédemment, celui-ci n'est absolument pas homogène et se compose, au contraire, d'entités très fortement délimitées culturellement, fonctionnellement et même réglementairement. C'est ainsi qu'on distingue plusieurs conventions collectives ou accords dans le champ ainsi que plusieurs disciplines ou APS constituant des entités très spécifiques. Par exemple, un maître d'arme, un professeur d'arts martiaux, un entraîneur de basket-ball, un moniteur de cyclisme, un enseignant équestre sont autant d'appellations qui désignent bien des intervenants ayant chacun leur propre spécificité au sein d'une même profession générique d'éducateur sportif. Décrire des situations professionnelles sans prendre en compte ces spécificités rendrait ainsi le panorama inutilisable. En effet, certains acteurs ne se reconnaîtraient pas au sein des situations professionnelles proposées. Nous ne pouvons donc pas rester à ce niveau de description. En cela, il faut se donner les moyens pour que tous ces sous-secteurs, par exemple des disciplines sportives, puissent s'approprier la modélisation en leur proposant des éléments considérés comme pertinents d'un point de vue qualitatif et quantitatif.

Par conséquent, la diversité des APS, des métiers, des cadres d'emploi nous a contraints de préciser chacune des 17 situations professionnelles pour que les entités ne restent pas génériques et donc trop théoriques ou floues.

Le développement de la modélisation a alors été conçu pour répondre à une triple contrainte :

- Un développement du cadre de référence au sens d'une capacité de précision et d'identification des composantes possibles de chaque situation professionnelle. Puisque nous sommes face à des sous-secteurs très différents, **chacun d'entre eux doit parvenir à une version du panorama qui corresponde à ses spécificités, par exemple** les appellations retenues pour décrire des situations ou des métiers.
- Une méthodologie d'emploi de l'outil développé qui soit accessible à tous les acteurs et les rende le plus autonomes possibles dans une démarche d'identification des situations professionnelles qui les concernent. En effet, plus d'une centaine de fédérations sportives, toutes les régions ou encore des secteurs transversaux sont d'éventuels usagers d'un tel outil.
- Un cadre qui reste suffisamment commun pour permettre une agrégation des données obtenues. Si toutes les données spécifiques ne sont pas agrégeables, aucune comparaison ni capitalisation des travaux ne serait possible.

2. Développement de la modélisation

Nous avons mis cet outil à l'épreuve du terrain, c'est à dire de la capacité de servir de guide à l'identification des situations professionnelles au sein d'un périmètre particulier comme une fédération, un sous-secteur ou un territoire. Cette mise à l'épreuve a rapidement mis en évidence que l'usage de cet outil nécessitait tantôt une vue macroscopique pour être approché, tantôt la capacité de le détailler pour correspondre à des aspects plus fins, attendus en tant que tels par les acteurs de ces différents terrains.

L'analyse des différents cas proposés au test a rapidement montré qu'en termes d'activités et de cadre général d'emploi, il n'était pas nécessaire de décomposer plus finement les contenus. En effet, les disciplines sportives ou les secteurs sont suffisamment identifiables d'un point de vue professionnel. A l'inverse, le paramètre « métiers et fonctions » donne lieu à un ensemble de variations relativement fortes, que ce soit du point de vue des modes de structuration ou encore de la façon dont tout cela est nommé.

2.1. Développement des métiers et fonctions

Nous avons indiqué page 16, que les métiers et fonctions étaient portées par des personnes pour faire face à des exigences d'emploi décrites en termes d'activités professionnelles. Préciser des métiers et fonctions ne peut s'opérer que si l'on précise en même temps ce qui existe en interface, c'est à dire les activités professionnelles. Les différents tests et la conception même du rapport métier- fonction nous ont amené à faciliter l'approche des métiers et fonctions par le lien direct avec les des activités professionnelles. Les acteurs peuvent alors aisément se repérer sans avoir à débattre en permanence de ce qui est un métier ou une fonction, de ce qui est niveau d'une activité professionnelle ou d'une simple tâche....

Nous développons l'approche des métiers et fonctions par deux niveaux de structuration : les domaines d'activité professionnelle et les fonctions génériques.

Outre la facilité de repérage, cette structuration d'approche permet d'identifier clairement des configurations souvent très spécifiques dans le champ des APS. Par exemple, nous avons évoqué page 16, la cas de l'intervenant sportif qui assure des fonctions qui ne relèvent pas de l'encadrement mais de l'administration-gestion (intervenant multi fonctions). Autre exemple, un même intervenant sportif qui encadre une même APS mais relevant de plusieurs domaines d'activité professionnelle. Il entraîne le groupe de compétition, mais anime aussi avec des groupes de loisir ou encore fait de l'initiation. Nous le décrivons comme multi activités ou multi domaines. D'autres enfin encadrent de multiples APS dans le cadre de leur emploi (exemple des éducateurs territoriaux)

Nous voyons ici que l'enjeu n'est pas un débat sémantique pour nommer ces configurations, mais bien un enjeu d'identification pour réfléchir ensuite à l'évolution possible des formations et certifications, voire des métiers.

3. Les domaines d'activité professionnelle

Ces domaines sont décrits comme une catégorie d'activité professionnelle mobilisant certaines fonctions portées par des personnes et donc ayant un intérêt du point de vue emploi-formation pour le champ. La formation, la surveillance ou l'animation sont ainsi des domaines au sein desquels certaines fonctions ou métiers sont exercés.

En ce sens, ces domaines permettent une entrée plus rapide pour définir un champ à explorer et référencer les situations professionnelles qui s'y réfèrent.

Nous décrivons ici un ensemble non exhaustif de domaines d'activité professionnelles possibles. Nous le faisons dans l'ordre de la modélisation, c'est-à-dire en partant de ceux considérés comme des marqueurs importants d'appartenance au champ jusqu'aux domaines les plus périphériques. Certains sont ainsi très développés car centraux pour le champ, d'autres beaucoup plus larges à ce stade, car considérés comme plus périphériques, mais pouvant faire l'objet de focus particuliers.

Pour la facilité de lecture du document, nous ne répétons plus « domaines d'activité professionnelle de... » mais « domaine de... ».

3.1. Les domaines de l'encadrement

Si le concept d'encadrement reste générique et présent dans la loi pour beaucoup d'APS (Article L 212-1 du code du sport), il se décline en un certain nombre de domaines assez distincts, même si une même personne peut exercer au sein de plusieurs d'entre eux. De ce point de vue, on recense aussi bien des entraîneurs, des formateurs, des moniteurs sportifs et ce, parfois même au sein d'une structure d'emploi. A ce stade du développement, il nous a paru nécessaire de discriminer l'ensemble des domaines de l'encadrement afin de cerner la diversité des emplois et métiers rencontrés.

Nous les présentons à titre indicatif au regard des débats suscités lors des tests. Nous précisons que ce ne sont pas des définitions strictes mais bien des repères d'usage. On retrouve les domaines de :

- « L'entraînement des pratiquants » au sens d'une visée première d'amélioration de la performance d'un groupe ou d'une personne dans un contexte compétitif ou non.
- « La formation des pratiquants » au sens d'une visée première d'acquisition des habiletés et des techniques permettant la pratique d'une activité physique et sportive allant de l'initiation au perfectionnement en passant par l'enseignement scolaire.
- « L'animation » au sens d'une visée première de dynamisation d'un groupe au travers d'une APS (à des fins de loisirs par exemple).
- « L'accompagnement » au sens d'une visée première d'une pratique conjointe destinée à permettre le déroulement d'une pratique chez des personnes (guidage) et à en optimiser les effets souhaités.
- « La préparation » au sens d'une visée première de renforcement des potentialités d'une personne en vue d'une pratique, performative ou non.

3.2. Les domaines périphériques de l'encadrement des pratiquants

- La « formation hors APS » au sens d'une visée première de soit préparer les encadrants à l'exercice bénévole ou rémunéré d'une fonction d'encadrement ou soit d'enseigner les disciplines scolaires autre que l'EPS.
- La « surveillance » au sens d'une visée première de garantir la sécurité des usagers, essentiellement présente dans le registre aquatique.
- « L'assistance directe aux pratiquants » au sens d'une visée première d'agir, au cours de la pratique, sur la performance d'un groupe ou d'une personne.

3.3. Le domaine spécifique des acteurs du sport professionnel

Domaine des

- Joueurs et sportifs professionnels
- Juges et arbitres professionnels

3.4. Les domaines professionnels des cadres et management

- La coordination des structures
- La direction des équipes et des structures
- Le développement
- L'inspection et du contrôle

3.5. Le domaine des appuis administratifs et techniques

3.6. Autres domaines ou secteurs d'activité domaine spécifique

- Santé
- Commerce
- Recherche et développement
- Hôtellerie, Restauration, Alimentation
- Transports, logistique et tourisme
- Événementiel et spectacle vivant
- Audiovisuel / Journalisme

4. Les « fonctions génériques »

Afin de ne pas engager constamment les débats sur ce qui est un métier ou une fonction, nous mobilisons le terme de fonction générique. Cela offre toute la souplesse nécessaire pour que cela puisse relever d'un métier ou d'une fonction, que cela soit nommé différemment selon les secteurs concernés, y compris avec des significations différentes.

Au sein de chaque domaine professionnel figure un ensemble de fonctions génériques comme autant de structurations de compétences portées par des personnes. Ces fonctions sont parfois portées par une seule personne comme c'est le cas dans de grands clubs professionnels, soit une personne est multi fonctions dans des structures plus restreintes.

Pour rester sur l'exemple de l'entraînement sportif, ce domaine « appelle » différentes fonctions génériques qui sont parfois hiérarchisées et souvent donnent lieu à des appellations spécifiques. Par exemple, au rugby, on retrouve la fonction de directeur technique, d'entraîneur, d'entraîneur des lignes arrières, etc.

Nous comprenons ici que les fonctions relèvent d'une organisation très contextualisée d'une pratique physique. Non seulement certaines fonctions existent ou non mais la façon de les dénommer reste elle-même très spécifique au sein de certains secteurs, APS ou disciplines sportives. Tant culturellement que réglementairement ou professionnellement, les appellations données aux métiers et aux fonctions restent des marqueurs déterminants de l'identité et de la singularité d'une discipline ou d'un sous-secteur de pratique. Ces questions alimentent souvent des débats très vifs puisqu'une même dénomination peut renvoyer à des fonctions assez différentes selon le contexte dans lequel elle est mobilisée. Autrement dit, lorsque l'on parle d'un moniteur, on ne décrit pas la même fonction que l'on soit dans un sport ou dans un autre. Nous sommes ainsi en présence d'une variété de dénominations qu'il est impossible de réduire en un usage générique sans nuire à certaines identités. Dans le même temps, nous sommes confrontés à l'impossibilité d'en faire un recensement complet sans erreurs ou susciter des débats internes au sein des disciplines ou secteurs.

Pour toutes ces raisons, nous réservons à chaque secteur, discipline ou usagers de la modélisation la compétence d'inscrire eux-mêmes chacune des fonctions et appellations utilisées en leur sein. Toutefois, nous avons déterminé des fonctions génériques potentielles dans un but illustratif. Ainsi, nous ne fournissons ici que des exemples qui peuvent servir de guides analogiques afin que tous les usagers puissent inscrire eux-mêmes la réalité de leurs structurations et appellations appliquées à leur secteur ou discipline.

5. Les combinaisons des fonctions

Le champ des APS étant souvent très jeune et très marqué par le bénévolat, les différentes fonctions sont souvent combinées pour dessiner des métiers, voire des emplois.

Ces formes de combinaison sont différentes selon les disciplines ou sous-secteurs de référence. Elles sont souvent intra personnelles, c'est-à-dire qu'une seule personne intervient pour différentes fonctions, voire dans différents domaines professionnels. Par exemple, une personne peut exercer des fonctions dans les domaines d'entraînement, de formation ou encore d'animation. De même, la proportion de celles-ci peut sensiblement varier d'une activité professionnelle à une autre au point de devenir la fonction principale de l'intervenant. C'est la raison pour laquelle nous identifions des fonctions sans fixer à priori une liste des combinaisons possibles. Ce sont, une fois encore, les usagers qui doivent fixer eux-mêmes la nécessité ou non de décliner ce type de combinaisons.

Rappelons ici que les combinaisons de fonctions dépassent souvent la question des métiers pour traduire des postes de travail ou emplois assumés parfois par des personnes. En d'autres termes, ces formes de combinaisons ne font pas toutes l'objet d'une structuration en métiers et ne font donc pas toujours l'objet d'une formation spécifique. Nous rencontrons des situations au sein desquelles des personnes assument des fonctions premières et des fonctions secondaires. De ce point de vue, ces dernières posent souvent des problèmes de compétence et donc de formation continue. Ces formes de combinaison sont souvent dues à la volonté de pérenniser un emploi ou à l'évolution d'un temps partiel à un temps plein au sein d'une entreprise.

6. Le contexte du développement

Le développement a été approfondi grâce à une série de tests reposant sur plusieurs sous-secteurs du champ (rugby, golf, région Bretagne et les activités aquatiques) mais également grâce à la mise en œuvre d'une métrologie pour dénombrer les effectifs de ce champ. Sous l'appellation « test », deux démarches complémentaires ont été entreprises.

- Une démarche de rationalisation, d'aide et de guidage des analyses et études dans le domaine de la relation emploi-formation au moment de leur lancement. Il s'agissait ici de proposer à une fédération, à un secteur d'activité ou à une région un ensemble de situations professionnelles possibles de façon à les aider à déterminer celles qui les concernaient et à rapidement identifier des périmètres et des sources potentielles de données. Cette démarche a permis de vérifier auprès des acteurs de terrain la pertinence des critères choisis et, le cas échéant, d'en créer d'autres. Elle également a permis d'affiner notre modélisation au regard de la réalité des sous-secteurs étudiés et grâce aux échanges avec les différents acteurs impliqués par ces tests.
- Une démarche d'optimisation d'un ensemble de travaux effectués avec des cadres et origines différents. Il importait ici de vérifier avec les acteurs si le développement de la modélisation apportait une plus-value pour identifier des situations professionnelles qui n'avaient pas été prises en compte dans les précédentes études.

Ces différents tests qui ont été entrepris correspondent bien à la finalité d'aboutir à une utilisation autonome de la modélisation. Ainsi, c'est bien son pouvoir d'usage en tant qu'outil qui est décrit ici. Pour atteindre cet objectif, nous proposons de développer le modèle différemment afin de dépasser son statut théorique et de lui permettre une certaine appropriation, en termes de lecture, de compréhension et d'usage, aux acteurs qui voudraient s'en emparer. Nous appelons « développement » le fait de préciser finement les situations professionnelles afin de mieux en identifier leurs composantes.

Ces deux premières démarches sont fondées sur des exercices concrets que nous appelons « tests d'usage » pour bien signaler une double vocation. D'un côté, nous vérifions si cet outil permet vraiment d'atteindre un objectif de panorama professionnel. D'un autre côté, cette démarche permet de construire et d'affiner le développement de la modélisation. Notons que la dernière partie du document reprendra cet ensemble ; ensemble qui vise à établir un certain nombre de points de repères nationaux et/ou quantitatifs sur l'emploi dans le champ des APS.

7. Tableau de synthèse

Le tableau 5 présente l'ensemble domaines professionnels que nous avons identifié dans le champ des APS ainsi que des fonctions génériques s'y référant afin de servir de guidage aux usagers.

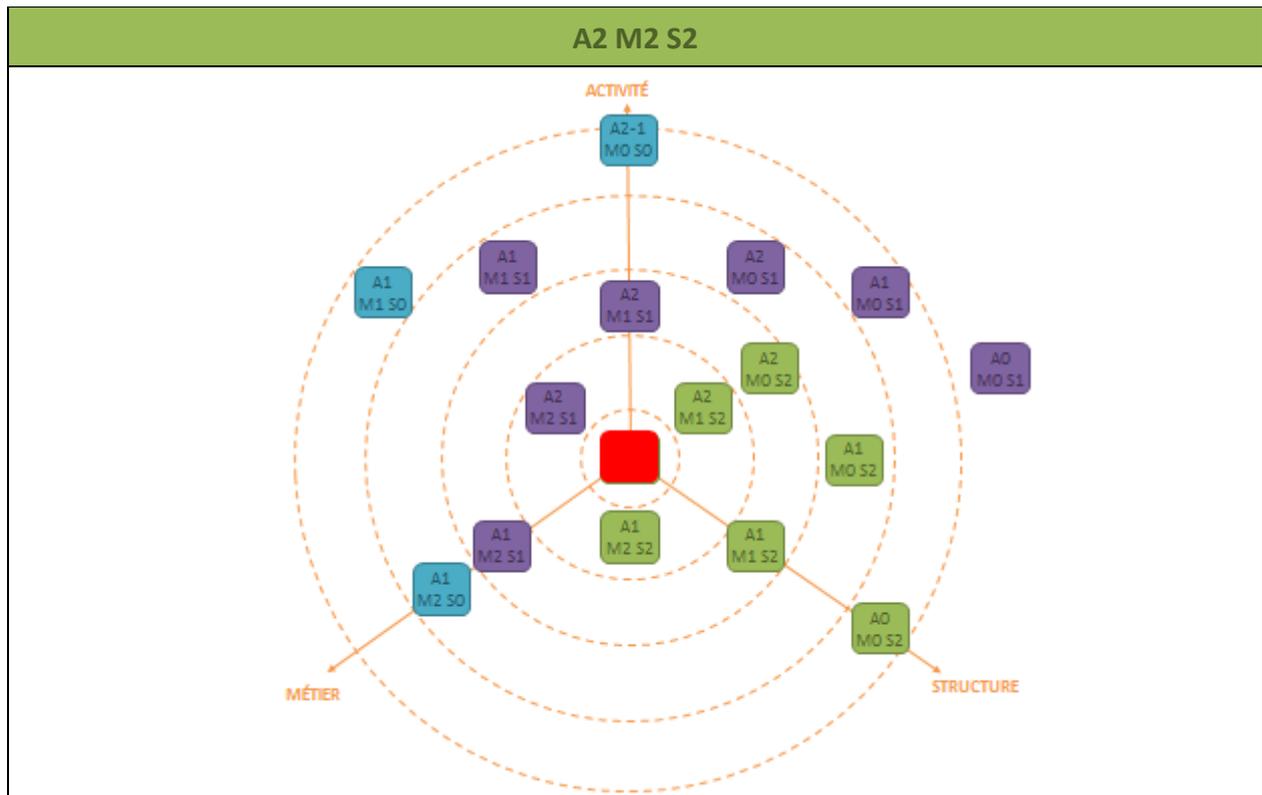
Attention : nous insistons sur le fait que ce tableau n'est qu'une aide. En aucun cas, il n'est un cadre normatif ni exhaustif. Au contraire, les personnes ayant à identifier des situations professionnelles sont constamment invitées à réfléchir à l'existence ou non de ces fonctions ou domaines et à en rechercher éventuellement par une rubrique « autres ».

Domaines d'activité professionnelle		Fonctions génériques à titre illustratif
Domaines de l'encadrement des pratiquants	L'entraînement compétitif	Entraîneur principal Entraîneur / technicien sportif Entraîneur assistant
	La formation du pratiquant - De l'initiation au perfectionnement	Moniteur initiateur Animateur éducateur sportif Moniteur sportif Enseignant d'EPS
	L'animation	Animateur
	L'accompagnement	Accompagnateur Guide
	La préparation physique / mentale	Préparateur Assistant préparateur
Domaines périphériques de l'encadrement des pratiquants	La formation à visée professionnelle ou éducative	Formateur d'encadrants en office de formation Professeur de mathématique
	L'assistance directe aux pratiquants	Professionnel de l'ergonomie Statisticien-analyse vidéo Partenaire d'entraînement
	Le contrôle des encadrants	Inspecteur de la jeunesse et des sports
	La surveillance	Maître-nageur sauveteur
Domaines des cadres et management	La coordination	Coordonnateur Coordonnateur des APS
	La direction	Directeur Chef de pôle
	Le développement	Agent de développement
	L'inspection	Inspecteur
Domaine spécifique des acteurs du sport professionnel	Sportif professionnel	joueur professionnel stagiaire professionnel
	L'arbitrage	Juge Commissaire de course

Domaines professionnels		Fonctions génériques à titre illustratif
Domaines administratif et technique.	appuis et filière techniques	Intendant / maintenance accueil /sécurité Agents territoriaux OTAPS
	appuis et filière administratifs	Cadre administratif Agent administratif
Autres domaines ou secteurs d'activité	Santé	Professionnel médical Professionnel du paramédical Professionnel de la médecine non conventionnelle
	Commerce	Vendeur en articles de sport
	Recherche et études	Ingénieur de recherche Concepteur de matériel sportif
	Hôtellerie, Restauration, Alimentation	Cuisinier Employés ou agents de maîtrise de l'hôtellerie- Restauration
	Transports et Logistique	Chauffeur de bus Responsable logistique et transport Agent de voyage
	Événementiel et Spectacle vivant	Chorégraphe Metteur en scène Organisateur de courses cyclistes
	Audiovisuel / Presse / Journalisme Médias	Photographe sportif Journaliste sportif

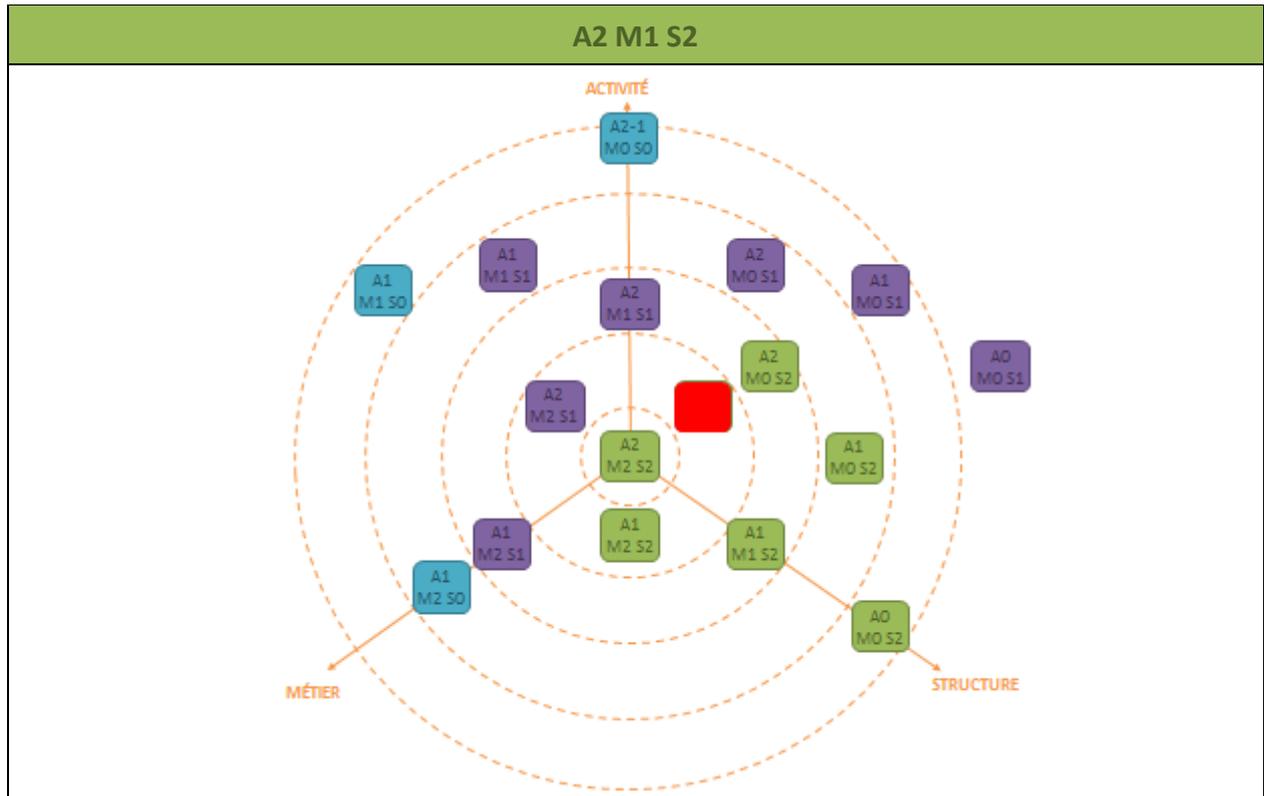
8. Synthèse du développement de la modélisation

Le développement des « domaines d'activité professionnelle » et des « fonctions génériques » favorise la compréhension du champ. Les usages potentiels du panorama débouchent donc sur une précision des 17 situations professionnelles significatives que nous reprenons ici sous forme de fiches synthétiques.



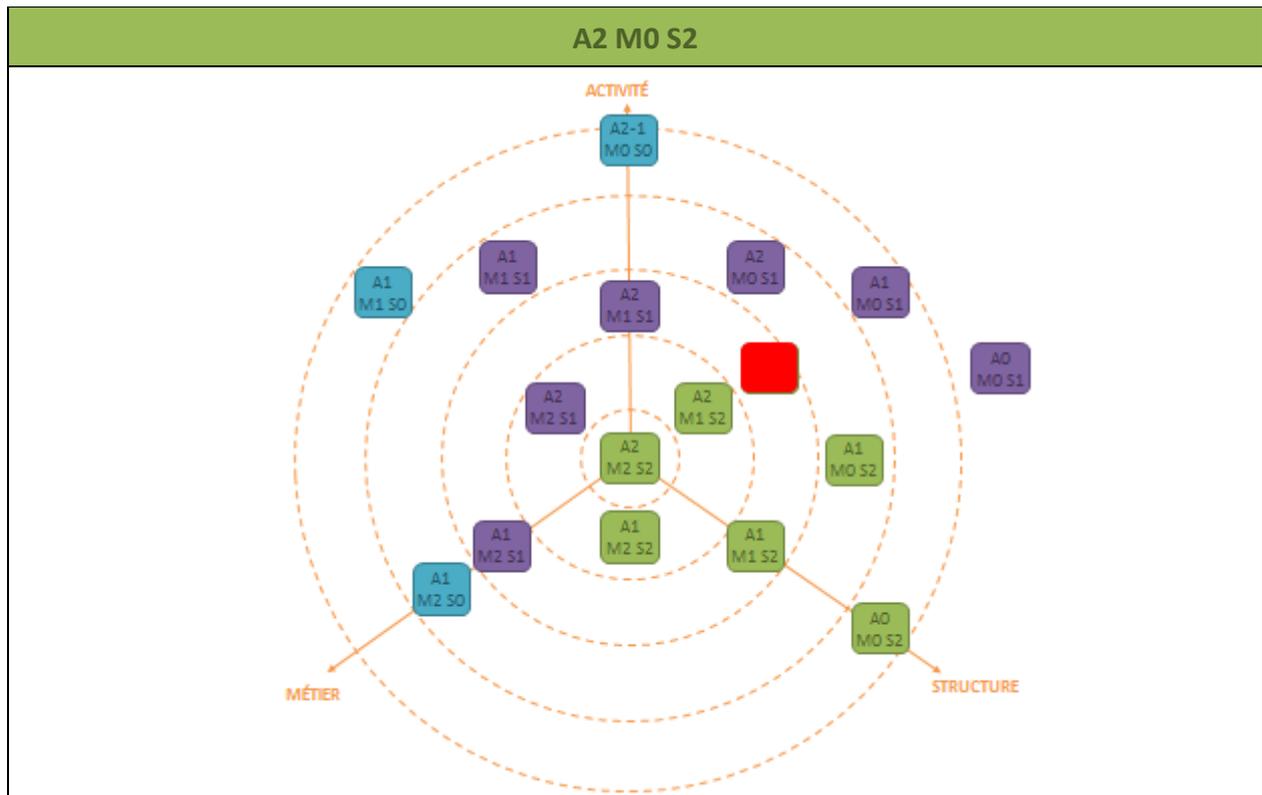
Les situations professionnelles de l'encadrement des pratiquants des disciplines sportives à référence compétitive au sein d'entreprises associatives ou privées du cadre général d'emploi S2

DANS LE DOMAINE DE	FONCTIONS GÉNÉRIQUES
L'ENTRAÎNEMENT COMPÉTITIF	<i>Ex. Entraîneur</i> <i>Ex. Technicien sportif</i>
	<i>Ex. Assistant Entraîneur</i>
	<i>Ex. Entraîneur stagiaire</i>
LA FORMATION DU PRATIQUANT	<i>Ex. Animateur</i> <i>Ex. Moniteur sportif</i>
	<i>Ex. Moniteur initiateur</i>
LA PREPARATION PHYSIQUE - MENTALE	<i>Ex. Préparateur</i>
	<i>Ex. Assistant préparateur</i>
AUTRES	---



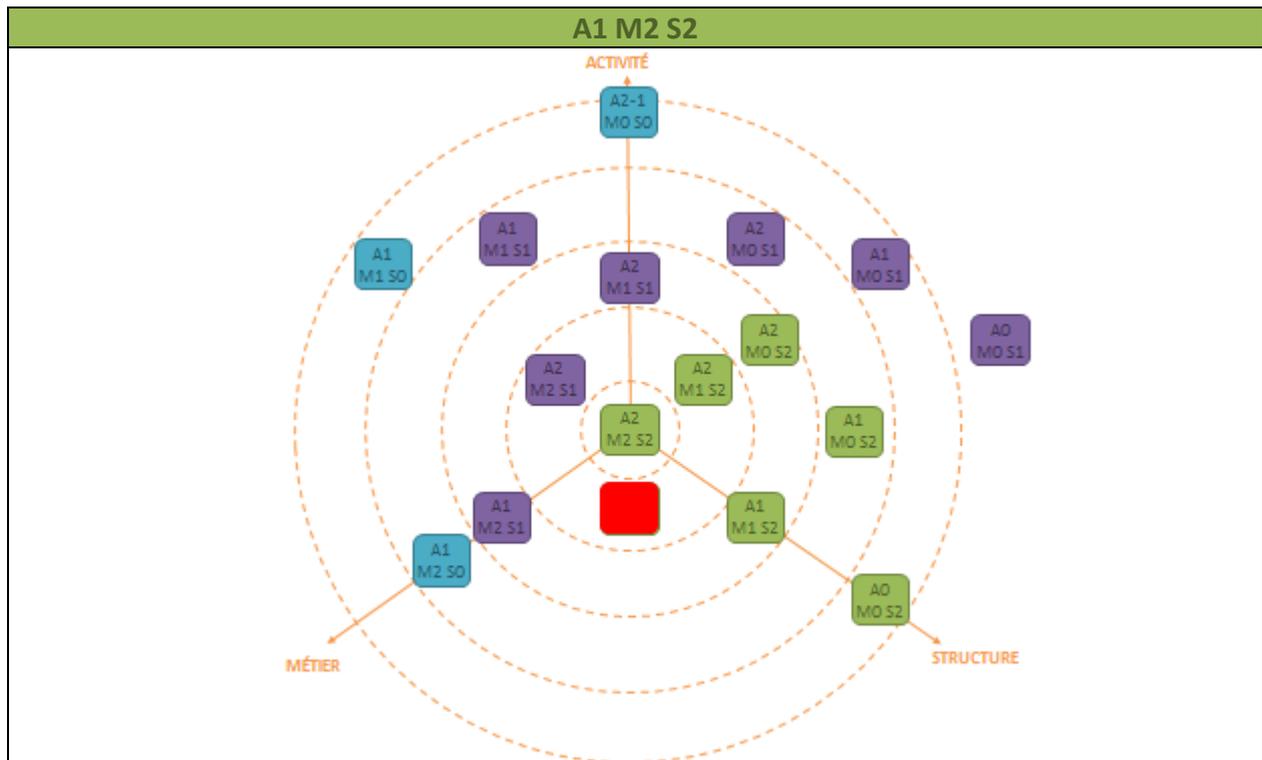
Les situations professionnelles ayant une part d'encadrement des pratiquants des disciplines sportives à référence compétitive et une autre fonction telle que direction, développement ou formation au sein d'entreprises associatives ou privées du cadre général d'emploi S2

DANS LE DOMAINE DE	FONCTIONS GÉNÉRIQUES
LA FORMATION HORS APS	Ex. Formateur
DU DÉVELOPPEMENT - GESTION	Ex. Développeur
	Ex. Agent de développement
LA COORDINATION - DIRECTION	Ex. Coordonnateur
	Ex. Directeur
AUTRES	---



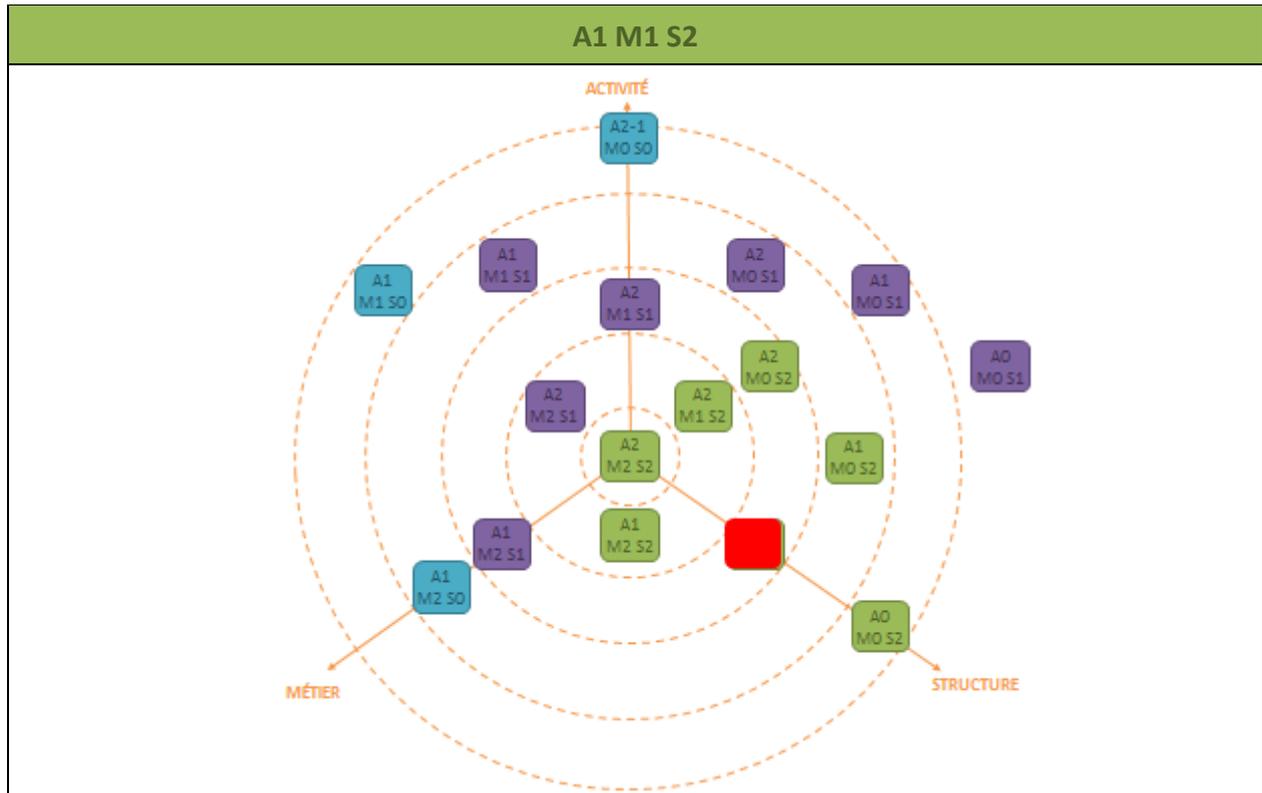
Les situations professionnelles des sportifs professionnels et des intervenants directs sur leur pratique au sein du cadre général d'emploi S2

DANS LE DOMAINE DE	FONCTIONS GÉNÉRIQUES
ACTEURS DU SPORT PROFESSIONNEL	<i>Ex. Sportif professionnel</i>
	<i>Ex. Stagiaire professionnel</i>
	<i>Ex. Arbitre et juge</i>
L'ASSISTANCE DIRECTE AUX PRATIQUANTS	<i>Ex. Statisticien</i>
	<i>Ex. Routeur en voile</i>
MEDICAL	<i>Ex. masseur-kinésithérapeute</i>
LA RECHERCHE ET ETUDES	<i>Ex. chercheur</i>
AUTRES	---



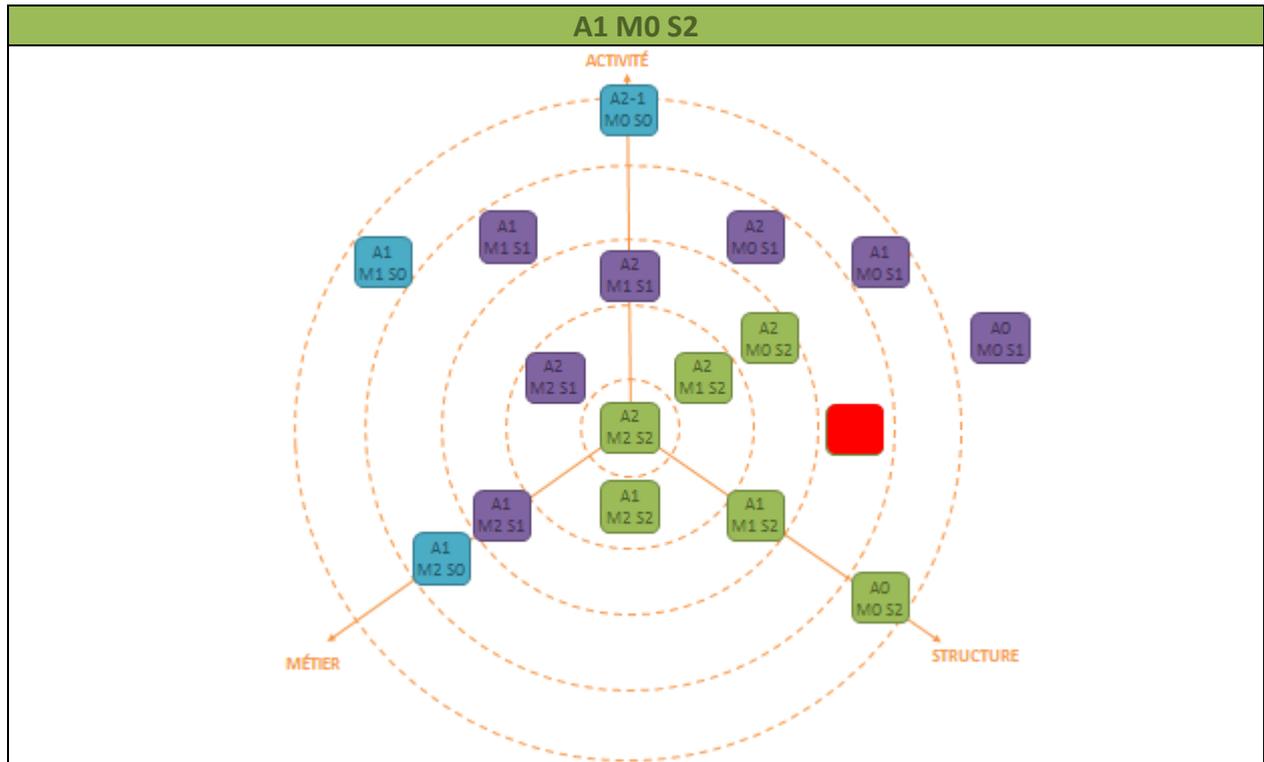
Les situations professionnelles ayant une part d'encadrement des pratiquants des APS à référence non compétitive et une autre fonction telle que direction, développement ou formation au sein d'entreprises associatives ou privées du cadre général d'emploi S2

DANS LE DOMAINE DE	FONCTIONS GÉNÉRIQUES
L'ACCOMPAGNEMENT	<i>Ex. Accompagnateur</i>
	<i>Ex. Guide</i>
L'ANIMATION SPORTIVE	<i>Ex. Animateur sportif</i>
LA PRÉPARATION	<i>Ex. Préparateur</i>
LA FORMATION DU PRATIQUANT - PERFECTIONNEMENT DES PRATIQUANTS	<i>Ex. Moniteur</i>
LA FORME & BIEN-ÊTRE	<i>Ex. « Coach » santé</i>
AUTRES	---



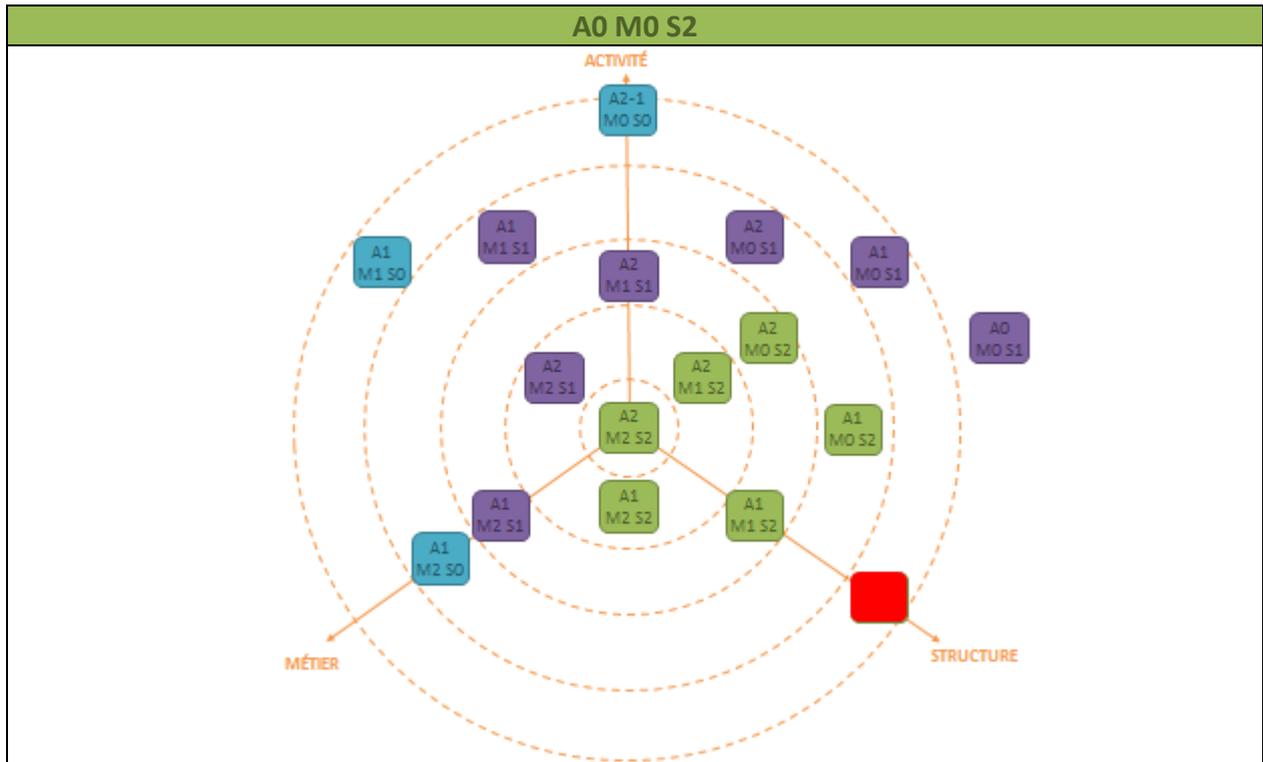
Les situations professionnelles ayant une part d'encadrement des pratiquants des APS à référence non compétitive et une autre fonction telle que direction, développement ou formation au sein d'entreprises associatives ou privées du cadre général d'emploi S2

DANS LE DOMAINE DE	FONCTIONS GÉNÉRIQUES
MÉTIERS MIXTES	<i>Ex. Localisation / encadrement</i>
	<i>Ex. animateur d'équipement</i>
LA COORDINATION - DIRECTION	<i>Ex. Coordinateur</i>
	<i>Ex. Directeur</i>
AUTRES	---



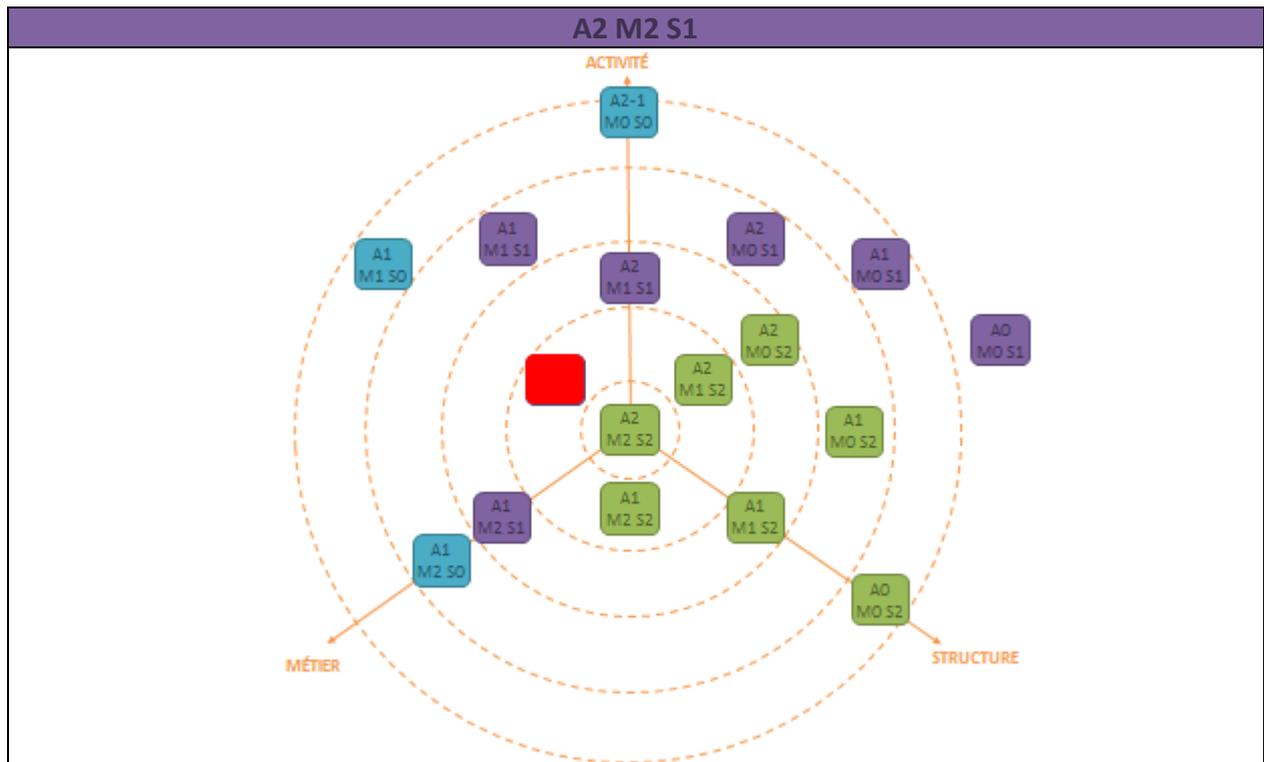
Les situations professionnelles de l'appui à la pratique d'APS non compétitive au sein du cadre général d'emploi S2

DANS LE DOMAINE DE	FONCTIONS GÉNÉRIQUES
L'APPUIS TECHNIQUES	...
L'APPUIS ADMINISTRATIFS	...
LA DIRECTION	...
AUTRES	---



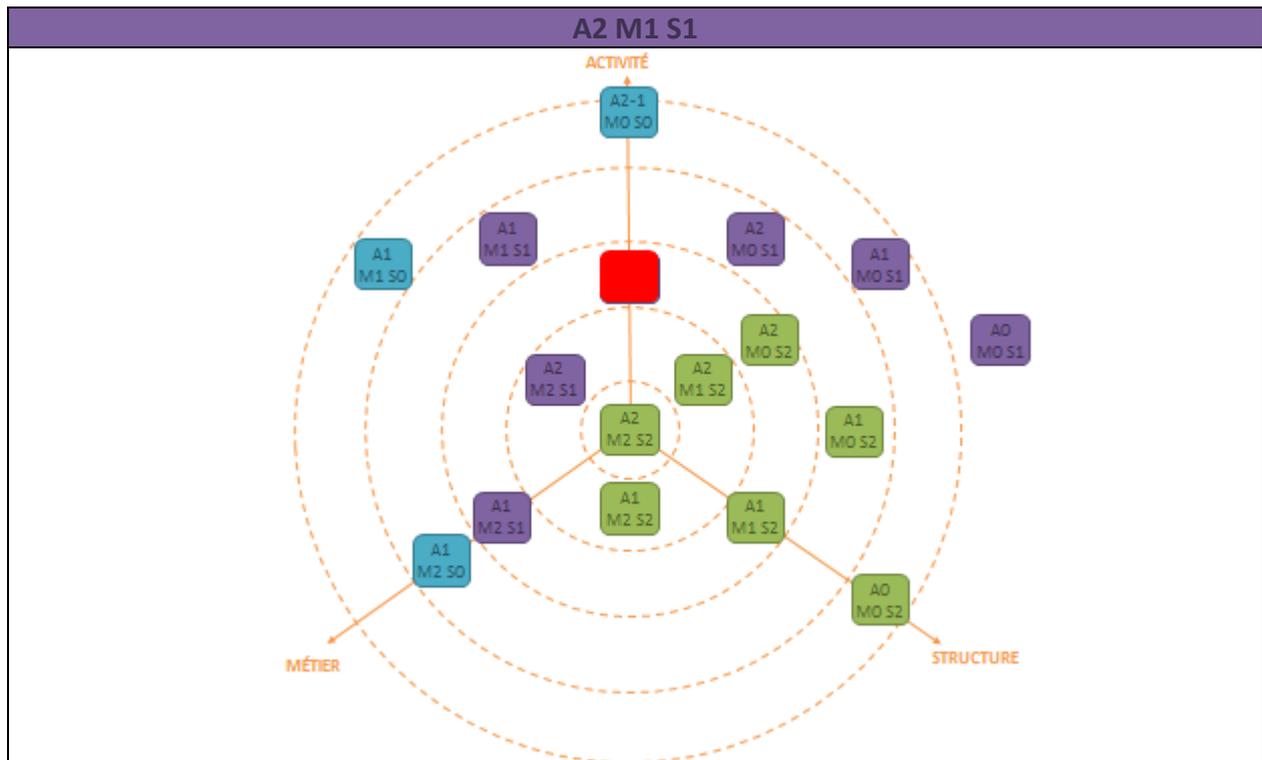
Les situations professionnelles administratives et techniques au sein des entreprises associatives ou privées du cadre général d'emploi S2

DANS LE DOMAINE DE	FONCTIONS GÉNÉRIQUES
APPUI ADMINISTRATIFS	Ex. Responsable logistique
	Ex. Cadre administratif
	Ex. Agent administratif
APPUI TECHNIQUES	Ex. Intendant maintenance
	Ex. Agent de sécurité / d'accueil
AUTRES	---



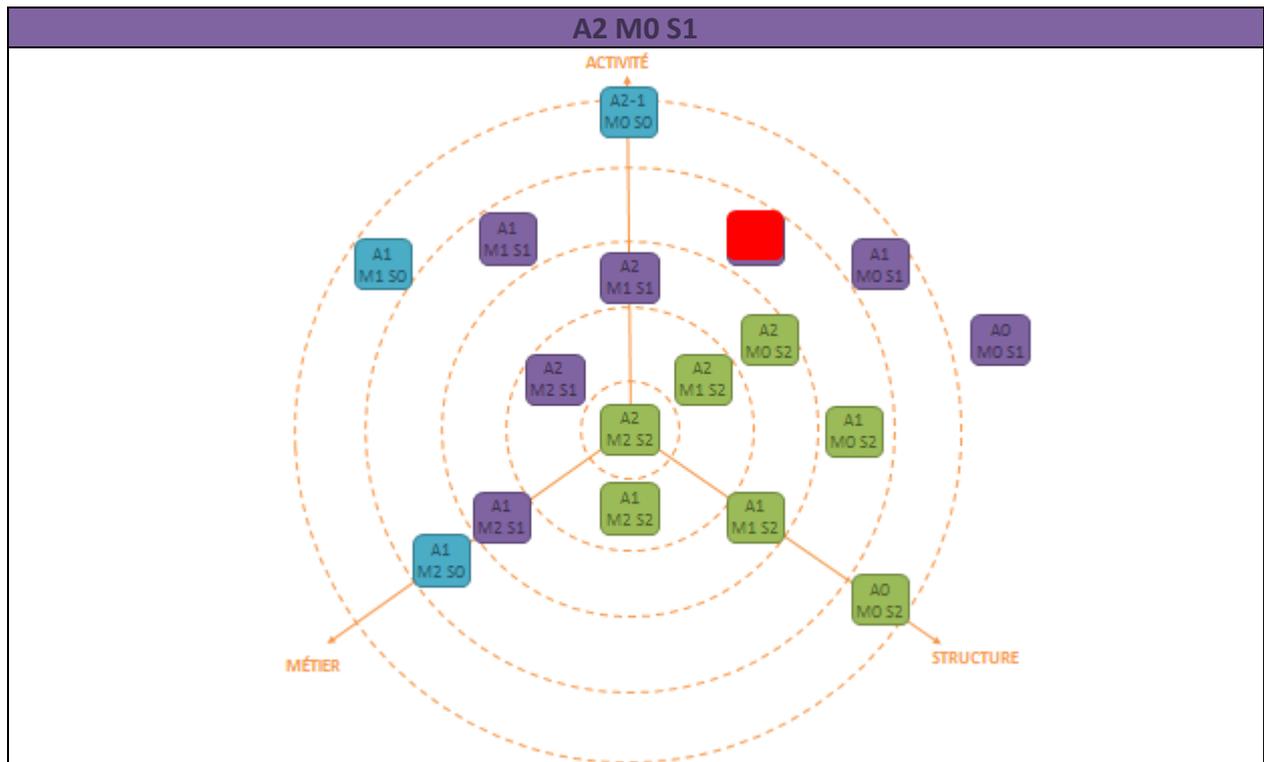
Les situations professionnelles de l'encadrement des pratiquants des disciplines sportives à référence compétitive au sein du cadre général d'emploi S1

DANS LE DOMAINE DE	SITUATIONS PROFESSIONNELLES POTENTIELLES
L'ENTRAÎNEMENT COMPÉTITIF	Ex. Entraîneur sportif
LA FORMATION DU PRATIQUANT	Ex. animateur
	Ex. Éducateur Territorial des Activités Physiques et Sportives
AUTRES	---



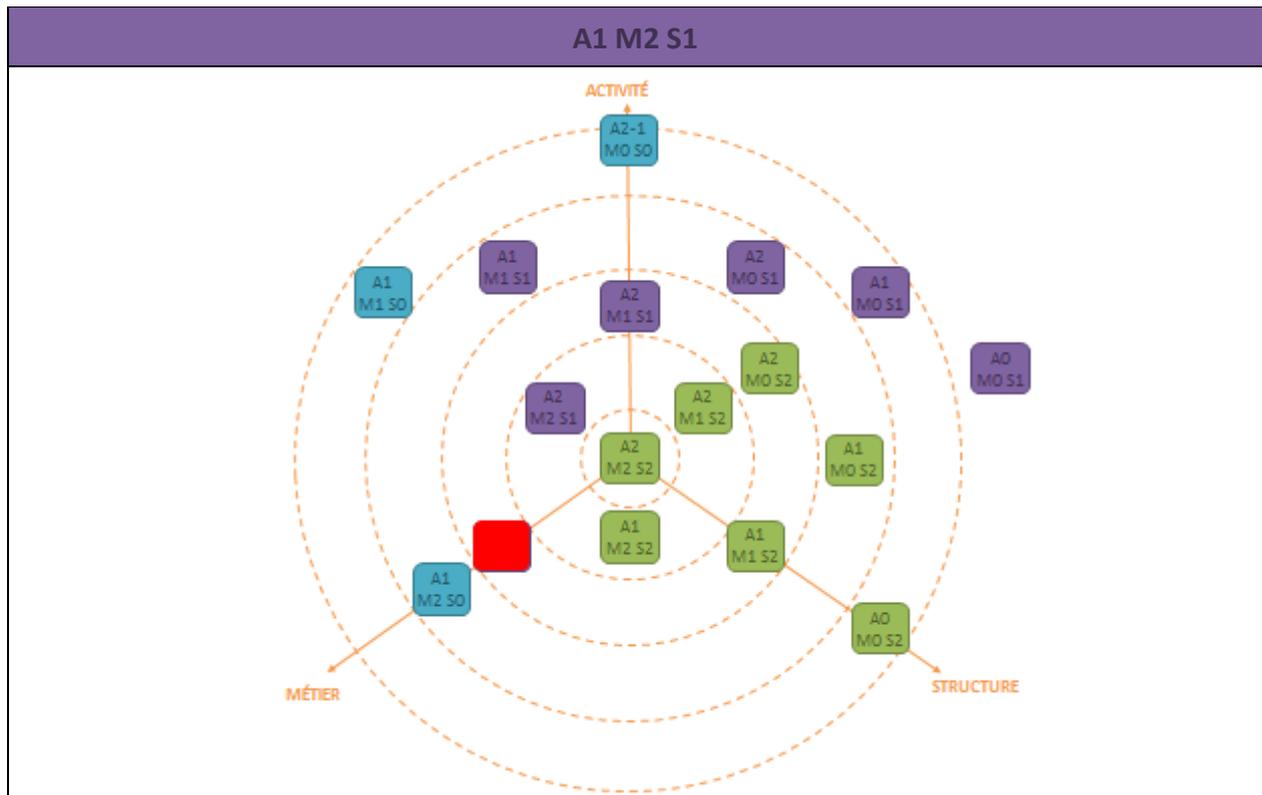
Les situations professionnelles ayant une part d'encadrement des pratiquants des disciplines sportives à référence compétitive et une autre fonction telle que direction, développement ou formation au sein du cadre général d'emploi S1

DANS LE DOMAINE DE	FONCTIONS GÉNÉRIQUES
L'ENTRAÎNEMENT COMPÉTITIF	Ex. Entraîneur sportif
LA FORMATION DU PRATIQUANT	Ex. Animateur
	Ex. Éducateur sportif
AUTRES	---



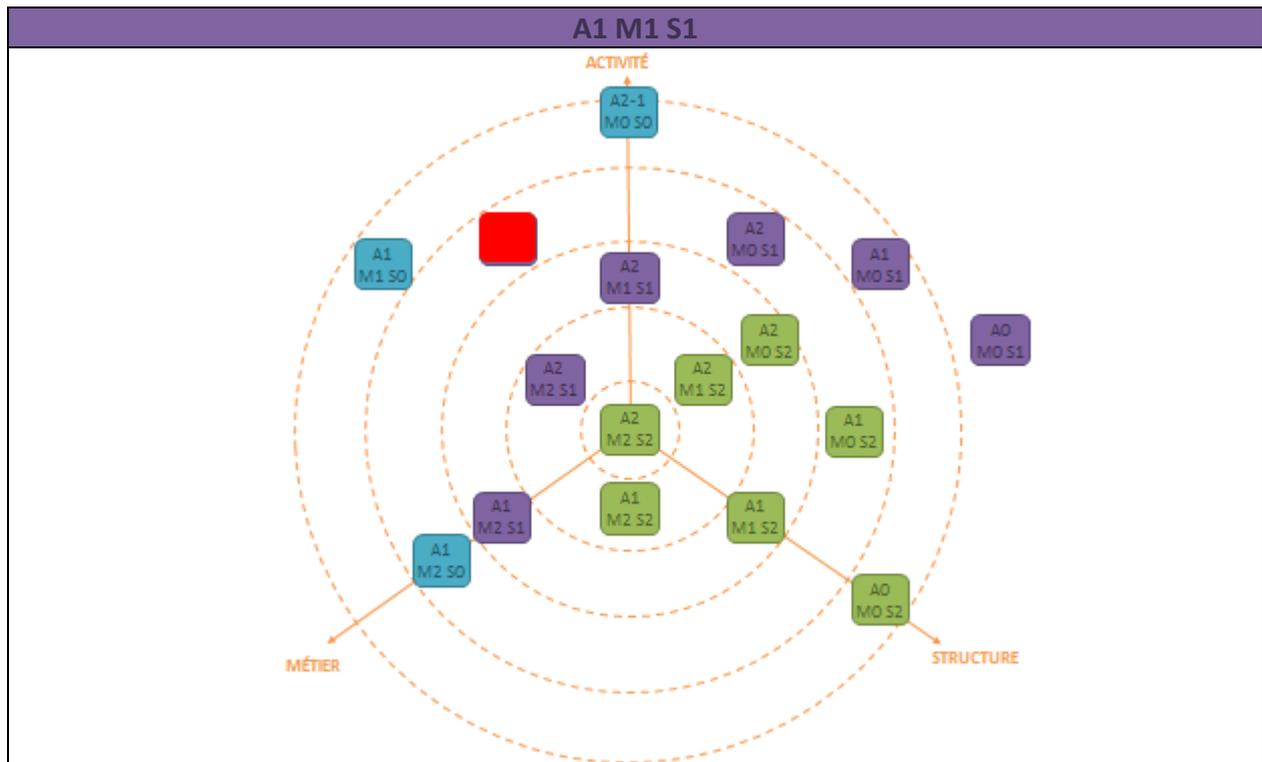
Les situations professionnelles des cadres des structures sportives relevant du cadre général d'emploi S1

DANS LE DOMAINE DE	FONCTIONS GÉNÉRIQUES
LA DIRECTION	<i>Ex. Directeur</i>
	<i>Ex. Chef de pôle</i>
	<i>Ex. Chef de projet</i>
AUTRES	---



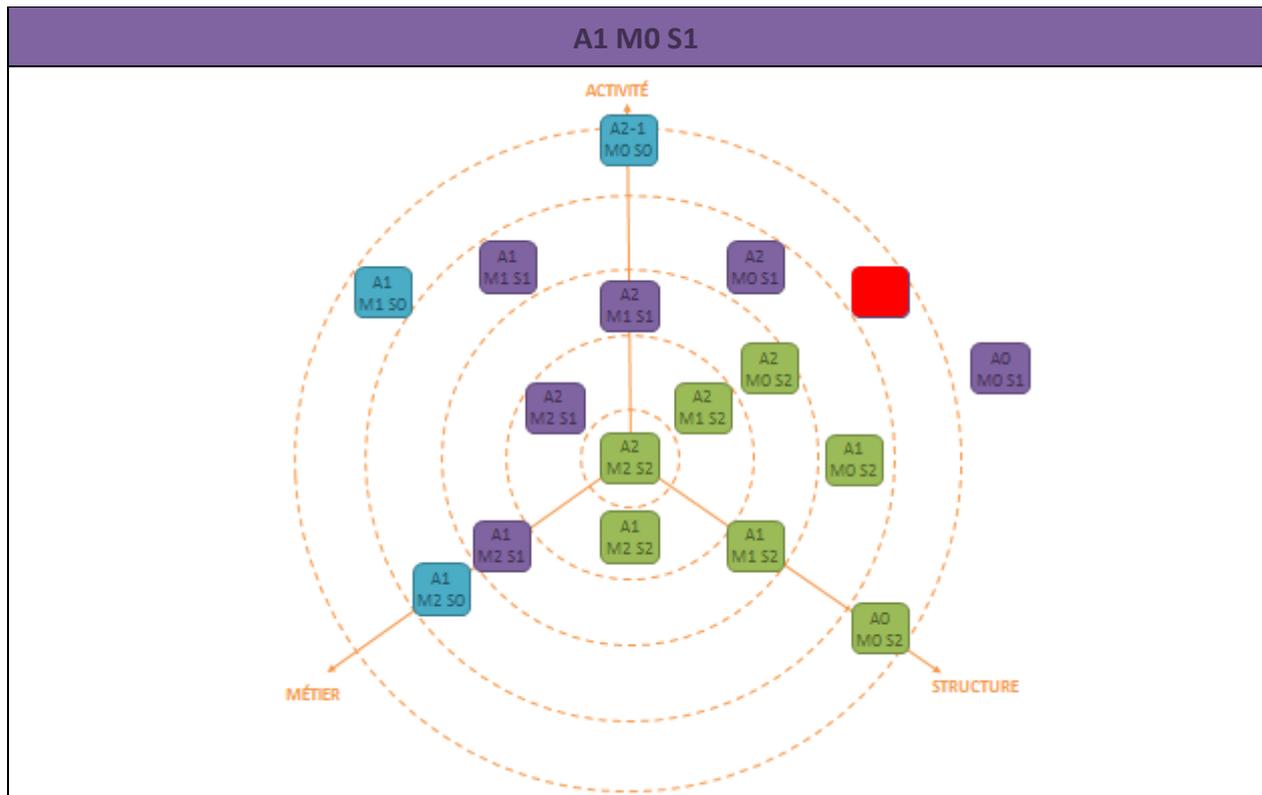
Les situations professionnelles de l'encadrement des pratiquants des APS à référence non compétitive au sein du cadre général d'emploi S1

DANS LE DOMAINE DE	FONCTIONS GÉNÉRIQUES
L'ANIMATION	<i>Ex. animateur</i>
LA FORMATION DU PRATIQUANT	<i>Ex. Educateur</i>
	<i>Ex. Enseignement d'EPS</i>
AUTRES	---



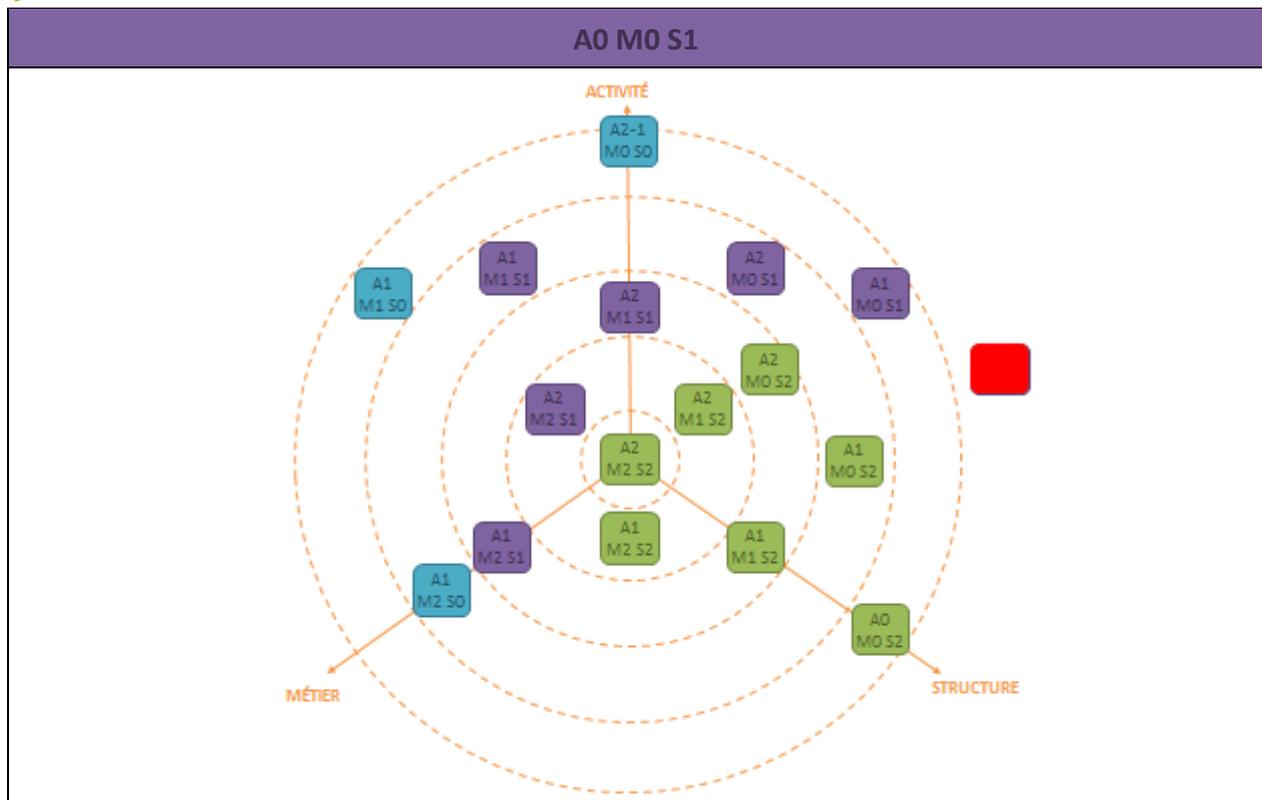
Les situations professionnelles ayant une part d'encadrement des pratiquants des APS à référence non compétitive et une autre fonction telle que direction, développement ou formation au sein du cadre général d'emploi S1

DANS LE DOMAINE DE	FONCTIONS GÉNÉRIQUES
LA RECHERCHE ET ETUDES	Ex. Enseignant-chercheur
LA COORDINATION - DIRECTION	Ex. Coordonnateur
	Ex. Directeur
LA FORMATION HORS APS	Ex. Formateur
L'INSPECTION	Ex. Inspecteur
AUTRES	---



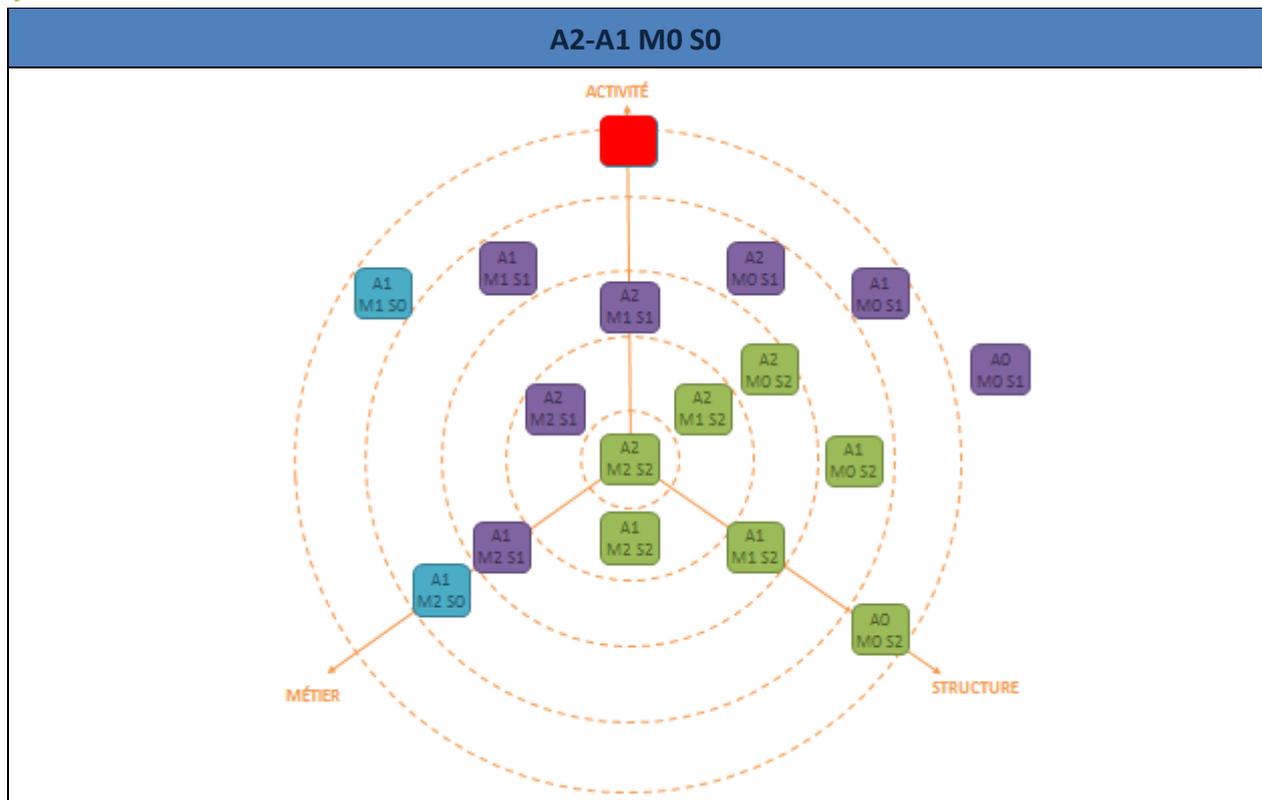
Les situations professionnelles de la fonction cadre en activités physiques au sein du cadre général d'emploi S1

DANS LE DOMAINE DE	FONCTIONS GÉNÉRIQUES
LA COORDINATION	<i>Ex. Coordonnateur</i>
LA DIRECTION	<i>Ex. Directeur</i>
LA RECHERCHE ET ETUDES	<i>Ex. Chercheur</i>
L'INSPECTION	<i>Ex. Inspecteur</i>
AUTRES	---



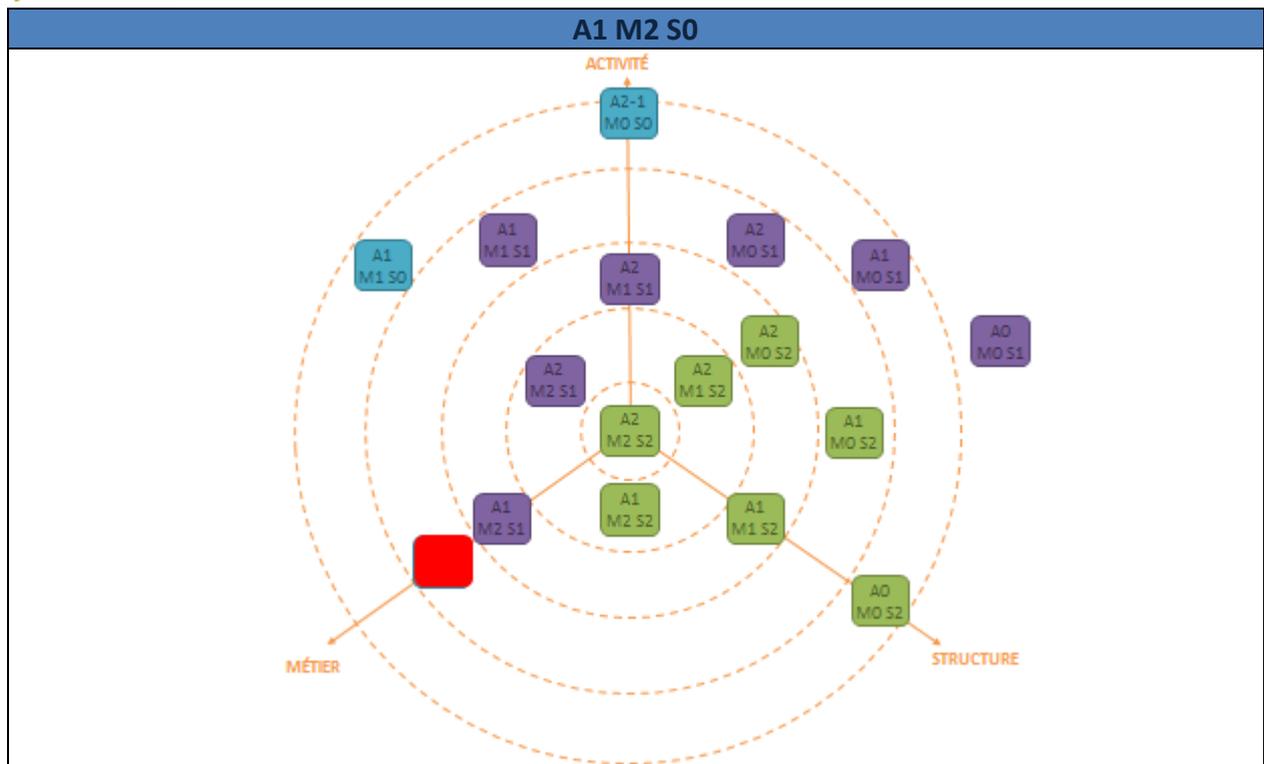
Les situations professionnelles administratives et techniques au sein d'une composante dédiée du cadre général d'emploi S1

DANS LE DOMAINE DE	FONCTIONS GÉNÉRIQUES
FILÈRE TECHNIQUE	<i>Ex. Agent territorial</i>
	<i>Ex. Agent des services techniques</i>
FILÈRE ADMINISTRATIVE	<i>Ex. Agent administratif</i>
	<i>Ex. Assistant administratif</i>
AUTRES	---



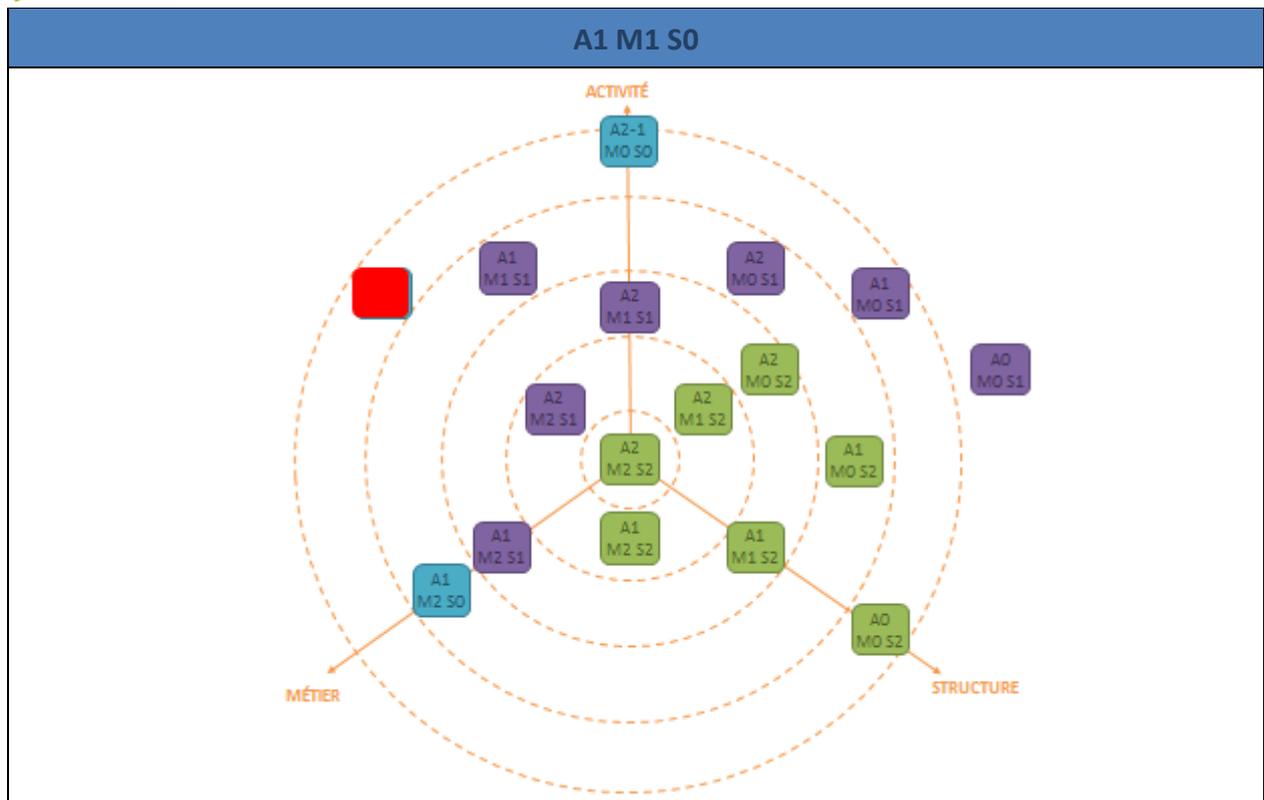
Les situations professionnelles périphériques induites par le sport et des Activités Physiques

DANS LE DOMAINE DE	FONCTIONS GÉNÉRIQUES
LA RECHERCHE ET ETUDES	...
LE COMMERCE	...
LE TRANSPORT & LOGISTIQUE	...
L'ÉVÉNEMENTIEL ET SPECTACLE VIVANT	...
LA FABRICATION	...
AUDIOVISUEL- PRESSE- JOURNALISME MEDIAS	...
AUTRES	---



Les situations professionnelles de l'encadrement des pratiquants des APS à référence non compétitive au sein du cadre général d'emploi S0

DANS LE DOMAINE DE	FONCTIONS GÉNÉRIQUES
DE L'ANIMATION	<i>Ex. Animateur sportif</i>
DU SPECTACLE VIVANT	<i>Ex. Chorégraphe</i>
	<i>Ex. Metteur en scène</i>
LA FORMATION DU PRATIQUANT	<i>Ex. éducateur médico-sportif</i>
AUTRES	---



Les situations professionnelles ayant une part d'encadrement des pratiquants des APS à référence non compétitive et une autre fonction telle que direction, développement ou formation au sein du cadre général d'emploi S0

DANS LE DOMAINE DE	FONCTIONS GÉNÉRIQUES
LA COORDINATION	<i>Ex. Coordonnateur des APS</i>
AUTRES	...

6- Un outil autonome sous forme de questionnaire

L'outil a été conçu pour répondre principalement à deux problématiques distinctes et non moins complémentaires. D'une part, permettre à son utilisateur de pouvoir mobiliser en toute autonomie la modélisation et le panorama des situations professionnelles qui le concernent. D'autre part, permettre une définition claire et précise du périmètre du champ que l'utilisateur souhaite observer pour ensuite cerner les situations professionnelles qui lui correspondent.

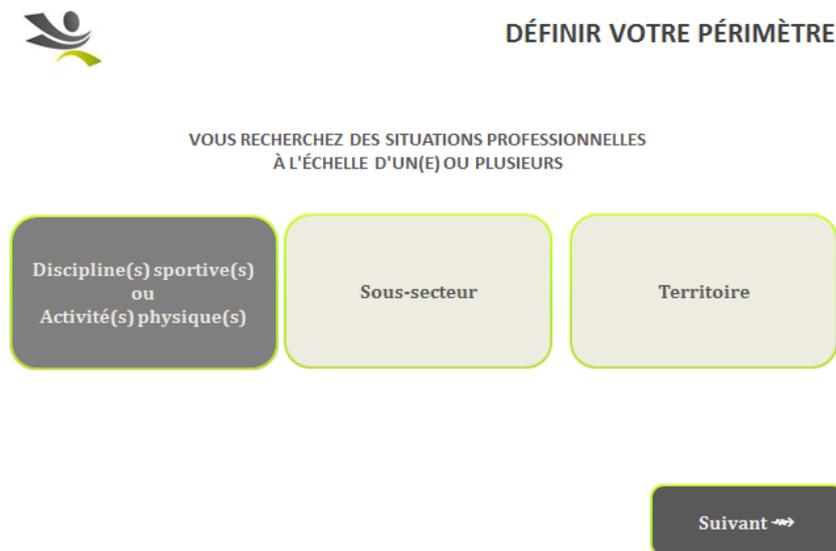
Pour ce faire, nous avons fait le choix d'entrer dans le questionnaire par un regard macroscopique où le développement des situations professionnelles est, dans un premier temps, vulgarisé en items généraux. Toujours dans un souci d'éclairer la mesure et la définition de l'emploi direct du périmètre étudié, une deuxième phase a consisté à s'intéresser aux développements des fonctions en prend en compte la réalité du terrain. Autrement dit, au regard d'exemple illustratif, nous laissons l'utilisateur la possibilité de personnaliser et de définir lui-même les fonctions et métiers retenus.

Notons toutefois que l'outil n'intègre pas les éléments de mesure qui seront à la charge de l'usage de poursuivre cette démarche par une enquête auprès de sa discipline, sous-secteur, etc.

1. Définition du périmètre à observer

La première question a pour but de cerner potentiellement le périmètre du champ que l'utilisateur de la modélisation souhaite observer. Un premier tri est alors amorcé en fonction des cadres généraux d'emploi grâce à une meilleure connaissance de l'utilisateur et de l'échelle des situations professionnelles qu'il envisage d'étudier. En conséquence, la manière de référencer si l'utilisateur recherche des situations professionnelles au sein d'un sous-secteur, une discipline ou d'un territoire introduit, de ce fait, un recouvrement total ou partiel des structures du champ des APS. Par exemple, pour une fédération sportive, les situations professionnelles en S0 sont exclues puisqu'elle adhère à la CCNS. Le périmètre des situations professionnelles est alors bien délimité en S2 et seules les occurrences à référence compétitive (A2) en S1 peuvent potentiellement être en lien avec les emplois et les métiers attendus.

Concrètement, l'outil prend la forme suivante (figure 4) :



DÉFINIR VOTRE PÉRIMÈTRE

VOUS RECHERCHEZ DES SITUATIONS PROFESSIONNELLES
À L'ÉCHELLE D'UN(E) OU PLUSIEURS

Discipline(s) sportive(s)
ou
Activité(s) physique(s)

Sous-secteur

Territoire

Suivant →→

Une première vision d'ensemble du périmètre est ainsi établie. Indépendamment, cette question a également servi de filtre. En effet, le choix de cette réponse conditionne la suite du questionnaire. Par exemple, une approche fédérale ne répond pas à la même logique territoriale ou d'un sous-secteur et inversement. Ainsi, l'ensemble des possibilités se déploie ou non en fonction du statut et des demandes de l'utilisateur. Il reste alors à recenser les situations professionnelles pour ensuite déterminer et nommer les fonctions et métiers du périmètre identifié au regard de la réalité du terrain.

2. Prédéfinir les domaines professionnels du périmètre observé

En partant d'une vision macroscopique de la modélisation, les 17 situations professionnelles ont été approchées par neuf portes d'entrée différentes et une case « autres » qui, le cas échéant, permet de répondre à la spécificité du secteur ou de la fédération. Ces « portes d'entrée » permettent ainsi d'affiner le cheminement du questionnaire tout en simplifiant la démarche de l'utilisateur par des références très explicites. Ils permettent également de questionner l'utilisateur sur des emplois, métiers qu'il n'aurait pas perçu au premier abord.

2.1. L'encadrement et formation des pratiquants

On retrouve ici le cœur du panorama et de l'outil puisque cet item regroupe à lui seul dix des 17 situations professionnelles du champ des APS. L'utilisateur pourra identifier ici l'ensemble des emplois et métiers qui assurent partiellement ou totalement un rôle d'encadrement et/ou de formation des pratiquants et ce, de l'initiation au perfectionnement. Si l'utilisateur s'intéresse au niveau territorial, « l'encadrement des pratiquants » prendra également la valence de l'activité scolaire.

2.2. Fonctions périphériques de l'encadrement des pratiquants

Les fonctions périphériques rassemblent les emplois et métiers qui sont en appuis et en soutien de l'encadrement des APS comme la surveillance, les appuis direct à la performance ou le contrôle des encadrants.

2.3. Direction – management coordination développement

Cela correspond à l'ensemble des situations professionnelles relatives aux fonctions de direction et de cadre en ressources humaines capables de piloter, de coordonner et de développer l'activité, les personnes et les structures employeuses.

2.4. Administration

Ici est regroupé le champ des activités administratives d'une structure. De manière non exhaustive, les emplois et métiers que l'on retrouve sont issus des domaines du secrétariat, de la gestion, des finances, de la comptabilité, de la communication et du marketing, du domaine juridique, etc.

2.5. Technique et terrain

Le terme « technique et terrain » recense les emplois et métiers issus de l'hôtellerie-restauration, de la logistique et du transport, de l'intendance, etc. Par ailleurs, on retrouve ici une partie de la filière sport de FTP.

2.6. Sportifs et arbitres professionnels

De par leurs particularités et des emplois qu'ils génèrent, les sportifs et arbitres professionnels sont recensés dans un item qui leur est dédié. A noter que nous considérons que les sportifs de haut-niveau ne sont pas des professionnels au sens de la CCNS. Par ailleurs, vu que les arbitres et juges professionnels sont des salariés indépendants mais licenciés dans une fédération (Il ne peut pas exister un contrat de travail entre un arbitre et une fédération (Cass. soc., 12 janvier 2010, n° 07-45.210), le CAFEMAS a estimé que ces derniers entraînent malgré tout dans cette catégorie.

2.7. Santé – médical

Cet item reprend l'ensemble des professionnels intervenant d'une manière ou d'une autre dans l'administration des soins d'un ou des pratiquants. On y retrouve les professions médicales définies par le code de la santé publique ; les professions paramédicales de soins, de rééducation et de réadaptation ; les professionnels de la médecine ou pratiques non conventionnelle.

2.8. Évènementiel, spectacle vivant, audiovisuel / média

Cela regroupe les activités dédiées à l'évènementiel, à la promotion et à l'organisation de manifestation outdoor (ou non) ou d'épreuve sportive de compétition, de masse ou de loisir. Nous retenons ici uniquement celles-ci qui n'organisent pas l'encadrement des pratiquants à l'image des fédérations sportives qui peuvent assurer des fonctions évènementielles dans leur administration en organisant, par exemple, des compétitions sportives à l'issue desquelles sont délivrées les titres internationaux, nationaux, régionaux et départementaux.

Toutefois, certaines ligues professionnelles disposant d'un statut juridique à part entière entrent bien dans les structures de l'évènementiel. Cet item comprend également une partie du spectacle vivant. Enfin, il rassemble également le secteur de l'audiovisuel et de la presse média.

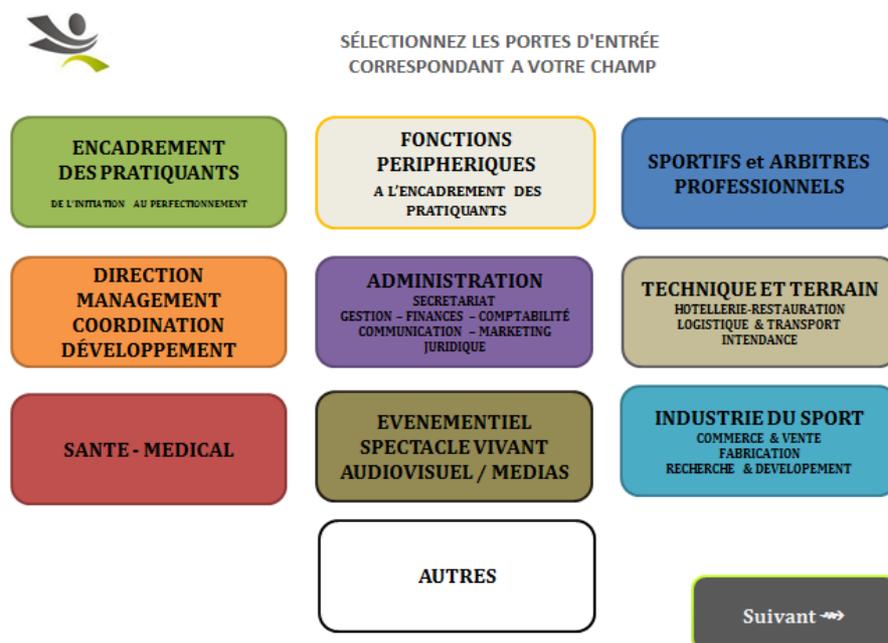
2.9. Industrie du sport et des activités physiques

Le terme d'industrie sport et des activités physiques est entendu ici au sens large et comprend les métiers, fonctions et emplois issus du commerce, de la vente et des secteurs associés (distribution, négoce, etc...), de la fabrication de matériel sportif, de la recherche et du développement et de l'innovation technique au service de la performance ou non des pratiquants.

2.10. Autres

Cet item laisse la possibilité à l'utilisateur de référencer une ou plusieurs spécificités du champ qu'il souhaite approfondir et qui ne correspond ou n'entre pas dans les autres choix possibles

Concrètement, en fonction de sa connaissance de son secteur, l'utilisateur de l'outil doit sélectionner ou non les domaines proposés. Dès qu'ils sont choisis, ces derniers sont rendus légèrement opaques.
(Figure 5)



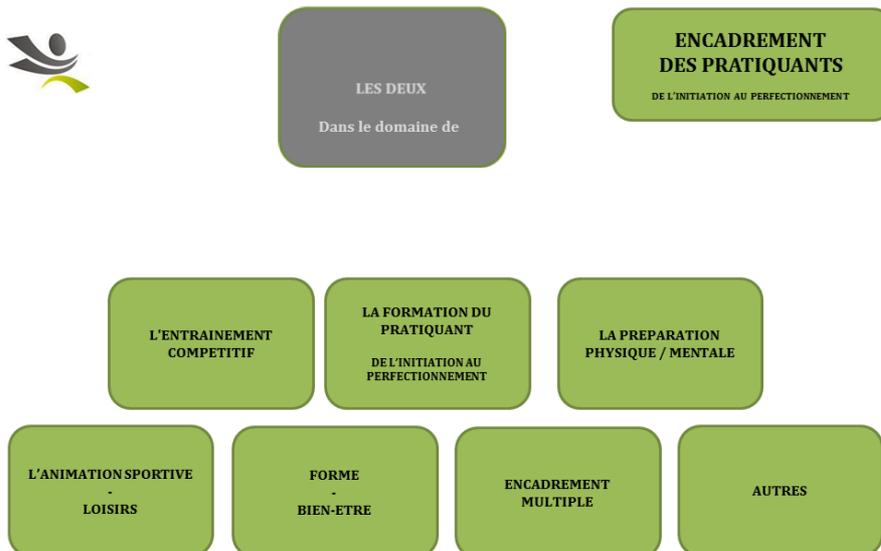
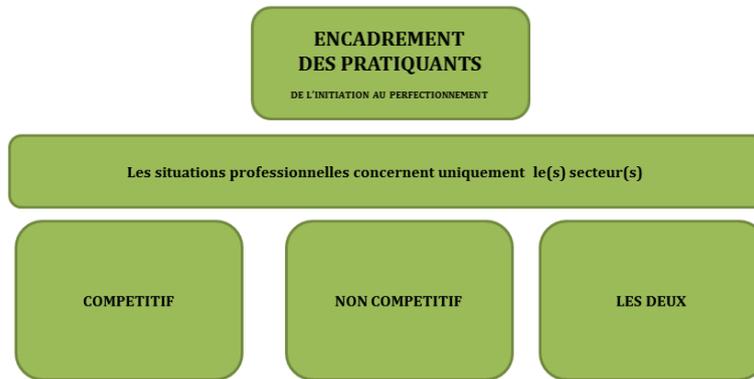
SÉLECTIONNEZ LES PORTES D'ENTRÉE
CORRESPONDANT A VOTRE CHAMP

ENCADREMENT DES PRATIQUANTS <small>DE L'INITIATION AU PERFECTIONNEMENT</small>	FONCTIONS PERIPHERIQUES <small>A L'ENCADREMENT DES PRATIQUANTS</small>	SPORTIFS et ARBITRES PROFESSIONNELS
DIRECTION MANAGEMENT COORDINATION DÉVELOPPEMENT	ADMINISTRATION <small>SECRETARIAT GESTION - FINANCES - COMPTABILITÉ COMMUNICATION - MARKETING JURIDIQUE</small>	TECHNIQUE ET TERRAIN <small>HOTELLERIE-RESTAURATION LOGISTIQUE & TRANSPORT INTENDANCE</small>
SANTE - MEDICAL	EVENEMENTIEL SPECTACLE VIVANT AUDIOVISUEL / MEDIAS	INDUSTRIE DU SPORT <small>COMMERCE & VENTE FABRICATION RECHERCHE & DEVELOPEMENT</small>
<div style="border: 1px solid black; padding: 5px; width: fit-content; margin: 0 auto;"> AUTRES </div>		<div style="background-color: #696969; color: white; padding: 5px; border-radius: 5px; display: inline-block;"> Suivant → </div>

3. Approfondir vers les fonctions génériques

L'utilisateur va devoir préciser les fonctions et métiers que l'on retrouve dans les domaines professionnels. L'outil va les faire apparaître progressivement. De la même manière, lorsqu'il est nécessaire de discriminer les fonctions, l'utilisateur devra se positionner au regard de la connaissance de son secteur. Ensuite, il lui reviendra de dénommer des fonctions et métiers.

A ce niveau de développement, l'outil permet d'avancer dans l'identification de plus en plus précise des situations professionnelles. Nous donnons ici un exemple d'une succession de choix par un usager. (Figure 6)





LES DEUX
Dans le domaine de

**ENCADREMENT
DES PRATIQUANTS**
DE L'INITIATION AU PERFECTIONNEMENT

L'ENTRAINEMENT COMPETITIF	Fonctions / métiers (à référencer librement par l'utilisateur) - Entraîneur principal - Entraîneur assistant - -
------------------------------	--

AVEZ-VOUS DU PERSONNEL MIS À DISPOSITION
PAR L'ÉTAT OU PAR UNE COLLECTIVITÉ TERRITORIALE?

OUI

NON



**ENCADREMENT
DES PRATIQUANTS**
DE L'INITIATION AU PERFECTIONNEMENT

L'ENTRAINEMENT COMPETITIF	Fonctions / métiers (à référencer librement par l'utilisateur) - Entraîneur principal - Entraîneur assistant - -
L'ENTRAINEMENT COMPETITIF ASSURÉ PAR LE PERSONNEL D'ÉTAT	Fonctions / métiers (à référencer librement par l'utilisateur) - Entraîneur sportif -

DANS CE DOMAINE, Y-A-IL DES PERSONNES QUI EXERCENT UNE AUTRE FONCTION
COMME LA DIRECTION, LE DÉVELOPPEMENT OU LA FORMATION, ETC. ?

OUI

NON



Les autres parties de l'outil sont développés de la même manière.

4. Synthèse et conclusion du développement de l'outil

A l'issu du questionnaire dynamique, l'outil propose d'aboutir à un bilan, à un panorama de d'emploi qui peut prendre plusieurs formes suivant les attentes de l'utilisateur.

Selon les besoins de l'utilisateur, les résultats peuvent être donnés sous forme de base de données permettant d'effectuer une série d'extractions sur des problématiques en lien avec les métiers / emplois pour, par exemple, aboutir à un référentiel métier du secteur ou sous-secteur étudiés.

Un bilan décrivant précisément les situations professionnelles recensées est également prévu. Enfin, il est également prévu un panorama pour montrer la diversité des métiers / fonctions dans le secteur ou sous-secteur étudié.

En conclusion, l'usage autonome de la modélisation permet,

- L'identification d'un référentiel professionnel
Un référentiel professionnel est l'ensemble des situations professionnelles caractérisées au sein d'un secteur déterminé.
- la création d'une base pour un référentiel d'emploi et une enquête d'effectifs.
Le référentiel d'emploi indique, pour une situation professionnelle donnée, le type d'emploi ou de contrat de travail que les personnes possèdent dans cette situation.
L'enquête d'effectif vient mesurer quantitativement le nombre de personnes concernées par ces situations professionnelles.

Il participe ensuite à un double mouvement.

- Développer la connaissance de la structure d'emploi et donc de la situation professionnelle d'une entité ou d'un secteur
- Favoriser par l'usage d'un cadre commun, l'agrégation des données et donc la connaissance générale des situations professionnelle et de l'emploi dans le champ des APS.

7- Les tests d'usage

Au titre de la construction d'un outil spécifique permettant un panorama, nous avons mis en place des procédures conjointes de tests et de développement. L'objectif consiste à confronter l'outil à des usagers potentiels afin de vérifier par cet exercice :

- la capacité d'accès et d'usage par les acteurs
- la capacité de représentation d'un ensemble, dans ses dimensions de précision (reconnaissance des entités significatives) et d'exhaustivité (périmètres).

En tant que procédure de test, il n'était pas attendu une réponse univoque à ces questions. Bien au contraire, il s'agit là d'un processus de confrontation qui permet les adaptations nécessaires.

Nous ne relatons pas ici l'ensemble des évolutions qui sont nées de ce processus, mais nous faisons figurer ici un certain nombre d'avancées justifiant le regard positif des acteurs sur cet outil et ainsi la proposition d'en lancer l'usage.

Nous avons ainsi sélectionné des territoires, des secteurs et des APS à partir desquels nous avons proposé l'usage de l'outil. Ce sont

- La Fédération Française de Rugby dans une perspective d'identification d'un ensemble de situations professionnelles au sein de la fédération et de ses structures.
- La Fédération Française de Golf dans une perspective de lecture des travaux déjà effectués sur ce domaine
- La région Bretagne dans une vérification des situations professionnelles prise en compte pour déterminer les effectifs d'emploi sportif
- La région Limousin en vue de la rédaction d'un contrat d'objectif (non développé).
- Le secteur du nautisme sportif dans une perspective de précision de périmètre, notamment vis-à-vis d'autres formes de nautisme.

Notre positionnement a été le suivant. Nous avons dans un premier temps présenté la modélisation dans une visée de panorama du champ des APS. Nous nous sommes ensuite appuyés sur un volontariat des acteurs qui y ont vu là des bénéfices potentiels pour eux. Cela signifie que les tests ont reposé sur une démarche active des acteurs concernés au sein de laquelle le CAFEMAS a joué un rôle d'observation et d'accompagnement. Ce positionnement nous permet aujourd'hui de décrire les points les plus significatifs et de dresser quelques perspectives et propositions pour l'avenir.

1. La branche professionnelle du Golf

Ce premier test a été proposé pour deux grandes raisons. La première tient à une convention collective antérieure à celle du sport. Il fallait vérifier si la structuration obtenue en golf se superposait à une structuration générique en sport.

Il fallait ensuite vérifier si les situations professionnelles décrites au sein de la modélisation étaient repérables dans le domaine du golf. Il était enfin attendu de savoir si cet exercice était susceptible d'apporter un questionnement supplémentaire ou un bénéfice nouveau vis-à-vis de ce qui était déjà connu.

1.1. Le périmètre du golf : une micro-entité « superposable » aux contours de la CCN Sport.

La branche golf a rédigé sa convention collective en 1998, soit sept ans avant celle du sport. Les contours de l'activité et la prise en compte de son champ d'application ne sont pas éloignés de la CCNS, élément déterminant pour notre test, afin de voir si la modélisation est envisageable à l'échelle de la convention collective du sport. En effet, la CCN Golf prend en compte l'activité golf dans son ensemble. Ce constat nous permettra de vérifier si la modélisation du champ des APS est capable de prendre en compte l'ensemble des situations professionnelles, de les distinguer et de les situer.

Article 1.1 de la CCN Golf du 13 Juillet 1998 : champ d'application

La présente convention est applicable, sur le territoire national (France métropolitaine et DOM) entre les entreprises ayant pour activité principale la gestion et l'exploitation de parcours de golf et des services s'y rattachant, et leurs salariés.

A la date d'arrêté d'extension de la convention collective nationale du sport, les partenaires sociaux négocieront les modalités d'intégration de la convention collective nationale du golf à celle du sport.

« Par " les entreprises ayant pour activité principale la gestion et l'exploitation de parcours de golf et des services s'y rattachant ", les partenaires sociaux de la branche golf entendent notamment que toute entreprise, dont l'activité vise à garantir la pérennité de cette dernière par et autour de l'exploitation de parcours de golf, entre dans le champ d'application de la branche golf.

Par " les activités s'y attachant ", les partenaires sociaux de la branche golf entendent toutes les activités inhérentes au parcours de golf, c'est-à-dire les activités déployées d'abord et avant tout pour répondre, principalement mais pas exclusivement, aux besoins du public golfeur et dont la viabilité économique dépend de l'existence dudit parcours. Sont notamment visées les activités de location ou de vente d'articles de matériel de sport, les activités de restauration et d'hébergement, les activités d'enseignement individuel ou collectif et / ou d'entraînement en vue de la compétition, les activités liées à l'animation d'une école de golf, les activités liées à l'organisation et / ou à l'accueil de compétitions de golf de quelque nature qu'elle soit, la maintenance du terrain et des espaces verts et sportifs attenants et / ou annexes.

La notion d'activité principale s'entend alors de la gestion et l'exploitation d'un ensemble d'activités ayant pour support le parcours de golf, l'activité golfique proprement dite mais également toutes les activités dont l'existence est indissociable de celle du parcours.

L'affiliation à la fédération française de golf est un indice pouvant déterminer l'activité de l'entreprise.

1.2. Un périmètre pour le golf

Les situations professionnelles de l'activité golf ne résident pas uniquement dans le champ d'application de la CCN Golf. L'étude du BIPE¹⁴ nous permet d'avoir une vision plus large de l'impact économique de l'activité et d'entrevoir des structures employeuses très diversifiées (tableau 6) :

Source : Etude du BIPE du 3 Oct 2007

CLASSIFICATION	CA EN MILLIONS €	EFFECTIF	NB ENTREPRISES
LE CŒUR DE L'ACTIVITE	987	10 205	800
Le parcours de golf	564	7650	500
Investissement et consommations	188	1311	128
Fournitures des golfeurs	189	1161	143
Tournois et événements	46	83	29
LES ACTIVITES LIEES	521	3071	400
Hébergement	226	2047	250
Autres dépenses touristiques	295	1024	150
POIDS TOTAL	1508	13275	1200

Les structures employeuses du champ du golf relèvent du secteur privé mais aussi du public. C'est la raison pour laquelle les structures se définissent aussi bien par les conventions collectives auxquelles elles sont rattachées que par les prérogatives définissant les trois fonctions publiques (Etat, Hospitalière et Territoriale).

Nous avons ainsi vérifié si nous pouvons placer les structures employeuses dans les cadres généraux d'emploi de la modélisation.

S2 correspond aux structures employeuses consacrées exclusivement à l'activité golf telle qu'elle est définie dans la **CCN Golf** : il s'agit des entreprises ayant pour activité principale la gestion et l'exploitation de parcours de golf et des services s'y rattachant, et leurs salariés.

Au regard des caractéristiques de l'activité et des critères de la modélisation, nous intégrons à S2 les moniteurs de golf indépendants.

S1 est défini par les structures qui ne sont pas exclusivement dédiées aux APS mais qui disposent d'une ou plusieurs composantes en lien avec celles-ci (service, section, une partie de l'entreprise).

On retrouve ici une partie de la **Fonction Publique Territoriale** (les filières relatives au golf, et notamment les golfs municipaux), une partie de la **Fonction Publique d'Etat** (le ministère en charge des sports, l'éducation nationale, l'enseignement supérieur), et certains **accords d'entreprise** à l'exemple du Club Méditerranée.

¹⁴ « Le poids économique du golf en France » - rapport final – 3 oct 2007

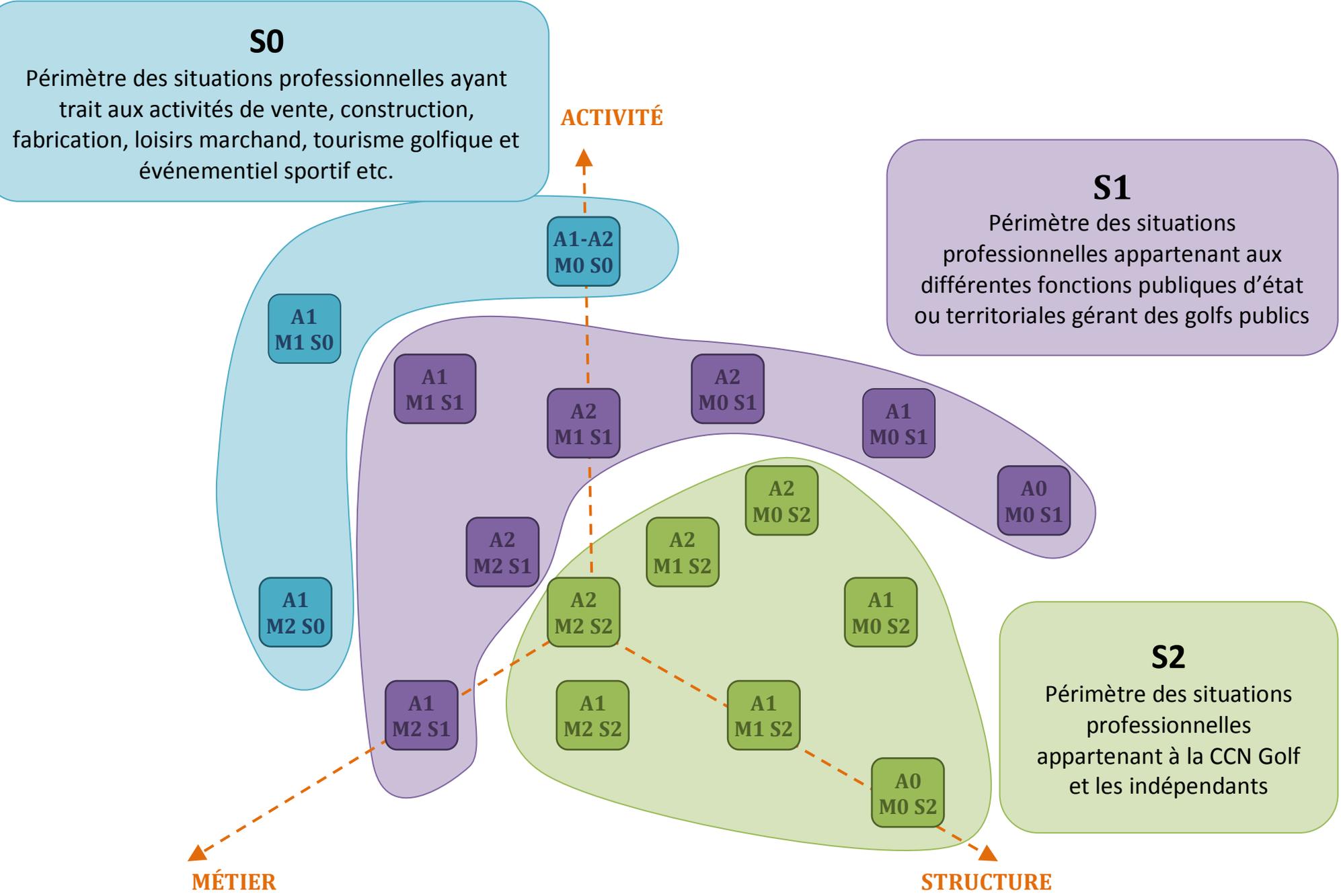
S0 regroupe toutes les structures ne disposant d'aucune composante dédiées au golf mais qui, malgré tout, comprennent certains emplois partiellement ou totalement voués à celui-ci.

Ces structures sont repérables, de manière non exhaustive, dans les domaines du loisir marchand (sous couvert de la non-exécution de l'avenant 62 de la CCNS), du tourisme et de l'hébergement, du commerce et distribution, de la construction et fabrication, de la recherche et du développement etc.

Toutefois, même si, à première vue, S0 se définit par des secteurs d'activités professionnelles¹⁵, ce sont bien les conventions collectives s'y rattachant qui sont la référence de nos situations professionnelles. Par exemple, dans le secteur du Commerce et de la Distribution, on retrouve la CC du commerce des articles de sports et d'équipements de loisirs de 1989.

Les périmètres du golf peuvent être schématisés ainsi (figure 7) :

¹⁵ Nous avons utilisé la nomenclature établie par l'Office National d'Information sur les Enseignements et les Professions (ONISEP) pour répertorier les secteurs d'activités professionnelles.



La projection des périmètres des différentes structures sur la représentation graphique de notre modélisation nous conduit à observer trois grands ensembles de situations professionnelles en golf. Notre analyse portera donc sur les situations professionnelles :

- De la CCN Golf et des indépendants
- De la fonction publique territoriale, de la fonction publique d'état et de certains accords d'entreprise suffisamment importants pour qu'ils constituent une filière sportive
- Des structures marchandes concernant les conventions collectives des secteurs de la vente, du commerce, du tourisme sportif, de l'hébergement, de la recherche et du développement, etc.

La projection des périmètres des différentes structures du golf facilite la lecture du champ, permettant ainsi de dépasser la classification de la CCN Golf, en se reposant uniquement sur des données quantitatives pour classer les structures (effectif à moins de 5, entre 5 & 10, et plus de 10 employés). Cette hiérarchisation des structures en fonction de la taille ne nous permet pas de distinguer les emplois publics des privés, du secteur marchand, des indépendants etc. Notre volonté de distinguer les structures par nos critères en passant par les conventions collectives semble être plus discriminante au regard de nos objectifs.

D'autre part, l'étude BIPE effectue une classification du champ en termes de « cœur d'activité » et « d'activités liées ». Cette distinction se retrouve également dans « les chiffres clés du sport », analyse produite par le ministère en charge des sports. Or cette classification, pertinente en termes d'analyse du poids économique du golf, ne permet pas au lecteur de délimiter les contours de la convention collective nationale du golf au sein de cette classification.

Autrement dit, les « parcours de golf » seraient-ils les seuls à appartenir à la convention collective du golf ? Les « fournitures des golfeurs » englobent-elles les pro-shop uniquement externes au « parcours de golf » ?

Notons dès à présent que cette difficulté de lecture aura des conséquences sur la suite de nos travaux, notamment lorsque nous tenterons d'établir des « ordres de grandeur » en termes d'effectifs. Le croisement des données du BIPE et le panel de 60 parcours de golf (en fonction de la taille du parcours) de l'enquête de l'observatoire de la branche ne sont pas superposables puisque d'un côté il s'agit d'un calcul de poids économique d'une activité et de l'autre une enquête emploi. Les effectifs de sous-traitance apportent des différences extrêmement sensibles qu'il conviendra d'analyser.

A ce stade de l'analyse, l'apport de la modélisation repose donc d'une part sur une vision d'ensemble, regroupant l'ensemble du champ sur un unique schéma en les positionnant les uns par rapport aux autres, et d'autre part, sur la possibilité d'obtenir une vision large et exhaustive des situations professionnelles du champ, en parcourant l'ensemble des secteurs professionnels concernés par le golf.

1.3. Les situations professionnelles du golf

Cette partie va nous permettre d'exposer l'ensemble de l'existant, par l'identification des familles de métiers effectuée par l'observatoire des métiers du Golf et la grille des emplois repères proposée par la convention collective. C'est à partir de ces données que nous définissons les éléments constituant une situation professionnelle afin de les positionner sur la représentation graphique de la modélisation.

Nous tenterons ainsi de souligner et de mettre en évidence les apports d'une telle présentation, tant sur la forme (positionnement des SP), que sur le fond (définition du cœur de métier, fonctions principales et accessoires, cadre d'emploi)

1.3.1. Les grandes familles de métiers élaborées par l'observatoire

L'enquête 2009 sur les métiers du golf propose « les caractéristiques des emplois et leur répartition selon des familles de métiers ».

Sept familles de métiers sont dénombrées :

Les métiers du « Terrain »

Les métiers de « l'enseignement »

Les métiers de « l'accueil-vente »

Les métiers des « services aux joueurs »

Les métiers des « personnels de services »

Les métiers de « la restauration »

Les métiers de « l'administration et de l'encadrement »

L'étude permet d'identifier cinq métiers clés, selon leur importance numérique et leur position stratégique pour les activités golfiques. Il s'agit des métiers de « greenkeeper » (ou intendant de terrain), de jardinier, de directeur, d'enseignant et de l'accueil. Ils représentent à eux seuls 61% des emplois.

1.3.2. Les emplois repères de la convention collective du Golf

L'article 2 de l'avenant n°44 du 16 Septembre 2009 relatif aux classifications présente la grille des emplois repères classée en six familles :

- L'entretien de terrain
- L'accueil et l'animation
- L'administration : services généraux
- L'enseignement
- La boutique
- Bar – restaurant

Dans chaque famille, les emplois repères sont catégorisés par groupe, de 1 à 7, selon le niveau de responsabilités et de décision. Des exemples de compétences acquises par diplôme ou expérience professionnelle sont indiqués pour chaque catégorie.

Exemple : Le groupe 3 « employés-ouvriers » se définit comme *l'exécution avec délégation de tâches prescrites exigeant une formation préalable et une adaptation à l'emploi.*

En outre, il effectue sous le contrôle d'un responsable des tâches dont les conditions d'exécution peuvent comporter une part d'initiative.

Ainsi, **l'enseignant de golf** se définira, pour ce groupe, comme un enseignant titulaire du BP JEPS option Golf ou d'un BEE1 en période post-diplôme, ayant une expérience professionnelle dans l'enseignement inférieure à deux ans et exerçant sous une autorité.

1.3.3. Les situations professionnelles selon les paramètres de l'outil

L'emploi se caractérise par un domaine professionnel (initier des débutants au golf), une ou des **fonctions** (accueil, intervention ...) et un **poste de travail** (enseignant des 9-11 Ans de l'école de golf). Nous reprenons ici les paramètres de la modélisation pour en vérifier la capacité de positionnement et donc de définition des situations professionnelles (Figure 8).

A2 est défini précisément par les activités institutionnalisées visant la compétition et la performance sportive. Le golf est ici défini en tant que pratique compétitive (Index, classement, licence, équipe du club ...)

A1 regroupe les loisirs actifs et les activités physiques instituées sans vocation compétitive. On peut définir cette activité comme une pratique du golf « loisirs », dans laquelle le pratiquant cherche sans aucun doute le progrès, mais dans des buts non compétitifs (recherche de plaisir, d'épanouissement, de bien être, convivialité etc.)

A0 réunit les activités très périphériques au champ. L'activité du personnel d'accueil ne sera pas considérée comme une activité du golf et sera donc dans cette catégorie.

Notons toutefois, dès lors que le golf est considéré comme un support générique à la situation professionnelle, il sera nécessaire de prendre en considération la visée de celle-ci au regard du contexte de l'activité et de la structure. Par exemple, on retrouve :

en **A2**, la performance sportive compétitive est le support exclusif des situations professionnelles (ex. Le préparateur physique d'un golfeur professionnel).

en **A1**, la pratique du golf non compétitif constitue le support des situations professionnelles (ex. fabricant de club de golf type « Inesis »).

Il est important de souligner ici que nous intégrons, dans cette catégorie, tout ce qui touche à l'activité golf, lorsque que celle-ci n'est plus dans un contexte **exclusif** de compétition. Lorsque la distinction du secteur compétitif dans le secteur de la fabrication et la vente n'est pas clairement établie, nous globalisons sous **A1** l'ensemble de l'activité concernée. En effet, les produits hauts de gamme ou sur mesure ne concernent pas uniquement les compétiteurs, tout autant que l'achat des balles ou autre accessoires (jumelles etc.)

De même, un directeur d'un club de golf prendra des décisions et mettra en œuvre la politique sportive du club, tant sur le plan compétitif que sur la pratique de loisirs. Il sera donc classé en **A1**.

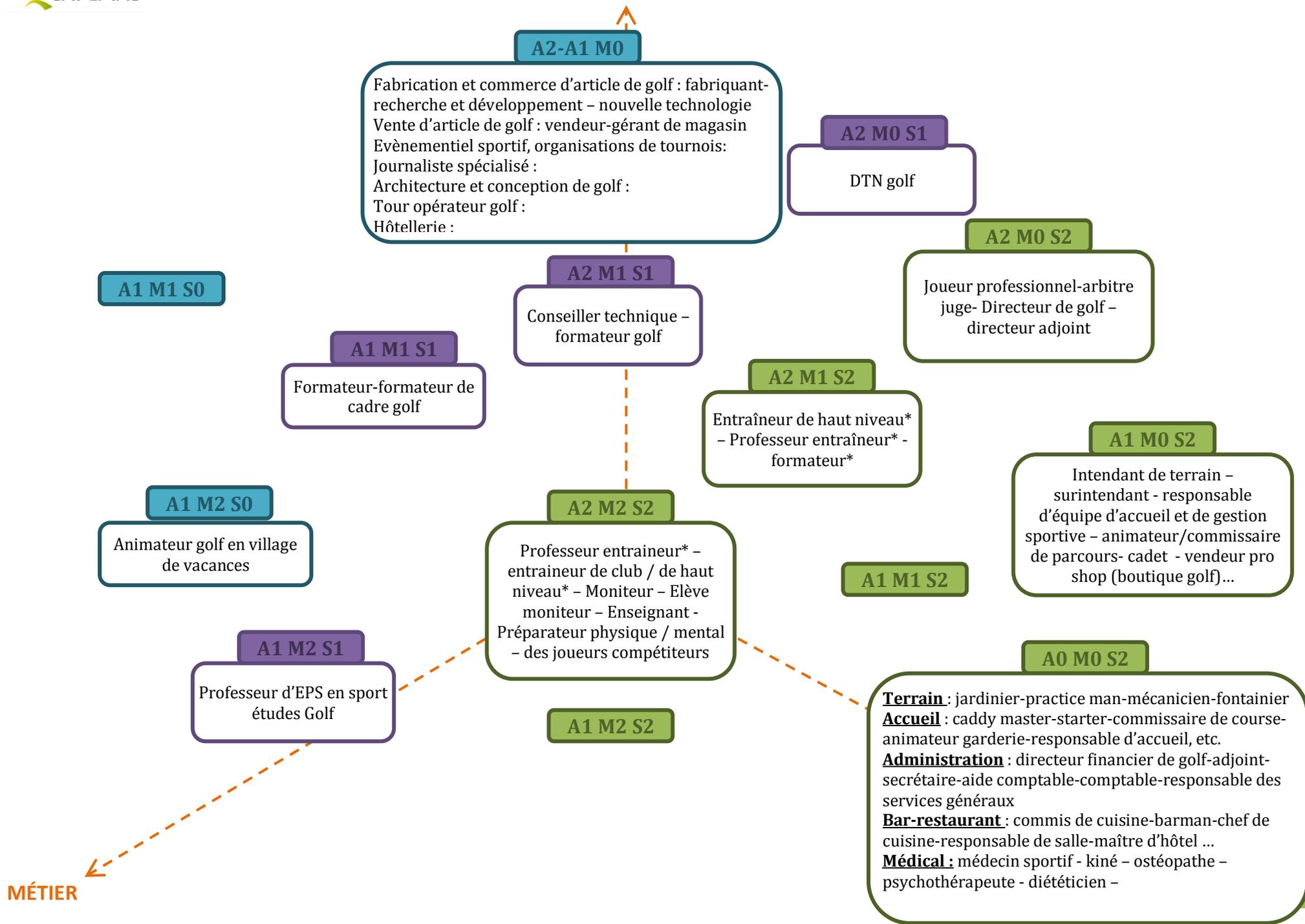
en **A0**, le support de la situation professionnelle n'a pas de lien direct avec une quelconque pratique physique et sportive (ex. personnel d'accueil d'un club de golf).

L'axe des **Métiers** a pour essence le rapport à l'encadrement de la pratique d'un public.

M2 : l'activité professionnelle est centrée sur l'intervention directe auprès de publics pour enseigner, accompagner, animer, entraîner etc.

M1 inclue les métiers centrés sur l'intervention et un autre cœur de métier ou une fonction secondaire comme les enseignants de golf (groupe 5-6-7 : suivi du budget, développement de l'activité commerciale et sportive, établissement des devis etc.)

M0 contient les métiers qui n'ont pas d'intervention pédagogique. Par exemple, les jardiniers.



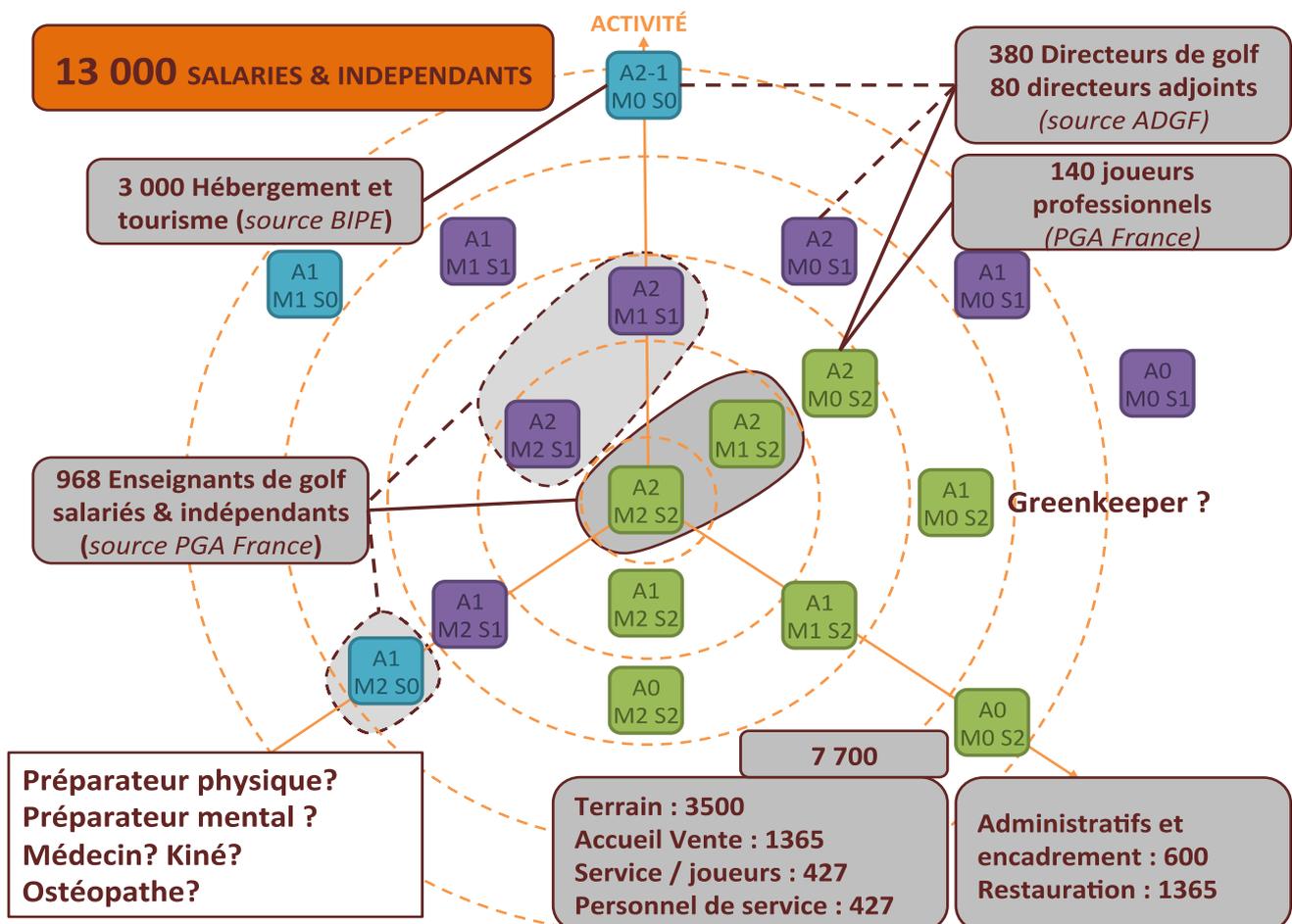
1.3.4 Les ordres de grandeur du golf

Afin d'envisager la capacité de la modélisation à renseigner des ordres de grandeur, nous avons décidé d'utiliser l'enquête 2009 sur les métiers du golf menée par l'observatoire des métiers du golf et dont les données appartiennent à la CPNEF.

Nous devons souligner dès à présent toutes les précautions d'usage liées à l'exploitation de ces données :

- L'échantillon de l'enquête est de 60 golfs, représentatifs des entreprises golfigues françaises en fonction de leur taille (practice, golf compact, 9 trous, 18 trous etc.).
- Un périmètre qui n'est pas celui de la convention collective, mais plutôt représentatif des golfs français, toutes branches confondues (en effet, certains golfs appartiennent à la fonction publique, d'autres à la CC des hôtels restaurants, et d'autres enfin à la CCNS)
- La méthodologie CAFEMAS repose très simplement sur l'extrapolation quantitative des proportions annoncées dans l'enquête : nous sommes donc bien conscients des limites que ces calculs engendrent, et nous tenions à préciser, dans cette rubrique, que l'objectif du test repose uniquement sur la **capacité de projection des ordres de grandeur sur le panorama**.
- Enfin, le test souligne également la capacité du panorama à se poser des questions, notamment dans la recherche et la compréhension de certains chiffres : nous nous sommes donc penchés sur la sous-traitance de certaines situations professionnelles (le cadet, le préparateur physique ou mental), les enseignants salariés et indépendants, les responsabilités grandissantes des enseignants vers du management, le faisant glisser du M2 au M1 etc.

(Figure 9)



2. La Fédération Française de Rugby

L'intérêt d'un test sur le périmètre des situations professionnelles du rugby est très différent de celui du golf. En effet, il n'y avait pas d'antécédent d'une démarche similaire de mesure de l'emploi au sein de ce périmètre. La fédération française de rugby a ainsi lancé une démarche visant à mieux identifier et dénombrer les emplois. Les outils proposés par le CAFEMAS pour le test sont venus enrichir cette démarche.

Il a donc été très enrichissant d'observer la façon dont les acteurs de cette fédération ont pu s'approprier l'usage de l'outil.

2.1. Les périmètres professionnels

Le recensement de l'ensemble des situations professionnelles a nécessité la construction d'un certain nombre d'outils intermédiaires. En effet, la spécificité du rugby ainsi qu'une modélisation encore insuffisamment développée ont créé des demandes d'explicitation.

Face à cela, il a ainsi été proposé de créer un guide d'usage et notamment un premier filtre par les domaines professionnels. Repérer les situations professionnelles devenait alors plus facile si le domaine professionnel était bien énoncé comme regroupant différentes situations professionnelles.

● **ENCADREMENT DES PRATIQUANTS (de l'initiation au perfectionnement)**

SP concernées: A2M2S2 – A1M2S2 – A2M1S2 – A2M1S1 – A1M1S1 – A1M2S1 – A1M1S0 – A1M2S0 – A2M2S1 – A1M1S2-

● **DIRECTION – COORDINATION - MANAGEMENT – DEVELOPPEMENT**

SP concernées: A2M0S2 – A2M0S1 – A1M0S2 – A1M0S1 - A0M0S2 – A1M1S0 - A1M1S1 – A2M1S1 – A2M1S2 – A1M1S2

La FFR a précisé que le « développement » doit comprendre une part d'impulsion stratégique et politique dans la prise de responsabilité. Cette distinction permet d'éviter les ambiguïtés du terme avec le secteur de l'« administration ».

Au sein de la FFR, la direction comprend cinq pôles : le sportif, l'activité juridique, le commercial et marketing, le financier et les ressources humaines.

● **INDUSTRIE DU SPORT : FABRICATION - COMMERCE & VENTE**

SP concernées: A2A1M0S0

La question de la vente des produits dérivés s'est posée ici. En effet, pour le rugby, le développement de la marque « XV de France » relève du marketing pour lequel la fédération dispose d'une filiale pour la vente des produits dérivés.

La FFR considère donc que ce secteur ne recouvre pas de situation professionnelle.

● **ADMINISTRATION**

SP concernées: A0M0S2 – A0M0S1

Les échanges sur cette thématique ont permis de préciser ce que l'on entend ici par administration et gestion. Dans ce sens, on ne garde ici que l'aspect fonctionnel. En effet, à l'annonce du domaine, les membres du rugby avaient spontanément mis dans l'administratif les situations professionnelles issues du marketing et de la communication. Pour le rugby, l'aspect marketing inclue la dimension de sponsoring et la billetterie.

● **SANTE – MEDICAL**

SP concernées: A2M0S2 – A1M2S0

La répartition de ce domaine par le médical, le paramédical, le contrôle-prévention et la médecine non conventionnelle a été suffisamment explicite pour que les membres du rugby énumèrent les situations professionnelles entrant dans cette thématique.

● **TECHNIQUE ET DE TERRAIN : MAINTENANCE – SECURITE – LOGISTIQUE – HOTELLERIE & RESTAURATION**

SP concernées: A0M0S1 – A0M0S2 – A1M0S2 – A1M0S1 – A2M0S2

En liant avec les débats sur le terme logistique, le CAFEMAS a décidé qu'ici le terme renvoie aux situations professionnelles ayant une part d'intendance.

Initialement imbriquées dans ce domaine, les situations professionnelles correspondant aux appuis directs de la performance ont été exclues. Par la suite, nous avons créé un autre item correspondant aux « FONCTIONS PERIPHERIQUES » à l'encadrement des pratiquants.

● **LES SPORTIFS ET ARBITRES PROFESSIONNELS**

SP concernées: A0M0S2

Le rugby a posé la question du statut des sportifs de haut-niveau. Par ailleurs, nous avons convenu que les arbitres professionnels, bien que salariés indépendant mais licenciés de la fédération, entraînent bien dans cette catégorie.

● **EVENEMENTIEL – MEDIA - AUDIOVISUEL**

SP concernées: A0M0S2 – A2A1M0S0 – A2M0S2 – A1M0S1 – A2M0S1 – A1M0S2

Le terme de média semble trop vague pour être compris de tous. Il semble également être transversal aux autres thèmes cités ci-dessus.

● **AUTRES**

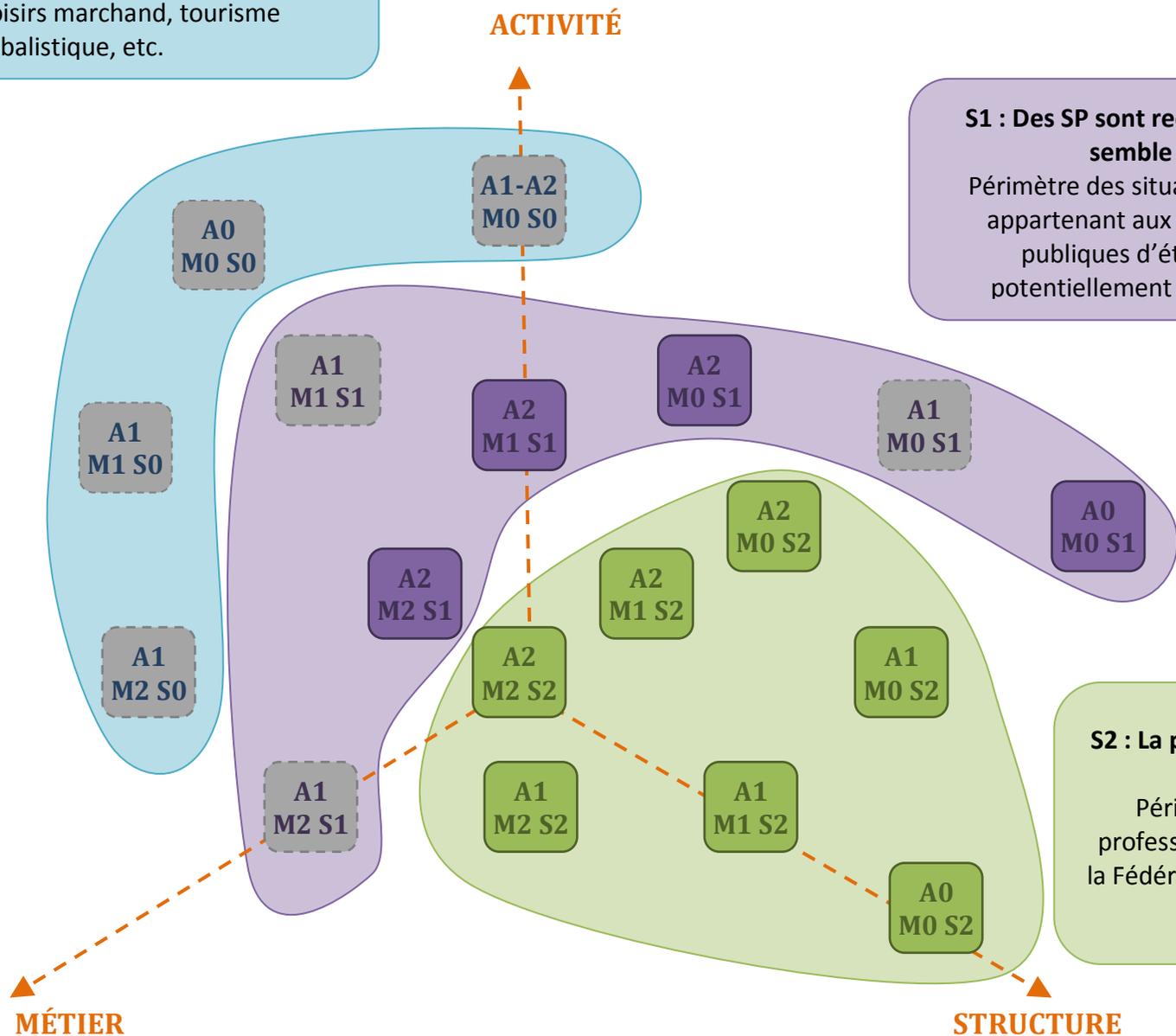
Occurrences concernées: A2-A1M0S0

Après avoir détaillé l'ensemble des items par un jeu de questions-réponses, il ressort des discussions le périmètre des situations professionnelles suivant (Figure 11-12-13) :

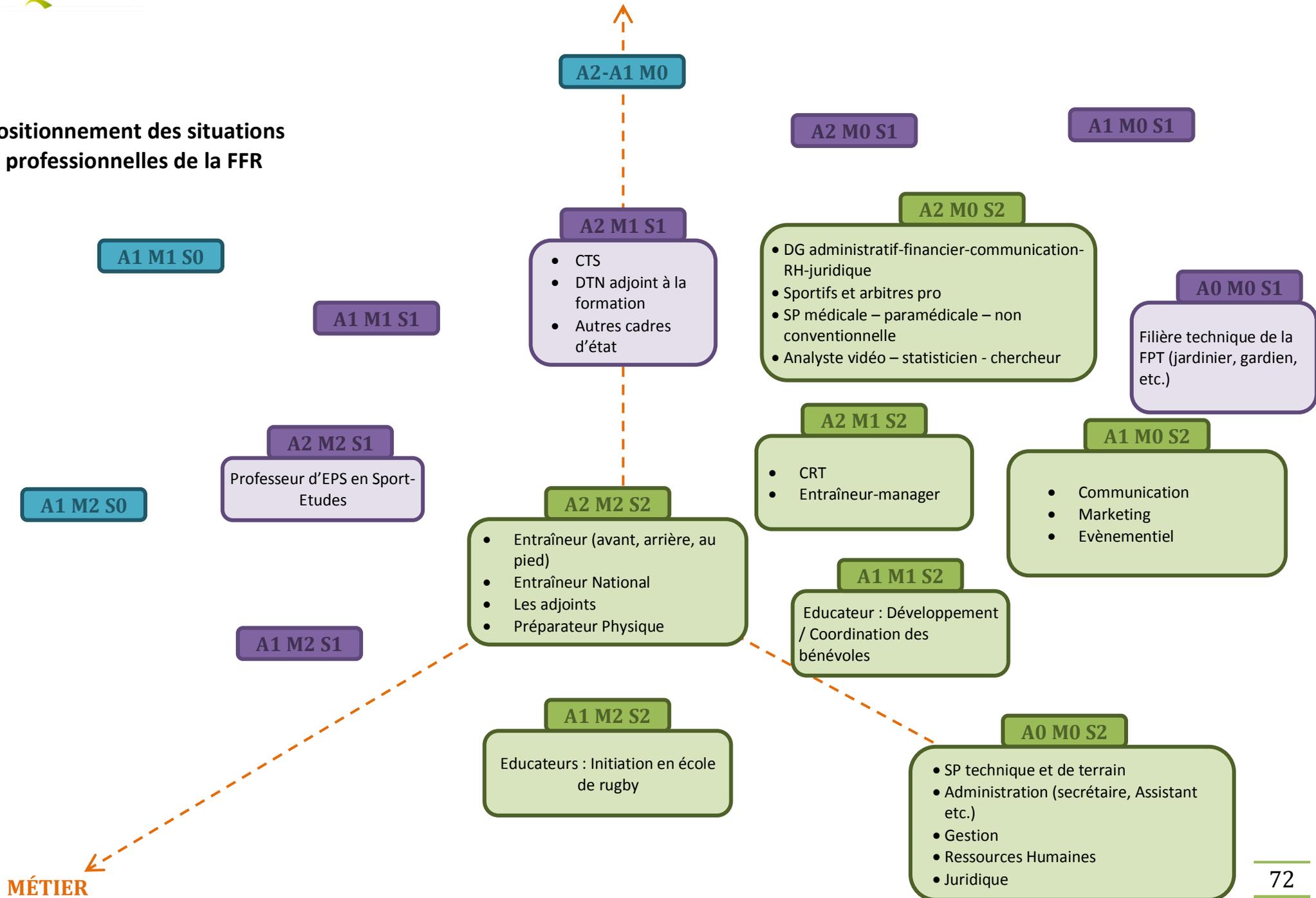
S0 : Aucune SP recensée par la FFR
 Périmètre des situations professionnelles (SP) ayant trait aux activités de vente, construction, fabrication, loisirs marchand, tourisme rugbyistique, etc.

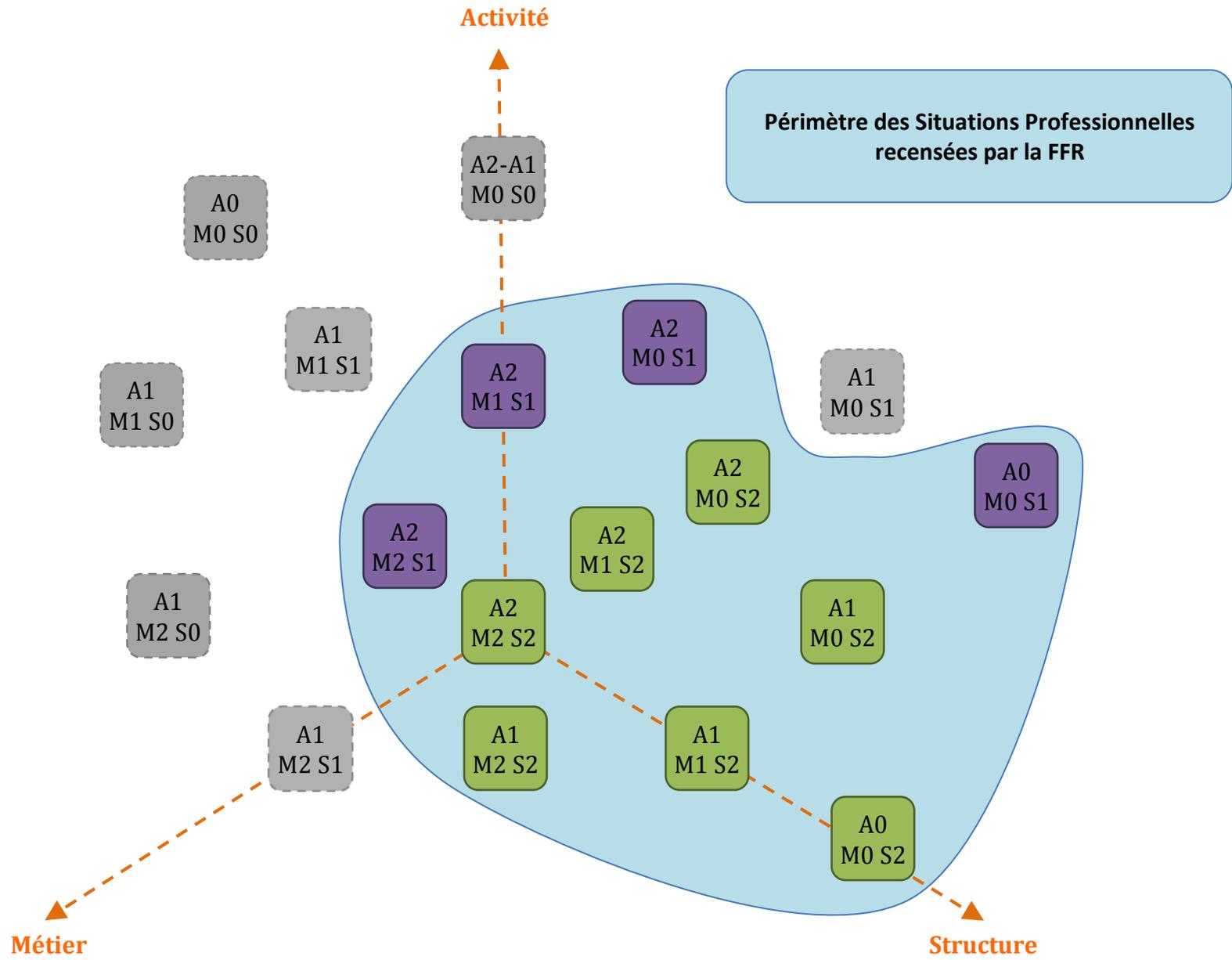
S1 : Des SP sont recensées, mais l'effectif semble négligeable
 Périmètre des situations professionnelles appartenant aux différentes fonctions publiques d'état ou territoriales potentiellement en lien avec le rugby

S2 : La plupart des SP recensées par la FFR
 Périmètre des situations professionnelles appartenant à la Fédération Française de Rugby (CCNS).



Positionnement des situations professionnelles de la FFR





3. La Région Bretagne

La région Bretagne a constitué un test important de l'outil proposé pour plusieurs raisons

- Il s'agit ici d'un territoire. A priori et compte tenu de la taille de ce territoire, nous devons y retrouver l'ensemble des situations professionnelles et non des périmètres spécifiques comme ce fut le cas avec le golf ou le rugby.
- Un recensement des emplois sportifs a été effectué en 2008 et a abouti à 22 000 emplois bretons. Il était donc intéressant de comparer les périmètres et les situations prises en compte ou non.
- Les méthodologies d'approche et d'identification sont tout à fait spécifiques.
- Un contrat d'objectif concernant le nautisme avait été signé sur la base d'un recensement des emplois de ce secteur. Il y avait donc là une opportunité d'examiner les intersections possibles entre le champ des APS et un champ tel que le nautisme.

En conséquence, le test de l'outil sur la Bretagne est un test a posteriori d'une enquête, dont l'objectif était de vérifier l'exhaustivité de notre répertoire des situations professionnelles et d'envisager ensuite les différentes modalités de dénombrement des emplois.

3.1. Analyse de l'approche méthodologique du CRESLB :

Une entrée par les structures pour mesurer l'emploi sportif.

L'objectif du GREF a été de lister l'ensemble des établissements liés aux sports pour leur attribuer un numéro de SIREN afin de quantifier les emplois. Les 10 000 établissements recensés grâce aux fichiers des fédérations (CROS), du conseil régional, de la DRJSCS (EAPS), de NEB, de la FIN (Fédération de l'industrie nautique) et des pages jaunes ont subi un « Sirenage » afin de leur attribuer un numéro INSEE pour exploiter les effectifs des 8 000 établissements traités dans une base CLAP (Connaissance Locale de l'Appareil Productif). Ce travail a permis d'effectuer une estimation du nombre d'emplois à partir de la tranche de salariés.

Dans un second temps, des focus ont été effectués sur des activités sportives très représentatives de la région (le football, l'équestre et l'aquatique) afin de réajuster les effectifs parfois sous-estimés.

3.2. La complémentarité de la modélisation.

La vision large de la modélisation du champ des APS (notamment sur la discrimination des structures S2-S1-S0) nous permet d'envisager des pistes d'analyses sur l'ensemble du secteur. En effet, quelques zones d'ombres peuvent laisser entrevoir une estimation supérieure aux 22 000 emplois annoncés. Les établissements « hors APS » tels que les campings, centres de thalassothérapie, de remise en forme, hôpitaux et de tourisme sportif ne sont pas comptabilisés dans ce chiffre.

Dans un second temps, les situations professionnelles qui sont liées aux polyvalences sportives peuvent être envisagées, notamment dans le cadre de la fonction publique territoriale et des fonctions publiques d'Etat qui n'ont pas encore été investies (Armée, police, pompiers).

Enfin, des emplois périphériques au champ des APS n'ont pas été pris en compte, notamment liés à la communication et le marketing.

Notons en outre la difficulté rencontrée par le CRESLB pour cerner les auto-entrepreneurs et les indépendants.

3.3. L'entrée « métier »

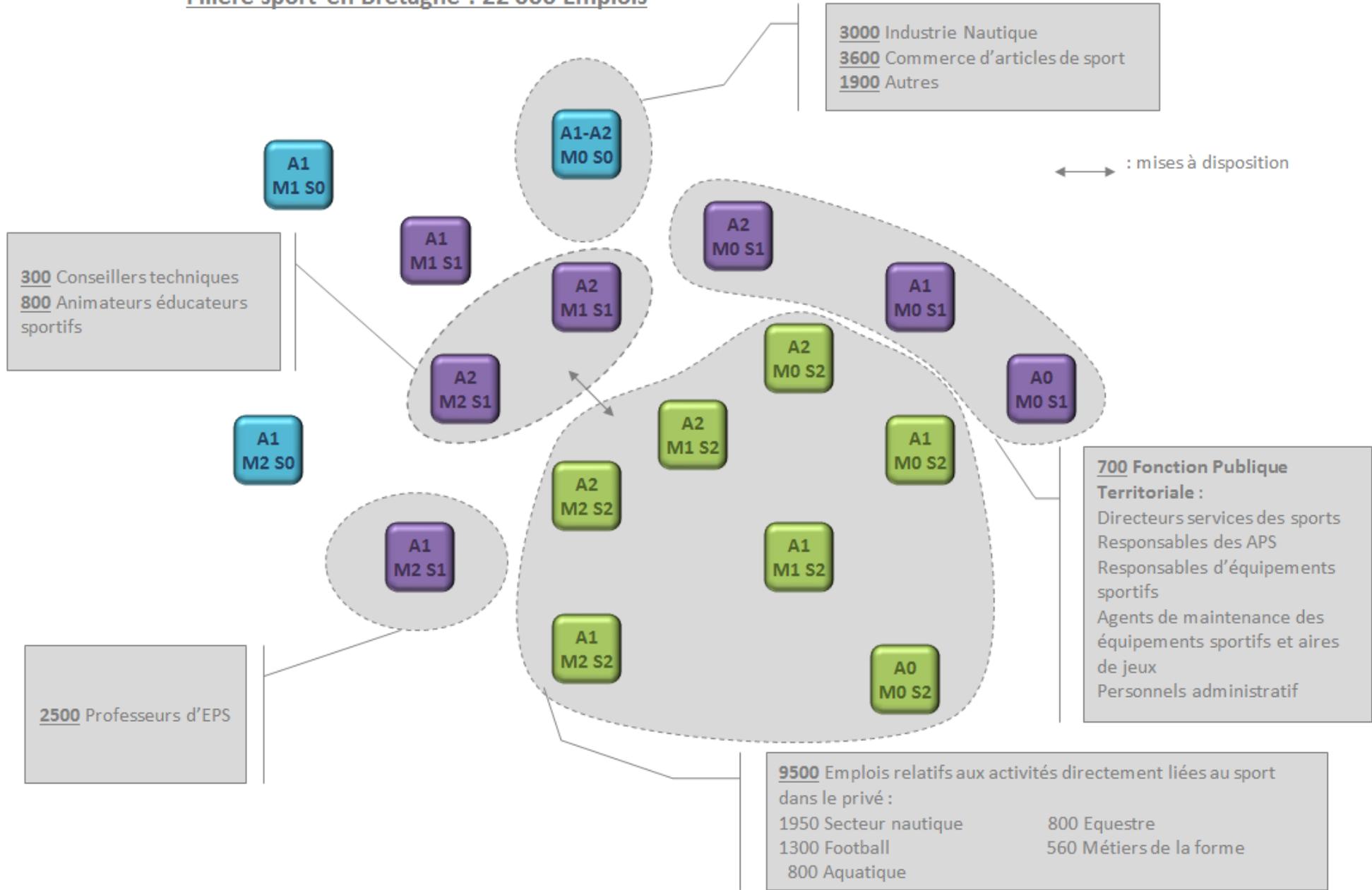
Dans la méthodologie utilisée, seules des enquêtes par sous-secteur permettraient d'obtenir des données détaillées sur la situation professionnelle des emplois sportifs.

3.4. L'entrée « activité »

Le CRESLB assigne à chaque établissement de la base CLAP une ou plusieurs activités sportives de référence et élabore une classification en fonction des grandes familles (sports collectifs, activités nautiques etc.).

En fonction de ces différentes analyses, nous avons pu comparer les périmètres identifiables au travers de notre outil et ceux qui ont été pris en compte en Bretagne. La figure 14 en est une synthèse.

Filière sport en Bretagne : 22 000 Emplois



4. Le secteur du nautisme

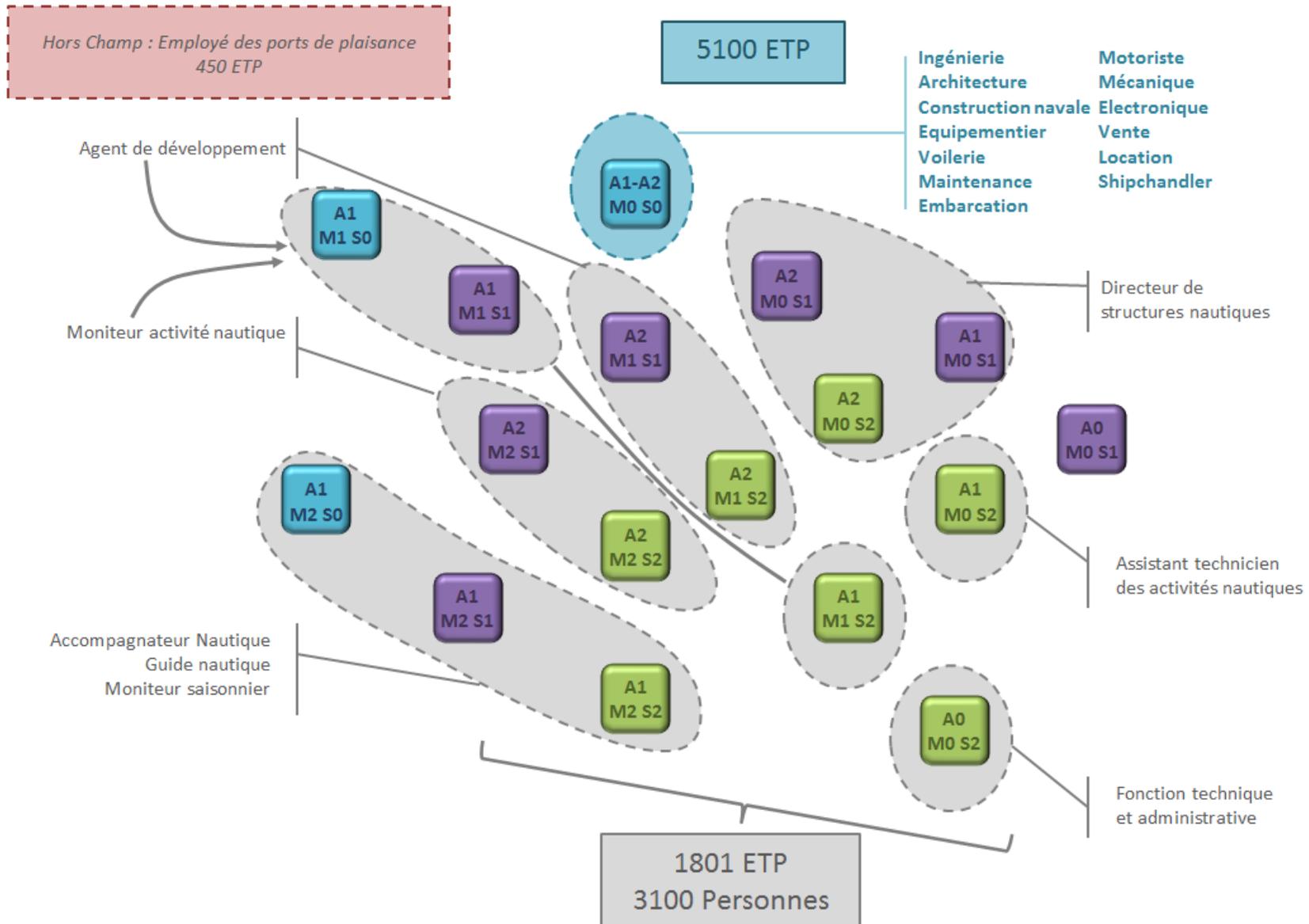
SUPPORT :

Contrat d'objectifs de la région Bretagne – 1^{er} Octobre 2008

Il s'agit ici d'analyser la faculté du panorama du champ des APS à synthétiser et à prendre en compte des situations professionnelles d'un sous-secteur.

Actuellement en cours de travail, le panorama du secteur du nautisme a été réalisé à partir d'une étude effectuée par la région Bretagne en 2008. L'intérêt de cette projection des situations professionnelles repose sur la capacité du modèle à se poser des questions et à renseigner les champs. (Figure 15)

L'un des points majeurs que nous a apporté ce travail consiste en la capacité de délimitation et de périmétrage du champ des APS. La modélisation pose ainsi assez clairement la question de la distinction entre le champ des APS et celui du nautisme.



8- Approche quantitative du panorama des situations professionnelles du champ des activités physiques et sportives

1. Démarche de construction et d'analyse des données quantitatives

1.1. Pourquoi des ordres de grandeur ?

Des données quantitatives

Le panorama des situations professionnelles étant défini (pages 23 et 24 du document), sa capacité d'usage permet une vision quantitative des effectifs des personnes en emploi. En d'autres termes, l'outil permet l'identification de différentes situations professionnelles du champ des Activités Physiques et Sportives (APS), mais il permet également, au plan national, de travailler la question des effectifs de personnes concernés par ces situations.

Comme nous le montrons, l'obtention des effectifs concernés relève d'une estimation d'emploi. « *Les estimations d'emploi sont non seulement une « opération » qui consiste en une synthèse de plusieurs sources d'origines diverses (administrative, enquête) mais également une opération qui a des objectifs et des utilisations multiples (d'ordre conjoncturel, structurel, local, etc.).* »¹⁶ Ces estimations nous amènent à la recherche de données suffisamment fiables et valides, mais surtout correspondant bien aux types de décisions qui sont requises dans le domaine de la relation formation emploi.

Des ordres de grandeur

La façon de déterminer ces effectifs « *s'appuient soit sur l'exploitation des statistiques publiques et plus particulièrement des nomenclatures existantes, notamment Professions et des Catégories Sociales (PCS) et Nomenclature d'Activités Française (NAF), soit sur des enquêtes spécifiques menées par le biais d'un questionnaire à destination des salariés ou des entreprises du secteur.* »¹⁷

Les caractéristiques propres du champ, mais aussi de ce type de travail, ne permettent pas la mobilisation directe d'une seule catégorie de données. En effet, comme l'indique l'INSEE¹⁸ « *En pratique, aucune source statistique sur le marché du travail ne présente à elle seule toutes les qualités souhaitables : couvrir l'intégralité du champ de l'emploi, être disponible rapidement, se décliner au niveau local aussi bien qu'au niveau national, apporter des informations précises sur l'employeur et sur les individus, faire référence à des concepts clairement définis...* »

En septembre 2012, Marc FALCOZ, dans la revue européenne de management du sport¹⁹, souligne également la difficulté à mesurer et classer l'emploi sportif en France, nécessitant un travail préalable de recensement de données et un classement de celles-ci.

¹⁶ Source INSEE, méthodologie de l'estimation de l'emploi – page 1

¹⁷ REMS n°35-sept 2012 : « Mesurer et classer l'emploi sportif : quelles réalités ? » M.FALCOZ

¹⁸ ibidem page 4.

¹⁹ REMS n°35-sept 2012 : « Mesurer et classer l'emploi sportif : quelles réalités ? » M.FALCOZ

Cette synthèse à partir de diverses sources nous amène ainsi à proposer ce que nous nommons des ordres de grandeur, c'est-à-dire des unités de chiffrages destinées directement à donner une représentation cohérente d'un ensemble.

Nous avons pris le parti d'une synthèse opérée à partir des besoins du rapport formation emploi. Il s'agit de reprendre l'ensemble des données disponibles pour permettre aux différents acteurs concernés par les questions métiers emplois formations d'avoir une représentation la plus réaliste possible des situations au profit de leurs responsabilités décisionnelles. **Il s'agit de disposer d'ordres de grandeur cohérents et recoupables des « réalités » à propos desquelles ils doivent prendre des décisions.**

Ce point nous permet de dépasser les limites habituelles pour exercer « un droit de synthèse » sur des données qui relèvent d'origines et de datation parfois un peu différentes.

1.2. Méthodologie

Avant de présenter la méthode suivie, rappelons quelques éléments qui fondent nos choix.

Un renseignement progressif des situations professionnelles

Nous ne prétendons pas au renseignement immédiat et exhaustif de l'ensemble des situations professionnelles identifiées. Ce que nous présentons correspond au processus suivi pour construire cette synthèse en partant des données les plus macroscopiques et centrales pour aller ensuite vers les précisions attendues. Nous nous centrons donc en premier sur les effectifs du périmètre que nous nommons S2 (voir ci-dessous), et de celui des éducateurs et moniteurs, sportifs professionnels avant de compléter et préciser les autres parties du panorama.

Un choix clair des périmètres retenus

Les données présentées ont été recherchées au sens des périmètres identifiés dans les chapitres précédents.

Pour rappel, nous avons retenu des situations professionnelles au regard notamment de leur intérêt pour la relation formation emploi.

Ceci nous amène à clairement identifier ce que nous comptabilisons de ce point de vue.

- **L'ensemble des salariés des entreprises du champ des APS (S2). Les indépendants rentrent dans cette catégorie en tant qu'entreprises à eux seuls.**
- **L'ensemble des salariés des services, filières ou départements du champ (S1)**
- **L'ensemble des salariés relevant du champ dans des entreprises ou fonctions publiques hors champ (S0).**

Commentaires :

- Nous ne comptabilisons pas les personnes en emplois hors champ, y compris quand ils appartiennent à des entreprises de sous-traitance auprès d'entreprises du champ (chauffeurs de bus par exemple).

- Outre les éducateurs sportifs des entreprises ou fonctions publiques non dédiées à l'encadrement et à l'organisation des APS, nous avons retenu certaines situations professionnelles (par exemple celle des vendeurs en articles de sport au titre de certifications dédiées) et exclu d'autres sur le critère de la relation formation emploi tel que défini page 21 (par exemple, les situations des ouvriers de la construction d'installations telles que les stades ou piscines).

- Il n'en reste pas moins que certaines situations méritent parfois des investigations supplémentaires. Le test réalisé sur le nautisme sportif montre bien que la délimitation n'est parfois pas aisée (par exemple, les voileries spécialisées dans la compétition)

Le schéma ci-dessous rend compte de cette comptabilité.



Lecture : Le champ comptabilisé est l'ensemble des surfaces hachurées.

Stratégie de construction des ordres de grandeur.

Nous avons retenu une stratégie en trois grandes étapes.

La première étape consiste à développer les deux sources statistiques les plus pertinentes et complémentaires du point de vue du recueil de données (l'Enquête Emploi de 2011 et les données exploitées par la DARES 2010 issues des DADS). Cette première étape se traduit ainsi par quelques chiffres macroscopiques que nous mettons en relation avec notre panorama.

La seconde étape consiste à mettre en perspective avec l'ensemble des données actuellement mises à disposition dans le champ des APS (Données statistiques, études, enquêtes, ouvrages, rapports et entretiens) pour préciser ces données vis-à-vis des situations professionnelles et mesurer les cohérences de l'ensemble.

La troisième étape consiste à proposer des tableaux de synthèse et à positionner les ordres de grandeur obtenus sur le panorama.

2. Etablissement des données par les statistiques publiques

2.1. Présentation des trois catégories de données mobilisées

Les statistiques publiques offrent le renseignement d'un certain nombre de catégories préconstruites. Ce sont, par exemple, des natures d'activités d'entreprises, des métiers, des conventions collectives etc.

Différents types d'enquêtes sont ensuite mobilisées pour renseigner ces catégories. Certaines relèvent d'enquêtes auprès des personnes, salariées, résidentes, d'autres relèvent d'enquêtes auprès des entreprises ou administrations, d'autres relèvent de l'exploitation de déclarations obligatoires.

2.1.1. La nomenclature d'activités française (NAF rév. 2).

Définitions

La NAF révision 2 (2008) est la nomenclature statistique nationale d'activités qui permet de classer les entreprises d'après son activité principale. Cette version s'est substituée depuis le 1er janvier 2008 à la NAF rév. 1 datant de 2003. Au moment de son enregistrement légal, toute entreprise et chacun de ses établissements se voit attribuer par l'INSEE, lors de son inscription au répertoire SIRENE, un code caractérisant son activité principale par référence à la nomenclature d'activités française (NAF rév. 2). Ce code permet de définir l'activité principale exercée par chaque entreprise, d'où l'origine de son ancienne appellation : code APE.

Les établissements concernés par cette codification sont :

- Les entreprises individuelles.
- Les professions libérales.
- Les sociétés commerciales.
- Autres groupements tels que les GIE, les junior-entreprises...

L'intérêt de cette codification est de déterminer les effectifs des entreprises ou libéraux regroupés au sein d'un même code. Mais elle ne donne pas de renseignements sur les métiers exercés au sein de ces entreprises.

Ainsi, se retrouvent dans la nomenclature NAF les activités concernées par le champ d'application de la Convention Collective Nationale du Sport et notamment :

85.51z : enseignement de disciplines et d'activités de loisirs

93.11z : gestion d'installations sportives

93.12z : activités de clubs de sports

93.13z : activités de centres de culture physique

93.19z : autres activités liées au sport

93.29z : autres activités récréatives et de loisirs

Mais également des classes concernant des entreprises dont les emplois intéressent potentiellement la relation métiers emplois formations du champ des APS :

32.30z Fabrication d'articles de sport
47.64z Commerce de détail d'articles de sport en magasin spécialisé
77.21z Location et location-bail d'articles de loisirs et de sport
etc.

Limites d'usage des codes NAF

Pour certains codes NAF, l'ensemble des effectifs en emploi au sein des entreprises référencées est considéré comme des situations professionnelles du champ des APS :

Exemple : **93.12z : activités de clubs de sports**

Cette sous-classe comprend les activités des clubs de sports

- professionnels, semi-professionnels ou amateurs
- qui donnent à leurs membres la possibilité de pratiquer des activités sportives.
- l'exploitation des clubs de sports :

Clubs de football, clubs de bowling, clubs de natation, clubs de golf, clubs de boxe, clubs de sports d'hiver, clubs d'échecs, clubs d'athlétisme, clubs de tir, etc.

En revanche, pour d'autres codes NAF, nous retrouvons à la fois des entreprises dédiées et des entreprises qui ne concernent pas notre champ.

Par exemple, le **93.29z autres activités récréatives et de loisirs** qui comprend

- l'exploitation de jeux fonctionnant au moyen de pièces de monnaie (flipper, babyfoot, jukebox, billard, jeux électroniques, etc.
- les activités des parcs de loisirs (sans hébergement)
- l'exploitation d'installations de transport de plaisance (marinas)
- **l'exploitation des domaines skiables**
- **la location d'équipements de loisirs et d'agrément dans le cadre d'installations récréatives**
- les foires et salons de nature récréative
- les activités des plages, y compris la location de matériels tels que les cabines de bain, vestiaires, sièges, etc.
- les discothèques et les pistes de danse où le service de boissons n'est pas prédominant
- **les activités de producteurs ou d'organiseurs d'événements autres que des spectacles ou manifestations sportives, disposant ou non de leurs propres installations**

Autre exemple : **85.59B Autres enseignements**

Cette sous-classe comprend :

- les autres activités éducatives ne pouvant pas être classées par niveau
- le tutorat universitaire
- les centres de formation offrant des cours de rattrapage
- les cours de révision en vue d'examens professionnels
- les activités de soutien scolaire, généralement à domicile, dispensées par des organismes ou des professeurs indépendants (leçon, aide aux devoirs, etc.)
- les cours de langues et de compétences conversationnelles, hors formation professionnelle continue
- la formation informatique, hors formation professionnelle continue
- l'instruction religieuse
- **la formation des maîtres-nageurs, des moniteurs de ski**
- la formation à la survie
- la formation à l'art oratoire
- la formation à la lecture rapide

Pour information, voici une liste non exhaustive de codes NAF au sein desquels nous pouvons retrouver des situations professionnelles à comptabiliser dans le champ, sans pour autant les prendre dans leur totalité :

Tableau 7 :

Code	Intitulés de la NAF rév. 2
SECTION B	INDUSTRIES EXTRACTIVES
11	Fabrication de boissons
13	Fabrication de textiles : 13.92z fabrication de voiles bateaux
14	Industrie de l'habillement : 14.19z Vêtement de sport
15	Industrie du cuir et de la chaussure : 15.20z fabrication chaussures de sport
25	Fabrication de produits métalliques : 25.40z munitions, 25.99z poids musculation
29	Industrie automobile : fabrication véhicules de sport
30	30.12z : fabrication de bateaux 30.92z fabrication bicyclettes 32.30z Fabrication d'articles de sport : ballons, raquettes, clubs de golf, skis, fixations, planches à voile et planches de surf, bassins pour piscines, matériel pour gymnases ...32.99 protections auditives
SECTION F	CONSTRUCTION
43.9	Autres travaux de construction spécialisés
SECTION G	COMMERCE ; RÉPARATION D'AUTOMOBILES ET DE MOTOCYCLES
47.64z	Commerce de détail de biens culturels et de loisirs en magasin spécialisé
SECTION H	TRANSPORTS ET ENTREPOSAGE
49-50	49.39c : exploitation remontées mécaniques 50.10 & 50.30 : location bateaux de plaisance et voiliers avec équipage
SECTION I	HÉBERGEMENT ET RESTAURATION
55.2	Hébergement touristique et autre hébergement de courte durée
55.3	Terrains de camping et parcs pour caravanes ou véhicules de loisirs
SECTION J	INFORMATION ET COMMUNICATION
58	Édition
59	Production de films cinématographiques, de vidéo et de programmes de télévision ; enregistrement sonore et édition musicale
60	Programmation et diffusion
61	Télécommunications
63	Services d'information
SECTION M	ACTIVITÉS SPÉCIALISÉES, SCIENTIFIQUES ET TECHNIQUES
69	Activités juridiques et comptables
72	recherche et développement
74	Autres activités spécialisées, scientifiques et techniques
SECTION N	ACTIVITÉS DE SERVICES ADMINISTRATIFS ET DE SOUTIEN
77.21	location d'article de loisirs et de sport
79	Activités des agences de voyage, voyagistes, services de réservation et activités connexes
81	service relatifs aux bâtiments et aménagement paysager
82	activités administratives et autres activités de soutien aux entreprises
SECTION O	ADMINISTRATION PUBLIQUE
84	Administration publique et défense ; sécurité sociale obligatoire
84.11	Administration publique générale
84.12	Administration publique (tutelle) de la santé, de la formation, de la culture et des services sociaux, autre que sécurité sociale
84.13	Administration publique (tutelle) des activités économiques
84.24	activités d'ordre public et de sécurité
SECTION P	ENSEIGNEMENT
85	Enseignement
85.1	Enseignement pré-primaire
85.2	Enseignement primaire
85.3	Enseignement secondaire
85.4	Enseignement supérieur et post-secondaire non supérieur
85.5	Autres activités d'enseignement (formation professionnelle)
SECTION Q	SANTÉ HUMAINE ET ACTION SOCIALE
86	Activités pour la santé humaine
87	Hébergement médico-social et social
88	Action sociale sans hébergement
SECTION S	AUTRES ACTIVITÉS DE SERVICES
95	95.29z réparation d'articles de sport, 95.29.12 cycles 95.29.14 Services de réparation et entretien d'équipements sportifs (skis, surfes des neiges, skis nautiques, planches de surf et équipements similaires, des patins à glace et patins à roulettes, raquettes de tennis et badminton, crosses de golf et de hockey, etc.)

Les codes NAF des entreprises sont donc des points de repères très importants mais un certain nombre d'entreprises de notre champ sont rangées dans des codes qui contiennent des entreprises d'une autre nature. Nous devons préciser certains d'entre eux.

2.1.2. Les professions et catégories socioprofessionnelles (PCS)

Si les codes NAF renseignent bien les effectifs des entreprises et des emplois, ils ne distinguent pas les individus et les métiers, fonctions ou professions exercées. C'est la catégorisation en PCS qui permet cette identification.

Définition

Cette nomenclature a remplacé, en 1982, la CSP. Elle comporte trois niveaux d'agrégation emboîtés :

- les groupes socioprofessionnels (8 postes) ;
- les catégories socioprofessionnelles (24 et 42 postes) ;
- les professions (486 postes).

Cette version (PCS-2003) est en vigueur depuis le 1er janvier 2003. Les premier et deuxième niveaux sont restés inchangés par rapport à la version en vigueur de 1982 à 2003.

Les limites des PCS :

Dans le cas du champ de l'encadrement des APS, seul un code est clairement identifiable :

PCS 424a : moniteur, éducateur sportif, sportif professionnel

Professions les plus typiques :

Moniteur sportif, Sportif professionnel, Educateur sportif, Entraîneur de sport, Guide de montagne, Guide de musée, technicien, agent de maîtrise, Instructeur technique (sport), Instructeur (sport).

Professions exclues :

Conseiller des activités physiques et sportives (voir 333f)

Moniteur de conduite d'engins à moteur (voir 423a)

Opérateur des activités physiques et sportives (voir 524b, 524c)

Notons immédiatement que ce code ne regroupe pas que les personnes exerçant les métiers de l'encadrement des APS, mais aussi les sportifs professionnels.

Pour les autres PCS, la famille de métiers contient des situations professionnelles liées au champ des APS, mais ce lien reste à déterminer et à apprécier au regard de notre critère de responsabilité dans la relation formation emploi de notre champ. Les professeurs d'EPS constituent un bon exemple à plusieurs points de vue.

Un autre exemple typique de questionnement concerne les situations professionnelles de la vente des articles de sport. Le libellé de cette codification est parfois source d'erreur car il contient les vendeurs d'articles de sport, mais aussi tous les autres vendeurs, ce qui n'est pas toujours explicite en première lecture.

Exemple : **554e Vendeurs en habillement et articles de sport**

Employés vendant, le plus souvent au détail, généralement en magasin traditionnel (y.c. grand magasin), des vêtements, articles de sport et autres produits à usage personnel semi-durables (à l'exclusion des produits de luxe).

Professions les plus typiques :

Vendeur en magasin d'habillement, Vendeur de chaussures, Vendeur en confection, Vendeur (équipement de la personne, **articles de sport**), **Vendeur de skis**, Vendeur de tissu, **Vendeur en articles de sport**, Vendeur en bonneterie, **Vendeur en cycles**, motocycles, Vendeur en lingerie, Vendeur en prêt à porter, Vendeur retoucheur.

L'intérêt de cette codification est de renseigner directement les effectifs des personnes exerçant des métiers, soit la réponse essentielle à nos questionnements. Par contre, ces codifications sont larges et englobent souvent plus que le métier ou la fonction recherchée.

2.1.3. Les cadres généraux d'emploi

Lors du premier chapitre, nous avons clairement identifié que les entreprises dédiées à l'organisation et à l'encadrement des APS se retrouvaient au sein de diverses conventions collectives. Si les effectifs des personnes en emploi au sein de ces diverses conventions sont parfois établis directement par le biais d'enquêtes, il est intéressant de constater que les données publiques permettent également d'identifier des appartenances de personnes en emploi à des conventions collectives. En effet, une analyse de la Direction de l'Animation, de la Recherche, des Études et des Statistiques (DARES) établit un listing des conventions collectives réparties dans chacun des codes NAF. Ces conventions collectives portent chacune un numéro de référence appelé IDCC (Identifiant de convention collective).

A l'aide de ces données, nous avons pu reconstituer les cadres généraux d'emploi des entreprises directement concernées par l'organisation ou l'encadrement des APS (que nous appelons S2).

Tableau 8 :

IDCC	Intitulé
02511	CCN Sport
02021	CCN GOLF
07012	CC EQUESTRE
05526	Charte FOOT PRO
05507	CC administratifs du FOOT
05540	Charte FOOT Indépendant
05541	CC RUGBY PRO
05542	CC BASKET BALL
01518	Une partie de la CCN Animation
01790	Une partie de ELAC

Deux situations sont particulières et nous imposent l'usage du terme « une partie de ... ».

Il s'agit des 900 entreprises qui sont des clubs sportifs mais qui sont adhérents à la convention collective de l'animation. Il s'agit également du processus d'application de l'avenant 37 bis de la convention collective du sport qui se traduit par le passage en cours d'une partie des entreprises adhérentes à la convention des espaces de loisirs à celle du sport.

Le renseignement par les cadres généraux d'emploi est indispensable au titre du format des renseignements fournis. Ceci nous permet surtout de résoudre les limites de l'usage des codes NAF et PCS, mais surtout cela nous permet de croiser les données avec les travaux menés directement dans le champ qui sont fondés sur ces cadres généraux d'emploi.

2.1.4. Synthèse des catégories de données

Les trois catégories présentées fournissent des renseignements qui ont des limites intrinsèques qui en empêchent l'usage unique.

Par contre, les croisements de ces données nous apportent des renseignements exploitables qui lèvent le plus souvent un certain nombre de limites.

Par exemple, l'analyse croisée par la DARES des codes NAF des entreprises et des effectifs des conventions collectives, nous permet de déterminer la part de chaque code NAF au sein de telle ou telle convention collective. A l'exception d'effectifs à la marge, voici la composition des codes NAF au sens de la DARES :

Tableau 9 : Proportion des Conventions Collectives dans chacun des codes NAF du champ S2

8551Z	Enseignement de disciplines sportives et d'activités de loisirs	02511	Sport	29,8
8551Z	Enseignement de disciplines sportives et d'activités de loisirs	01790	Espaces de loisirs d'attractions et culturels	16,5
8551Z	Enseignement de disciplines sportives et d'activités de loisirs	05541	Rugby professionnel	2,9
8551Z	Enseignement de disciplines sportives et d'activités de loisirs	02021	Golf	1,7
8551Z	Enseignement de disciplines sportives et d'activités de loisirs	05507	Football administratifs	1,3
8551Z	Enseignement de disciplines sportives et d'activités de loisirs	05526	Charte du Football professionnel	1,2
8551Z	Enseignement de disciplines sportives et d'activités de loisirs	Autre	Autres	46,6
9311Z	Gestion d'installations sportives	01790	Espaces de loisirs d'attractions et culturels	37
9311Z	Gestion d'installations sportives	02511	Sport	13,5
9311Z	Gestion d'installations sportives	02021	Golf	12
9311Z	Gestion d'installations sportives	01979	Hôtels Cafés Restaurants	8,1
9311Z	Gestion d'installations sportives	00454	Remontées mécaniques	2,4
9311Z	Gestion d'installations sportives	05507	Football administratifs	2,3
9311Z	Gestion d'installations sportives	05526	Charte du Football professionnel	2
9311Z	Gestion d'installations sportives	Autre	Autres	22,7
9312Z	Activités de clubs de sports	02511	Sport	61,8
9312Z	Activités de clubs de sports	05507	Football administratifs	3,3
9312Z	Activités de clubs de sports	05526	Charte du Football professionnel	2,7
9312Z	Activités de clubs de sports	02021	Golf	1,6
9312Z	Activités de clubs de sports	05541	Rugby professionnel	1,4
9312Z	Activités de clubs de sports	Autre	Autres	29,1
9313Z	Activités des centres de culture physique	01790	Espaces de loisirs d'attractions et culturels	40,8
9313Z	Activités des centres de culture physique	00972	Parfumerie de détail et esthétique	27,4
9313Z	Activités des centres de culture physique	02511	Sport	17,6
9313Z	Activités des centres de culture physique	Autre	Autres	14,2
9319Z	Autres activités liées au sport	02511	Sport	69,1
9319Z	Autres activités liées au sport	05507	Football administratifs	5,9
9319Z	Autres activités liées au sport	01790	Espaces de loisirs d'attractions et culturels	1,6
9319Z	Autres activités liées au sport	05526	Charte du Football professionnel	1,1
9319Z	Autres activités liées au sport	Autre	Autres	22,3

Ceci nous permet de confirmer que l'ensemble de ces conventions collectives sur lesquelles nous travaillons se retrouve quasi exclusivement dans ces 5 codes NAF :

Tableau 10 :

code	Intitulé
93.12z	Activités de club de sport
85.51z	Enseignement de disciplines sportives et d'activités de loisirs
93.11z	Gestion d'installations sportives
93.19z	Autres activités liées au sport
93.13z	Activités des centres de culture physique

Attention : même si les effectifs sont faibles, il existe des conventions collectives dans les 5 codes NAF « S2 » qui ne sont pas pris en compte immédiatement dans la composition du « S2 » de la modélisation. Il s'agit de la convention collective des remontées mécaniques, des hôtels, cafés restaurants, et de la parfumerie de détails et esthétique. Nous nous sommes attachés à reprendre ces effectifs pour les ajouter à la marge de notre comptabilité.

Les croisements entre ces catégories sont indispensables dans le champ des APS pour disposer d'une vision la moins trompeuse possible. Elle nous permet notamment d'approcher les mêmes périmètres par différentes sources possibles. L'exemple ci-dessus du S2 montre que nous pouvons ainsi cibler finement les effectifs à la fois par des conventions et indépendants, mais aussi par des effectifs au sein de codes NAF. Il s'agit bien d'une même réalité approchable par deux angles différents.

2.2 Construction de nos estimations par le croisement de ces données

Le croisement des codifications NAF et PCS nous permet de renseigner certains effectifs recherchés. Théoriquement, il permet de connaître combien de personnes exercent un même métier au sein d'entreprises de même nature (activité principale). Ces croisements peuvent être exploités par différentes enquêtes et collectes de données.

2.2.1. L'exploitation de l'enquête emploi de 2011 par croisement NAF/PCS

Définition et méthodologie d'enquête.

L'enquête se déroule tout au long des 52 semaines de l'année. Chaque interrogation est rattachée à une semaine de référence (du lundi au dimanche), sur laquelle portent les principales questions, notamment celles qui sont destinées à classer les personnes comme actifs, chômeurs ou inactifs. Chaque logement est interrogé six fois successives, les semaines de référence étant espacées d'un trimestre exactement (13 semaines). Les résultats annuels publiés sont une moyenne des résultats trimestriels. L'échantillon est renouvelé tous les trimestres par sixième.

Cette enquête permet l'obtention des effectifs des travailleurs indépendants, la répartition des effectifs dans différentes structures comme la FPH (Fonction Publique Hospitalière), la FPT (Fonction Publique Territoriale), la FPE (Fonction Publique d'État), mais également l'obtention du multi emploi et de l'activité secondaire des individus.

Les résultats du croisement NAF/PCS de l'enquête emploi 2011

Nombre de moniteurs éducateurs sportifs et sportifs professionnels recensés dans l'enquête emploi 2011 (PCS 424a) : 97 206 personnes

Dont 16 368 en Ile-de-France, 13 222 en Rhône Alpes, 6 144 en PACA et 5 931 en Bretagne

Tableau 11 : Répartition des moniteurs éducateurs sportifs et sportifs professionnels / codes NAF

NAF	DESCRIPTION	Moniteurs et éducateurs sportifs, sportifs professionnels
	Total	97206
9312z	Activités de clubs de sports	29579
8411z	Administration publique générale	17528
8551z	Enseignement de disciplines sportives et d'activités de loisirs	11312
9311z	Gestion d'installations sportives	8032
9329z	Autres activités récréatives et de loisirs	6510
9319z	Autres activités liées au sport	3904
	Non renseigné	2111
9499z	Autres organisations fonctionnant par adhésion volontaire	1929
9609z	Autres services personnels	1578
9313z	Activités des centres de culture physique	1412
9700z	Activités des ménages en tant qu'employeurs de personnel domestique	946
4939C	Téléphériques et remontées mécaniques	829
8690F	Activités de santé humaine non classées ailleurs	644
5530z	Terrains de camping et parcs pour caravanes ou véhicules de loisirs	574
9103z	Gestion des sites et monuments historiques et des attractions touristiques similaires	551
9604z	Entretien corporel	542
8220z	Activités de centres d'appels	531
8520z	Enseignement primaire	516
8690D	Activités des infirmiers et des sages-femmes	506
2712z	Fabrication de matériel de distribution et de commande électrique	475
8552z	Enseignement culturel	425
4764z	Commerce de détail d'articles de sport en magasin spécialisé	417
4299z	Construction d'autres ouvrages de génie civil	361
7830z	Autre mise à disposition de ressources humaines	358
8559A	Formation continue d'adultes	355
8610z	Activités hospitalières	354
8413z	Administration publique (tutelle) des activités économiques	353
8810B	Accueil ou accompagnement sans hébergement d'adultes handicapés ou de personnes âgées	353
0150z	Culture et élevage associés	314
0143z	Élevage de chevaux et d'autres équidés	290
8899B	Action sociale sans hébergement	264
8422z	Défense	261
7729z	Location et location-bail d'autres biens personnels et domestiques	258

8559B	Autres enseignements	250
9102z	Gestion des musées	246
#N/A	Sans objet	239
0162z	Activités de soutien à la production animale	212
8720B	Hébergement social pour toxicomanes	207
6209z	Autres activités informatiques	184
4520A	Entretien et réparation de véhicules automobiles légers	165
8790A	Hébergement social pour enfants en difficultés	152
5010z	Transports maritimes et côtiers de passagers	152
8710B	Hébergement médicalisé pour enfants handicapés	137
9321z	Activités des parcs d'attractions et parcs à thèmes	131
8810C	Aide par le travail	124
8553z	Enseignement de la conduite	123
7911z	Activités des agences de voyage	102
6420z	Activités des sociétés holding	95
6820A	Location de logements	87
9200z	Organisation de jeux de hasard et d'argent	87
9411z	Activités des organisations patronales et consulaires	86
4634z	Commerce de gros (commerce interentreprises) de boissons	53

Ce croisement entre NAF et PCS nous apporte **une première source d'informations importante sur les moniteurs éducateurs sportifs, sportifs professionnels.**

- Environ 55 000 éducateurs se trouvent dans le champ S2, nommé champ de l'encadrement et de l'organisation des APS. Il faut y ajouter la spécificité de l'activité équestre dont les effectifs ne sont pas uniquement dans ces cinq codes NAF (0143z etc.) : environ 3 000 moniteurs, éducateurs de l'équestre identifiés dans le champ de l'encadrement et l'organisation des APS et qui n'apparaissent pas dans notre sélection de codes NAF.
- 24 000 moniteurs éducateurs en S1 : Le tableau 12 nous permet d'identifier les éducateurs et moniteurs dans la Fonction Publique d'Etat et dans les Collectivités Territoriales (hors FPH et Entreprise publique)

Tableau 12 :

	Total	Sans objet (n'est pas salarié)	Etat	Collectivités locales, HLM	Hôpitaux publics	Particulier	Entreprise publique (La Poste, EDF-GDF, etc.)	Entreprise privée, association	Total renseigné
Moniteurs et éducateurs sportifs, sportifs professionnels	97 206	21 741	1346	22 707	340	1414	485	49174	75 465
	100%	22,4%	1,4%	23,4%	0,4%	1,4%	0,5%	50,6%	

- 16 000 moniteurs éducateurs sportifs en S0, dans des cadres généraux d'emplois périphériques.

Pour information, ces résultats sont issus du tableau 7 présenté en annexe 1. Il s'agit d'un extrait du tableau général, impossible à présenter en format papier. En effet, il combine l'ensemble des PCS (plus de 500 lignes) et l'ensemble des codes NAF (732 colonnes)

L'enquête emploi nous permet également de préciser les situations professionnelles autres que celles des moniteurs éducateurs. Le champ S2 des entreprises « **de l'organisation et de l'encadrement de la pratique des APS** » est ainsi composé de :

Tableau 13 :

EFFECTIFS	Classification CAFEMAS à partir de la nomenclature DARES
54 238	Moniteurs et Educateurs sportifs, Sportifs Professionnels
19 614	Filière Administrative (secrétaire, agents administratifs, accueil etc.)
17 436	Filière Technique (BTP, nettoyage, transport, jardinier, etc.)
4 663	Action sociale culturelle et sportive dont 1 888 animateurs
3 928	Enseignement (académique) : Professeurs, instituteurs, ...
3 734	Communication, information, art et spectacle
2 277	Hôtellerie, Restauration, Alimentation
1 682	Autres : Formateurs, banque et assurance, ...
1 575	Santé
780	Commerce
243	Recherche & Développement
110 170	TOTAL

Limites :

Les données de croisement obtenues par cette enquête emploi sont très importantes. Néanmoins, la structure même de ce recueil permet difficilement d'approcher une réalité significative de l'emploi sportif qui est un emploi saisonnier ou occasionnel. Ceci explique que les chiffres obtenus sur certaines rubriques soient faibles. Il est nécessaire de combler ce handicap par la mobilisation d'autres sources (figure 16).

ORDRES DE GRANDEUR ENQUÊTE EMPLOI 2011

**110 000 personnes salariées dans le champ de l'encadrement
et de l'organisation des APS (S2)**

**100 000 Moniteurs Educateurs sportifs et sportifs
professionnels**

- 58 000 Moniteurs dans le champ de l'organisation et l'encadrement des APS
- 24 000 Moniteurs dans la FPT et FPE
- 16 000 Moniteurs dans les structures périphériques

2.2.2. Les croisements par les déclarations annuelles de données sociales « DADS-grand format »

Définition

Les données DADS se distinguent d'une enquête en ce sens qu'elles ne résultent pas d'un questionnaire mais d'un formulaire administratif. Les déclarations annuelles de données sociales (DADS) sont une formalité administrative obligatoire pour toute entreprise employant des salariés. D'après le code général des Impôts, est astreinte à cette déclaration toute personne physique ou personne morale domiciliée ou établie en France qui verse des traitements ou des salaires, et ce, même si elle est exonérée de la taxe sur les salaires en totalité ou en partie. Néanmoins, sont dispensées de souscrire cette déclaration les personnes employant du personnel domestique et dispensées de taxes sur les salaires versées à ce personnel. Pour les salariés qui ne dépendent pas du régime général de la Sécurité Sociale, sont exploitées les déclarations fiscales 2460. L'ensemble des employeurs et de leurs salariés rentrent dans le champ des DADS, à l'exception des agents des organismes de l'État, titulaires ou non, des services domestiques et des activités extraterritoriales. En revanche, sont compris les **collectivités territoriales et la fonction publique hospitalière**, introduites de manière exhaustive depuis 1992. Sont inclus également les établissements publics à caractère industriel et commercial.

En diffusion, des données issues d'autres sources sont ajoutées aux données issues des DADS pour couvrir l'ensemble du champ de l'emploi salarié. Le fichier ainsi constitué est appelé "**DADS-grand format**".

Son autre intérêt consiste dans la capacité de fournir des données sur les personnes physiques, fichier « **salariés** », mais aussi sur le nombre de postes tenus par des salariés.

Le fichier « salariés » simplifié comprend des informations sur le poste principal ainsi que des données récapitulatives des rémunérations et heures salariées tous postes confondus ainsi que le total des indemnités de chômage.

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

Les DADS « postes » considère donc qu'un salarié ayant travaillé dans deux établissements différents au cours de l'année se retrouve dans deux postes différents.

Enfin, le DADS permet d'approcher la question des emplois saisonniers et/ou occasionnels. En effet, chaque poste est qualifié en poste non annexe ou en poste annexe.

Un poste est considéré dans les DADS comme non annexe si le volume de travail associé est "suffisant" : si la rémunération nette est supérieure à 3 SMIC mensuels ou si le nombre d'heures salariées est supérieur à 120 et que la durée de travail est supérieure à 30 jours, on considère qu'on est en présence d'un "vrai" emploi ou poste non annexe ; a contrario, si la rémunération nette est inférieure à 3 SMIC mensuels et si la durée est inférieure à 30, on considère que le poste est annexe.

Résultats obtenus par l'exploitation des DADS

Les données de l'année N sont diffusées de manière provisoire en janvier N+2 pour les évolutions de salaire et au deuxième semestre pour les données détaillées. C'est la raison pour laquelle nous ne pouvons travailler avec des données plus récentes que celles de 2010.

Nous donnons ici les effectifs des moniteurs éducateurs sportifs (PCS 424a) par les DADS

Tableau 14 : Extrait de l'exploitation des données obtenues par les DADS

Total de Moniteurs et éducateurs sportifs et sportifs professionnels	81 456
Non déclaré ou sans objet	22 368
2511 - Convention collective nationale du sport	21 888
9999 - Sans convention collective	13 656
1790 - Convention collective nationale des espaces de loisirs, d'attractions et culturels	3 708
1518 - Convention collective nationale de l'animation	3 276
0413 - Convention collective nationale de travail des établissements et services pour personnes inadaptées et handicapées	1 860
5526 - Charte du football professionnel	1 164
5541 - Rugby professionnel	960
1979 - Convention collective nationale des hôtels, cafés, restaurants	696
0029 - Convention collective nationale des établissements privés d'hospitalisation, de soins, de cure et de garde à but non lucratif	660
0972 - Convention collective nationale de la parfumerie de détail et de l'esthétique	564
1486 - Convention collective nationale applicable au personnel des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils	504
5507 - Football administratifs	372
1090 - Convention collective nationale des services de l'automobile	372
2021 - Convention collective nationale du golf	348
1557 - Convention collective nationale du commerce des articles de sports et d'équipements de loisirs	324
1261 - Convention collective nationale des acteurs du lien social et familial : centres sociaux et socioculturels, associations d'accueil de jeunes enfants, associations de développement social local	288
1527 - Convention collective nationale de l'immobilier	288
1631 - Convention collective nationale de l'hôtellerie de plein air	276
1596 - Convention collective nationale concernant les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment visées par le décret du 1er mars 1962 -c'est-à-dire occupant jusqu'à 10 salariés-	264
1316 - Convention collective nationale des organismes de tourisme social et familial	240
1516 - Convention collective nationale des organismes de formation	240
5542 - Basket Ball professionnel	216
1672 - Convention collective nationale des sociétés d'assurances	180
2104 - Convention collective nationale du thermalisme	180
...	...

Le tableau 15 ci-dessous synthétise les données essentielles obtenues pour le champ de l'encadrement et l'organisation des APS :

	DADS 2010 « SALARIÉS »				
	EFFECTIFS MONITEUR	EFFECTIFS TOTAL MONITEUR	EFFECTIFS TOTAL CC	% Moniteur dans la CC	
Sports 2511	21 888	81 456	45 300	48,32%	
Golf 2021	348		4 740	7,34%	
Equitation 7012	132		1 164	11,34%	
Equitation trot 7013	24		108	22,22%	
Equitation galop 7014	12		264	4,55%	
ELAC 1790	3 708		46 392	7,99%	
Animation 1518	3 276		100 200	3,27%	
Foot Charte 5526	1 164		1 212	96,04%	
Foot administratif 5507	372		2 664	13,96%	
Foot Indépendant 5540	84		180	46,67%	
Rugby 5541	960		1 008	95,24%	
Basket 5542	216		324	66,67%	
Total	32 184			203 556	

Analyses et limites

Nous pouvons constater que ces chiffres ne prennent pas en compte deux phénomènes :

- les indépendants, analysés par d'autres sources
- une certaine catégorie d'emplois occasionnels tels que ceux qui donnent lieu à l'usage de chèques emploi associatifs. Une étude spécifique est effectuée pour estimer ce volume. Les services de l'ACOSS déterminent que les CEA sont mobilisés pour 29% des entreprises associatives du champ des APS, ce qui permet d'établir que 22 000 salariés, quasi exclusivement des encadrants, sont à ajouter à ce que les DADS comptabilisent.

Par ailleurs, le tableau 09 fait bien apparaître une rubrique où 22 368 personnes sont « sans objet ou non répertoriés » et 13 656 sont « sans convention collective ». Après enquête et entretien, il s'avère que les 22 368 moniteurs « sans objet » sont employés dans la fonction publique, qu'elle soit Territoriale ou d'Etat. Cette information est donc cohérente avec notre étude précédente par l'enquête emploi 2011. D'autre part, sur les 13 656 moniteurs « sans convention collective », certains adhèrent à une convention mais ne renseignent pas les DADS et d'autres n'adhèrent pas alors qu'ils dépendent d'une convention collective.

La faiblesse des effectifs obtenus par les DADS sont donc explicables, ce qui permet d'utiliser les résultats DADS, notamment au regard des conventions collectives et donc de notre panorama.

Enfin, les lacunes des DADS font l'objet d'un traitement spécifique par la DARES. La Direction de l'Animation, de la Recherche, des Etudes et des Statistiques du ministère du Travail a pour mission de produire des données statistiques sur le travail, l'emploi et la formation professionnelle utiles aux institutions publiques. Elle mène ses enquêtes seule ou en collaboration avec d'autres instituts.

La DARES utilise les données « DADS Grand-format » et les retravaille afin d'affiner les données pour produire des chiffres au plus près de la réalité. En effet, la DARES ventile les

données mal renseignées afin de leur réattribuer un IDCC et répartit les données groupées au niveau géographique.

Par exemple, les effectifs de la convention collective du Sport sont réévalués à 56 000 salariés après ventilation des IDCC, tandis que les DADS en estimait 45 300.

2.2.3. Les domaines d'emploi des DADS

Tableau 16 : Effectifs de la PCS 424a dans certains domaines d'emploi

Domaine d'emploi / PCS	Total	Moniteurs et éducateurs sportifs, sportifs professionnels
Total	26 306 124	81 456
Entreprises absentes du référentiel	502 620	2 388
Fonction Publique d'État	2 099 016	2 088
Fonction Publique Territoriale	2 364 996	15 912
Fonction Publique Hospitalière	1 192 488	12
Autres organismes publics administratifs	78 780	228
Personnes morales de droit public soumises au droit commercial	646 068	456
Entreprises individuelles	1 463 496	3 072
Particuliers employeurs	569 292	-
Organismes privés spécialisés et groupements de droit privé	2 428 932	38 076
Autres sociétés privées	14 960 436	19 224

Les effectifs des DADS concernant les moniteurs éducateurs sportifs en FPT (environ 16 000) peuvent être mis en perspective avec les effectifs de la FPT établis par la 7^{ième} synthèse nationale du 31 décembre 2009 des collectivités territoriales répertoriant 15 178 ETAPS (éducateur territorial des APS) et 1 315 CTAPS (conseiller territorial des APS).

2.2.4. L'exploitation des croisements issus des travaux de la DARES

Définition

La DARES travaille avec une nomenclature un peu spécifique, mais au sein de laquelle nous retrouvons nos catégories. Conçue pour permettre le traitement de données statistiques, la grille d'analyse des conventions regroupées pour l'information statistique (CRIS) est un ensemble de regroupements de branches professionnelles à trois niveaux. Le niveau 3, le plus détaillé, comporte cent trente-sept postes, le niveau 2 en compte soixante-quatre et le niveau 1, le plus agrégé, comprend vingt-cinq postes. La CRIS est mise à jour chaque année.

Résultats obtenus avec ces travaux sur une base 2009

Il s'agit en premier de la composition du regroupement CRIS – V54 : Activités Sportives qui propose des effectifs à partir d'un pourcentage de salariés de conventions collectives d'un même regroupement.

Tableau 17 : les conventions collectives du champ des APS dans la nomenclature CRIS

CRIS V 54		%	
02596	Coiffure	17,6	106 663
01516	Organismes de formation	15,7	95 293
02408	Ets enseignement privé	10,1	61 523
02511	Sport	9,2	55 999
00972	Parfumerie de détail et esthétique	8,1	49 237
02147	Entreprises des services d'eau et d'assainissement	6,2	37 717
01413	Travail temporaire permanents	5,8	35 368
...
02281	Enseignement primaire catholique directeurs	0,8	4 655
02636	Enseignement écoles supérieures d'ingénieurs et cadres	0,8	4 610
02021	Golf	0,7	4 290
05507	Football administratifs	0,6	3 343
05526	Charte du football professionnel	0,4	2 396
02101	Enseignement privé à distance	0,4	2 135
01446	Enseignement technique hors contrat	0,3	2 108
01044	Horlogerie	0,3	1 797
01326	Enseignement primaire enseignants	0,2	1 435
05541	Rugby professionnel	0,2	1 330
02111	Particulier employeur	0,2	1 267
01545	Enseignement primaire catholique enseignants	0,2	1 045
02022	Enseignement musical chorégraphique Rhône Alpes	0,2	938
00073	Enseignement secondaire laïque professeurs	0,1	672
02230	Surveillance de la qualité de l'air	0,1	582
01334	Enseignement psychologues	0,1	344
05542	Basket Ball professionnel	0,1	311

Le deuxième résultat repose sur la production d'un tableau de synthèse permettant d'analyser la proportion des codes NAF où la convention collective est la plus présente. Ainsi, ce travail permet de comprendre et faire des comparaisons avec la partie précédente portant sur l'exploitation des codes NAF par l'Enquête Emploi de 2011.

Tableau 18 : Croisement entre la CCN Sport et les codes NAF

Dix principaux codes NAF où la CCNS est la plus présente		Poids de la CCNS dans chaque secteur d'activité
9319Z	Autres activités liées au sport	69,1
9312Z	Activités de clubs de sports	61,8
8551Z	Enseignement de disciplines sportives et d'activités de loisirs	29,8
9313Z	Activités des centres de culture physique	17,6
9311Z	Gestion d'installations sportives	13,5
9499Z	Autres organisations fonctionnant par adhésion volontaire	0,8
7830Z	Autre mise à disposition de ressources humaines	0,8
9604Z	Entretien corporel	0,8
9329Z	Autres activités récréatives et de loisirs	0,7
8559B	Autres enseignements	0,5

La Convention Collective Nationale du Sport est donc très présente dans les 5 codes NAF surlignés en vert. Cette information corrobore le lien effectué par le CAFEMAS entre les 5 codes NAF et les 10 conventions collectives pour définir le champ de l'encadrement et de l'organisation des APS, auquel nous ajoutons les « petits » codes.

La DARES ne fournissant pas la totalité de la composition de chacun des codes NAF retravaillés, nous pouvons traduire la composition de la CCNS en effectifs par le tableau suivant :

Tableau 19: La composition de la convention collective nationale du sport par codes NAF

10 principaux codes NAF présents dans la CCNS		Répartition (%) des salariés de la CCNS	Effectifs salariés de la CCNS
9312Z	Activités de clubs de sports	74	41 440
9319Z	Autres activités liées au sport	8,5	4 760
8551Z	Enseignement de disciplines sportives et d'activités de loisirs	6	3 360
9311Z	Gestion d'installations sportives	4,5	2 520
9499Z	Autres organisations fonctionnant par adhésion volontaire	4	2 240
7830Z	Autre mise à disposition de ressources humaines	0,8	448
9313Z	Activités des centres de culture physique	0,6	336
8559B	Autres enseignements	0,4	224
9329Z	Autres activités récréatives et de loisirs	0,2	112
9001Z	Arts du spectacle vivant	0,1	56
Autres		0,9	504
Total cumulé des 10 principaux codes NAF + « autres »		100 %	56 000

Synthèse des résultats des données DADS exploitées par la DARES : effectifs « salariés »

Tableau 20 : Le champ de l'encadrement et l'organisation des APS

Conventions collectives	DARES / CRIS
CCN Sport	56 000
CCN Golf	4 290
Charte du foot professionnel	2 396
CC foot administratif	3 343
Charte du foot indépendant	180
CC Rugby	1 330
CC Basket Ball	311
TOTAL	67 853

Intérêt et limites

L'usage des travaux menés par la DARES possède l'intérêt d'un re-travail de certaines zones d'ombre des DADS. Par contre, certaines catégories non identifiées par les DADS, ne le sont pas plus par les travaux de la DARES. Nous obtenons ainsi, dans la mesure de la capacité de renseignement de ces catégories, une source très valide pour notre panorama.

Répartition des effectifs des 10 emplois principaux (sur 170) de la CCNS :

(Tableau complet en annexe 2)

Tableau 21 : répartition des 10 emplois principaux dans la CCNS

	Total	56 000
Moniteurs et éducateurs sportifs, sportifs professionnels		27 058
Secrétaires		4 228
Animateurs socioculturels et de loisirs		2 715
Employés des services divers		1 632
Employés administratifs non qualifiés		1 380
Nettoyeurs		1 380
Agents d'accueil, hôtesse d'accueil et d'information		1 246
Employés administratifs qualifiés des autres services des entreprises		1 246
Employés qualifiés des services comptables ou financiers		1 127
Coiffeurs salariés		1 113
...		...

Les effectifs des conventions collectives des emplois en périphérie du champ des APS (S0) :

Nous recensons 13 000 emplois de moniteurs éducateurs sportifs dans les entreprises considérées comme périphériques au système. Voici les effectifs principaux, répartis en secteur associatif et commercial, la fonction publique n'étant pas renseignée par ce croisement de données.

Tableau 22

ASSOCIATIF		
1518 – Une partie de la Convention collective nationale de l'animation	126630	2200
0413 - Convention collective nationale de travail des établissements et services pour personnes inadaptées et handicapées	342423	2299
0029 - Convention collective nationale des établissements privés d'hospitalisation, de soins, de cure et de garde à but non lucratif	349737	816
1261 - Convention collective nationale des acteurs du lien social et familial : centres sociaux et socioculturels, associations d'accueil de jeunes enfants, associations de développement social local	50630	356
1316 - Convention collective nationale des organismes de tourisme social et familial	28156	297
1516 - Convention collective nationale des organismes de formation	86411	297
1031 - Convention collective nationale de la fédération nationale des associations familiales rurales	7254	134
0783 - Convention collective des centres d'hébergement et de réadaptation sociale et dans les services d'accueil, d'orientation et d'insertion pour adultes	15428	119
COMMERCIAL		
1790 – Une partie de la Convention collective nationale des espaces de loisirs, d'attractions et culturels	57350	600
1979 - Convention collective nationale des hôtels, cafés, restaurants	891090	860
0972 - Convention collective nationale de la parfumerie de détail et de l'esthétique	68728	697
1486 - Convention collective nationale applicable au personnel des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils	886269	623
1090 - Convention collective nationale des services de l'automobile	553072	460
1557 - Convention collective nationale du commerce des articles de sports et d'équipements de loisirs	81827	401
1527 - Convention collective nationale de l'immobilier	183903	356
1631 - Convention collective nationale de l'hôtellerie de plein air	33348	341
1596 - Convention collective nationale concernant les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment visées par le décret du 1er mars 1962 -c'est-à-dire occupant jusqu'à 10 salariés-	430926	326
1672 - Convention collective nationale des sociétés d'assurances	164484	223
2104 - Convention collective nationale du thermalisme	6690	223
2609 - Convention collective nationale des employés, techniciens et agents de maîtrise du bâtiment	145288	208
1686 - Convention collective nationale des commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager	97744	208
Fonction Publique		
FPH	NR	NR
Autres organismes publics	NR	NR

ORDRES DE GRANDEUR DARES issues des données DADS 2010

PERSONNES SALARIÉES :

- 68 000 personnes appartenant à une partie du champ de l'encadrement et de l'organisation des APS (S2)
- 56 000 salariés de la CCNS

Moniteurs : 81 500 salariés tous secteurs confondus.

- 27 000 Moniteurs éducateurs sportifs salariés dans la CCNS
- 16 000 Moniteurs éducateurs sportifs salariés en FPT
- 2 100 Moniteurs éducateurs sportifs salariés en FPE

3. Etudes, enquêtes et sources statistiques permettant d'établir des compléments, précisions et mesures de cohérence

La démarche utilisée par le CAFEMAS repose dans un premier temps sur l'exploitation de données statistiques les plus adaptées (EE 2011 et DARES par les DADS 2010 chapitres 1 & 2) à la problématique d'établissement d'ordres de grandeur, sur les périmètres définis par le panorama du champ des APS.

Dans un second temps, dans un souci de rationalité, d'exhaustivité et de rigueur, nous avons décidé de mettre en perspective l'ensemble des ressources dont nous pouvons disposer. Il s'agit de :

1 Données statistiques complémentaires

- Le recensement de la population de 2009
- Pôle emploi : Statistiques annuelles de l'emploi salarié au 31 décembre 2010
- La base CLAP (Connaissance Locale de l'Appareil Productif) au 31 décembre 2010
- Le fichier SIRENE sur les établissements marchands en juillet 2011
- Analyse des DADS « postes »

2 Etudes, enquêtes et rapport

- 7^{ième} synthèse nationale des rapports au CTP sur l'état au 31 décembre 2009 des collectivités territoriales
- Observatoire de l'emploi des métiers et des compétences de la fonction publique territoriale : panorama statistique des métiers territoriaux en 2006.
- Observatoire de l'emploi des métiers et des compétences de la fonction publique territoriale : tendances de l'emploi territorial – note de conjoncture – Mars 2011
- Contrat d'Études Prospectives de la branche professionnelle du Sport. Octobre 2008. AMNYOS, CDES, Ithaque.
- Observatoire des Métiers du Sport : synthèse de la 2^{ième} enquête auprès des entreprises de la branche du sport. Décembre 2010. AGEFOS PME – UNIFORMATION – CPNEF Sport
- Bilan ACOSS STAT - les associations en 2009 : un secteur qui résiste à la crise. Direction des statistiques, des études et de la prévision.
- Observatoire des métiers du golf – Enquête 2009 sur les métiers du golf – Synthèse – POLLEN Conseil, CPNEF Golf, UNIFORMATION.
- RERS 2011 (Repères et Références Statistiques) sur l'enseignement, la formation et la recherche.

3 Articles, entretiens et recherches

- Données de juin 2011 concernant les entreprises versant le CIF à UNIFORMATION sur les effectifs de la convention collective nationale du sport et du golf.
- Entretien avec PGA et la FF Golf.
- Entretien et recherches en partenariat avec la CPNE-EE sur l'analyse de l'équestre.
- Données sur les effectifs du MJEPSVA.

L'ensemble du contenu ci-dessous ne vise pas à résumer ni à commenter les différentes ressources utilisées, mais bien à synthétiser les éléments qui nous ont semblé pertinents à mettre en perspective.

3.1. Les sources statistiques complémentaires

3.1.1. Le recensement de la population de 2009

Définition et méthodes

Le recensement de la population permet de connaître la population de la France, dans sa diversité et son évolution. Il fournit des statistiques sur le nombre d'habitants et sur leurs caractéristiques : répartition par sexe et âge, professions exercées, conditions de logement, modes de transport, déplacements domicile travail ou domicile-études, etc. Chaque année, l'enquête annuelle constitue un échantillon de 14 % des personnes vivant en France.

A partir de 2008, l'ensemble des habitants des communes de moins de 10 000 habitants et 40 % de la population des communes de 10 000 habitants ou plus sont pris en compte dans le nouveau recensement ce qui permet d'élaborer puis de diffuser les résultats complets du recensement. Attention : A priori, il s'agit ici d'emplois principaux.

Les résultats obtenus par cette source

Dans un souci de synthèse et de compréhension, la méthodologie d'obtention des résultats est identique à l'enquête emploi de 2011.

On obtient ainsi le tableau 23 de répartition des effectifs par famille :

effectifs	Nomenclature DARES / RGP 2009
54451	Moniteurs et Educateurs sportifs, Sportifs Professionnels
21983	Gestion, administration des entreprises (dont 5694 secrétaires et 5609 employés administratifs et 2698 hôtesse d'accueil)
10608	Communication, information, art et spectacle dont 4526 Assistant technique et ouvriers de l'audiovisuel et du spectacle vivant, 201 journalistes et 2041 directeurs de l'audiovisuels et 121 artistes de la danse, du cirque et arts vivants
8182	Administration publique, professions juridiques, armée et police
7048	Services aux particuliers et aux collectivités (nettoyage, coiffeurs, etc.)
5700	Agriculture, Marine, Pêche (dont 1996 Jardiniers)
5156	Enseignement (académique)
4762	Action sociale culturelle et sportive dont : 1552 animateurs et 274 directeurs de centres socio culturels
4344	Bâtiment, Travaux Publics
4244	Commerce
4009	Maintenance
3696	Santé dont 495 kiné et ostéopathe - 1814 infirmiers et aides-soignants
3633	Hôtellerie, Restauration, Alimentation
2980	Transports, logistique et tourisme (conducteur, agent accueil, etc.)
2365	Formateurs
1013	Informatique et télécommunications
943	Mécanique, travail des métaux
902	Industrie de process
613	Ingénieurs et cadres de l'industrie
449	Etudes et recherche
420	Banque et assurances
413	Artisanat
262	Matériaux souples, bois, industries graphiques
127	Electricité, Electronique
34	Politique et religion
148 337	TOTAL

Analyse :

Les 54 451 moniteurs éducateurs sportifs dans le champ de l'encadrement et de l'organisation des APS sont quasi identiques à l'enquête emploi. Par contre, la grande différence avec l'enquête emploi est l'effectif du champ dédié (S2) avoisinant les 148 500 salariés auxquels on doit ajouter les 22 500 indépendants, tandis que l'enquête emploi ou les DADS par la DARES les estiment aux alentours de 135 000 individus.

Des entretiens INSEE et observatoires nous montrent que les données issues du RP 2009 peuvent sur estimer les situations professionnelles périphériques à l'encadrement des APS.

3.1.2. Les données UNEDIC.

Depuis l'ordonnance du 13 juillet 1967, l'affiliation à l'assurance chômage devient obligatoire pour tout établissement du secteur privé industriel et commercial employant au moins un salarié en vertu d'un contrat de travail écrit ou verbal, quelle que soit sa branche d'activité.

Les établissements fournissent ainsi aux Assedic (Associations pour l'emploi dans l'industrie et le commerce) la ventilation de leurs effectifs salariés selon le sexe, l'activité économique principale, la localisation et la taille de l'établissement. Ces informations sont ensuite transmises à l'Unedic (Union nationale pour l'emploi dans l'industrie et le commerce) qui en assure l'exploitation au niveau de la France entière.

Certaines branches d'activité ne sont pas recensées dans cette source :

- les salariés de l'État et des collectivités locales ;
- les salariés des établissements publics à caractère administratif (Banque de France, Caisse des Dépôts, Imprimerie nationale, hôpitaux de l'Assistance publique, offices HLM...);
- le personnel des ambassades, consulats étrangers et organismes internationaux ;
- les salariés des secteurs agricoles et para-agricoles cotisant à la MSA ;
- les employés de maison auprès des particuliers ;
- les salariés des entreprises publiques à caractère industriel et commercial (EPIC) dépendant de l'État et les salariés des sociétés détenues majoritairement par l'État (EDF et Gaz de France, SNCF, RATP, PTT, Air France, France Télécom, etc.) ;
- les régies départementales ou communales ;
- les sociétés d'économie mixte dans lesquelles les collectivités territoriales ont une participation majoritaire.

La source Unedic permet de couvrir sur son champ en termes de secteurs d'activité, les apprentis, les titulaires de contrats de professionnalisation et d'adaptation, les contrats de qualification, les contrats emploi-solidarité, les contrats emploi consolidé, les contrats emploi jeune, les contrats initiative emploi, les contrats d'accompagnement dans l'emploi, les contrats d'insertion revenu minimum d'activité, les contrats d'insertion dans la vie sociale et les contrats d'avenir.

L'Unedic fournit pendant l'été de l'année N à l'Insee un fichier révisé pour l'année N-2 et un fichier provisoire pour l'année N-1. Cette source représente environ deux tiers des données utilisées pour calculer les estimations annuelles d'emploi salarié.

Résultats obtenus

Cette source est utilisée par le ministère en charge des Sports pour l'édition des « **Chiffres clés du sport** ». En décembre 2011, l'emploi dans le domaine du sport est déterminé selon trois secteurs :

1. Activités liées au sport
2. Secteur sport
3. Filière sport

Tableau 24 : Nombre de salariés dans diverses activités économiques à caractère sportif

SECTEURS	NAF	DESCRIPTION	EFFECTIFS	TOTAL
ACTIVITÉS LIÉES AU SPORT	93.11Z	Gestion d'installations sportives	15 795	107 124
	93.12Z	Activités de clubs de sports	82 728	
	93.13Z	Activité des centres de culture physique	2 577	
	93.19Z	Autres activités liées au sport	6 024	
SECTEUR SPORT	85.51Z	Enseignement de disciplines sportives et de loisirs	8 591	8 591
				115 715
FILIÈRE SPORT	30.12Z	Construction de bateaux de plaisance	7 708	65 450
	30.92Z	Fabrication de bicyclettes et de véhicules pour invalides	2 121	
	32.30Z	Fabrication d'articles de sport	4 949	
	47.64Z	Commerce de détails d'articles de sport	48 182	
	77.21Z	Location et location-bail d'articles de loisirs et de sport	2 490	
TOTAL				181 165

Analyse

Les codes NAF du secteur sport définis par le ministère en charge des Sports correspondent au champ S2 du CAFEMAS. La Mission des Etudes et de l'Observation Statistique (MEOS) annonce 115 715 personnes, chiffre cohérent avec différentes sources (110 000 par l'EE 2011 et 106 000 pour les DADS et 115 000 pour la DARES)

Comme le titre l'indique, ce tableau comptabilise le nombre de salariés. Il faut donc y ajouter les professions libérales pour identifier nos ordres de grandeur et des comparaisons possibles.

Par contre, lorsque l'on dépasse ce secteur, force est de constater que nous nous confrontons aux limites des codes NAF, si on ne les décompose pas.

Par exemple, le code 77.21z comptabilise les effectifs d'entreprises dont l'activité est « la location de chaises longues et parasols de plage ».

Au sein du code 30.12z « construction de bateaux de plaisance », sont répertoriées des entreprises dont l'activité principale repose sur :

- la construction de bateaux et de canots pneumatiques
- la construction de bateaux de plaisance à moteur tels que yachts, hors-bords, etc.

Ceci montre bien la nécessité d'investiguer plus spécifiquement les secteurs dits plus périphériques pour valider les calculs d'effectifs de « l'emploi sportif », que ce soit au plan national ou à l'échelle d'une région.

Sur ce point, le CAFEMAS propose de préciser ce secteur du point de vue des seuls emplois directement concernés par l'encadrement, ou bien potentiellement concernés par les architectures de formation et certification du champ.

Si on évacue ces problématiques liées à des définitions de périmètres différentes, les données UNEDIC confirment nos analyses précédentes.

3.1.3. La Connaissance Locale de l'Appareil Productif (CLAP).

Définition

C'est un système d'information alimenté par différentes sources dont l'objectif est de fournir des statistiques localisées au lieu de travail jusqu'au niveau communal, sur l'emploi salarié et les rémunérations pour les différentes activités des secteurs marchand et non marchand.

Le référentiel d'entreprises et d'établissements est constitué à partir du Répertoire national des entreprises et des établissements (Sirene). Les données sur l'emploi salarié résultent d'une mise en cohérence des informations issues de l'exploitation :

- des DADS (Déclarations Annuelles de Données Sociales) ;
- des bordereaux récapitulatifs de cotisations de l'URSSAF (Union pour le recouvrement des cotisations de sécurité sociale et des allocations familiales) ;
- des données de la Mutualité Sociale Agricole (MSA) en complément des données des Urssaf pour les secteurs d'activité en lien avec l'agriculture (à compter des données relatives à l'exercice 2007) ;
- du système d'information sur les agents de l'État.
- Les données relatives à une année concernent les entreprises et des établissements ayant eu au moins un jour d'activité économique dans l'année considérée, qu'ils soient employeurs ou non.
- L'objectif de CLAP étant la localisation la plus précise possible des effectifs salariés, CLAP couvre le champ complet des entreprises et des établissements (hors intérim et défense)

Résultats

Le champ dédié S2 composé des 5 codes NAF sport constitue un effectif de 113 500 salariés.

Analyse

Les données issues de la base CLAP sont également en fonction des codes NAF. Ainsi, nous pouvons les mettre en comparaison avec nos autres données ci-dessus, avec le plus souvent les mêmes limites.

Ces chiffres confirment ainsi ceux obtenus auparavant.

3.1.4. Les établissements marchands en 2011 selon le code NAF issu du fichier SIRENE

Définition

Le système informatisé du répertoire national des entreprises et des établissements (SIRENE) dont la gestion a été confiée à l'Insee 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, dans les Dom (Guadeloupe, Guyane, Martinique, La Réunion

et Mayotte) et à Saint-Pierre et Miquelon. Les entreprises étrangères qui ont une représentation ou une activité en France y sont également répertoriées.

L'intérêt principal de ce fichier nous a permis d'envisager et d'estimer la réalité des entrepreneurs individuels dans le champ des 5 codes NAF dits « sportifs ».

Tableau 25 : Effectifs des entrepreneurs individuels dans le champ sportif

		8551Z	9311Z	9312Z	9313Z	9319Z	TOTAL
Entrepreneur individuel	Agent commercial	21				2	23
	Artisan	712	7	15	2	82	818
	Artisan-commerçant	152	18		1	14	185
	(Autre) Personne physique	6019	44	167	30	1278	7 538
	Commerçant	1369	349	47	83	305	2 153
	Exploitant agricole	1237	14	9		821	2 081
	Profession libérale	20472	44	274	75	1662	22 527

Analyse

Les chiffres des professions libérales sont un peu plus élevés mais correspondent avec l'ensemble des données que nous obtenons (environ 22 500) qu'il s'agisse de l'EE 2011 ou le RP 2009. Le fichier SIRENE ne fait pas de différence entre l'emploi principal ou l'emploi secondaire, contrairement aux deux autres enquêtes décrites ci-dessus.

Par contre, cette enquête pointe une zone d'ombre de l'enquête emploi qui est l'emploi occasionnel. L'augmentation des auto-entrepreneurs a été fulgurante en 2 ans : +1890% tandis que les chiffres des professions libérales sont restés stables. Le cumul de ces 2 lignes représente donc 30 000 indépendants.

Ceci est cohérent et parallèle à ce que nous avons noté pour les salariés. De la même façon, une catégorie d'emploi occasionnel échappe aux statistiques.

L'ensemble de ces remarques nous amène à un ordre de grandeur de l'emploi indépendant à 30 000 personnes, activités secondaires et annexes comprises, ce qui n'est pas le cas de nos premières estimations.

3.1.5. Les autres études et enquêtes

Agence Centrale des Organismes de Sécurité Sociale (ACOSS)

L'Acoss, établissement public national à caractère administratif, est la Caisse nationale des Urssaf. L'Acoss est chargée d'assurer la gestion commune de la trésorerie des différentes branches du régime général de la Sécurité sociale (gérées par la Caisse nationale de l'assurance maladie, par la Caisse nationale d'assurance vieillesse et par la Caisse nationale

des allocations familiales). Elle intervient également pour le compte d'autres acteurs du système de protection sociale.

L'Acosse produit régulièrement des statistiques et études sur les mouvements conjoncturels liés à la masse salariale et à l'emploi (données labellisées par l'Autorité de la statistique Publique).

Nous avons donc investigué cette piste afin d'évaluer des effectifs très importants qui échappaient aux comptabilisations des DADS : les individus rémunérés par des chèques emploi associatif. En effet, un entretien téléphonique avec la responsable du département est venu confirmer cette information.

Ainsi, la direction des statistiques, des études et de la prévision édite le bilan n°121 de Février 2011 sur « les associations en 2009 : un secteur qui résiste à la crise », faisant un éclairage sur le chèque emploi associatif (CEA) :

Il s'agit d'une mesure de simplification visant à faciliter l'ensemble des formalités administratives liées à l'embauche, la déclaration et le paiement des cotisations sociales. Lors de son lancement en 2004, il concernait les associations ayant au plus 3 salariés en ETP. Le 1^{er} Mai 2008, ce dispositif a été étendu à toutes les associations d'au maximum 9 salariés ETP.

L'étude effectuée par l'Agence Centrale des Organismes de Sécurité Sociale (ACOSS) montre que 29% des associations du champ des activités sportives (5 NAF) ont recours aux chèques emploi associatifs, représentant à minima 22 000 salariés. Cet effectif sera primordial pour compléter l'analyse des effectifs salariés par les DADS.

L'observatoire des métiers du sport : synthèse de la deuxième enquête auprès des entreprises de la branche du sport.

Nous avons repris l'ensemble des enquêtes menées de façon ad hoc, c'est-à-dire directement auprès d'un ensemble déterminé pour cette seule enquête.

La majorité de ces travaux sont menés sur des échantillons et les résultats sont avant tout des extrapolations, même si cela apporte de précieux renseignements sur des zones où les statistiques publiques sont muettes.

À titre d'exemple, dans la synthèse de la 2^{ème} enquête auprès des entreprises de la branche du sport, il est précisé, en nota bene, qu'il « est important de noter la surreprésentation des répondants affiliés à la fédération de l'EPGV (Éducation Physique et Gymnastique Volontaire) dans l'échantillon de la deuxième étude. Certains résultats et tendances générales sont donc à prendre avec prudence » (CPNEF, 2010, p. 2). »

Résultats et analyses

Concernant notre problématique d'ordre de grandeur, la deuxième enquête de branche est assez prudente. Une seule indication en dernière page laisse entendre « 70 000 Salariés encadrants dans la branche, soit 70% de l'effectif »

Ce recueil de données se rapproche davantage des effectifs des « DADS Postes » répertoriant effectivement 100 000 postes dans la convention collective du sport avec un effectif total de 187 332 postes de moniteurs éducateurs sportifs.

Un poste est comptabilisé :

- A chaque fois qu'un salarié à un employeur (3 employeurs = 3 postes)
- Pour un salarié qui a plusieurs périodes d'emploi chez le même employeur (1 poste à chaque période)
- Les salariés qui ont plusieurs lignes comptables (salaire + prime)

L'unité comptable étant différente, il nous est difficile d'exploiter cette enquête pourtant détaillée et complète, dans une perspective d'établissement d'ordre de grandeur.

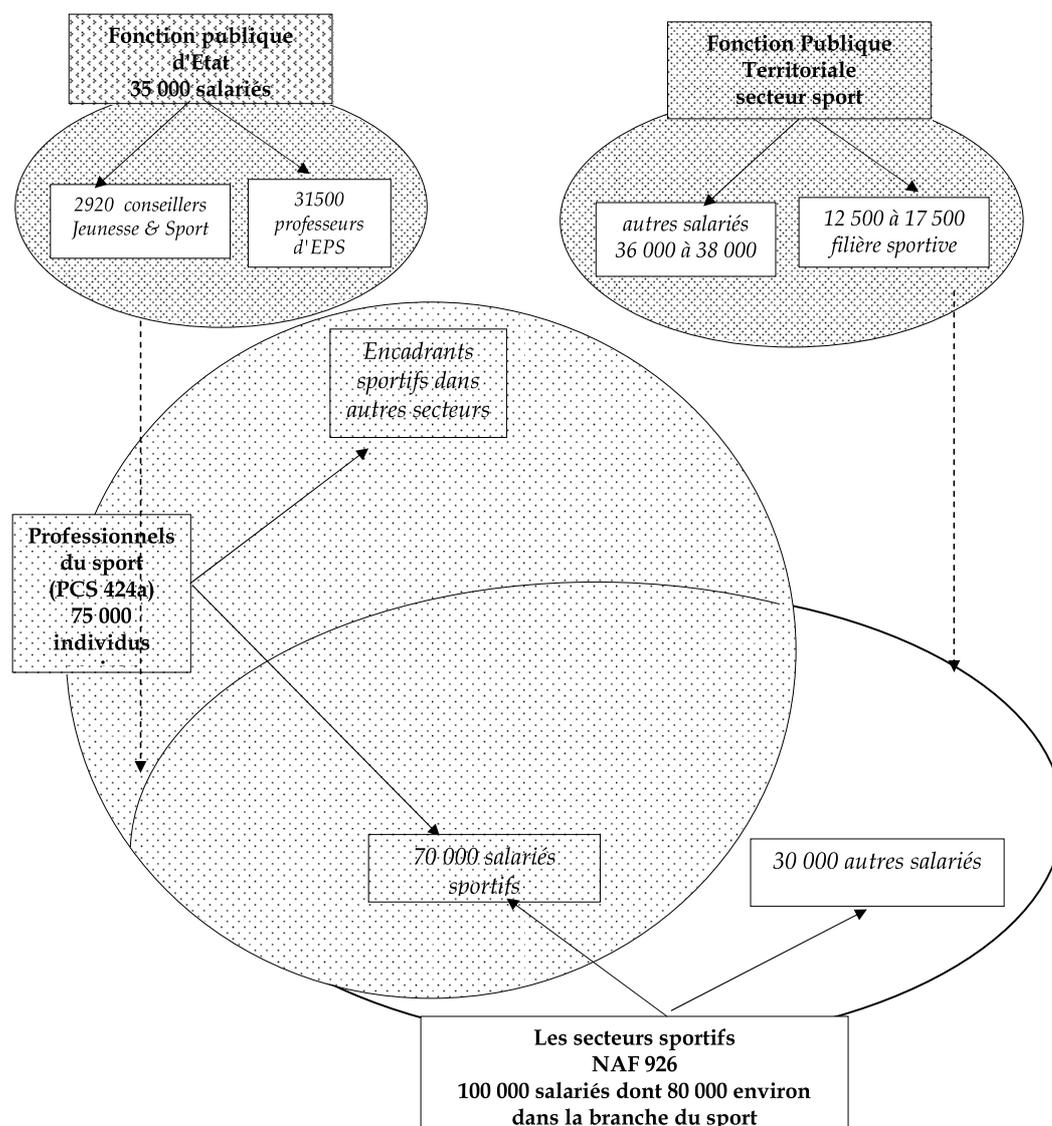
Le Contrat d'Etude Prospective de 2008

Nous avons repris les travaux menés lors du contrat d'étude prospective de 2008.

De la même façon, un certain nombre de données sont mixtes, c'est-à-dire issues parfois de statistiques publiques, parfois d'enquêtes ad hoc.

Nous en reprenons les résultats essentiels publiés sous la forme du tableau suivant

Figure 17 : résultats des estimations du CEP 2008



Même si les périmètres ne sont pas clairement identifiés pour obtenir des proportions ou des volumes d'individus, ce schéma de synthèse peut servir de première tentative de schématisation des ordres de grandeur obtenus dans le champ des APS.

Analyse

Le CEP est la première tentative exhaustive de synthèse. On peut donc y déceler les effectifs de la fonction publique territoriale (55 500) et d'Etat (3000 Conseillers J&S - 31 500 professeurs d'EPS), la schématisation du croisement des professionnels du sport (75 000) et des entreprises du sport (100 000 dont 2/3 « salariés sportifs ») avec des flèches qui laissent entendre de l'emploi secondaire dans le secteur.

De façon macroscopique, les ordres de grandeur sont assez cohérents, mais certains phénomènes significatifs tels que les auto-entrepreneurs sont postérieurs à ces travaux.

Les données des différentes fonctions publiques :

La fonction publique territoriale (FPT)

La fonction publique territoriale est répertoriée dans le « S1 » de notre modélisation car elle possède une filière dédiée aux APS : « la filière sportive ». La FPT publie régulièrement des données issues de leur observatoire.

Résultats

La FPT est estimée à 56 790 individus²⁰ dont certains emplois repères incontournables pour notre modélisation :

- 21 220 animateurs – éducateurs sportifs
- 14 725 agents de maintenance des équipements sportifs et aires de jeux
- 1 935 responsables d'équipement sportif
- 1 270 responsables des APS
- 905 directeurs de service des sports²¹

La fonction publique d'Etat (FPE)

Concernant la fonction publique d'Etat, nous distinguons les ministères de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur, le MSJEPVA et le ministère de la défense.

Le MEN possède une filière (S1) appartenant au champ des APS par le corps des professeurs d'EPS. Le RERS²² de 2011 estime à 29 789 le nombre de professeurs d'EPS présents dans le secondaire face aux élèves. L'Inspection générale EPS indique un total de 35 000 professeurs d'EPS. En effet, au décompte du RERS, il faut y ajouter les professeurs d'EPS en EREA²³ et en SEGPA²⁴, les titulaires remplaçants du secondaire ainsi que l'ensemble des vacataires et contractuels.

Enfin, notons les 400 professeurs de la ville de Paris, recrutés sur concours et ayant en charge l'enseignement de l'EPS en cycle élémentaire.

Les effectifs du MJEPVA (S1) concernent l'ensemble des personnels technique et pédagogique et s'élève à 2950 individus dont :

- 2571 profs de sport dont 1687 CTS et 884 CAS/formateurs
- 206 CTPS dont 93 CTS, 59 contrats PO/HN, 54 CAS
- 8 conseillers techniques et pédagogiques
- 40 détachés PO/HN
- 112 agents non titulaires
- 15 divers

²⁰ Note de conjoncture de Mars 2011 – observatoire de l'emploi des métiers et des compétences de la FPT.

²¹ Synthèse n°26 de Nov 2009 – Panorama statistique des métiers territoriaux

²² Repères et références statistiques 2011

²³ EREA : établissements régionaux d'enseignement adapté

²⁴ SEGPA : section d'enseignement général et professionnel adapté

Parmi eux figurent les professeurs de sport et les inspecteurs. Les autres personnels dédiés représentent environ **1 800** personnes (chiffre relatif en raison des nouvelles structurations ministérielles).

L'enseignement supérieur (S1) mobilise des personnels du champ au sein de deux filières.

- La filière des SUAPS (services universitaires des activités physiques et sportives). Ce sont très spécifiquement des professeurs d'EPS. Ils sont au nombre de 800 personnes
- La filière STAPS qui se compose d'universitaires et de personnels EPS, soit 1 600 personnes (source Conférence des directeurs STAPS)

Le ministère de la défense (S1) comprend environ 1 000 éducateurs sportifs affectés.

Les effectifs de la fonction publique sont ainsi de 41 000 intervenants qui mobilisent 6 000 personnels administratifs et techniques. Attention, une part de ces personnels travaille également ponctuellement dans le champ sportif traditionnel. Il conviendrait par conséquent de mener une démarche spécifique en ce sens pour en mesurer l'impact.

Les chiffres de branche par Uniformation

Même si le recueil de données est parfois difficile car certaines entreprises ne fournissent pas les effectifs et il n'existe pas de possibilités de dé-doublonner les fichiers, Uniformation nous a tout de même permis d'obtenir un ordre de grandeur des effectifs de la branche du sport et du golf en comptabilisant les entreprises en Juin 2011.

D'autres entreprises sont cotisantes à AGEFOS PME à ces dates.

Ce chiffre est donc à prendre avec toutes les précautions nécessaires.

Nous obtenons ainsi :

- 74 000 individus dans la CCN Sport
- 5 200 dans la CCN du Golf

4. Synthèse générale

Compte tenu des spécificités de chacune des sources indiquées, nous avons procédé à une synthèse à partir des sources principales et de sources complémentaires pour fixer des estimations qui tiennent bien compte de la diversité des réalités du champ des APS telles que l'exercice des travailleurs indépendants ou les salariés payés par chèques emplois associatifs.

4.1. Les effectifs salariés du champ de l'encadrement et de l'organisation des APS (S2)

Nous avons fixé précédemment les effectifs des conventions collectives traitées par la DARES :

Tableau 26 : Les conventions collectives du S2 :

Conventions collectives	DARES / CRIS
CCN Sport	56 000
CCN Golf	4 290
Charte du foot professionnel	2 396
Charte du foot administratif	3 343
Charte du foot indépendant	180
Rugby	1 330
Basket Ball	311
TOTAL	67 853

Ainsi, le champ de l'encadrement et de l'organisation des APS (S2) se compose également des effectifs²⁵ :

- De la convention collective des centres équestres :
Compte tenu que le champ de l'équestre est très dispersé dans la statistique nationale, il est difficilement appréhendable. Les responsables de branche, par l'intermédiaire de la Commission Paritaire Nationale pour l'Emploi dans les Etablissements Equestres (CPNE-EE), nous ont permis d'approcher les effectifs. Ils sont évalués à 16 000 salariés (animateurs, enseignants, palefreniers, personnels administratif et technique) dont 7 000 encadrants. Nous avons recoupé ces analyses auprès de la fédération française des sports équestres.
- De la convention collective nationale de l'animation :
Une partie des entreprises de la CCNA est composée de clubs souvent strictement sportifs et répertoriées dans la NAF par des codes dédiés (93.12z et 85.51z). Sur l'ensemble des entreprises de la CCNA, 900 sont concernées (source « Uniformation 2011»). La moyenne des salariés de la CCNA est de 6,67 par entreprises, mais n'est que de 3,3 lorsqu'il s'agit d'entreprises de moins de 10 salariés, caractéristique essentielle des associations « sportives ». Nous évaluons donc à environ 3 000 salariés de la CCNA appartenant au champ de l'encadrement et de l'organisation des APS.

²⁵ Les données exploitées ci-dessous sont obtenues à partir d'études, d'enquêtes ad'hoc et d'entretiens détaillés dans le **chapitre 3**.

Attention, cela ne comptabilise pas les salariés « animateurs » au regard de la CCNA qui mobilisent parfois les APS dans leur activité professionnelle, sans toutefois être caractérisable comme « éducateur sportif ».

- De la convention collective nationale des espaces de loisirs, d'attractions et culturels : Sur plus de 45 000 salariés de la CCN ELAC, 10 000 salariés appartiennent aux entreprises situées dans les 4 codes NAF retenus en S2 (85.51z, 93.11z, 93.13z, 93.19z). Nous retenons donc qu'environ 6 000 salariés sont concernés par le champ de l'encadrement et de l'organisation des APS.

Attention : la mise en œuvre de l'avenant 37bis crée un caractère transitoire à ces effectifs, et il est impossible de fournir un état très actualisé de la situation de ce point de vue

- Des professions libérales : L'enquête emploi 2011 indique 22 500 indépendants. Considérant que l'indépendant représente une entreprise du champ de l'encadrement et de l'organisation de champ des APS en elle-même, l'ensemble de ces professions libérales sera considéré dans le champ. De plus, les données des entreprises du secteur marchand issu du fichier SIRENE nous permettent d'appréhender l'ensemble des entrepreneurs individuels (occasionnels et annexe compris), atteignant 30 000 indépendants dans le champ S2.
- Les zones non visibles par les DADS : les CEA. En effet, des études tendent à montrer que le recours aux chèques emplois associatifs (CEA) est fréquent dans le champ. Il s'agit d'une mesure de simplification visant à faciliter l'ensemble des formalités administratives liées à l'embauche, la déclaration et le paiement des cotisations sociales. Lors de son lancement en 2004, il concernait les associations ayant au plus 3 salariés en ETP. Le 1^{er} Mai 2008, ce dispositif a été étendu à toutes les associations d'au maximum 9 salariés ETP. L'étude effectuée par l'Agence Centrale des Organismes de Sécurité Sociale (ACOSS)²⁶ montre que 29% des associations du champ des activités sportives (5 NAF) ont recours aux chèques emploi associatifs, représentant environ 22 000 salariés.

L'ensemble des données ci-dessus peuvent donc se synthétiser de la manière suivante pour estimer les effectifs au sein de notre cadre général d'emploi S2, c'est-à-dire les entreprises directement dédiées à l'organisation et l'encadrement des APS :

Tableau 27 : Ordres de grandeur du cadre général d'emploi S2

Cadre général d'emploi S2	Effectifs
7 CCN du champ des APS (hors CEA)	68 000
CCN Equestre	16 000
CCN Animation (hors CEA)	3 000
CCN ELAC	6 000
INDÉPENDANTS	30 000
CHÈQUE EMPLOI ASSOCIATIF (CEA)	22 000
TOTAL	145 000 personnes

²⁶ ACOSS STAT, n°121 – Février 2011

4.2. Les effectifs de moniteurs éducateurs sportifs : 131 500 personnes

Les DADS évaluent à 81 456 le nombre de moniteurs, toutes conventions collectives confondues. Notons dès à présent que la FPT et FPE sont comptabilisées dans ces effectifs.

Il faut y ajouter les 30 000 indépendants (dont 7 500 occasionnels) et les 22 000 CEA.

Nous atteignons de ce fait environ 134 000 moniteurs éducateurs sportifs et professionnels (PCS 424 a) tous secteurs confondus, ce qui, compte tenu des quelques 3 000 sportifs professionnels, constitue un effectif de 131 000 encadrants sportifs.

Ces effectifs sont à analyser plus finement pour être répartis. En effet, il s'agit désormais de pouvoir déterminer les situations professionnelles au sein des conventions collectives et notamment de prendre en compte les effectifs non précisés tels que les salariés payés par Chèque Emploi associatif. La reprise des proportions établies par la DARES permet d'estimer à 20 000 les salariés de ce type en entreprises adhérentes à la CCNS.

Un premier tableau permet de fixer certains ordres de grandeur

Tableau 28 : Synthèse CAFEMAS des effectifs d'éducateurs et sportifs professionnels:

	TOTAL	S2	S1	S0
SYNTHESE	82 000	45 000	24 000	13 000
INDEPENDANTS	30 000	30 000		
CEA	22 000	22 000		
TOTAL	134 000	97 000	24 000	13 000

Tableau 29 : Ordres de grandeur de l'emploi dans le S2 : estimations CAFEMAS

DARES ET Arbitrages CAFEMAS	Moniteurs Educ. Sportifs	Ordres de grandeur
Sur un Total de 81 456		
2511 - Convention collective nationale du sport	27 058	47 000
1790 - Convention collective nationale des espaces de loisirs, d'attractions et culturels	4 000*	4 500
1518 - Convention collective nationale de l'animation	2 000*	3 500
5526 - Charte du football professionnel	2 301	2 500
5541 - Rugby professionnel	1 267	1 300
5507 - Football administratifs	467	500
2021 - Convention collective nationale du golf	600**	600
5542 - Basket Ball professionnel	207	200
7012 - Centres équestres	7 000**	7 000
5540 - Charte du football indépendant	104	100
TOTAL du champ S2	45 004	
INDÉPENDANTS (SIRENE)	30 000	30 000
CHÈQUE EMPLOI ASSOCIATIF (ACOSS)	22 000	
TOTAL	97 000	96 300***

*Estimation CAFEMAS / **Etudes et enquêtes de branche. / ***Dont environ 3 000 sportifs professionnels

4.3. Les effectifs périphériques

Tableau 30

	EFFECTIFS	COMMENTAIRES
NAF 4764z	19 618	Vendeurs en articles de sport au sein du code du « commerce de détails d'articles de sport en magasin spécialisé »
NAF 4764z et 3230z	15 000	Détaillants en articles de sport, de 0 à 9 salariés Ingénieurs et cadres d'études, recherche et développement Chefs de petites surfaces de vente Techniciens commerciaux etc.
PCS 227a	3 000	Indépendants gestionnaires de spectacles ou de service récréatif (piscine, tennis) en 9329z, 9001z
NAF/424a	11 000	Moniteurs éducateurs sportifs dans les entreprises de : Formations, mise à disposition de ressources humaines, camping, location articles de loisirs, téléphériques, autres activités récréatives et de loisirs, organismes par adhésion volontaire etc.
Services aux particuliers	1 500	Enquête Emploi 2011
Entreprise publique	500	Enquête Emploi 2011
FPH	500	Enquête Emploi 2011
TOTAL	A minima 50 000	

L'ensemble de ce travail aboutit ainsi à un ensemble d'estimation des ordres de grandeur du champ des activités physiques et sportives. Nous en fournissons ici les premiers éléments avant que le chapitre suivant n'en montre les positionnements sur le panorama des situations professionnelles.

	EFFECTIFS SALARIÉS				ENCADRANTS DANS LE CHAMP DES APS				
	S2	S1	S0	CCNS	TOUS SECTEURS	S2	S1	S0	CCNS
ENQUÊTE EMPLOI 2011	110 000 + OCCASIONNELS	-	-	-	97 500	58 000	24 000 FPE FPT	16 000	-
DADS / DARES 2010	68 000 +EQUESTRE + CCNA + ELAC + IND + CEA			56 000	81 500		18 000 « Salariés » 25 500 « Postes »		27 000
ÉLÉMENTS DE COHÉRENCE					ÉLÉMENTS DE COHÉRENCE				
RP 2009	148 500 + OCCASIONNELS	-	-	-	111 000	72 500	25 500	13 000	-
FPT		56 500					22 490		
BASE CLAP DÉC 2011	113 500								
SIRENE 2010 MARCHAND					30 000 Indépendants				
Q.M.Sport / ITHAQUE		40 000 ETP 100 000 Postes				70 000 Postes			
JUIN 2011 CIF / UNIFORMATION				74 000 Sport 5 200 Golf					
PÔLE EMPLOI MEOS	115 715		66 897						
ACOSS CEA Fév 2011					22 000 CEA				
Enquête Golf	8 500								
PGA						1 000 Golf			
CPNE - EE	16 000 équestre					7 000 équestre			
SNAPS / MSJEPVA		<6 000					2 952 PTP		
Inspection générale EN							Environ 35 000 prof EPS		
RERS							29 781 PROF. EPS		
CEP 2008 Branche Sport	100 000	55 000			75 000		31 500 EPS 2920 J&S 12-17500 FPT		

	S2	S1	S0	TOTAL
Moniteurs	92 500	24 000	13 000	129 500
Encadrants		39 500		39 500
Sportifs professionnels	4 500			4 500
Cadres Sportifs		6 000		6 000
Filière administrative et technique	37 000	35 000		72 000
Commerce / vente	800		35 000	35 800
Autres	10 200	500	3 000	13 200
TOTAL	145 000	105 000	51 000	301 000

SYNTHÈSE GÉNÉRALE

301 000 PERSONNES TOUS SECTEURS

145 000 EN S2

105 000 EN S1

51 000 EN S0

Dont 169 000 ENCADRANTS APS

92 500 S2

63 500 S1

13 000 S0

Dont 129 500 MONITEURS ÉDUCATEURS SPORTIFS

92 500 EN S2

24 000 EN S1

1300 EN S0

76 000 SALARIÉS DE LA CCNS

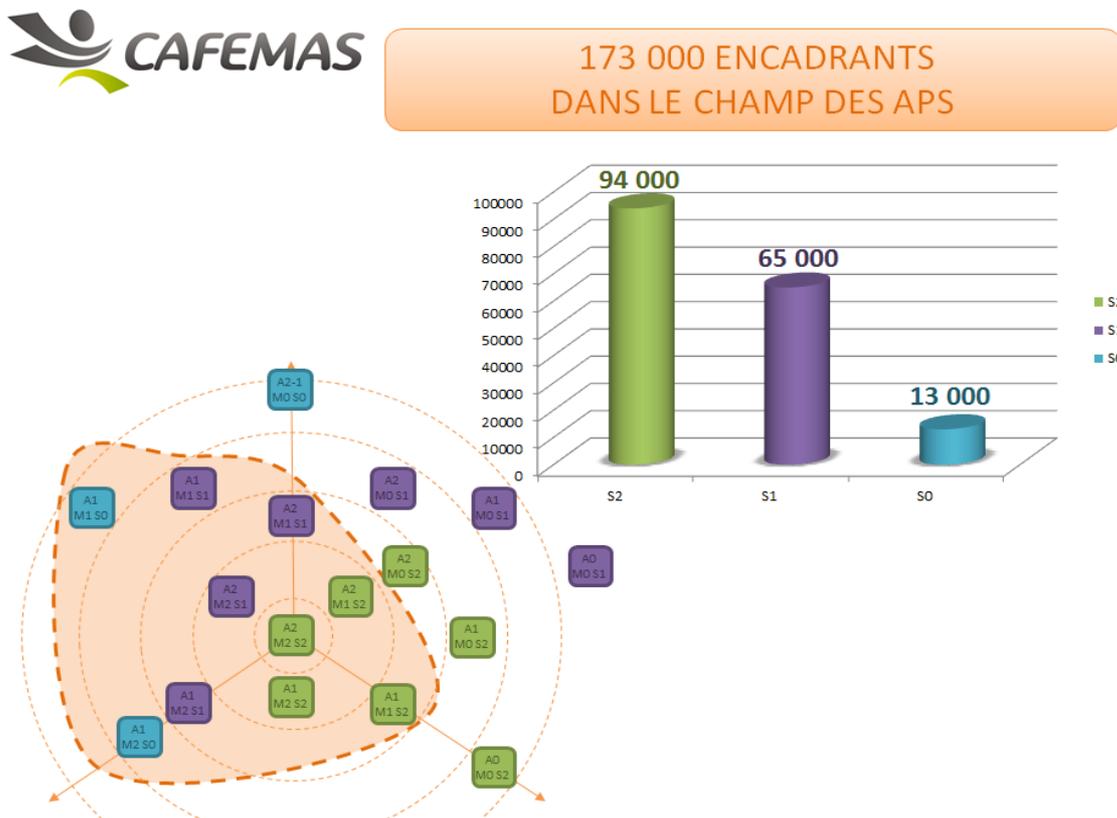
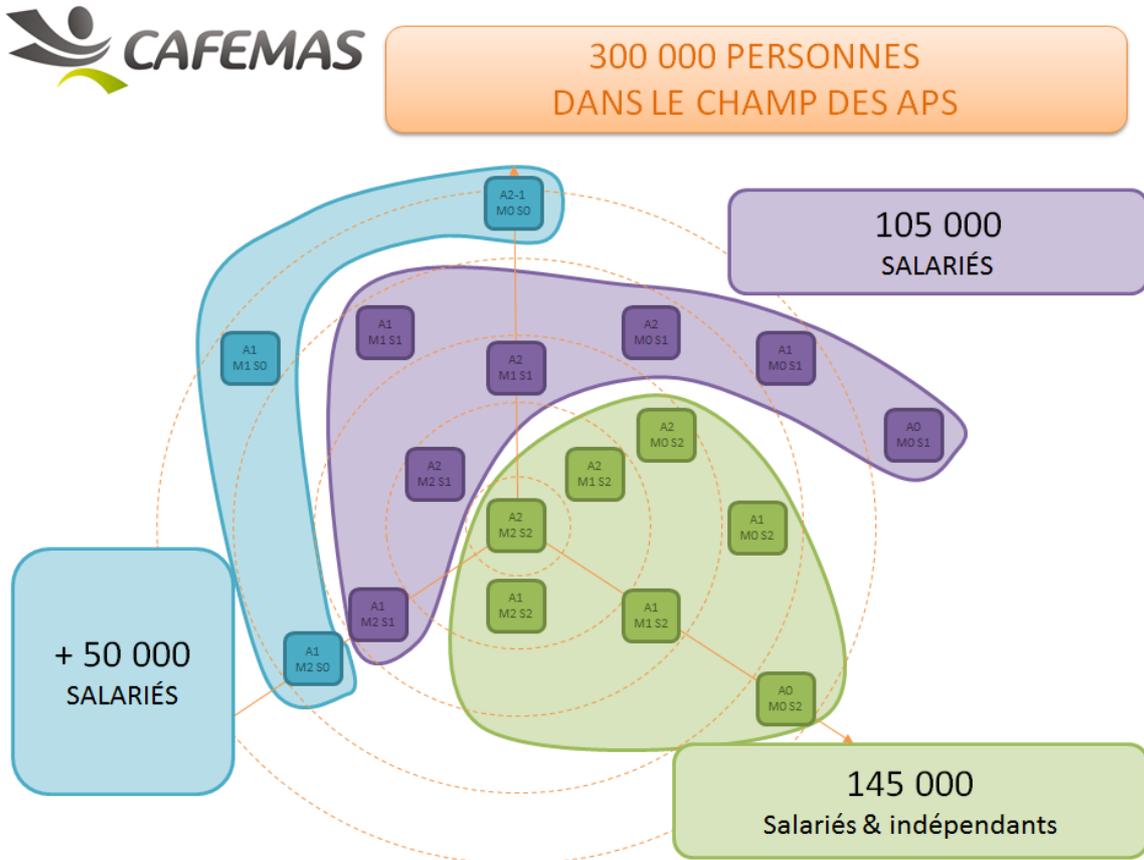
47 000 MONITEURS

30 000 INDÉPENDANTS

4 500 SPORTIFS PROFESSIONNELS

5. Projections des ordres de grandeur du panorama du champ des APS

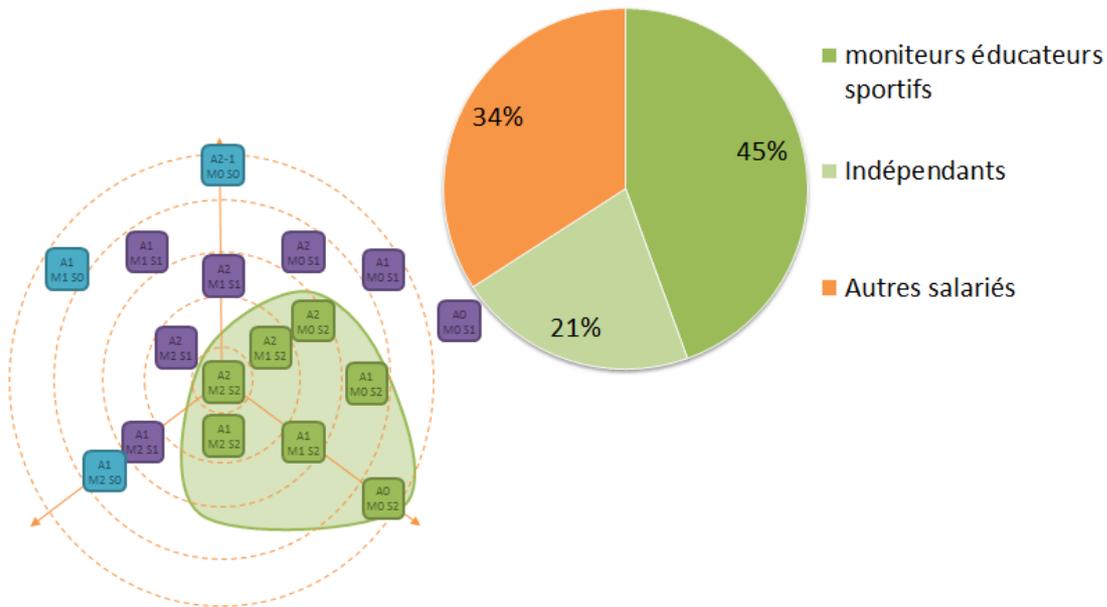
L'ensemble des effectifs des schémas suivants sont calculés en termes de « personnes » afin d'éviter les double comptages.



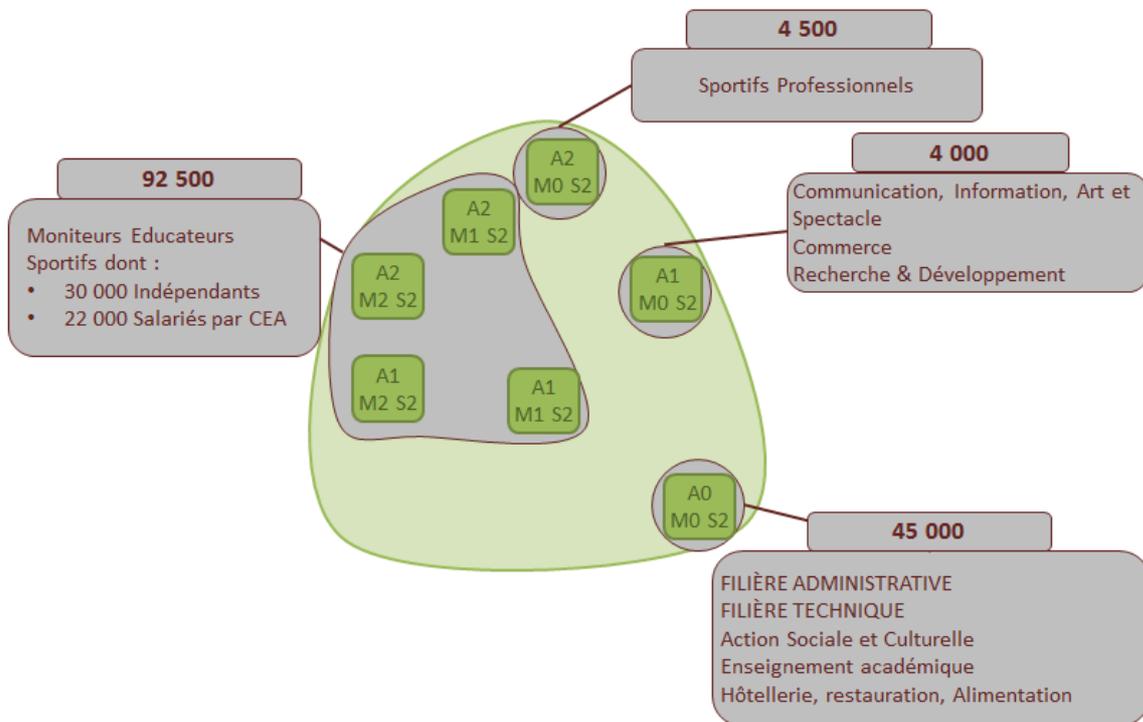


145 000 salariés et indépendants dans
LE CHAMP DES APS S2

Effectifs

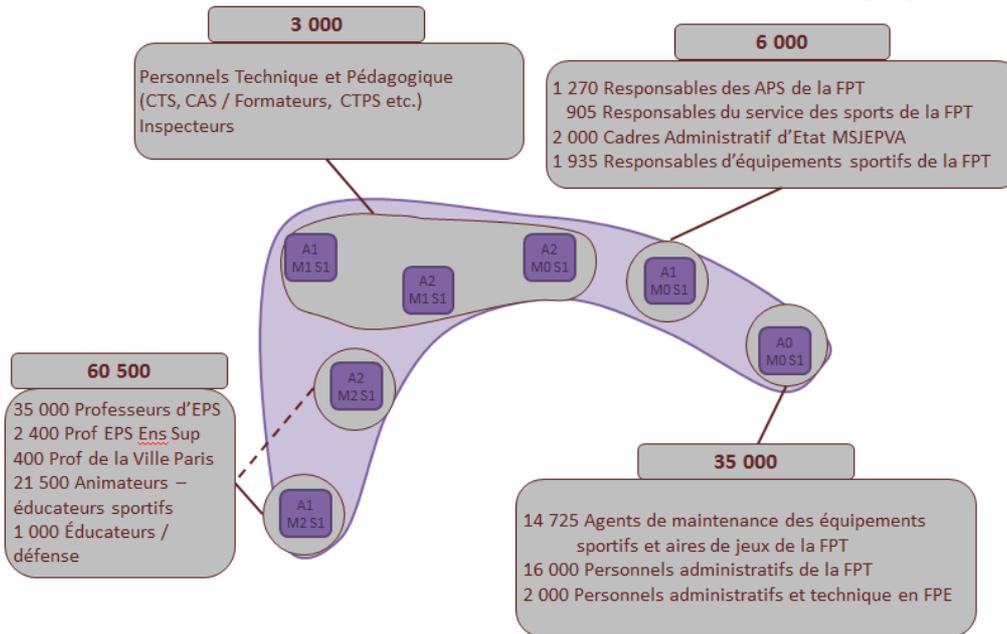


+ 145 000 SALARIÉS & INDÉPENDANTS DES ENTREPRISES DU CHAMP DES APS (S2)

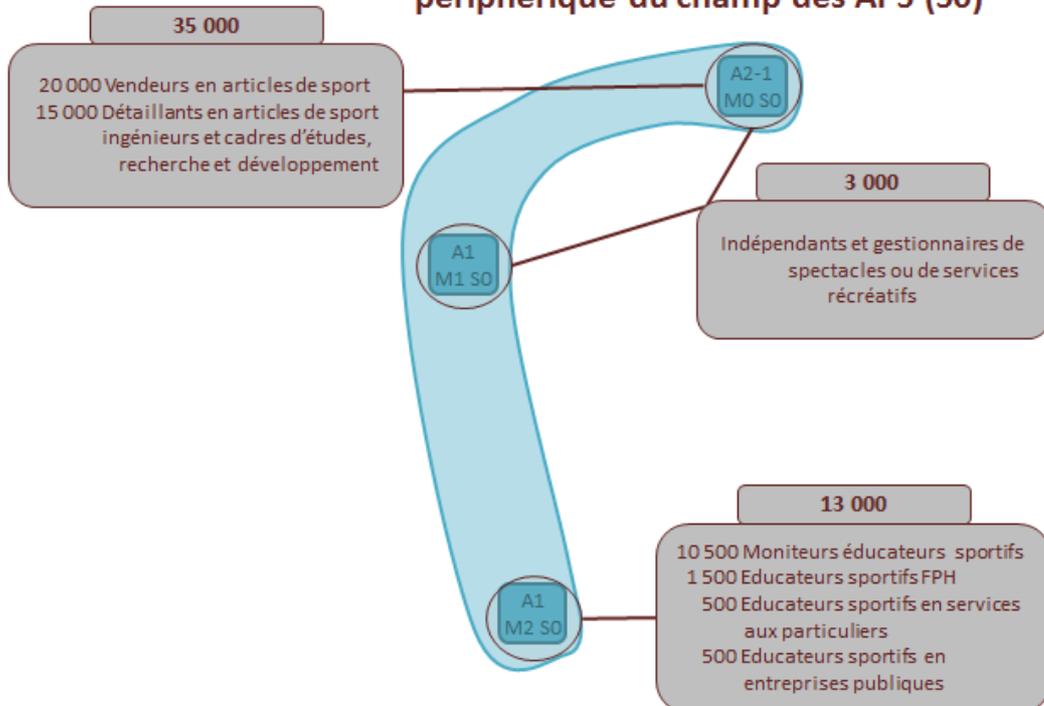




105 000 PERSONNELS SALARIÉS DES FILIÈRES DU CHAMP DES APS (S1)



Plus de 50 000 Personnes dans le secteur périphérique du champ des APS (S0)



6. Les limites de notre travail

Le travail présenté ici ne prétend pas à l'exhaustivité. C'est le résultat d'une démarche qui ne doit pas être considérée comme achevée, mais au contraire parvenue à un premier point stabilisé pour la connaissance du champ. Cela signifie concrètement que les constats opérés laissent encore des points d'interrogation que nous n'avons pu lever dans le temps consacré et qui nous semblent indispensables à poser pour que les acteurs disposent d'une vue quasi complète sur les situations professionnelles d'un point de vue quantitatif et qualitatif.

Les domaines les plus urgents à investiguer sont de divers ordres

6.1. Les doubles comptages.

Il s'agit ici d'identifier une population qui intervient sur plusieurs situations professionnelles du panorama. Nos premières indications nous montrent que ce phénomène est significativement important et peut toucher plus de 10 000 personnes.

Par exemple, ce sont tous les fonctionnaires, professeurs d'EPS ou bien éducateurs territoriaux, qui encadrent les APS au-delà de leurs fonctions principales, durant leur loisir.

Au-delà de l'enjeu numérique, l'importance de ces effectifs amène un enjeu de qualification et de compétences de ces personnes dans le champ. Exercent ils des rôles spécifiques au regard de leurs qualifications vis-à-vis des éducateurs de niveau 4 ? Cela influence-t-il l'organisation de l'encadrement des structures ?

6.2. Les occasionnels.

Cette population, nous l'avons plusieurs fois souligné dans ce travail, pose un problème spécifique d'appréhension. Ils constituent souvent une zone de non comptabilisation dans les statistiques publiques ainsi qu'une zone frontière avec l'indemnisation et le bénévolat.

Nous avons montré également que ce phénomène touchait non seulement le salariat mais également l'emploi non salarié par les indépendants et auto entrepreneurs.

Nous avons également montré que leur rétribution par des chèques emploi associatif posait également des problèmes supplémentaires d'appréhension et de comptage.

Nous pensons que les moyens d'appréhension de ces effectifs sont possibles dans les statistiques publiques par le moyen de démarches spécialisées, au sens de celles menées actuellement par la DARES.

Il est clair que nous sommes là face à des effectifs très importants qui comprennent plus de 20 000 personnes que nous avons identifiées de façon insuffisamment précise. Cette situation représente une complexité très importante de multi employeurs, ou multi postes qu'il convient d'analyser très finement.

6.3. Les appartenances mixtes.

Au-delà des doubles comptages que nous avons évoqués, le champs des APS est également marqué par des phénomènes d'appartenances mixtes à certaines situations professionnelles décrites.

Nous avons là notamment des personnes qui sont à la fois des salariés et des indépendants. Nous avons également des personnes qui sont à la fois indépendants ou salariés dans notre champ et en même temps salariés ou indépendants dans un autre champ. Par exemple, c'est l'une des raisons de difficulté de comptabilisation de certains intervenants dans les sports de pleine nature tels que les moniteurs de ski.

6.4. La fonction de coordination.

Cette fonction reste importante à analyser du point de vue de la relation formation emploi. Même si certaines démarches ont été proposées (ONMAS) pour tenter de mesurer la place de la fonction cadre dans le champ des APS, les enquêtes et statistiques isolent très peu cette fonction. En fonction de la taille de la structure, elle se confond parfois avec la direction et elle prend également des formes particulières dans le domaine associatif et en relation avec les dirigeants bénévoles

6.5. La polyvalence des fonctions

Pour les besoins du questionnement, il est indispensable de distinguer les situations centrées sur l'encadrement de celles qui intègrent d'autres grandes fonctions (par exemple, coordination).

Les évolutions des emplois vers des combinaisons entre l'encadrement et d'autres fonctions ne sont pas saisissables par les statistiques publiques voire les enquêtes ad hoc consultées.

Cela ne change pas les effectifs globaux, mais il semble nécessaire de se pencher sur cette distinction pour mieux réfléchir aux besoins que cela suscite en termes de formation, voire de certification.

6.6. Les emplois multi activités

Cette réalité concrète de l'emploi dans le champ pose des problèmes spécifiques d'appréhension. Là également, cela n'affecte pas la mesure des effectifs globaux car ces personnes sont bien identifiées par leur emploi ou métier. Par contre, cela engage des réflexions sur le lien transversal entre ces différentes pratiques (loisir ? santé ? éducation ?). Si nos hypothèses indiquent qu'il s'agit là de situations professionnelles classées A1 au sein de notre modélisation, l'actualité montre tout l'intérêt qu'il y aurait à progresser sur l'identification de ce phénomène

6.7. Conclusion.

Il en ressort que notre panorama a bien rempli son rôle de révélateur de ces situations particulières, mais que nous n'avons encore pu investiguer spécifiquement.

Il reste quelques situations plus anecdotiques que nous retrouvons dans certains secteurs particuliers, mais qui ne peuvent s'investiguer que dans une démarche très contextualisée et des enquêtes ad hoc. Ces dernières situations ne semblent pas pouvoir affecter significativement le champ au contraire de celles que nous avons décrites en premier.

9- Interprétations et hypothèses d'action

L'ensemble de ce travail a révélé un certain nombre de caractéristiques fortes concernant l'identification et la quantification de l'emploi dans le champ des APS. L'ambition n'est pas celle d'un simple diagnostic mais bien celle d'une mise en place d'outils destinés à répondre aux enjeux de la relation métier emploi formation. Nous synthétisons ici les interprétations que nous pouvons désormais proposer ainsi que certaines préconisations ou hypothèses d'actions majeures, voire indispensables selon nous.

L'atelier « Emplois formations » de l'Assemblée du sport avait déjà souligné la méconnaissance de beaucoup de données concernant l'emploi dans le champ des APS et la complexité de l'enjeu consistant à mieux en cerner les caractéristiques essentielles. Ce travail a été l'occasion de **confirmer ce constat**.

Nous sommes en mesure de mieux cerner :

- Les déterminants du champ des APS pour caractériser l'emploi et la relation métier emploi formation
- L'obtention de données quantitatives fiables à ce sujet.

Nos propositions en sont une première réponse mais elles donnent également l'occasion de soumettre quelques réflexions. En effet, la connaissance exhaustive et valide de l'emploi reste une tâche importante. En tant que CAFEMAS, nous nous sommes concentrés sur la mise en place d'outils, de points de repères et de méthodologies que nous avons testés avec des fédérations, des secteurs et des territoires.

Nous les soumettons ici dans une perspective d'établissement de points de repères communs pour des regards consolidés et pour des données réellement exploitables par les décideurs des dispositifs de formation et certification.

1. Des périmètres plus précisément déterminés

1- Distinguer clairement la problématique emploi-formation de celle de l'impact économique.
--

La recherche de l'impact des pratiques physiques et sportives en terme économique ne passe pas par les mêmes approches que la recherche d'une connaissance de l'emploi en relation avec des formations et des certifications. Les phénomènes de sous-traitance, l'emploi induit ou indirect des autres champs professionnels sont effectivement à considérer lorsque l'on cherche à mesurer l'impact économique des activités physiques et sportives.

Cela signifie que le champ des APS s'observe sous différents angles qu'il convient de ne pas confondre, y compris si ces regards peuvent être complémentaires à certains moments.

2- Définir le champ du point de vue des situations professionnelles et de la relation métier emploi formation.

Deux niveaux sont à distinguer pour caractériser un panorama professionnel.

Le premier consiste à définir les activités professionnelles retenues comme étant celles du champ des APS.

Le champ des APS est défini comme « l'ensemble des activités professionnelles

- **d'organisation au sens large, c'est à dire dont l'objectif vise à concevoir, mettre en place, développer les pratiques des APS**
- **d'encadrement au sens de l'intervention directe auprès des pratiquants des APS. »**

Le second niveau consiste à ne prendre en compte que les situations professionnelles relevant d'une relation métier emploi formation au sein du champ.

Cela signifie que nous retenons des situations qui relèvent

- **d'une responsabilité de financement de la formation professionnelle par les acteurs du champ**
- et/ou**
- **de l'organisation de la formation professionnelle initiale ou continue par les acteurs du champ**
- et/ou**
- **de l'existence d'une certification visant le champ.**

Concrètement, il s'agit de déterminer un ensemble de situations professionnelles pour lesquelles des décisions de financement, de formation ou de certification concernent les acteurs du champ.

3- Délimiter les périmètres de comptage

Les situations professionnelles comptabilisées sont les suivantes :

- L'ensemble des effectifs des **entreprises et indépendants** du champ ainsi défini.
- Les effectifs des **services et filières** du champ au sein d'entreprises ou fonctions publiques qui ne le sont pas spécifiquement
- Les **emplois** du champ des entreprises ou fonctions publiques qui sont en dehors du champ et sans services, ou filières, du champ.

Cela permet de réaliser une base stable et précise. Cela indique notamment les lignes à partir desquelles les situations professionnelles sont considérées en dehors des comptages et de réfléchir à l'intérêt ou non d'aller vers certaines d'entre elles.

4- Distinguer quelques grands périmètres internes ou les globaliser ?

Une difficulté et ambiguïté de l'usage trop rapide de données quantitatives relève de certaines assimilations successives. Ainsi, s'il existe un accord implicite entre beaucoup d'observateurs pour retenir que **la somme des effectifs des entreprises regroupées sous les 5 codes NAF est assez juste pour décrire le champ des entreprises du champ**, il ne doit pas déboucher sur des extrapolations ou des glissements qui laisseraient penser qu'il s'agit là du sport seul ou bien de la branche sport seule ...

Dans ce sens, la CCNS regroupe 76 000 salariés, représentant ainsi 52 % des salariés de cet ensemble.

Une autre hypothèse qui n'est pas de notre ressort consisterait à réunir ces éléments soient réunis sous une seule et même branche, ce qui réduirait les écarts d'interprétations possible, y compris en termes de distribution des codes NAF des entreprises.

5- Distinguer les fédérations des secteurs et des territoires pour la recherche de données.

Une autre source de confusion relève de l'assimilation sous un même terme de données relevant de l'emploi au sein d'une fédération, de celui qui relève d'une activité ou secteur, ou encore d'une **branche ou territoire**. Beaucoup de travaux mènent à des résultats très distincts sans que l'on puisse clairement déterminer quel en a été le véritable périmètre.

Nous avons ainsi relevé des différentiels extrêmement importants entre certaines données qui, au final, peuvent s'expliquer si l'on comprend mieux de quel périmètre il s'agissait vraiment.

L'emploi d'une fédération sportive et de ses clubs affiliés ne doit pas se confondre avec l'analyse de l'emploi au sein d'un secteur. De la même façon, une visée territoriale comporte des spécificités qui ne peuvent se ramener à des extrapolations de chiffres nationaux et vice et versa.

A l'inverse, une véritable distinction permet des comparaisons et des enrichissements mutuels. Les exemples, des activités aquatiques, équestres et golfiques sont très parlants de ce point de vue.

Ceci prend une coloration particulière en direction des territoires. Si un territoire régional prend a priori en compte l'ensemble des APS et des situations professionnelles, il est cependant d'un grand intérêt de pouvoir mieux circonscrire le champ vis-à-vis d'autres secteurs économiques et d'emploi. Par exemple, le nautisme sportif pose la question de l'intersection entre activités nautiques et sport.

Les travaux servant de base aux contrats d'objectifs emploi formation ont donc un intérêt à ces formes de distinction.

Mais la question du territoire est également celle des CROS qui, au sein d'une région, regroupent les ligues et qui eux aussi comptabilisent des données territoriales.

6- Définir des situations professionnelles comme unités de repère de l'emploi.

Les cadres généraux d'emploi constitués par les conventions collectives, les accords d'entreprise ou les fonctions publiques, les disciplines sportives ou les métiers sont tous des éléments indispensables à l'analyse de la relation formation emploi. Il s'agit bien d'adopter un répertoire professionnel basé sur les métiers et l'emploi.

Pour ces raisons, la situation professionnelle est une unité de synthèse. C'est la situation commune dans laquelle se trouve un certain nombre de personnes, provenant de la combinaison de trois éléments :

- **L'appartenance de leur structure employeuse à un même cadre général d'emploi** (fonction publique ou une convention collective par exemple)
- **l'activité physique et sportive de référence**
- **le rôle exercé en termes de métier ou fonction.**

2. Pour des choix méthodologiques partagés

7- Valider une démarche méthodologique en deux grandes étapes

Nos travaux d'analyse se sont centrés sur la recherche exhaustive des sources, leurs comparaisons ainsi que leur discussion au regard des spécificités du champ.

Au travers de ce travail, il nous semblerait intéressant de stabiliser une démarche de base, un socle commun, ou harmonisé par

- l'usage national et régional des données issues des travaux de la DARES. Ce travail est en effet celui qui se traduit par une prise en compte la plus complète et exploitable des données de notre champ.
- un complément systématique par des données spécifiques au sein du champ des APS (travail non salarié et occasionnel, dans le secteur privé et les fonctions publiques) et une recherche systématique de cohérence avec les travaux menés sur des périmètres proches, fédération, branche ou autre.

8- Faire le choix prioritaire des personnes comme unités de compte de l'emploi.

Même si des données de qualité, telles que des calculs en ETP (emploi temps plein), en postes ou en contrat, les complètent avantageusement, l'épicentre des problématiques de formation reste celui des personnes. En effet, ce sont bien des personnes qui sont qualifiées ou certifiées. Il faut donc absolument que les travaux menés indiquent bien des personnes en emploi.

Nous avons souvent beaucoup de difficultés à cerner cette donnée et cela nous semble indispensable désormais de la placer en tête de toute recherche.

Ce point reste déterminant sur les choix d'outils et d'enquêtes.

3. Mise en place de démarches complémentaires

9- Mener des démarches particulières en direction des catégories spécifiques de l'emploi dans le champ des APS difficiles à cerner dans les données publiques

Une des raisons essentielles des difficultés de quantification de l'emploi dans le champ des APS est l'importance de l'emploi dit occasionnel dans ce champ, qu'il soit salarié ou non. En effet, cette catégorie d'emploi reste une difficulté d'enquête pour les données publiques nationales. Ceci laisse alors dans l'ombre ou l'incertitude une part non négligeable de l'emploi du champ des APS.

Il conviendrait donc d'établir une démarche spécifique en relation avec l'INSEE par exemple, pour tenter de réduire ces incertitudes et zones d'ombre et établir des méthodologies valides.

Il s'agit également d'aller examiner de façon exploratoire la part de l'emploi et du champ qui tend à échapper à nos travaux par la référence à des codes NAF extrêmement éloignés.

10- Coordonner les travaux de constitution et d'entretien des données à l'échelle nationale et APS, par une démarche concertée et coordonnée

Nous avons pu mesurer qu'aucun observatoire, par ses seuls moyens et ressources, ne pouvait répondre à la question de l'emploi-formation.

La seule voie devient alors la capacité de coordonner, à partir d'outils et méthodes consolidés, une démarche d'établissement de résultats agrégables à moyen terme.

Le CAFEMAS a établi ces outils et peut se mettre au service d'une telle démarche en relation avec le mouvement sportif, les ministères et les partenaires sociaux.

Il s'agit de construire progressivement une base de données qui puisse être consultée, mise à jour régulièrement et rendue aux acteurs dans une perspective d'aide à la décision. Ceci reposerait sur les recommandations méthodologiques pour les travaux et sur une forte implication des différentes parties, notamment sur les mesures quantitatives.

11- Investiguer spécifiquement les problématiques de la multiplicité des fonctions et des activités de référence dans l'évolution actuelle de l'emploi

Nous avons décrit ces points lors de l'exposé des limites de l'établissement des ordres de grandeur. Si la mesure quantitative de ce phénomène n'était pas possible au sein de ce travail, il n'en demeure pas moins qu'il y a là un enjeu qui n'est pas seulement d'emploi, mais plus largement de relation emploi formation.

10- Conclusion

Le panorama du champ des APS est un processus conduit pour servir de base à un ensemble de démarches orientées par la relation métiers emplois certifications formations. Beaucoup d'acteurs du champ ont été associés ou consultés pour une telle démarche. Outre les remerciements aux membres du groupe technique qui ont accepté de nous accompagner lors de cette délicate démarche et à toutes les institutions qui nous ont aidées très concrètement, il faut relever que c'est bien la prise en compte de tous les regards et de beaucoup de travaux qui en sont issus qui nous a permis de conserver la cohérence et la pertinence nécessaire.

Le présent rapport ne doit pas se considérer comme un point final de ces processus. Au contraire, il traduit l'achèvement d'une étape déterminante qui a permis de faire émerger des constats, des chiffrages et des hypothèses de démarches ultérieures.

Il est donc nécessaire d'offrir ce point complet avant de procéder à ces démarches complémentaires permettant de préciser certains points ou de résoudre certains obstacles.

L'ambition était de répondre à la question de ce que l'on définit comme étant le champ professionnel des APS. Sur ce point, les réponses proposées soulèvent quelques questions quant aux limites des périmètres pris en compte, mais pour autant les unités de description et les critères d'inclusion ou d'exclusion sont posés.

Une autre grande question restait la capacité de produire des mesures quantitatives à partir de ces unités de description. L'analyse très large réalisée ainsi que les tests menés montrent que cette démarche est réalisée au plan national. Mais là aussi, nous montrons un certain nombre de zones qui restent à explorer et d'obstacles à lever pour que le champ soit bien mesuré.

Enfin, les spécificités du champ qui ont fait l'objet constant d'analyse ont montré qu'il ne fallait pas se contenter d'une approche nationale et homogène. Pour cela, il faut instituer une démarche avec les acteurs du champ pour qu'ils puissent eux aussi opérer des identifications et des mesures dans leur secteur ou fédération ou territoire et que ces résultats aient le pouvoir de s'agréger ensuite.

Dans cette optique, le CAFEMAS s'est attaché à rendre la démarche la plus claire possible de façon à ce que son usage puisse se faire en pleine autonomie.

Au final, nous devons retenir que cette démarche de panorama et les outils constitués à cette occasion ne fonctionnent pas comme la mise en place d'une quelconque norme ou modèle rénové du champ des APS, mais véritablement comme un dispositif d'interrogation du champ au profit de l'amélioration de la relation métier emploi formation. Son intérêt se mesure donc à l'aune de ce qu'il apporte comme connaissance mais aussi à celle des questions suscitées, qu'elles soient de périmètres, de métiers exercés ou de qualifications nécessaires.