

ENQUÊTE EMPLOI ÎLE-DE-FRANCE

ETUDE SUR L'EMPLOI DES DIPLÔMÉS DU BPJEPS AGFF MENTIONS C ET D

Rapport final

Etude réalisée avec l'appui du cabinet Mouvens



Mieux connaître pour mieux décider ; observer, mesurer, analyser pour mieux comprendre et accompagner. C'est en ce sens que la Direction régionale de la jeunesse, des sports et de la cohésion sociale d'Île-de-France développe des travaux d'observation, notamment dans le cadre de son activité en matière de formation et d'emploi dans le secteur du sport.

Le présent rapport s'appuie sur l'exploitation de données quantitatives et qualitatives issues d'enquêtes et d'entretiens spécifiquement déployés pour cette étude. Les résultats sont portés à la connaissance de l'ensemble des acteurs des champs de la formation, de l'emploi et du sport dans l'optique de concourir à un diagnostic partagé ; et permettre à chacun de mieux mesurer les enjeux.

Ce travail doit être perçu comme un outil d'aide au pilotage régional d'une offre de formation professionnelle adaptée aux besoins de l'emploi et d'analyse des besoins en personnels qualifiés ; tout en prenant en considération les problématiques territoriales et sectorielles de la relation formation-emploi.

Cette réalité observée des emplois et des métiers doit aussi aider les individus dans leur choix d'orientation, les futurs diplômés dans la préparation de leur projet professionnel et les organismes de formation dans leur rôle d'accompagnateur.

Je vous en souhaite une bonne lecture.

Pascal Florentin

Directeur régional de la jeunesse,
des sports et de la cohésion sociale

SOMMAIRE

O bjectifs & méthodologie	4
P arcours de formation	14
P arcours professionnel	21
S ituation professionnelle des diplômés en 2016	52
S ituation professionnelle des diplômés exerçant au moins une activité en lien avec leur diplôme	59
B esoins des structures employeuses et pratiques en matière de recrutement	81
R egards sur le diplôme et sur le métier	91

**OBJECTIFS
&
MÉTHODOLOGIE**



Une étude au service des différents acteurs de la formation et de l'emploi

Le choix d'une étude spécifique sur l'emploi des titulaires du Brevet professionnel de la jeunesse, de l'éducation populaire et du sport pour les mentions C et D de la spécialité « Activités gymniques de la forme et de la force » (**BPJEPS AGFF, mentions C et D**) est né de plusieurs observations et interrogations de la DRJSCS.

Le BPJEPS AGFF (mentions C et D) est le diplôme le plus délivré de tous les diplômes d'Etat du champ du sport. **Entre le 1^{er} janvier 2007 et le 30 juin 2015** (période d'enquête de la présente étude), ce sont près de 3 300 diplômés qui ont été délivrés en Île-de-France, concernant plus de 2 100 titulaires.

Ces deux mentions représentent annuellement 95%, en moyenne, des diplômés du BPJEPS AGFF (les quatre mentions confondues). En 2014, le BPJEPS AGFF, mentions C et D, représentait 28% de l'ensemble des BPJEPS (sport et animation) délivrés par la DRJSCS Île-de-France, montrant ainsi l'enjeu de ces spécialités pour le territoire francilien.

Grâce aux enquêtes annuelles d'insertion professionnelle menées par la DRJSCS, nous savons qu'en moyenne 80% des titulaires d'un diplôme d'Etat de niveau IV dans les champs du sport et de l'animation socioculturelle sont en emploi un an après la délivrance du diplôme ; et que la relation entre la formation et l'emploi occupé est très étroite. Si les résultats des enquêtes menées en 2013 et 2014 font apparaître des différences entre le champ du sport et celui de l'animation, ils montrent aussi des écarts importants en fonction des spécialités ou mentions de diplôme, ainsi que de fortes spécificités.

La présente étude s'intéresse à l'emploi des diplômés du BPJEPS délivré au titre de la spécialité « **activités gymniques de la forme et de la force** » (**AGFF**) et au titre des mentions :

- **C : « Forme en cours collectif »,**
- **D : « Haltère-musculation et forme sur plateau ».**

(les deux autres mentions A et B, hors périmètre de l'étude, concernent les activités gymniques acrobatiques et d'expression).

Résumé du référentiel d'emploi pour le BPJEPS AGFF :

L'**animateur sportif d'activités gymniques de la forme et de la force** exerce en autonomie son activité d'animation, en utilisant les supports techniques liés aux activités gymniques de la forme et de la force dans la limite des cadres réglementaires. Il est responsable au plan pédagogique. Il assure la sécurité des tiers et des publics dont il a la charge. Il a la responsabilité du projet d'activité qui s'inscrit dans le projet de la structure.

Le BPJEPS AGFF, mentions C et D devient le BPJEPS AF (Activités de la forme) : textes généraux et évolutions récentes

- **Ancienne Réglementation 10 UC – BPJEPS AGFF** (*cadre de l'étude*)
 - Fiche du répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) : [spécialité activités gymniques de la forme et de la force](#).
 - [Arrêté du 10 août 2005 modifié](#) portant création de la spécialité « activités gymniques de la forme et de la force » du BPJEPS et annexes.
 - [Instruction N° 06-062 JS du 22 mars 2006](#) relative à la mise en œuvre de la spécialité « activités gymniques de la forme et de la force » du BPJEPS et des unités capitalisables complémentaires qui lui sont associées.
- **Nouvelle réglementation 4 UC – BPJEPS AF** (*postérieure à la présente étude*)

Suite à l'évaluation des politiques publiques en matière de formation professionnelle aux métiers du sport et de l'animation, l'une des mises en œuvre de ce chantier de simplification fut la création du BPJEPS en quatre unités capitalisables (UC) à l'instar du DEJEPS et du DESJEPS.

Le BPJEPS est désormais délivré au titre de la spécialité « animateur » ou « éducateur sportif » et d'une mention disciplinaire, pluridisciplinaire ou liée à un champ particulier. Dans le cas d'une mention pluridisciplinaire, il peut être délivré au titre d'une option (« cours collectifs » ; « haltérophilie, musculation » pour ce qui concerne le nouveau BPJEPS AF).

- [Arrêté du 27 avril 2016](#) relatif au brevet professionnel « Educateur Sportif ».
- [Arrêté du 5 septembre 2016](#) portant création de la mention « activités de la forme » du BPJEPS spécialité « éducateur sportif », accompagné [des annexes](#).

Cette récente modification impacte les conditions d'exercice liées à ces deux diplômes (cf. annexe II-1 du Code du sport).

Quelle que soit son option, le titulaire du BPJEPS spécialité « éducateur sportif », mention « activités de la forme » possède des prérogatives d'exercice lui permettant l'encadrement et l'animation d'activités de loisir et de découverte des activités de la forme.

De plus en fonction de l'option choisie, il peut soit encadrer, initier et conduire des cycles d'apprentissage des activités de la forme en cours collectifs (*option cours collectifs*), soit encadrer, initier et conduire des cycles d'apprentissage en musculation, en cardio-training et en haltérophilie, jusqu'au premier niveau de compétition fédéral (*option haltérophilie, musculation*).

Une étude au service des différents acteurs de la formation et de l'emploi

Ces enquêtes montraient que les titulaires du BPJEPS AGFF obtenaient un emploi :

- rapidement après l'obtention du diplôme (88% après un an au plus tard),
- presque toujours en adéquation avec la formation (96%),
- rarement à temps plein (seuls 45 % ont un contrat de travail à temps complet ou une activité professionnelle équivalent à un temps plein),
- souvent à temps partiel (57 %), mais « subi » pour seulement 35%.

Les résultats nous apprenaient aussi que 44% de ces diplômés cumulaient plusieurs activités professionnelles rémunérées et que près de la moitié d'entre eux exerçaient une activité à son compte.

L'étude conduite a pour objet d'apporter des éléments objectifs de compréhension et d'aide à la décision. Le travail réalisé vise à fournir des éléments de connaissance sur l'emploi des diplômés du BPJEPS AGFF, mentions C et D. Il s'appuie sur une observation des conditions d'emploi en termes d'insertion sur le marché du travail mais également d'évolution au travers d'une analyse des parcours professionnels. L'exploitation d'enquêtes statistiques créées à cet effet d'une part et la réalisation d'entretiens semi-directifs auprès de professionnels d'autre part permettent d'apporter des éclairages à certaines questions :

- Les emplois créés sont-ils durables ?
- Le marché du travail dans ce secteur d'activité est-il en mesure d'absorber annuellement les nouveaux diplômés du BPJEPS AGFF ? Les besoins en main d'œuvre permettent-ils à chacun des diplômés de trouver une place sur le marché du travail ? Quels sont les nouveaux besoins en matière d'emploi et de formations ? Est-ce encore un métier en tension ; un secteur d'activité dynamique ? Entre une forte demande sociale et les besoins du marché du travail : quelles réalités et possibilités à venir ?

Focus sur ...

Activité de formation BPJEPS AGFF, mentions C et D en 2016

(sessions de formation débutant au cours de l'année 2016)

	Nombre de formations			Nombre de candidats		
	Île-de-France	France entière	Part IDF	Île-de-France	France entière	Part IDF
Forme en cours collectifs (mention C)	36	157	23%	327	1 907	17%
Haltère, musculation et forme sur plateau (mention D)	40	158	25%	527	2 784	19%
TOTAL	76	315	24%	854	4 691	18%

Activité de certification BPJEPS AGFF, mentions C et D en 2016

(nombre de diplômes délivrés)

	Nombre de diplômés		
	Île-de-France	France entière	Part IDF
Forme en cours collectifs (mention C)	251	1 314	19%
Haltère, musculation et forme sur plateau (mention D)	392	1 832	21%
TOTAL	643	3 146	20%

Sources: DRJSCS Île-de-France, données issues de Fôromes-exploit

Une étude au service des différents acteurs de la formation et de l'emploi

- Quelles sont les conditions de maintien en emploi dans ce secteur des plus anciens diplômés ? Quels sont les leviers de ce maintien ?
- La forme de « précarité » observée en début de carrière professionnelle de ces éducateurs sportifs est-elle un passage obligatoire ? Quelles sont les évolutions ?
- La pluriactivité, le multisalariat sont-ils inhérents à ce métier ? La combinaison de plusieurs employeurs (secteur public ou privé, marchand ou associatif) et de différents statuts juridiques (salarié, travailleur indépendant) est-elle la seule solution pour composer un emploi équivalent à un temps plein ?
- La polyvalence est-elle recherchée au cours de la carrière compte tenu des exigences du métier et dans une perspective de reconversion ?
- Une mention (C ou D) du BPJEPS AGFF permet-elle une meilleure insertion professionnelle et offre-t-elle de meilleures conditions d'emploi qu'une autre ? Un métier, mais deux mentions : quelles différences dans la pratique professionnelle ?
- L'obtention des deux mentions favorise-t-elle l'insertion sur le marché du travail, offre-t-elle de meilleurs débouchés et de meilleures conditions de déroulement de carrière et de maintien en poste ou de durée de vie dans le métier ?
- Quels sont les atouts, les freins, les limites identifiables... pour « perdurer » comme éducateur sportif dans le secteur de la forme et de la force (la durée de vie étant réputée courte) ? Quelles sont les possibilités de parcours professionnels, de progressions professionnelles ? Le turn-over, qui pourrait expliquer un besoin en diplômés chaque année, est-il bien réel et important ?
- La formation BPJEPS AGFF répond-elle aux exigences et aux besoins des employeurs ?
- Quel rôle joue les structures d'alternance dans l'accès à l'emploi ? Embauchent-elles le stagiaire une fois diplômé ?
- Salariat/multisalariat, travailleur indépendant, pluriactivité, activité principale, activité secondaire... Quelles sont les réalités de l'emploi des éducateurs sportifs diplômés du BPJEPS AGFF ?

Pour établir ce diagnostic approfondi, il a été décidé de travailler sur deux versants :

- le premier **sur les diplômés** afin d'identifier les similitudes et les différences, ainsi que les leviers et les freins à l'accès à l'emploi, de dresser des parcours et des profils d'éducateurs sportifs dans le secteur de la forme et de la force.
- le second **sur les structures employeuses** (associations, salles privées commerciales, collectivités...), afin d'identifier des besoins en emploi, des stratégies de recrutement, des types d'évolution ou opportunités possibles pour l'éducateur sportif et de questionner sur l'adéquation diplômes/emplois.

Une étude au service des différents acteurs de la formation et de l'emploi

Ce travail a été réalisé sous le pilotage de la Direction régionale de la jeunesse, des sports et de la cohésion sociale d'Île-de-France (Mission d'observation et d'appui au contrôle et Pôle Formation-Certification) avec l'appui et l'ingénierie du cabinet d'études MOUVENS.

La DRJSCS remercie le ministère de la Ville, de la Jeunesse et des Sports pour son concours financier. Cette présente étude, retenue par le comité de sélection, fait suite à la réponse de la DRJSCS d'Île-de-France à l'appel à projets sur les « *Caractéristiques de l'insertion professionnelle des diplômés "Jeunesse et Sports" à destination des dispositifs régionaux d'observation de l'emploi et des formations (DROEF)* » lancé en juillet 2015 par la Direction des sports (Bureau de l'emploi et des branches professionnelles - DS.C3 - en charge de l'animation nationale des DROEF).

La DRJSCS remercie également la Mission des études, de l'observation et des statistiques (MEOS) du ministère de la Ville, de la Jeunesse et des Sports ainsi que le Pôle ressources national des sports de nature (PRNSN) pour la mise à disposition et le traitement des données extraites du fichier des établissements d'activités physiques et sportives (EAPS) de déclaration administrative des éducateurs sportifs sur lesquelles nous nous sommes en partie appuyés pour constituer les fichiers de diplômés du BPJEPS AGFF, mentions C et D, en activité en région Île-de-France.

La DRJSCS remercie aussi les comités régionaux sportifs qui ont contribué à établir une liste la plus complète possible d'employeurs franciliens et potentiels employeurs d'éducateurs sportifs diplômés du BPJEPS AGFF, mentions C et D.

Nous remercions tout particulièrement l'ensemble des personnes rencontrées dans le cadre de cette étude (diplômés et employeurs) pour leur disponibilité et leur accueil bienveillant qu'ils ont manifesté lors des entretiens et pour les informations qu'ils ont bien voulu confier pour mener à bien ce travail. Que l'ensemble des répondants aux enquêtes quantitatives soient aussi remerciés.

Une approche à la fois quantitative et qualitative

Le présent rapport se base sur trois sources de données spécifiquement créées pour cette étude :

- A) une enquête quantitative à destination des diplômés du BPJEPS AGFF, mentions C et D,
- B) une enquête quantitative à destination des employeurs et potentiels employeurs de ces diplômés,
- C) une enquête qualitative sous la forme de 30 entretiens semi-directifs auprès de diplômés (20) et d'employeurs (10).

A) L' « enquête diplômés » a consisté à interroger l'ensemble des diplômés du BPJEPS AGFF titulaires de la mention C ou D ayant obtenu leur diplôme en région Île-de-France entre le 1^{er} janvier 2007 et le 30 juin 2015; ou y exerçant.

- A partir de l'application « FORÔMES », gérée par le ministère de la Ville, de la Jeunesse et des Sports (Direction des sports), toutes les personnes diplômées entre le 1^{er} janvier 2007 et le 30 juin 2015, et dont le diplôme a été délivré par la DRJSCS d'Île-de-France, ont été extraits (sont inclus les VAE et les équivalences de diplôme ; ils représentent respectivement 1,9% et 2,8%). Cette extraction a permis de recenser 2 013 individus.
- L'exploitation du fichier EAPS de déclaration administrative des éducateurs sportifs, gérée par le ministère de la Ville, de la Jeunesse et des Sports (Direction des sports), a permis de recenser 139 individus supplémentaires sur la base de diplômés hors Île-de-France étant en possession d'une carte professionnelle, en cours de validité au mois d'avril 2015, délivrée par l'une des huit Directions départementales de la cohésion sociales d'Île-de-France.

La base d'enquête des diplômés se constituait de 2 152 individus, dont plus de 93% diplômés en Île-de-France et 32% diplômés avant l'année 2011. Seules près de 1 850 personnes ont été destinataires de l'invitation à participer à l'enquête en ligne (avec deux relances) ; la condition *sine qua non* était de disposer d'une adresse de messagerie valide.

Ce sont 376 réponses exploitables qui fondent les résultats de l'enquête auprès des diplômés. Ces répondants représentent près d'un cinquième de la population étudiée.

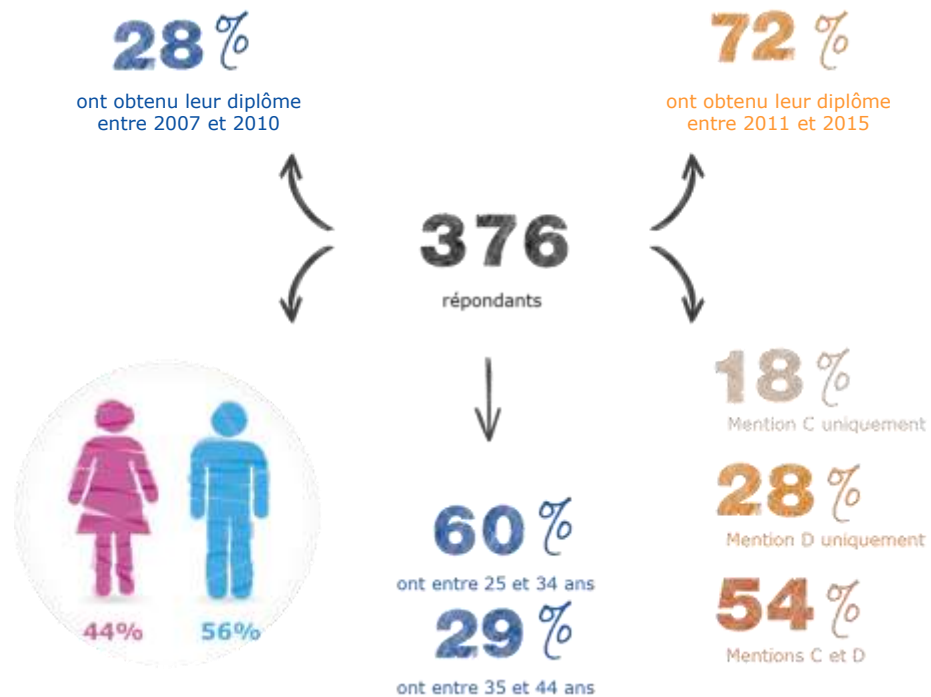
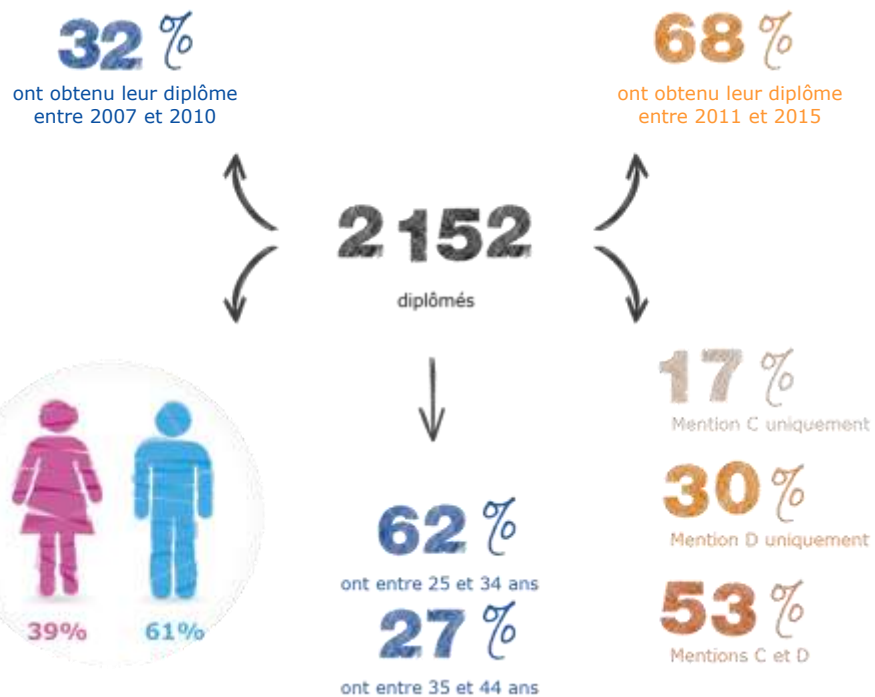
La représentativité a été jugée très satisfaisante au regard de la répartition des diplômés ayant répondu par sexe, âge et mention (cf. page 10).

Les diplômés ont été interrogés en mars 2016, soit au minimum neuf mois après la délivrance du BPJEPS pour les plus récemment diplômés.

Une approche à la fois quantitative et qualitative

Base de données initiale des diplômés (liste exhaustive)

Diplômés ayant répondu au questionnaire



Une approche à la fois quantitative et qualitative

B) L' « **enquête employeurs** » a consisté à interroger des employeurs ou potentiels employeurs franciliens de diplômés du BPJEPS AGFF, titulaires de la mention C ou D. Plusieurs sources ont permis une identification partielle de ces structures :

- A partir de la base de données « Recensement des équipements sportifs » (RES), gérée par le ministère de la Ville, de la Jeunesse et des Sports (Direction des sports), et un travail de recherche sur les équipements existants en Île-de-France mais non encore intégrés en base. Près de 600 installations (principalement des établissements privés commerciaux) de forme, de musculation, d'haltérophilie ont été recensés.

Ont été retenues les installations possédant au moins un des équipements suivants : « salle de musculation/cardiotraining », « salle de cours collectifs », « salle d'haltérophilie » ou « salle de culturisme ».

- Le mouvement sportif a aussi été sollicité. Grâce à l'appui de comités sportifs régionaux, plus de 800 associations locales susceptibles de développer des activités liées à la forme/remise en forme, la gymnastique volontaire, la musculation, l'haltérophilie ont été identifiées (les doublons apparus entre cette liste et celle extraite du RES ont été supprimés).

Les comités sportifs qui ont accepté de fournir la liste de leurs clubs locaux :

- ✓ Comité régional de gymnastique Île-de-France Ouest,
 - ✓ Comité régional de gymnastique Île-de-France Marne,
 - ✓ Comité régional d'Île-de-France d'haltérophilie-musculation,
 - ✓ Comité régional d'éducation physique et de gymnastique volontaire d'Île-de-France,
 - ✓ Comité régional Sports pour tous d'Île-de-France,
 - ✓ Retraite sportive Île-de-France.
- Grâce au pôle Sport de la DRJSCS, 300 « Services Sport » de collectivités locales ont été destinataires du questionnaire en ligne. Nous avons principalement ciblé les communes de plus de 10 000 habitants.

La démarche de repérage des employeurs n'a pas consisté en un dénombrement de ces structures, et ne doit pas être vue comme une estimation. Cet exercice concernant les métiers de la forme et de la force se confronte très vite aux données statistiques disponibles et pertinentes pour une observation à ce niveau de finesse ; l'exercice n'étant déjà pas aisé pour estimer l'emploi sportif dans son ensemble.

L'addition des données récoltées, selon la méthodologie choisie, représentait environ 1 750 structures, dont 34% privées commerciales et 49% associatives. Environ 1 000 structures ont été destinataires de l'invitation à participer à l'enquête en ligne (avec une relance) ; la condition *sine qua non* était de disposer d'une adresse de messagerie valide. L'enquête s'est déroulée pendant les mois de mai et de juin 2016. La dimension liée à la demande de service qu'un particulier peut émettre à destination d'un coach qui travaillerait à son compte n'a pas été retenue dans notre périmètre d'observation.



Seules 124 réponses exploitables fondent les résultats de l'enquête auprès des employeurs. Ce faible taux de participation nécessite de prendre avec précaution certains résultats, d'où l'importance des entretiens qui ont été menés.

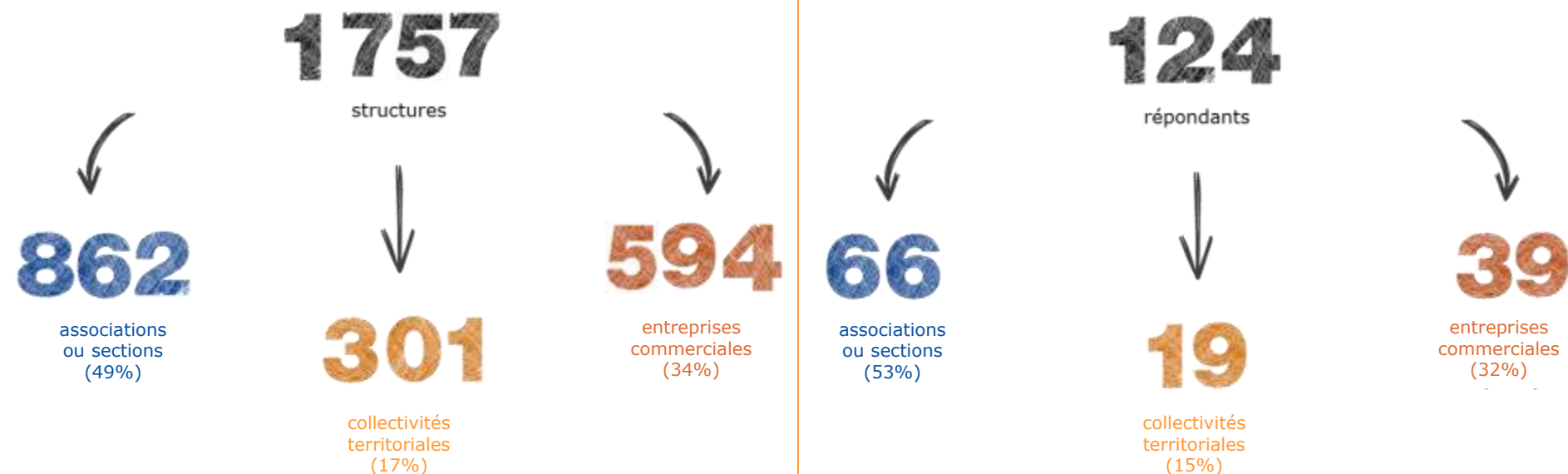
Cette faible mobilisation peut en partie s'expliquer par :

- beaucoup des structures destinataires ne sont pas employeurs. C'est le cas d'un nombre important d'associations de petite taille en termes de nombre d'adhérents et qui fonctionnent grâce aux bénévoles. Ces structures ne se sont sans doute pas senties concernées par l'enquête.
- des structures qui emploient des titulaires d'autres diplômes que le BPJEPS AGFF mentions C et D. C'est le cas de beaucoup d'associations et de collectivités, qui ne se sont pas alors senties concernées.
- des structures, notamment privées commerciales, probablement réticentes à donner des informations quant à leurs effectifs et emplois proposés, leur mode de fonctionnement.

Une approche à la fois quantitative et qualitative

Base de données initiale des structures *(liste non exhaustive)*

Structures ayant répondu au questionnaire



Une approche à la fois quantitative et qualitative

C) L'approche qualitative a consisté à mener une enquête de terrain auprès de vingt diplômés du BPJEPS AGFF mentions C et D et dix employeurs. Ces entretiens ont pour but principal de vérifier les différentes hypothèses que les constats statistiques ont pu élaborer, d'approfondir l'analyse des besoins, de recueillir le point de vue des diplômés sur leur situation professionnelle et leur parcours professionnel au regard de la qualification obtenue.

Les questionnements ont pris la forme d'entretiens semi-directifs. L'ensemble des 30 entretiens ont été menés entre les mois de novembre 2016 et de février 2017. Ils ont été réalisés soit en face à face, soit par téléphone. Chaque entretien a duré en moyenne 1h30.

Ces entretiens semi-directifs sont utilisés dans un but exploratoire ; la variété des situations étant plus recherchée que leur représentativité. L'approche qualitative ainsi articulée au quantitatif permet d'enrichir la simple mesure statistique pour affiner sa compréhension et de mieux étayer des recommandations.

- Structures employeuses :

Les questions posées aux structures portaient sur les pratiques de recrutement, la place des diplômés du BPJEPS AGFF dans la structure, le descriptif des missions qui leur sont confiées ainsi que sur la perception qu'ont les employeurs de ce diplôme.

Pour choisir les structures employeuses à entretenir, deux critères ont essentiellement été pris en compte : le statut juridique ainsi que la taille de la structure. La répartition des dix structures entretenues est la suivante :

- 7 entreprises privées commerciales,
- 2 associations sportives,
- 1 collectivité territoriale.

- Diplômés :

Du côté diplômés, les questions visaient principalement à décrire les différentes étapes du parcours professionnel, les conditions d'emploi et l'environnement professionnel, les diverses facettes de leur métier et travail ainsi que les sonder sur leur avenir.

Pour choisir les diplômés à entretenir, les critères suivants ont notamment été retenus : le sexe, l'âge, la ou les mention(s) détenue(s), l'année et le mode d'obtention du diplôme, le nombre et le type d'activités occupées (une ou plusieurs, principale et/ou secondaire(s)), le statut du diplômé dans la ou les activités (salarié et/ou auto-entrepreneur), le ou les types d'employeurs (association, entreprise privée commerciale, collectivité territoriale, particuliers...), la satisfaction de la situation actuelle.

La répartition des vingt diplômés entretenus est la suivante :

- dix femmes et dix hommes,
- douze individus âgés de moins de 35 ans et huit âgés de plus de 35 ans,
- cinq titulaires de la mention C uniquement, cinq titulaires de la mention D uniquement et dix titulaires des deux mentions,
- quatre ayant obtenu leur diplôme entre 2007 et 2010 et seize ayant obtenu leur diplôme entre 2011 et 2015,
- dix ayant une seule activité en mars 2016, neuf ayant plusieurs activités en mars 2016, et un à la recherche d'un emploi en mars 2016.

PARCOURS DE FORMATION



BPJEPS AGFF (mentions C et D) : un diplôme qui attire des individus aux parcours et aux aspirations différentes... mais qui partagent de nombreux points communs

Des histoires et des situations différentes... mais aussi de nombreuses similitudes

Les situations avant l'entrée en formation révèlent d'importantes différences entre les stagiaires. Si certains sont étudiants ou en formation (17%), d'autres sont inactifs (2%) ou à la recherche d'un emploi (25%), quand une majorité dispose déjà d'un emploi : dans le domaine du sport (17%) ou dans un autre domaine d'activité (39%).

Toutefois, des dénominateurs communs se dégagent de la plupart des diplômés : la passion du sport, la pratique d'une activité physique depuis des années, l'envie de transmettre/partager.

Etre sur le terrain et au contact des publics semblent également motiver de nombreuses personnes, notamment celles en reconversion professionnelle.

“ Après une école de management, j'ai travaillé en tant que commerciale dans plusieurs secteurs d'activité pendant environ cinq ans. Mais je me suis rendue compte que si je voulais être bien, être heureuse et réussir ma vie professionnelle, il fallait que je change. Je n'étais pas faite pour rester derrière un bureau... Le sport m'a toujours attirée, je pratique depuis des années et j'avais envie de faire quelque chose qui correspondait mieux à mon tempérament. Je savais que c'était le moment ou jamais. ”

Diplômée des mentions C et D suite à une reconversion professionnelle

Disposer d'un diplôme reconnu par l'Etat et permettant d'enseigner contre rémunération est indispensable pour s'insérer sur le marché du travail.

Un éducateur sportif est une personne titulaire d'un diplôme, d'un titre à finalité professionnelle ou d'un certificat de qualification permettant l'enseignement, l'animation, l'encadrement ou l'entraînement d'une activité physique ou sportive. Tout éducateur désirant exercer contre rémunération est soumis à l'obligation de déclaration (Code du sport) pour permettre de garantir que la personne est titulaire du diplôme adéquat à la pratique de l'activité considérée et donc compétente en matière de sécurité des pratiquants et des tiers dans l'activité. Les éducateurs sportifs (ou aspirants) et employeurs connaissent la législation et ont saisi, chacun à leur niveau, tout l'enjeu de la formation, de la qualification.

“ Il est impensable pour nous d'embaucher une personne qui ne dispose pas des diplômes nécessaires. Nous ne pouvons pas prendre ce risque, par rapport à la loi, mais surtout par rapport à nos adhérents. Nous serions les premiers responsables en cas de problème. ”

Dirigeants bénévoles d'une association sportive

Ainsi, suivant la situation, l'obtention du diplôme permet d'accéder à un premier emploi, de (re)trouver un emploi, d'améliorer ses conditions de travail ou de s'engager dans une reconversion professionnelle.

Mais pourquoi le BPJEPS AGFF plutôt qu'un autre diplôme ?

De nombreux diplômés répondent à cette question en mettant en avant les débouchés offerts par ce diplôme, sa polyvalence et la durée de la formation. En effet, pour beaucoup, et notamment pour ceux en reconversion professionnelle, s'engager dans une formation courte, d'un an maximum, et disposer d'un diplôme permettant de trouver un emploi rapidement les a encouragés à se tourner vers le BPJEPS plutôt que vers un diplôme universitaire, peut-être plus complet, mais aussi plus long.

Des décisions essentielles à prendre quant au choix de la ou des mentions et du centre de formation... qui conditionneront le parcours professionnel par la suite (1/2)

Dans tous les cas, avant de se tourner vers ce diplôme et de passer les tests d'exigences préalables (TEP) à l'inscription en formation, tous les diplômés ont recherché des informations sur les mentions C et D, les débouchés possibles ou encore les centres de formation. Si internet constitue une des principales sources de renseignements, certains diplômés ont pu se renseigner lors de salons de formation ou d'emploi ou auprès de conseillers de Pôle emploi ou des chambres de commerce et de l'industrie.

Echanger avec des proches qui enseignent ou avec des professionnels est également courant. En effet, comme évoqué précédemment, nombreux sont les diplômés qui pratiquent une activité sportive régulière, et nombreux sont adhérents dans une salle de remise en forme. Et qui mieux que des éducateurs sportifs déjà en activité peuvent leur parler du métier ?

Des diplômés qui se tournent davantage vers la double mention pour se donner les moyens de trouver un emploi

Dois-je disposer de la mention C ou de la mention D ? Dois-je me contenter de l'obtention d'une seule mention ou viser les deux ?

Voici les deux principales questions que peuvent se poser les personnes souhaitant s'inscrire au BPJEPS AGFF.

Pour y répondre, il semblerait que la prise en compte de ses aptitudes et de ses envies soient nécessaires. Il suffit alors de se projeter dans son métier tel qu'on l'envisage et de se poser les bonnes questions :

- Suis-je attiré par l'animation des cours collectifs ? Suis-je à l'aise avec la danse et avec le rythme ?
- Ai-je envie de faire du coaching personnel ?
- Est-ce que demain je souhaite travailler dans une association ? Dans une salle de fitness ? Auprès de particuliers ?

Certains font un choix par rapport à leurs envies et leurs capacités...

“ *On m'a souvent proposé la double mention, mais avec mon physique et mes antécédents, la danse c'était non ! Je n'ai pas le rythme, ça ne m'attire pas. Puis il y a un risque de blessure.* ”

Diplômé de la mention D uniquement

“ *Je ne souhaitais pas enseigner dans une salle mais plutôt dans une association pour encadrer des activités plus douces, correspondant davantage à mon âge et au public senior.* ”

Diplômée de la mention C uniquement

... quand d'autres pensent avant tout à la complémentarité des deux mentions et aux débouchés potentiels.

“ *En 2008, il était dit qu'il valait mieux préparer les deux mentions. Au début je m'orientais uniquement vers la mention plateau-musculation. Les cours de step, c'était un peu compliqué pour moi... mais c'était fortement conseillé, donc j'ai écouté et j'ai passé les deux mentions. Il s'est avéré qu'effectivement la mention C est importante pour trouver un emploi.* ”

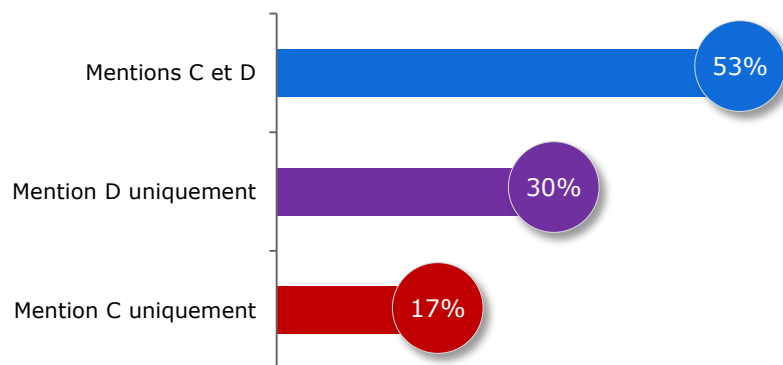
Diplômé des mentions C et D

“ *J'ai choisi les deux mentions pour avoir plus de débouchés. Une seule, ça ne suffit pas ! Et puis cela laisse le choix si vous voulez vous orienter vers une plus que vers l'autre. C'est bien d'être polyvalent, et puis j'aime les deux donc tant qu'à faire. L'employabilité a pesé dans mon choix. Quand vous regardez toutes les offres d'emploi, ce sont souvent des cours collectifs.* ”

Diplômée des mentions C et D

Des décisions essentielles à prendre quant au choix de la ou des mentions et du centre de formation... qui conditionneront le parcours professionnel par la suite (2/2)

Ainsi, aujourd'hui, la majorité des diplômés se tourne vers la double mention. Ils sont en effet plus de la moitié (53%) à disposer des deux mentions.



Certains diplômés avaient envisagé de s'inscrire aux deux mentions mais ont dû renoncer pour des raisons financières ou ont échoué aux tests d'entrée.

Parmi ceux qui ont délibérément choisi de ne passer qu'une seule mention, certains regrettent aujourd'hui car, d'après eux, la double mention leur aurait ouvert davantage de portes sur le marché du travail.

A noter également que pour la quasi-totalité des diplômés (98%), l'accès au diplôme se fait par la « voie traditionnelle » : la formation. Seuls quelques individus ont obtenu leur diplôme suite à une validation des acquis de l'expérience (VAE).

La notoriété et les formateurs, critères essentiels dans le choix du centre de formation... mais pas uniquement !

Les centres de formation sont nombreux à proposer le BPJEPS AGFF en Île-de-France, les futurs diplômés ont donc un large choix. Pour le faire, ils s'appuient généralement, et principalement, sur les retours positifs ou négatifs qu'ils ont pu avoir de proches, d'enseignants ou d'anciens diplômés ayant fréquenté le centre.

Mais d'autres paramètres rentrent également en jeu pour certains :

- le contenu de la formation, la qualité des enseignements et le ressenti du diplômé suite aux échanges avec le personnel et les formateurs de l'organisme,
- la proximité géographique avec le lieu d'habitation, le lieu de travail ou le lieu de stage,
- les dates de début et de fin de formation,
- les partenariats existants avec des salles privées pour trouver un stage ou un contrat de professionnalisation, et ainsi financer la formation ou maximiser ses chances d'emploi par la suite.

Pour certains diplômés, disposer d'un contrat de professionnalisation est incontournable pour s'inscrire au BPJEPS AGFF. Sans celui-ci, ils n'auraient pas pu faire face aux frais de formation et ne se seraient jamais inscrits.

“ Avec cet organisme, j'avais la possibilité de trouver facilement un contrat de professionnalisation. [...] J'avais également vu une autre école qui me plaisait beaucoup, que j'avais visité, mais qui était trop éloignée. Et puis il fallait que je démarche des salles pour trouver un contrat, mais je n'ai pas réussi et il était hors de question pour moi de payer moi-même la formation. Je ne voulais pas emprunter de l'argent pour faire cette formation. ”

Diplômée des mentions C et D

Des profils finalement différents en fonction des mentions (1/2)

18

Parcours de formation

Les femmes se tournent davantage vers la mention C... et les hommes vers la mention D

Parmi les 272 répondants disposant de la mention C, 57% sont des femmes. A l'inverse, parmi les 308 répondants disposant de la mention D, 63% sont des hommes.

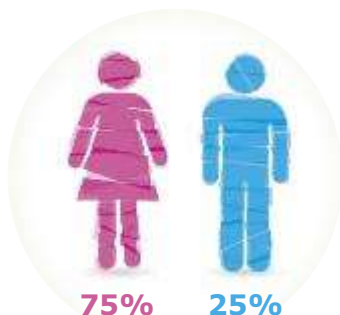
Les diplômés apparaissent ainsi très « sexués » : 75% des effectifs ne disposant que de la mention C sont des femmes, alors que 89% des effectifs ne disposant que de la mention D sont des hommes. Il est observé un certain équilibre parmi les diplômés des deux mentions.

La double mention davantage recherchée par les femmes

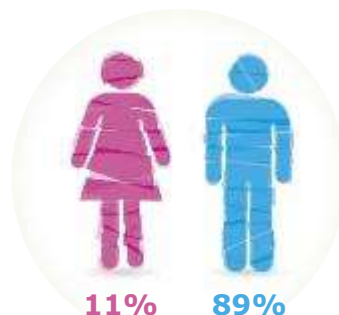
Trois femmes sur dix disposent de la mention C uniquement, et six femmes sur dix (63%) disposent de la double mention.

Quatre hommes sur dix disposent de la mention D uniquement, et cinq hommes sur dix (48%) disposent de la double mention.

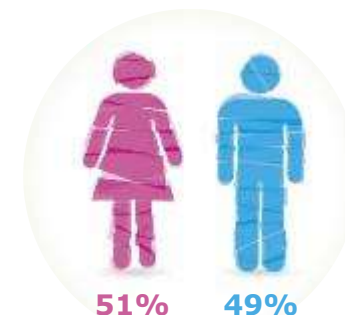
Mention C uniquement



Mention D uniquement



Mentions C et D



Des profils finalement différents en fonction des mentions (2/2)

19

Parcours de formation

Davantage de jeunes parmi les titulaires de la double mention

Parmi les diplômés disposant de la double mention, 66% ont moins de 35 ans. Leur moyenne d'âge est de 33 ans et 6 mois.

Ils sont moins nombreux parmi les titulaires de la mention C uniquement.

Mention C uniquement

54%

ont moins de 35 ans

Moyennes d'âge :

- Femmes : 35 ans et 8 mois
- Hommes : 34 ans et 8 mois

Mention D uniquement

62%

ont moins de 35 ans

Moyennes d'âge :

- Femmes : 39 ans et 6 mois
- Hommes : 33 ans et 11 mois

Mentions C et D

66%

ont moins de 35 ans

Moyennes d'âge :

- Femmes : 33 ans et 11 mois
- Hommes : 33 ans et 1 mois

Une année de formation riche, partagée entre théorie et pratique, mais relativement intense et fatigante

Une année de formation intense et loin d'être reposante pour une majorité des diplômés

Lorsqu'il est demandé aux diplômés comment s'est passée l'année de formation, si cette dernière a été difficile, ils sont nombreux à répondre qu'il s'agit d'une année relativement compliquée avec un rythme intense entre la théorie et la pratique, nécessitant un investissement personnel important. Cet investissement est à la fois intellectuel et physique pour pouvoir enchaîner les heures de cours, les heures en salle, les révisions et les préparations de séance.

Ce constat est d'autant plus vrai pour les diplômés ayant fait le choix de passer les deux mentions en parallèle.

Il semblerait toutefois que disposer d'un socle de connaissances en anatomie, en physiologie et/ou en biomécanique soit un véritable atout pour aborder le contenu de la formation, au même titre que les personnes disposant d'une bonne condition physique et ayant déjà encadré ou pratiqué des activités de musculation ou de fitness.

“ Sortant d'études STAPS et pratiquant déjà pas mal de fitness, cela n'a pas été trop compliqué pour moi. J'avais les capacités physiques pour suivre, il faut seulement faire attention à son hygiène de vie à côté et bien travailler. Maintenant si j'avais fait les deux mentions, je tiendrais peut-être un autre discours. ”

Diplômée de la mention D uniquement

“ Pour mon niveau sportif, le rythme a été dur. J'ai eu l'impression de faire du sport 24 heures sur 24. Je n'ai plus eu de vie personnelle pendant un an. ”

Diplômée de la mention C uniquement

“ Une année très difficile, très fatigante. Pas difficile scolairement pour moi car j'étais au-dessus du niveau demandé, mais fatigant au niveau de l'alternance, le fait d'avoir des cours, de la théorie, de devoir travailler et de faire un stage dans un club assez dynamique, avec des adhérents exigeants et des horaires un peu particuliers. Tout cela étalé sur 6 jours voire 7 parfois, et avec un salaire pas très élevé. ”

Diplômé des mentions C et D

“ Une année intense, assez lourde, durant laquelle il faut vraiment être disponible. Puis quand on travaille en même temps, il y a des préparations à faire, des cours à construire, des recherches musicales. Quand on rentre le soir, on est bien lessivé en général. ”

Diplômée des mentions C et D

“ C'est une année qui est difficile parce qu'il faut s'acclimater au rythme entre la formation et l'alternance. Mais pour moi, le plus difficile a été d'assumer le prix de la formation et le fait de me retrouver face à des publics qui ne sont pas forcément des sportifs. En effet, je m'engageais dans une formation d'un an de niveau Bac alors que j'avais déjà une licence STAPS. ”

Diplômé des mentions C et D

PARCOURS PROFESSIONNEL



Une insertion rapide dans le monde du travail une fois le diplôme en poche, notamment pour les titulaires de la mention C ou de la double mention (1/2)

Base : ensemble des répondants : 376 diplômés

22

Parcours professionnel

Une majorité de diplômés a travaillé dans les 6 mois qui ont suivi l'obtention de leur diplôme

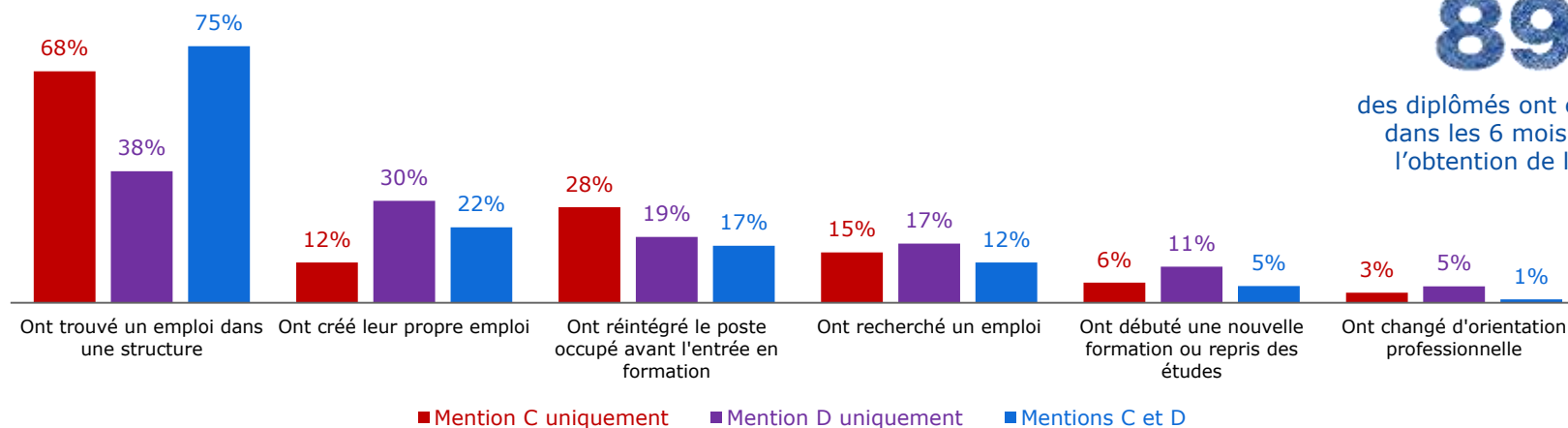
Six mois après l'obtention de leur diplôme, une très grande part des diplômés se trouvait en activité, soit en ayant intégré une structure, soit en ayant créé leur propre emploi.

Près d'un diplômé sur cinq a également réintégré le poste qu'il occupait avec son entrée en formation.

93% des titulaires de la double mention étaient en activité (trouvent ou créent un emploi) six mois après l'obtention de leur diplôme, contre respectivement 91% et 79% pour les titulaires de la mention C uniquement et les titulaires de la mention D uniquement.

Etant moins nombreux en situation d'activité, les titulaires de la mention D uniquement se sont davantage tournés vers une nouvelle formation (11%) ou changé d'orientation professionnelle (5%), probablement dans le but de compléter leur parcours et se donner plus de chances de s'insérer.

Situation des diplômés dans les six mois qui ont suivi l'obtention de leur diplôme



89 %

des diplômés ont été **en activité** dans les 6 mois qui ont suivi l'obtention de leur diplôme

Lecture : 68% des titulaires de la mention C uniquement ont trouvé un emploi dans une structure dans les six mois qui ont suivi l'obtention du diplôme.

Remarque : la somme des pourcentages n'est pas égale à 100% car plusieurs réponses étaient possibles.

Une insertion rapide dans le monde du travail une fois le diplôme en poche, notamment pour les titulaires de la mention C ou de la double mention (2/2)

Base : ensemble des répondants : 376 diplômés

23

Parcours professionnel

La mention C et la double mention permettraient de s'insérer plus rapidement dans le monde du travail

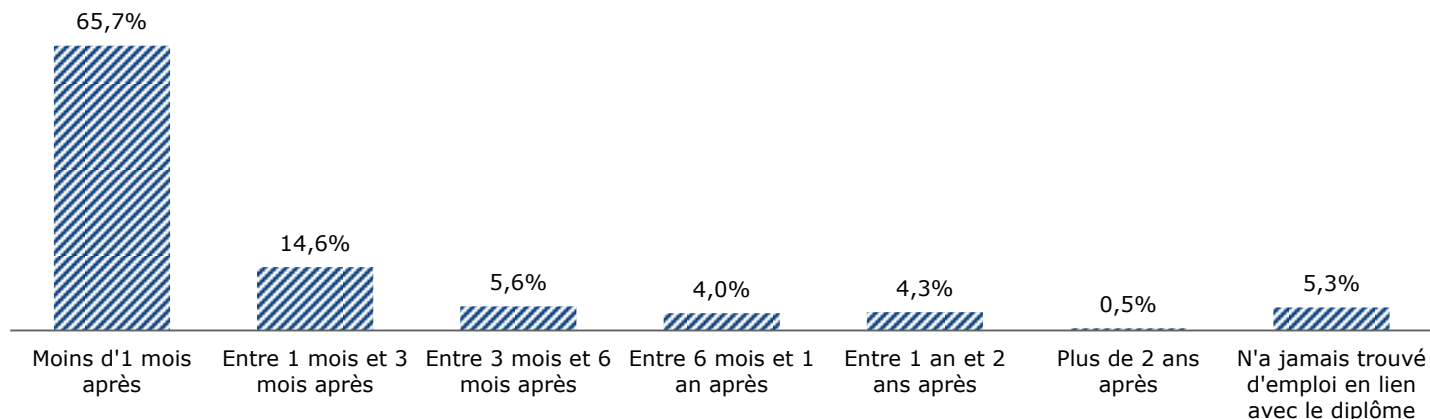
Les titulaires de la mention C et les titulaires de la double mention rencontrent moins de difficultés pour trouver rapidement un emploi en lien avec leur diplôme une fois la formation terminée. Ils sont près de 73% à exercer une activité moins d'un mois après, contre seulement 48% pour les titulaires de la mention D.

Ces derniers sont également plus nombreux à ne jamais avoir trouvé d'emploi en lien avec leur diplôme : 12,5% contre moins de 3% pour les autres.

Pourcentage de diplômés ayant exercé une activité moins d'un an après l'obtention du diplôme

Mention C uniquement	95,6%
Mention D uniquement	73,1%
Mentions C et D	96,6%

Au bout de combien de temps après l'obtention de leur diplôme, les diplômés ont exercé une activité (principale ou secondaire) en lien avec leur diplôme ?



Lecture : 65,7% des diplômés ont mis moins d'un mois après la fin de leur formation pour exercer une activité en lien avec leur diplôme.

Quelques diplômés qui, bien que disposant d'une formation qualifiante et certifiante, ne sont pas parvenus à trouver un emploi en lien avec leurs nouvelles compétences (1/2)

Base : ensemble des répondants : 376 diplômés

24

Parcours professionnel

La concurrence, les conditions de travail, les priorités des employeurs... principaux freins à l'insertion des diplômés

Parmi les diplômés n'ayant jamais exercé une activité en lien avec leur diplôme, les principales raisons évoquées sont :

- une concurrence forte entre les diplômés pour décrocher certains postes,
- des structures employeuses qui recherchent en priorité des titulaires de la mention C, ou qui n'embauchent plus de salariés en CDI mais qui préfèrent passer par des auto-entrepreneurs,
- des structures sportives qui ne souhaitent pas recruter un éducateur titulaire de la mention D car ils estiment que leurs clients peuvent utiliser en autonomie les machines mises à leur disposition,
- des diplômés qui ont connu des blessures ou des maladies et qui n'ont pas encore l'opportunité d'exercer,
- des diplômés qui n'ont pas encore trouvé d'emploi car les conditions de travail proposées (type de contrat, temps de travail ou rémunération) ne correspondent pas à leurs attentes,
- une diplômée ayant connu une très mauvaise expérience lors de son stage dans une salle (« traumatisée... exploitée... blessée ») et qui ne souhaite plus exercer ce métier,
- des diplômés qui ont simplement repris leurs études à l'issue de leur formation.

Un diplômé qui s'est orienté vers une autre formation et une autre profession à présent, témoigne de ses difficultés à trouver et à conserver un emploi « viable » dans ce secteur d'activité.

“ J’ai choisi le BPJEPS AGFF plutôt qu’un autre diplôme car il était facilement accessible, plus qu’une licence STAPS du moins. Je pensais que le BPJEPS me permettrait une meilleure employabilité qu’une licence STAPS. [...] Donc j’obtiens le BPJEPS en 2011 et relance la salle dans laquelle j’avais fait mon stage, mais celle-ci refuse de m’embaucher. C’est ce qu’ils faisaient à chaque fois, mais je ne l’ai compris qu’après : ils ne recrutaient que des stagiaires en cours de formation en fait. J’ai cherché du travail pendant pas mal de temps. Et n’en trouvant pas, j’ai fait de la manutention pendant trois mois. A cette époque-là, je me suis rendu compte que c’était difficile de trouver un emploi avec uniquement la mention D, et que pas mal de salles ne recrutaient que des profils avec la double mention. J’ai finalement trouvé un emploi dans une salle, l’année d’après, qui recherchait uniquement la mention D. J’étais en CDI de 20 heures par semaine ; j’avais des rendez-vous, je surveillais le plateau et je donnais des renseignements. En parallèle, comme j’avais du temps libre, je voulais lancer une activité en auto-entrepreneur pour faire quelques coachings pour particuliers à domicile. Au début, j’avais un à deux clients mais j’ai vu que ce n’était pas forcément régulier et les personnes pouvaient annuler facilement... j’ai laissé tomber un peu ce côté-là. Du coup, j’ai essayé de faire un peu plus d’heures dans la salle, sauf que cela variait tous les mois : un mois je pouvais être à 20 heures par semaine, après j’étais à 27 heures, puis 35 heures et du jour au lendemain on m’appelle pour me dire que je repassais à 20 heures. Je n’avais aucune heure supplémentaire payée et on m’a fait comprendre que je ne signerai jamais un contrat à temps plein. Pour moi, il n’y avait pas de stabilité : gagner 1 000 euros un mois, 1 500 le suivant puis que 800... cela m’a un peu dégouté. J’ai compris qu’il fallait les deux mentions. A partir de là, j’ai commencé à décrocher, je n’ai plus aimé. J’ai tenu un an puis j’ai essayé de trouver une autre formation. J’ai eu mon diplôme en 2011, en 2014 j’arrêtais.

”

Diplômé de la mention D uniquement

Quelques diplômés qui, bien que disposant d'une formation qualifiante et certifiante, ne sont pas parvenus à trouver un emploi en lien avec leurs nouvelles compétences (2/2)

Base : ensemble des répondants : 376 diplômés

25

Parcours professionnel

Près d'1 diplômé sur 4 n'est jamais parvenu à exercer une activité principale en lien avec son diplôme

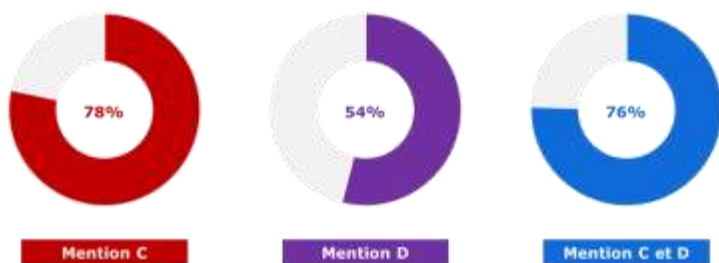
Parmi les diplômés ayant exercé au moins une activité en lien direct avec leur diplôme au cours de leur parcours professionnel, 83% l'ont déjà fait en activité principale et 71% en activité secondaire.

Une approche par mention révèle une insertion plus faible chez les titulaires de la mention D. Seulement 75% d'entre eux ont déjà exercé une activité principale en lien direct avec leur diplôme contre 83% pour les titulaires de la mention C.

Emploi principal en lien direct avec le diplôme



Emploi secondaire en lien direct avec le diplôme



Si l'on compare ces éléments à la totalité des diplômés ayant répondu à l'enquête, on s'aperçoit que :

- 5,3% des diplômés n'ont jamais exercé une activité en lien avec leur diplôme
- 23% des diplômés n'ont jamais exercé une activité principale en lien avec leur diplôme
- 36% des diplômés n'ont jamais exercé une activité secondaire en lien avec leur diplôme

Certains diplômés ont donc financé, étudié et obtenu un diplôme qui ne leur a jamais directement servi jusqu'à présent.

“ Plus de la moitié de ma promotion a galéré pour trouver un poste après le diplôme. Aujourd'hui, ils sont nombreux à travailler en dehors de ce secteur d'activité. ”

Diplômé de la mention D uniquement

23%

des diplômés n'ont jamais exercé une activité principale en lien avec leur diplôme

La structure d'alternance : une réelle opportunité d'emploi pour les diplômés et d'immersion dans leur futur métier et environnement professionnel (1/3)

Base : diplômés ayant été en formation et ayant exercé au moins une activité en lien direct avec leur diplôme : 341 diplômés

26

Parcours professionnel

De nombreux diplômés s'insèrent dans le monde du travail par l'intermédiaire de leur structure de stage ou d'alternance

Parmi les personnes ayant obtenu leur diplôme par la voie de la formation, la moitié a été embauchée dans leur structure d'alternance à l'issue de leur formation.

Ces structures représentent donc une réelle opportunité d'insertion pour les diplômés. Leur choix doit donc être mûrement réfléchi en amont.

Là-encore, il apparaît des différences entre les mentions qui confirment les difficultés rencontrées par les titulaires uniquement de la mention D pour trouver un emploi en lien avec leur diplôme, et ce rapidement.

Seuls 39% des titulaires de la mention D sont embauchés dans leur structure d'alternance à l'issue de leur formation, contre respectivement 53% et 54% pour les titulaires de la mention C et les titulaires de la double mention.

50%

des diplômés sont embauchés dans leur structure d'alternance à l'issue de l'obtention de leur diplôme

La période de stage est très appréciée par les diplômés et par les structures employeuses. Elle permet en effet aux uns de se confronter à la réalité du métier et à se projeter dans leur vie professionnelle...

“ Le fait d'être confrontée tous les jours à la clientèle, nous met en situation et nous apprend ce qu'est le métier de coach en salle de fitness. C'est évident. [...] Suite à ce stage, j'ai compris que je n'avais pas envie de travailler dans ce type de salle. Le stage m'a montré la réalité du terrain. Après mon stage, je me suis débrouillée pour ne plus travailler en salle de fitness. D'une part, c'est par rapport à mon tempérament, je préfère travailler de manière autonome, et d'autre part, en tant que femme dans une salle de fitness, ce n'est pas la meilleure des postures, surtout sur le plateau de musculation. Et puis on passe son temps à ramasser les affaires, c'est un travail de rangement et de nettoyage plus que de conseils sportifs. Ce n'est pas la vision que j'ai du travail du coach sportif.

Diplômée de la mention C uniquement

... et aux autres d'observer leurs potentiels futurs salariés, de leur inculquer les valeurs de la structure et de les former au métier selon leurs pratiques et procédures.

“ J'accueille des stagiaires du BPJEPS quasiment tous les ans dans ma structure. Je trouve le principe de l'alternance très intéressant : pour eux, cela leur permet de voir la réalité du terrain, et pour moi cela peut déboucher sur des propositions d'emploi si je constate que la personne est motivée, ponctuelle, professionnelle et qu'elle s'inscrit bien dans le fonctionnement et l'esprit de la salle.

Propriétaire et gestionnaire d'une salle de remise en forme

La structure d'alternance : une réelle opportunité d'emploi pour les diplômés et d'immersion dans leur futur métier et environnement professionnel (2/3)

Base : structures ayant répondu au questionnaire : 124 structures

27

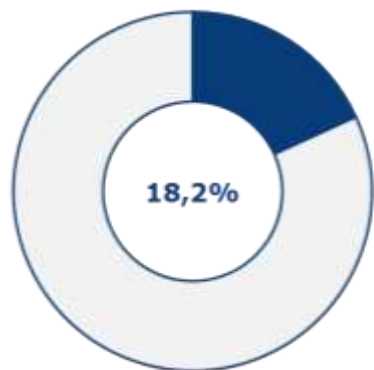
Parcours professionnel

3 structures sur 10 ont déjà accueilli des stagiaires du BPJEPS AGFF

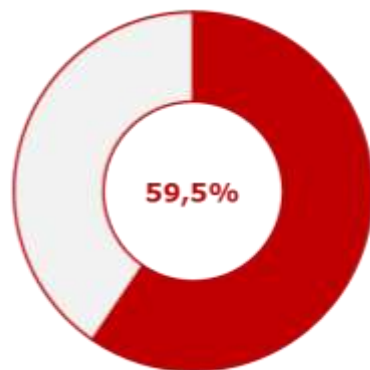
Si près de 27% des structures ont déjà accueilli des stagiaires du BPJEPS AGFF (mentions C ou D) en alternance, cela est d'autant plus vrai pour les entreprises commerciales. En effet, elles sont près de 60% à en avoir déjà accueilli contre seulement 18% des associations.

Les entreprises y voient probablement là un moyen d'augmenter leur effectif d'animateurs et de pouvoir les former en fonction de leurs besoins et de leurs pratiques professionnelles.

Pourcentage de structures ayant déjà accueilli des stagiaires du BPJEPS AGFF (mentions C ou D) en alternance



Association



Entreprise commerciale

Pour les structures n'ayant jamais accueilli de stagiaires, les principales raisons évoquées sont :

- l'absence de sollicitations de la part des stagiaires pour 44% des structures,
- l'absence de tuteurs en interne pour assurer l'encadrement pour 31% des structures (notamment pour les associations),
- le manque de moyens financiers pour 30% des structures,
- le manque de temps pour encadrer les stagiaires pour 13% des structures,
- la volonté et le choix de ne pas accueillir de stagiaires pour 11% des structures.

Pour les associations, au-delà de la non-sollicitation de la part des stagiaires, la principale raison évoquée est le manque de tuteurs pour encadrer les stagiaires.

Pour une structure ayant évoqué cette raison, la possibilité de répartir la fonction de tuteurs sur plusieurs personnes apporterait une solution et permettrait à la structure d'accueillir des stagiaires.

La structure d'alternance : une réelle opportunité d'emploi pour les diplômés et d'immersion dans leur futur métier et environnement professionnel (3/3)

Base : structures ayant répondu au questionnaire : 124 structures

1 structure sur 3 a déjà recruté des diplômés suite à leur stage

Parmi les 34 structures ayant déjà accueilli des stagiaires du BPJEPS AGFF, 32% en ont déjà recruté à l'issue de la formation.

Cette répartition est sensiblement la même entre les associations (33%) et les entreprises commerciales (32%).

Le choix de la structure d'alternance représente un véritable enjeu d'insertion pour les diplômés.

A titre indicatif (*car faible nombre de répondants*), sur les sept entreprises commerciales ayant déjà recruté des stagiaires, quinze diplômés ont été embauchés au total.

Pour les structures ayant accueilli des stagiaires sans jamais en recruter, deux raisons ressortent :

- des moyens financiers au niveau de la structure qui ne permettent pas l'embauche d'un salarié (44% des structures),
- l'absence de besoins et donc la non-proposition d'une offre d'emploi (39% des structures).

Il s'agit dans ces cas de structures qui s'appuient sur les diplômés pour assurer l'encadrement d'activités, en remplacement et/ou en complément d'un animateur rémunéré. Ces structures doivent probablement savoir, en amont du stage, qu'elles ne recruteront pas le stagiaire à l'issue de sa formation, faute de moyens financiers ou en l'absence de besoins.

Des diplômés qui ne font pas tous carrière dans leur premier emploi et qui sont amenés à changer pour différentes raisons

Base : diplômés ayant exercé au moins une activité en lien direct avec leur diplôme : 356 diplômés

29

Parcours professionnel

Des conditions de travail, temps de travail et rémunération, qui ont tendance à augmenter pour ceux qui sont toujours en poste

Près de 42% des diplômés ne travaillent plus dans la première structure qui les a embauchés.

Ce sont les titulaires de la mention C qui restent les plus fidèles à leur premier employeur : la moitié d'entre eux y travaille encore. A l'inverse, les titulaires de la double mention sont les plus nombreux à ne pas être restés dans leur premier emploi (40%).

Parmi ceux étant toujours en emploi dans la première structure les ayant embauchés, la majorité a vu s'améliorer les conditions d'emploi :

- en matière de temps de travail :
 - 49% l'ont vu augmenté
 - 35% l'ont vu stagné
 - 16% l'ont vu diminué
- en matière de taux horaire :
 - 47% l'ont vu augmenté
 - 49% l'ont vu stagné
 - 4% l'ont vu diminué

Raisons personnelles, opportunités professionnelles ou volonté de la structure : des situations différentes entre les diplômés

Parmi les diplômés ne travaillant plus aujourd'hui dans leur première structure, cette première expérience a été relativement courte (moins de six mois) pour 19% d'entre eux.

Il semblerait que les raisons ayant poussé ces personnes à quitter leur premier emploi soient très différentes :

- un déménagement dans un autre département ou dans une autre région pour suivre son conjoint ou se rapprocher de sa famille,
- une volonté de découvrir autre chose, de se diversifier, de connaître une nouvelle expérience,
- des opportunités de travail plus intéressantes en termes de temps de travail, de rémunération ou de responsabilité,
- une réalité du terrain qui n'est pas en adéquation avec les ambitions et les attentes du diplômé par rapport à ce métier (« *se retrouver à être multitâche et à faire du ménage, de la surveillance, de la prospection* »),
- un employeur qui connaît une situation économique difficile et qui doit se séparer d'une partie de son effectif salarié voire cesser toute activité,
- une blessure qui aboutit à un arrêt prolongé et à des tensions avec la structure employeuse,
- des divergences avec l'employeur qui promettait au moment de l'embauche des évolutions de carrière qui ne sont jamais arrivées.

Une première expérience qui offre une rémunération souvent basse... (1/2)

Base : diplômés ayant exercé au moins une activité en lien direct avec leur diplôme : 356 diplômés

30

Parcours professionnel

Une rémunération bien souvent en dessous des attentes des diplômés mais qui a tendance à augmenter avec l'expérience

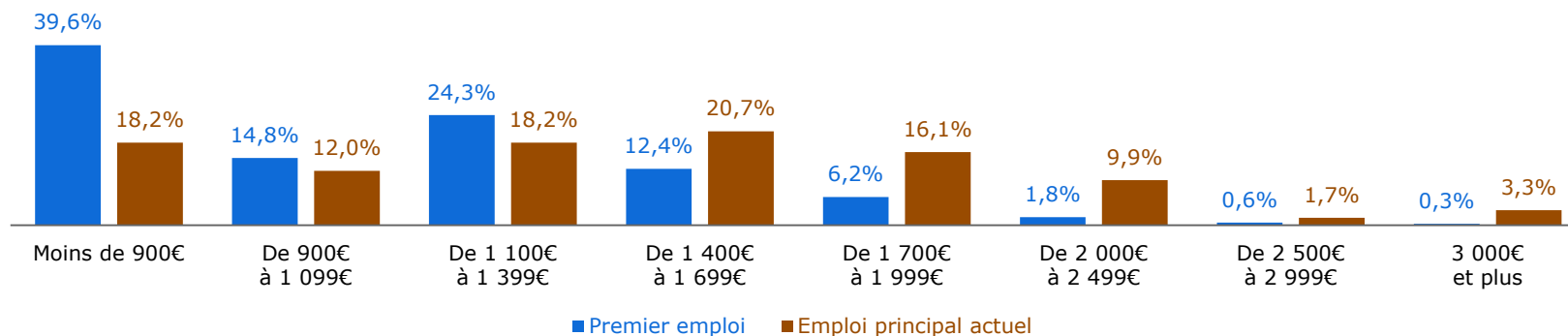
Lors de leur première activité en lien avec leur diplôme, près de 40% des diplômés gagnaient moins de 900 euros par mois. Parmi ces diplômés, 77% travaillaient moins d'un mi-temps.

Toutefois, les diplômés voient leur rémunération évoluer au fil des ans et des expériences. En effet, ils sont aujourd'hui moins nombreux à gagner moins de 900 euros par mois (18%) et plus nombreux à gagner plus de 1 700 euros par mois (31%).

Note : dans cette étude, il s'agit de rémunération nette mensuelle.

% de diplômés gagnant...	... moins de 1 100 €/mois	... plus de 1 700 €/mois
1 ^{ère} activité en lien avec le diplôme	54,4%	8,9%
Activité principale actuelle en lien avec le diplôme	30,2%	31,0%

Comparaison des rémunérations perçues par les diplômés lors de leur première activité et actuellement avec leur activité principale



Lecture : 14,8% des diplômés gagnaient entre 900 euros et 1 099 euros par mois lors de leur première activité en lien direct avec leur diplôme. Aujourd'hui, 12% des diplômés exerçant une activité principale en lien direct avec leur diplôme gagnent entre 900 euros et 1 099 euros par mois.

Une première expérience qui offre une rémunération souvent basse... (2/2)

Base : diplômés ayant exercé au moins une activité en lien direct avec leur diplôme : 356 diplômés

31

Parcours professionnel

Des rémunérations « inacceptables » pour certains... « inévitables » pour d'autres

Ces rémunérations peuvent paraître relativement faibles, notamment au regard du coût de la formation pour certains diplômés, formation qu'il faut « rentabiliser ».

Si certains diplômés estiment que ces rémunérations sont trop basses, en dessous de leurs attentes initiales, et qu'elles n'évoluent pas assez rapidement, d'autres reconnaissent également ne pas faire ce métier pour gagner beaucoup d'argent.

Remarque : le niveau de rémunération est à corréliser avec le temps de travail; le temps partiel étant fréquent dans ce métier.

« Dans la salle où j'étais employé, ça tournait bien : il y avait du monde, on bossait six jours sur sept. [...] Mais en deux ans, je n'ai jamais été augmenté. Malheureusement, j'en étais arrivé à dissuader les jeunes de se lancer dans ce métier. C'est un milieu où il y a très peu de contrôle, donc au final si nous on n'accepte pas de travailler pour ce salaire là, il y a quelqu'un qui le fera à notre place. Il y a de plus en plus de coachs qui affluent. En plus les écoles ont toutes la même phrase : « un milieu avec une forte employabilité et des salaires très attractifs ». C'était vrai à une période mais maintenant, cela ne l'est plus. Les salaires ne sont plus attractifs, il n'y a plus du tout d'employabilité. [...] Moi j'ai changé de boulot parce que j'ai compris que j'allais être payé 1 500 euros toute ma vie, même après quinze ans d'expérience, et ça ce n'est pas possible. »

Diplômé de la mention D uniquement

« En début de carrière, les salaires proposés sont très bas. En plus on est souvent sur du temps partiel donc difficile de vivre en région parisienne avec cela. Soit on a des proches sur qui on peut compter, soit il faut cumuler les jobs. [...] Et ce n'est pas prêt d'évoluer. Il y a de plus en plus de diplômés, donc les employeurs peuvent proposer le salaire qu'ils veulent. Je me force à ne pas accepter ces salaires, mais si je le prends pas moi, c'est une autre personne qui va accepter ! »

Diplômé des mentions C et D

« Les jeunes idéalisent beaucoup ce métier. Ils pensent qu'ils vont être coach de célébrité, qu'ils vont gagner de l'argent. Mais ce n'est pas ça la réalité ! C'est un diplôme de niveau Bac. J'en étais consciente. Il y a des concessions à faire, le salaire n'est pas mirobolant. On commence au Smic et il y a peu d'évolution permise, il n'y a pas d'échelon à gravir. On reste coach ou on arrive à passer responsable. Après il faut voir ce que l'on veut comme qualité de vie. On ne fait pas ce métier pour l'argent mais par passion. »

Diplômée de la mention C

De plus, avec une concurrence de plus en plus forte et l'apparition de salles commerciales low-cost, certains employeurs sont dans une période de réduction des charges et ne peuvent plus augmenter leurs salariés.

« Bien sûr que j'aimerais augmenter mes salariés, mais aujourd'hui je n'en ai pas les capacités. Avec l'arrivée du low-cost sur le marché, la concurrence est de plus en plus forte. On est obligé de s'aligner nous aussi. Avant j'employais neuf personnes à temps plein, maintenant je n'en ai plus que trois. J'ai dû diminuer mes charges ! »

Propriétaire et gestionnaire d'une salle de remise en forme

... ainsi qu'un temps de travail à temps partiel mais souvent recherché par les diplômés (1/3)

Base : diplômés ayant exercé au moins une activité en lien direct avec leur diplôme : 356 diplômés

32

Parcours professionnel

Une insertion sur le marché du travail qui se fait majoritairement par des temps partiels

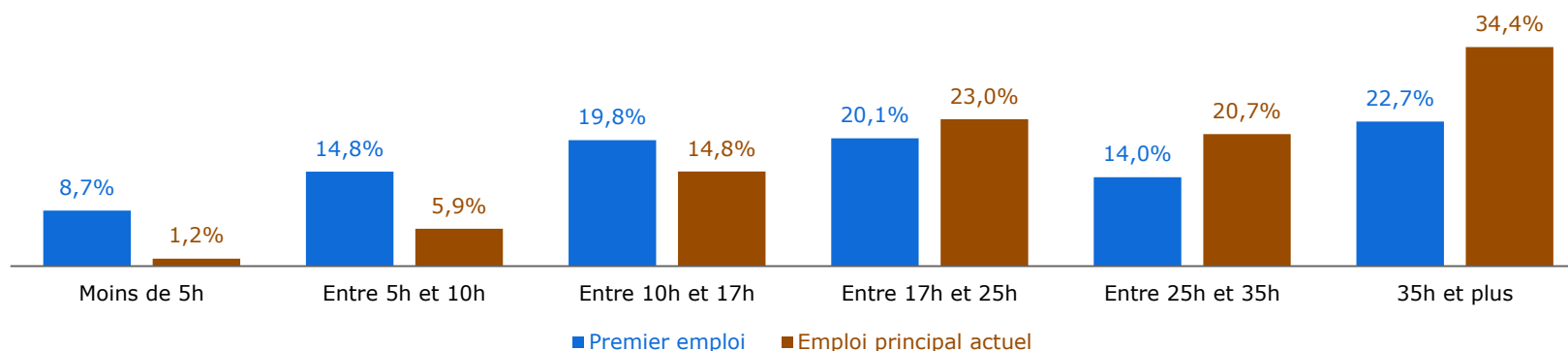
78% des diplômés ont débuté leur activité professionnelle à temps partiel. Pour 45% des diplômés, la durée de travail était même inférieure à un mi-temps. Ils sont dorénavant moins nombreux à travailler moins d'un mi-temps (22%) et plus nombreux à être à temps plein (34%).

Ce sont les titulaires de la mention D qui étaient le plus à temps plein (31% contre respectivement 26% et 18% pour les titulaires de la mention C et de la double mention).

Les temps de travail et les rémunérations proposés sur la première activité peuvent engendrer de la frustration et de la démotivation chez des diplômés souhaitant s'insérer rapidement sur le marché à l'issue de leur formation.

Ces éléments peuvent expliquer en partie le changement d'orientation professionnelle d'une partie des diplômés, voire l'obligation pour certains de trouver une activité principale ou secondaire en parallèle.

Comparaison des temps de travail des diplômés lors de leur première activité et actuellement avec leur activité principale



Lecture : 14,8% des diplômés travaillaient entre 5 et 10 heures par semaine lors de leur première activité en lien direct avec leur diplôme. Aujourd'hui, 5,9% des diplômés exerçant une activité principale en lien direct avec leur diplôme travaillent entre 5 et 10 heures par semaine.

... ainsi qu'un temps de travail à temps partiel mais souvent recherché par les diplômés (2/3)

Base : diplômés ayant exercé au moins une activité en lien direct avec leur diplôme : 356 diplômés

33

Parcours professionnel

Un temps partiel pas toujours subi, voire même souhaité par certains diplômés

Si certains diplômés souhaitent trouver un contrat à temps plein dans une salle dès l'obtention de leur diplôme, d'autres préfèrent signer un contrat à temps partiel afin de pouvoir multiplier les expériences.

“ Je suis parti du principe qu'en sortant du diplôme, nous ne sommes pas assez formés et qu'il nous manque beaucoup de choses car nous avons connu qu'une seule expérience en fait. Du coup, en parallèle de ma structure de stage, je travaillais également dans une autre salle.

A la sortie du diplôme, ma structure de stage m'a proposé un CDI mais le projet ne m'intéressait pas. J'avais l'impression que je n'allais pas évoluer. J'ai donc refusé la proposition, car dans le même temps, l'autre salle me proposait également un contrat, plus intéressant financièrement. Ils me proposaient également un CDI à 35 heures. Mais j'ai refusé et j'ai négocié avec eux car je ne voulais pas faire plus de 20 heures dans une salle. Me dévouer à temps plein dans une salle n'était pas du tout mon intérêt. Je voulais absolument prendre grand maximum 20 heures par semaine pour pouvoir faire autre chose à côté : m'entraîner, faire des remplacements qui sont généralement mieux payés, et travailler dans des associations avec un statut d'auto entrepreneur.

”

Diplômé des mentions C et D

“ J'obtiens mon diplôme et la structure dans laquelle j'étais en stage me propose un CDI à temps partiel. C'était mon choix le temps partiel parce que je voulais travailler avec d'autres structures, ne pas rester au même endroit ; pour des raisons financières aussi. Je savais qu'en restant à 35 heures chez eux, je n'aurais pas un salaire très intéressant. Je voulais garder du temps pour trouver autre chose, connaître d'autres expériences, ce que j'ai réussi à faire. Il fallait libérer un peu de temps pour pouvoir prospecter et tout mettre en place.

”

Diplômée des mentions C et D

... ainsi qu'un temps de travail à temps partiel mais souvent recherché par les diplômés (3/3)

Base : diplômés ayant exercé au moins une activité en lien direct avec leur diplôme : 356 diplômés

34

Parcours professionnel

Des structures employeuses qui offrent en majorité des emplois à temps partiel

S'il n'est pas rare de voir des offres d'emploi de commerciaux ou de chargés d'accueil à temps plein dans des salles de remise en forme, lorsqu'il s'agit des éducateurs sportifs, la majorité des offres sont des contrats à temps partiel. Les principales raisons avancées par les employeurs sont :

- des besoins en coaching qui portent uniquement sur des temps partiels, sur quelques heures, notamment dans les associations,
- des contraintes physiques importantes dans ce métier pouvant aboutir à des blessures en cas de pratique intensive, d'où la nécessité d'être vigilant au temps d'encadrement des salariés,
- la volonté de diversifier son offre d'activités par rapport aux attentes des adhérents, d'où la nécessité de multiplier les profils des éducateurs,
- la réponse aux attentes des diplômés qui sont nombreux à rechercher uniquement des temps partiels afin de jouer la carte de la multi-activité ou du multi-employeurs.

“ Les salariés de ma structure sont tous à temps partiel. S'ils ne sont que sur de l'animation, de l'encadrement, je ne leur proposerai jamais plus de 25 heures par semaine. S'ils souhaitent disposer d'un temps plein, il faut que cela soit sur d'autres types de mission : administratif, communication, gestion. Mais aujourd'hui, aucun n'en a réellement les compétences. Puis ils ont tous un autre travail en parallèle, que ce soit en tant que salarié ou en tant qu'auto-entrepreneur. ”

Propriétaire et gestionnaire d'une salle de remise en forme

“ 35 heures pour un coach, c'est fatigant, c'est physique comme métier ! Si vous avez deux coachs à temps plein, vous les sollicitez énormément. Pour eux c'est difficile de pouvoir tout assumer physiquement : les cours, la surveillance, les renseignements. Il vaut mieux avoir trois coachs à temps partiel que deux à temps complet pour pouvoir les faire davantage tourner. [...] Et puis 35 heures de cours collectifs, c'est impossible, et 35 heures de surveillance de plateau, ennuyeux et peu motivant. ”

Propriétaire et gestionnaire d'une salle de remise en forme

“ On a des besoins existants à pourvoir en CDI. On propose majoritairement des temps partiels car cela répond à nos besoins, mais cela répond également à la demande des candidats. Ils recherchent pas mal de temps partiels pour pouvoir diversifier leurs activités. Ils recherchent un 15-20 heures en CDI pour avoir une certaine stabilité et après ils cherchent à côté, dans des associations ou auprès de particuliers, pour compléter leur rémunération. ”

Responsable recrutement pour des salles de remise en forme

“ Nous n'avons aucun éducateur salarié à temps complet. Nos besoins portent uniquement sur quelques heures d'encadrement par semaine. Toutes les tâches administratives, les missions de gestion ou de communication sont assurées par les bénévoles de l'association. ”

Dirigeants bénévoles d'une association sportive

Des diplômés qui ont connu plusieurs employeurs...

Base : diplômés ayant exercé au moins une activité en lien direct avec leur diplôme : 356 diplômés

35

Parcours professionnel

Une multiplication des expériences, et donc des contrats et des employeurs

Au cours de leur parcours professionnel, 16% des diplômés n'ont connu qu'un seul employeur alors que 69% en ont connu au moins trois.

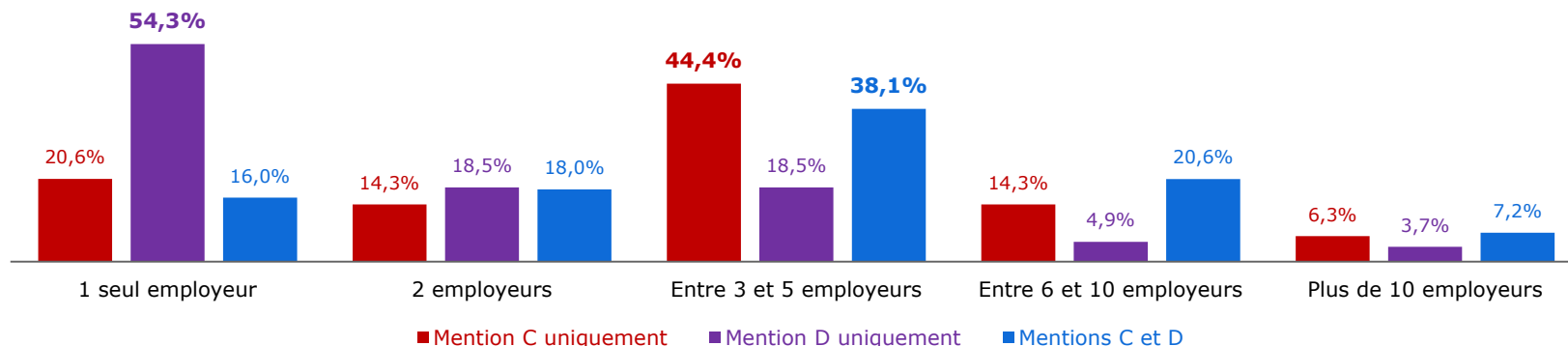
Si l'on ne prend en compte que les employeurs en relation directe avec leur diplôme, ils sont 26% à n'en avoir connu qu'un et 57% à en avoir connu au moins trois.

Les titulaires de la mention D sont plus nombreux à n'avoir connu qu'un seul employeur. Leur plus faible employabilité et leur temps de travail plus élevé (moins besoin de recourir à un autre emploi) peuvent expliquer en partie ce constat.

Comment expliquer que certains diplômés connaissent autant d'employeurs différents ?

- Des diplômés âgés qui sont sur le marché du travail depuis plusieurs années maintenant.
- Une volonté de découvrir autre chose et de multiplier les expériences (clients, activités, type d'employeurs...).
- La nécessité de multiplier le nombre de contrats pour compléter un temps partiel.
- Des employeurs qui proposent des contrats à durée déterminée.

Nombre d'employeurs différents au cours de leur parcours professionnel pour des activités en lien direct avec leur diplôme



Lecture : 20,6% des titulaires de la mention C n'ont connu qu'un seul employeur en relation directe avec leur diplôme

... et des structures employeuses qui privilégient certaines mentions (1/2)

Base : diplômés ayant exercé au moins une activité en lien direct avec leur diplôme : 356 diplômés

36

Parcours professionnel

Des titulaires de la mention D qui sont logiquement plus nombreux à avoir déjà travaillé dans une entreprise commerciale plutôt que dans une association

Parmi les diplômés ayant déjà exercé au moins une activité en relation directe avec leur diplôme, 81% ont déjà travaillé pour une entreprise commerciale. Ils sont moins nombreux à avoir travaillé pour une association, seulement 58%.

A noter qu'ici, nous ne faisons pas la distinction entre leur statut durant leurs activités : pour certains, ce travail devait se faire en tant que salarié de la structure, pour d'autres, il devait s'agir d'une prestation à travers l'auto-entrepreneuriat.

Nous pouvons également constater que les titulaires de la mention D sont moins nombreux à travailler ou à avoir travaillé pour une association. Leur profil est, semblerait-il, moins recherché par le mouvement associatif que les titulaires de la mention C. L'offre d'activités en matière de musculation, d'haltères et de forme sur plateau étant surtout proposée par des structures commerciales ; ce constat est logique. Le nombre de clubs associatifs qui proposent ces activités est bien inférieur à celui des salles privées commerciales.

Les possibilités d'insertion sur le marché du travail sont donc plus limitées pour les titulaires de la mention D. Détenir la mention C en parallèle permet une meilleure insertion ou du moins davantage d'opportunités.

% de diplômés ayant déjà travaillé pour...	... une association	... une entreprise commerciale
Mention C uniquement	69,7%	81,8%
Mention D uniquement	31,9%	70,3%
Mentions C et D	66,3%	85,4%

... et des structures employeuses qui privilégient certaines mentions (2/2)

Base : structures ayant répondu au questionnaire : 124 structures

37

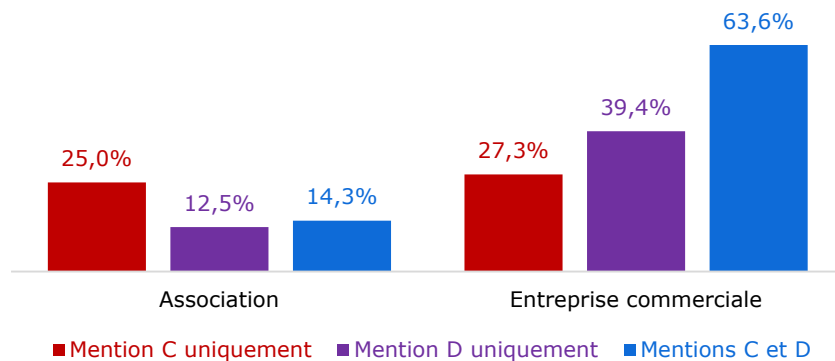
Parcours professionnel

Les associations privilégient la mention C quand les entreprises commerciales privilégient la double mention

Les associations semblent embaucher davantage des titulaires de la mention C : elles sont 25% à en avoir déjà eu parmi leurs salariés contre seulement 13% pour les titulaires de la mention D et 14% pour les titulaires de la double mention.

Les entreprises commerciales semblent se tourner davantage vers les titulaires de la double mention : 64% en ont déjà embauché au moins un. Les titulaires de la mention D sont également appréciés par les structures employeuses : 39% en ont déjà embauché.

Pourcentage de structures ayant déjà employé un titulaire du BPJEPS AGFF



Lecture : 25% des associations ayant répondu au questionnaire ont déjà employé une personne ne disposant que de la mention C du BPJEPS AGFF

Au regard des activités proposées à leurs adhérents, disposer uniquement de la mention C est suffisant pour les associations employeuses.

“ Dans notre association, on propose notamment de la zumba, de la gym douce, du step, du pilates. Nos adhérents et nos adhérentes recherchent aussi de la convivialité et non pas du travail individualisé et ultra personnalisé. Nos intervenants doivent au moins disposer de la mention C. ”

Dirigeants bénévoles d'une association sportive

Les structures privées commerciales recherchent davantage des diplômés titulaires de la double mention pour une plus grande polyvalence et complémentarité, ou alors des titulaires de la mention D car, n'encadrer que des cours collectifs plus de 25 heures par semaine est difficilement tenable sur du moyen ou long terme.

“ Mes éducateurs ne peuvent pas uniquement encadrer des cours collectifs. C'est trop dur physiquement. Il faut que je puisse les mobiliser sur d'autres missions, sur la surveillance du plateau, sur le coaching individualisé. C'est ce qu'attend notre clientèle. Physiquement, cela leur demande moins d'engagement, ils peuvent souffler à un moment donné. Et puis si j'ai un éducateur qui est absent, je peux gérer son remplacement en interne avec des personnes polyvalentes. ”

Propriétaire et gestionnaire d'une salle de remise en forme

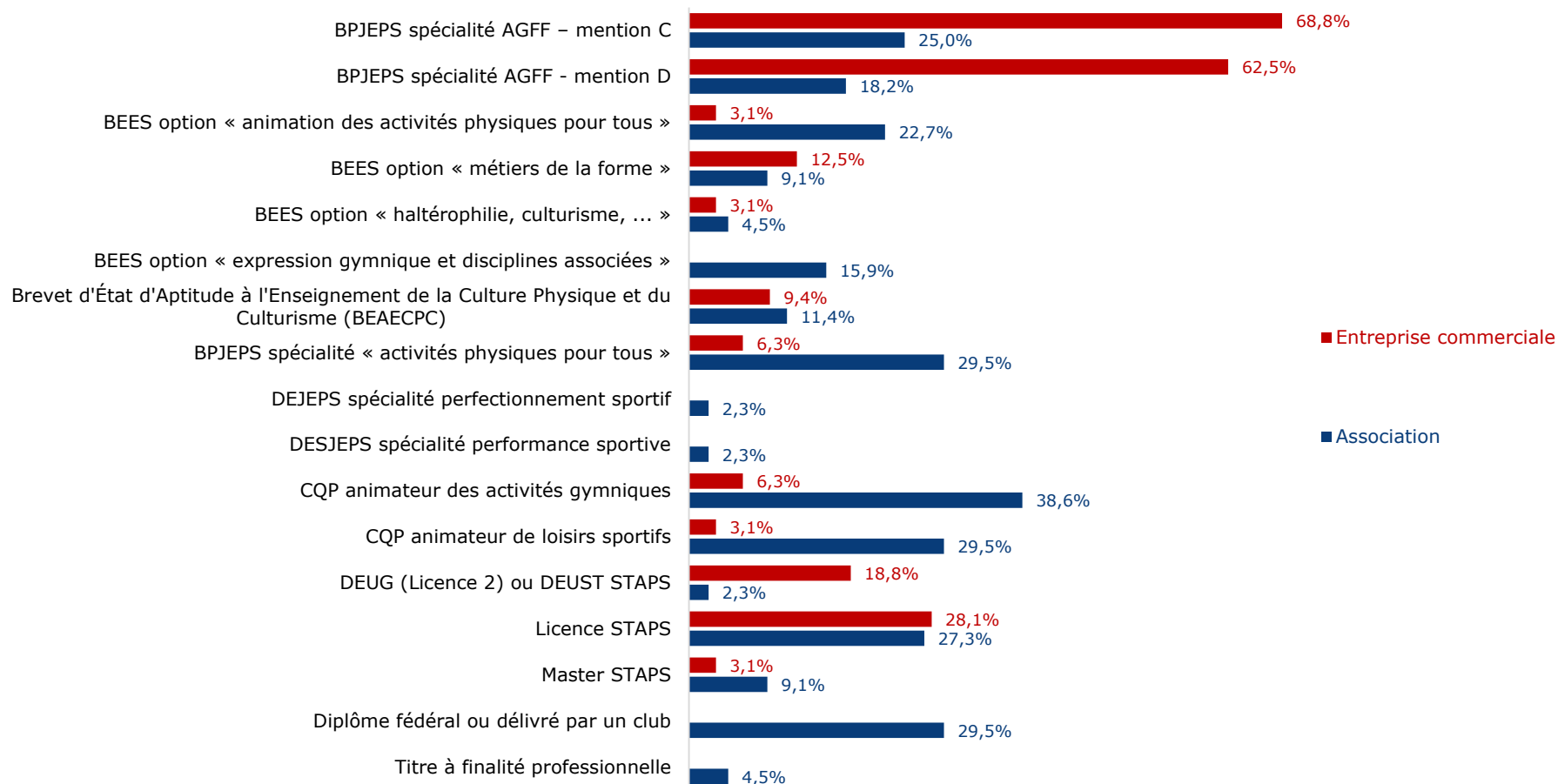
Des « profils » d'animateur différents entre les associations et les entreprises commerciales (1/2)

Base : structures ayant répondu au questionnaire : 124 structures

38

Parcours professionnel

Diplômes possédés par les salariés assurant des missions d'encadrement



Des « profils » d'animateur différents entre les associations et les entreprises commerciales (2/2)

Base : structures ayant répondu au questionnaire : 124 structures

39

Parcours professionnel

Les associations privilégient la mention C quand les entreprises commerciales privilégient la double mention

Si le BPJEPS AGFF mention C et le BPJEPS AGFF mention D sont les diplômes les plus recherchés par les structures interrogées, respectivement 42% et 36% des structures, d'importantes différences apparaissent entre le secteur associatif et le secteur commercial.

En effet, les entreprises commerciales semblent recruter en priorité des personnes titulaires d'un BPJEPS AGFF (mention C ou D) alors que les associations semblent faire davantage appel à des personnes disposant d'un certificat de qualification professionnelle (CQP). Le nombre d'heures d'encadrement en face à face étant limité avec un CQP (360 heures de cours/an), ce diplôme répond davantage aux attentes des associations (besoins ponctuels, temps de travail faibles, cours collectifs...).

78%

des entreprises commerciales
emploient au moins un
titulaire d'un BPJEPS AGFF
(mention C ou D)

27%

des associations emploient au
moins un titulaire d'un BPJEPS
AGFF (mention C ou D)

Top 7 des diplômes présents dans les associations :

- CQP animateur des activités gymniques : 38,6%
- CQP animateur de loisirs sportifs : 29,5%
- BPJEPS spécialité activités physiques pour tous : 29,5%
- Diplôme fédéral ou délivré par un club : 29,5%
- Licence STAPS : 27,3%
- **BPJEPS AGFF mention C : 25,0%**
- BEES option animation des activités physiques pour tous : 22,7%

Top 5 des diplômes présents dans les entreprises commerciales :

- **BPJEPS AGFF mention C : 68,8%**
- **BPJEPS AGFF mention D : 62,5%**
- Licence STAPS : 28,1%
- DEUG ou DEUST STAPS : 18,8%
- BEES option métiers de la forme : 12,5%

Une stabilité contractuelle plus fréquente chez les titulaires de la mention C ou des deux mentions

Base : diplômés ayant exercé au moins une activité en lien direct avec leur diplôme : 356 diplômés

40

Parcours professionnel

Des titulaires de la mention C et de la double mention qui ont plus souvent accès à un emploi à durée indéterminée

Sept diplômés sur dix ont déjà occupé un emploi à durée indéterminée (EDI), et cinq diplômés sur dix ont déjà occupé un emploi à durée déterminée (EDD).

La mention C et la double mention offrent aux diplômés la possibilité d'accéder plus souvent à un emploi stable. Près de 75% des titulaires ont déjà occupé un EDI contre seulement 53% pour les titulaires de la mention D.

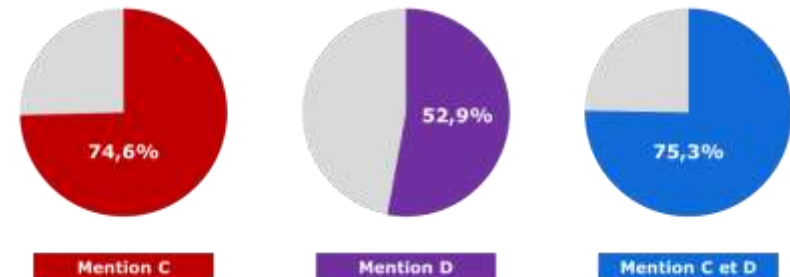
Deux facteurs peuvent expliquer ces différences entre les titulaires de la mention C et ceux titulaires de la mention D :

- les titulaires de la mention D sont plus nombreux à se mettre à leur compte, alors que les titulaires de la mention C sont plus nombreux à être salariés, notamment dans des structures privées commerciales,
- les titulaires de la mention C sont plus nombreux à travailler ou à avoir travaillé dans le milieu associatif où le recours aux CDD est plus fréquent.

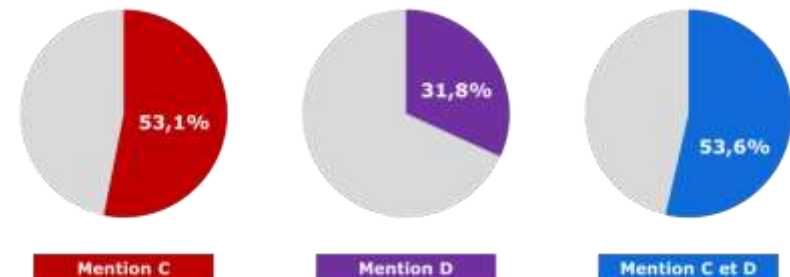
70%

des diplômés ont déjà occupé un emploi à durée indéterminée

Diplômés ayant déjà occupé un emploi à durée indéterminée



Diplômés ayant déjà occupé un emploi à durée déterminée



Se mettre à son compte, deux stratégies a priori différentes pour les diplômés mais des motivations malgré tout similaires

Base : diplômés ayant exercé au moins une activité en lien direct avec leur diplôme : 356 diplômés

41

Parcours professionnel

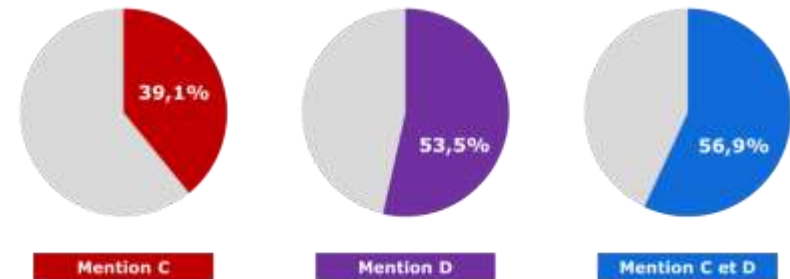
Des stratégies différentes dans le recours au statut d'auto-entrepreneur

Parmi les diplômés ayant exercé au moins une activité en lien direct avec leur diplôme, 53% se sont déjà mis à leur compte en activité principale, et 56% en activité secondaire.

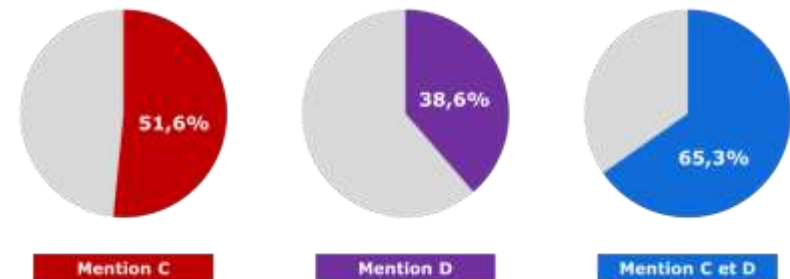
Les titulaires de la mention C et ceux de la mention D semblent recourir au statut d'auto-entrepreneur pour deux raisons différentes :

- pour les titulaires de la mention D, être à son compte est davantage un moyen de trouver un emploi principal, une solution pour exercer une activité rémunérée ; sûrement parce qu'ils rencontrent plus de difficultés à accéder au salariat. Cela expliquerait pourquoi 54% y ont recours en activité principale contre seulement 39% en activité secondaire. Ils sont également moins nombreux à connaître ou à avoir connu une situation de multiactivité.
- pour les titulaires de la mention C, être à son compte est davantage un moyen de compléter une première activité principale. Etre à son compte permet alors d'augmenter son temps de travail, de compléter un temps partiel pour viser l'équivalent d'un temps plein, d'augmenter sa rémunération mensuelle; c'est aussi l'occasion d'encadrer un autre public aux objectifs différents. Cela expliquerait pourquoi 39% y ont recours en activité principale contre près de 52% en activité secondaire.

Diplômés ayant déjà été à leur compte en activité principale



Diplômés ayant déjà été à leur compte en activité secondaire



Un statut d'auto-entrepreneur qui divise les diplômés : entre satisfactions, désillusions et opportunités (1/2)

Qu'ils disposent ou non d'expérience, de nombreux diplômés décident de se mettre à leur compte dès la validation de leur formation. Deux raisons principales : d'une part, la perception d'une démarche d'inscription simple et sans risque, et d'autre part, la volonté de rentrer rapidement dans le monde du travail et de ne se fermer aucune piste d'emploi.

Les vécus professionnels font que les diplômés ne partagent pas tous la même vision de ce statut. Si certains y voient beaucoup d'avantages, d'autres voient en premier lieu les contraintes.

Principaux avantages du statut

❑ Des perspectives d'emploi plus larges

Les personnes qui disposent de ce statut l'utilisent pour travailler aussi bien auprès d'associations que de salles commerciales, d'entreprises ou de particuliers. Il permet également de faire des remplacements plus facilement.

❑ Etre son propre patron

Travailler dans une association ou dans une salle de remise en forme implique souvent d'accepter des horaires contraignants (tôt le matin et/ou tard le soir, week-end...) et sous les ordres d'une autre personne. Pour certains, ce statut apporte souplesse, autonomie et liberté dans le choix de leurs activités, de leurs clients et dans l'organisation de leur planning... et ceci sans la pression d'un employeur.

❑ Une rémunération plus attractive

Ce statut offre la possibilité de pratiquer les tarifs de son choix et donc de disposer des taux horaires bien supérieurs à ceux pouvant être proposés à des salariés dans une salle de remise en forme.

“ Vu mon âge et vu mon expérience de vie, je ne voulais pas être salariée. Je voulais vraiment être indépendante. Et c'est ce côté liberté qui est intéressant. Même si je devais travailler moins et gagner moins d'argent, je voulais être autonome. Je privilégie mon temps, je choisis mes clients et mes horaires. Ce qui me plaît, c'est la liberté de faire ce qu'on veut : on veut gagner plus, on travaille plus, on veut travailler moins, on accepte alors de gagner moins. ”

Diplômée des mentions C et D

“ Je venais d'une structure où tout était cadré, où l'on ne pouvait pas faire ce que l'on voulait. J'avais besoin de changer de métier, de faire quelque chose qui me passionne mais aussi d'être mon propre patron de pouvoir choisir mon planning, aménager mes horaires m'arrange, en fonction de mes envies et de mes contraintes. ”

Diplômé de la mention D

“ Avec mon statut d'auto-entrepreneur, je peux proposer le taux horaire que je veux. Aujourd'hui, je gagne deux à trois fois plus à l'heure quand je suis à mon compte que lorsque je suis salariée. Financièrement, je ne m'en sortirais pas si j'étais uniquement salariée à temps plein, c'est sûr. ”

Diplômée des mentions C et D

Un statut d'auto-entrepreneur qui divise les diplômés : entre satisfactions, désillusions et opportunités (2/2)

43

Parcours professionnel

Principaux inconvénients du statut

❑ Une démarche simple... mais un statut contraignant

Si l'inscription en tant qu'auto-entrepreneur est simple et rapide, il ne s'agit que du début. Il est souvent nécessaire d'investir, en début d'activité, du temps et de l'argent pour démarcher les clients et se faire connaître. Trouver l'activité nécessaire pour en vivre ne se fait pas en quelques jours.

❑ Des contraintes horaires et de déplacement

Ce statut impose de multiplier le nombre d'employeurs ou de clients et donc de multiplier les déplacements. C'est autant de temps passé dans les transports qu'il faudra compenser en travaillant plus ou en proposant un taux horaire plus élevé. Il faut aussi savoir se rendre disponible pour le client, parfois très tôt, parfois très tard.

❑ Un manque de stabilité et une précarité de l'activité

Un nombre d'heures qui peut varier fortement d'une semaine à l'autre selon les demandes et donc une rémunération en fin de mois qui est rarement stable. Une rémunération qui n'est pas garantie en cas d'annulation ou de blessure.

“ C'est un statut qui ne plaît pas beaucoup aux banques et aux agences immobilières. Lorsque vous souhaitez faire un emprunt, acheter ou louer un appartement, vous avez besoin de présenter des revenus stables. Et le problème, c'est que ça varie tous les mois, l'été vous avez très peu de coachings. Du coup, quand vous êtes jeunes, vous êtes obligés de demander à des membres de votre famille de se porter caution.

Diplômé des mentions C et D

“ Le coaching à domicile, c'était très ponctuel et aléatoire. Il y a eu des périodes où je tournais avec deux ou trois personnes que je coachais plusieurs fois par semaine; et il y avait des individus qui décrochaient, qui revenaient. [...] Etre auto-entrepreneur, c'est vraiment très dur : on peut très bien gagner sa vie mais il ne faut pas compter ses heures, faut courir à droite et à gauche. Je pense qu'on ne peut pas faire cela quinze ans. Ça se fait parfois au détriment de sa vie de famille. Et puis, l'implantation joue beaucoup. En Seine-et-Marne, les gens ont moins les moyens que dans les Hauts-de-Seine par exemple. [...]. Ça prend du temps de se faire sa clientèle et c'est très dur de fidéliser car il y a beaucoup de concurrence. [...] On travaille sans filet, on est tributaire de nos clients.

Diplômé des mentions C et D

“ Ce n'était pas un statut qui me convenait. Il faut être très rigoureux. Il faut y consacrer du temps. Il y a pas mal de déplacements à faire. Je bougeais trop, j'avais du retard. Je préfère être salarié maintenant, c'est moins stressant et moins compliqué pour moi.

Diplômée de la mention C

La solution : un juste équilibre à trouver entre activité à son compte et activité salariée ?

“ Une très grande majorité des diplômés qui sont à leur compte souhaite conserver une activité en tant que salarié, même si le taux horaire est inférieur, afin de leur garantir un revenu minimum fixe et leur apporter sécurité et stabilité. Se mettre à son compte permet alors de se diversifier et de disposer d'une rémunération plus importante.

Structures privées commerciales et travailleurs indépendants : quelles relations ?

Base : structures ayant répondu au questionnaire : 124 structures

44

Parcours professionnel

Fonctionner avec des salariés ou des travailleurs indépendants ? Plusieurs philosophies coexistent dans les structures

Pour l'encadrement et l'animation des activités de forme et de force, les structures ne s'appuient pas uniquement sur leurs salariés. Elles font également appel à des travailleurs indépendants.

Ainsi, près d'une association sur quatre a aujourd'hui recours à des personnes extérieures pour des missions d'encadrement. Les salles de remise en forme sont plus nombreuses à recourir à des travailleurs indépendants : une structure privée commerciale sur deux.

Pour les structures, recourir à des personnes extérieures peut représenter de nombreux avantages :

- disposer d'un personnel qualifié sur quelques heures seulement : un CDI de moins de 5h peut ne pas intéresser une personne qualifiée si cela représente des contraintes trop importantes pour elle en matière d'horaires, de déplacements ou de rémunération,
- disposer d'une plus grande flexibilité dans la planification et l'organisation des activités,
- limiter les contraintes en cas de blessures, de maladies ou d'absences de l'éducateur,
- ne pas disposer de la fonction employeur pour des bénévoles dirigeants n'ayant pas les compétences requises.

Si certains employeurs se refusent de faire appel à des travailleurs indépendants, même pour quelques remplacements par crainte que les contrats soient requalifiés en contrats de travail, d'autres n'hésitent pas à recourir à ce statut, voire l'imposent à des diplômés pour intervenir dans leur structure.

“ Nous avons deux commerciaux qui sont salariés de l'entreprise, pour le reste, les éducateurs sont tous sous statut auto-entrepreneur. Prendre un salarié pour quelques heures, ce n'est pas intéressant pour nous aujourd'hui. [...] Mais c'est un stress quotidien, du jour au lendemain ils peuvent arrêter et vous prévenir à la dernière minute. Ils sont sans pitié, ils prennent la meilleure offre. ”

Propriétaire et gestionnaire d'une salle de remise en forme

“ Nous avons des travailleurs indépendants qui nous sollicitent car ils souhaiteraient travailler avec nous, mais ce n'est pas la volonté de l'association, on ne souhaite pas prendre de risque de requalification en contrat de travail. ”

Dirigeants bénévoles d'une association sportive

“ Tous mes éducateurs sont salariés. Je préfère ne pas prendre de risque quant à la requalification en contrat de travail. Si je prends un auto-entrepreneur et qu'il y a un planning, on pourrait me dire qu'il y a un lien de subordination. De plus, l'éducateur, c'est lui qui fidélise les adhérents. Si demain il part, parce que l'auto-entrepreneur part quand il veut, il peut très bien emporter avec lui les adhérents. Puis cela ne fait pas professionnel de changer d'éducateurs tous les mois. Je préfère créer un esprit d'équipe, une cohésion d'équipe avec mes salariés. ”

Propriétaire et gestionnaire d'une salle de remise en forme

La multiactivité, une situation quasi inévitable pour les titulaires de la mention C ou de la double mention

Base : diplômés ayant exercé au moins une activité en lien direct avec leur diplôme : 356 diplômés

45

Parcours professionnel

Une multiactivité subie ou souhaitée ?

Parmi les diplômés ayant déjà exercé une activité en lien direct avec leur diplôme, 64% ont déjà connu une période de multiactivité avec des écarts très importants entre les titulaires de la mention C (72%), les titulaires de la double mention (73%) et les titulaires de la mention D (38% seulement).

Pourquoi de tels écarts ? Si les titulaires de la mention D rencontrent plus de difficultés pour trouver un emploi (surtout le premier), celui-ci est en revanche plus souvent à temps plein. Le besoin de trouver un deuxième emploi est donc moins prégnant.

Différentes situations possibles parmi les diplômés ayant eu plusieurs activités en parallèle :

- une très grande majorité a cumulé une activité principale en lien avec le diplôme, avec une ou plusieurs activités secondaires en lien aussi avec le diplôme (86%),
- 34% ont cumulé une activité principale en lien avec le diplôme, avec une ou plusieurs activités secondaires situées dans le champ du sport,
- 12% ont cumulé une activité principale en lien avec le diplôme, avec une ou plusieurs activités secondaires mais situées en dehors du champ du sport.

Parmi ces situations, certains ont même cumulé simultanément une activité principale en lien avec le diplôme, avec des activités secondaires situées dans le sport et des activités secondaires situées en dehors du champ du sport.

72 %

des titulaires de la mention C ont déjà connu une période de multiactivité

38 %

des titulaires de la mention D ont déjà connu une période de multiactivité

Bien qu'elle puisse être contraignante à gérer ou à organiser, la pluriactivité est recherchée par certains pour notamment proposer d'autres activités ou toucher différents publics.

“ La pluriactivité, cela reste hyper intéressant. Pouvoir se diversifier, casser la routine. J'avais besoin de couper avec le monde du fitness, ne pas toujours avoir les mêmes personnes, faire les mêmes activités, sur les mêmes musiques. C'est pour cela que j'interviens dans des associations auprès d'enfants. [...] En revanche, la gestion du temps est difficile. Cela nécessite des temps de préparation supplémentaires et des temps de déplacement. J'essaie de prendre en compte le critère géographique quand j'accepte un nouveau projet. ”

Diplômé des mentions C et D

“ Dans l'absolu, je préférerais avoir 20 heures dans une seule et même structure, et avoir un seul patron. Mais j'ai remarqué que quand je fais beaucoup d'heures dans une même association, je sature, j'ai besoin de voir d'autres têtes. C'est lié à mon tempérament. ”

Diplômée de la mention C

Travailler à temps plein, une utopie pour la moitié des diplômés ? (1/2)

Base : diplômés ayant exercé au moins une activité en lien direct avec leur diplôme : 356 diplômés

46

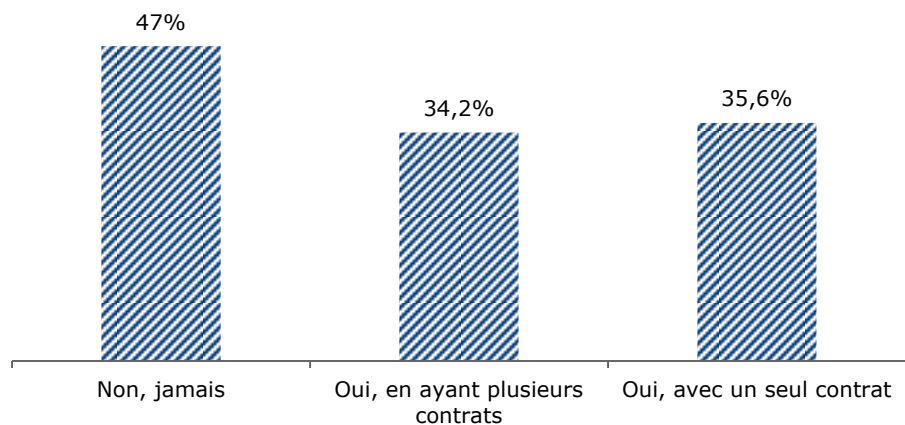
Parcours professionnel

Seul 1 diplômé sur 2 est déjà parvenu à travailler à temps plein avec son diplôme

Seulement 53% des diplômés ayant déjà exercé une activité en lien direct avec leur diplôme ont déjà travaillé à temps plein. Cela signifie donc qu'un diplômé sur deux doit se contenter d'un temps partiel, qu'il dispose d'une ou de plusieurs activités.

Pour rappel, à l'échelle de la France métropolitaine, près de 80% des personnes travaillent à temps plein.

Avez-vous déjà travaillé à temps plein avec une ou plusieurs activités en lien avec votre diplôme ?



Lecture : 47% des diplômés ayant déjà exercé une activité en lien avec leur diplôme n'ont jamais travaillé à temps plein.

Travailler à temps plein, une utopie pour la moitié des diplômés ? (2/2)

Base : diplômés ayant exercé au moins une activité en lien direct avec leur diplôme : 356 diplômés

47

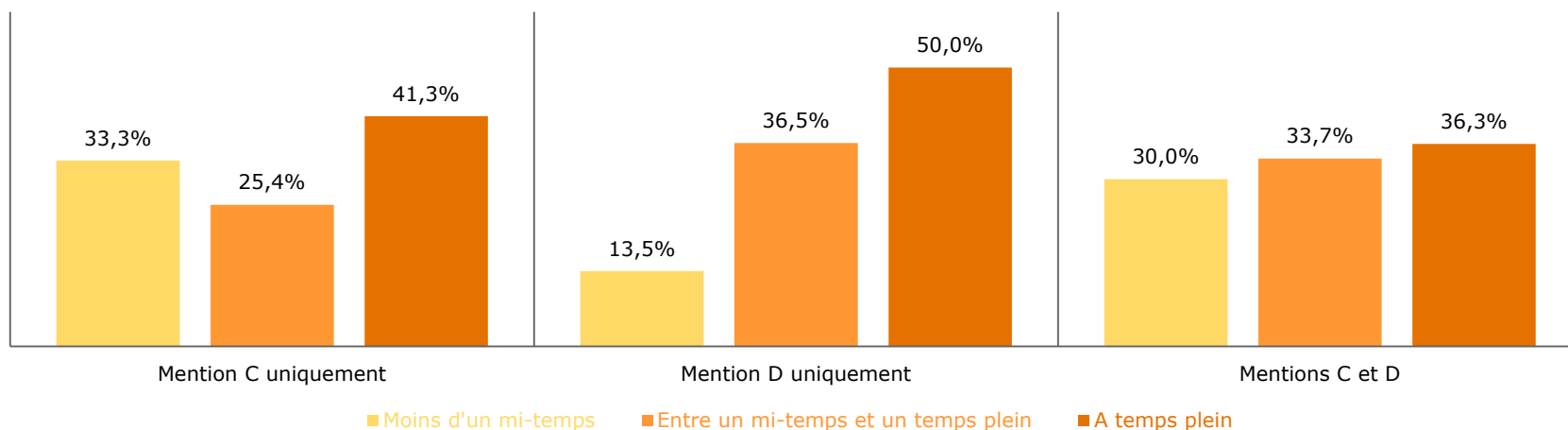
Parcours professionnel

Des temps de travail a priori plus importants pour les titulaires de la mention D

A la question « quelle est votre plus longue durée en termes de temps travail hebdomadaire pour un contrat en relation directe avec votre diplôme ? », ce sont les titulaires de la mention D qui travaillent le plus souvent à temps plein. La moitié d'entre eux ont déjà travaillé 35 heures ou plus.

Si disposer de la double mention offre une meilleure employabilité, elle n'assure pas de travailler à temps plein.

Plus longue durée en termes de temps travail hebdomadaire pour un contrat en relation directe avec le diplôme



Lecture : 33,3% des titulaires de la mention C n'ont jamais travaillé plus d'un mi-temps sur un contrat en relation directe avec leur diplôme.

Périodes sans emploi, la confirmation d'une employabilité différente en fonction des mentions

Base : ensemble des répondants : 376 diplômés

48

Parcours professionnel

Plus d'un tiers des diplômés ont déjà connu une ou plusieurs périodes sans emploi

Si la double mention n'assure pas au titulaire de trouver un emploi à temps plein, elle semble tout de même lui offrir plus de chances de trouver un emploi.

En effet, les titulaires de la double mention sont plus nombreux à exercer une activité en lien direct avec leur diplôme, et moins nombreux à avoir connu une ou plusieurs périodes sans emploi. Trois diplômés sur dix seulement ont déjà connu pareille situation contre cinq sur dix pour la mention D.

Pour compenser leur plus faible employabilité dans le secteur de la forme et de la force, les titulaires d'une seule mention sont plus contraints de trouver du travail dans d'autres secteurs d'activité.

Ainsi, 52% des titulaires de la mention C et 42% de la mention D ont déjà travaillé en dehors du champ du sport depuis l'obtention de leur diplôme.

Pour certains, s'il s'agit probablement d'un changement d'orientation professionnelle, pour d'autres, cela leur permet de patienter avant de trouver un emploi en lien avec leur diplôme, voire de compléter une activité principale insuffisante en matière de temps de travail et/ou de rémunération.

A noter également que certains diplômés n'envisagent ce métier qu'en activité secondaire, en complément d'une activité principale dans un autre domaine.

% de diplômés ayant déjà...	... connu une ou plusieurs périodes sans emploi	... travaillé en dehors du champ du sport (plus de 3 mois)
Mention C uniquement	42,6%	52,2%
Mention D uniquement	49,0%	42,0%
Mentions C et D	29,1%	35,5%

Des diplômés qui n'hésitent pas à s'inscrire à de nouvelles formations ou à participer à des temps de formations complémentaires (1/3)

Base : ensemble des répondants : 376 diplômés

49

Parcours professionnel

1 diplômé sur 3 s'est réinscrit à une formation depuis l'obtention de son BPJEPS AGFF

Suite à l'obtention de leur diplôme, certaines personnes n'ont pas hésité à se réinscrire à de nouvelles formations diplômantes concernant ou non le champ du sport. Ils représentent tout de même un tiers des diplômés.

Les difficultés d'insertion rencontrées par certains diplômés de la mention D peuvent expliquer que 28% des titulaires de cette mention soient repartis dans une formation diplômante afin de développer leurs compétences et pouvoir trouver plus facilement un emploi.

A noter que 54% des titulaires de la mention D n'ayant jamais trouvé un emploi en lien direct avec leur diplôme se sont réinscrits à au moins une formation.

33%

des diplômés se sont réinscrits à une formation diplômante relevant ou non du champ du sport

Plusieurs diplômés poursuivent, en parallèle de leurs activités professionnelles, des formations pour devenir préparateur physique et mental.

% de diplômés s'étant réinscrits à une formation diplômante dans le champ du sport	... en dehors du champ du sport
Mention C uniquement	22,7%	17,5%
Mention D uniquement	28,0%	11,1%
Mentions C et D	25,1%	11,4%

Des diplômés qui n'hésitent pas à s'inscrire à de nouvelles formations ou à participer à des temps de formations complémentaires (2/3)

Base : ensemble des répondants : 376 diplômés

50

Parcours professionnel

Les diplômés et les employeurs sont unanimes : les formations complémentaires sont essentielles pour évoluer dans ce métier

Le secteur de la forme et de la force est en perpétuelle évolution avec l'apparition régulière de nouvelles disciplines et pratiques, et l'engouement de plus en plus important de la population.

Il est donc essentiel, voire obligatoire, pour les éducateurs sportifs de continuer à se former pour se perfectionner et répondre aux nouvelles attentes des clients et des employeurs (« être à la mode »).

En développant leurs compétences sur de nouvelles disciplines ou sur l'encadrement de publics spécifiques, la formation professionnelle continue peut permettre aux diplômés de trouver un emploi, de le conserver ou d'améliorer ses conditions de travail (temps de travail et/ou rémunération).

Depuis l'obtention de leur diplôme, 56% des diplômés ont déjà participé à des temps de formation complémentaires. Ce sont les diplômés de la mention C qui y ont le plus participé (66%). Seuls 42% des titulaires de la mention D ont profité de la formation continue. Cette différence peut s'expliquer par le fait qu'ils sont moins nombreux à disposer d'un emploi en lien avec leur diplôme et voient donc moins l'intérêt d'y participer.

Les formations les plus fréquentes auxquelles ont participé les diplômés sont :

- Body Pump
- Body Combat
- CX Worx
- Pilates
- Zumba
- Body Balance
- Crossfit
- Les Mills
- RPM (cyclisme en salle)

Certains ont également suivi des formations de management, de nutrition ou de massages sportifs.

En revanche, peu de diplômés semblent avoir suivi une formation pour l'encadrement de publics spécifiques. Parmi ces publics, ressortent les personnes en situation de handicap, les femmes enceintes, les personnes souffrant de maladies chroniques et les seniors.

“ Participer à des formations, c'est essentiel si on veut se renouveler et proposer de nouvelles choses à nos adhérents. Cela permet de se remettre en question. Si on veut durer dans le métier, il faut savoir s'adapter aux nouveautés et aux tendances. Cela peut se faire par des temps de formations formelles, sur une journée, mais aussi être informel en lisant, en regardant sur internet ce qu'il se fait, en participant à des conférences sur le sport, sur la nutrition, sur la santé. ”

Diplômé des mentions C et D

% de diplômés ayant participé à des temps de formation complémentaires

Mention C uniquement	65,7%
Mention D uniquement	41,6%
Mentions C et D	59,6%

Des diplômés qui n'hésitent pas à s'inscrire à de nouvelles formations ou à participer à des temps de formations complémentaires (3/3)

Base : ensemble des répondants : 376 diplômés

51

Parcours professionnel

Malgré quelques contraintes, des formations qui sont plutôt perçues comme des opportunités

Bien que les formations puissent avoir lieu en dehors de leur temps de travail, sur un week-end, en soirée, à plusieurs kilomètres de chez eux ou de leur travail, les diplômés souhaitent tout de même y participer car cela leur permet de faire évoluer leur approche, de diversifier leur champ d'intervention et de le faire valoir auprès d'employeurs ou de clients.

Mais deux difficultés majeures semblent être rencontrées par certains diplômés qui souhaitent se former : avoir le temps d'y participer et en avoir les moyens financiers.

En effet, si certains travaillent dans de grandes chaînes de salles et peuvent s'inscrire à des formations internes sur leur temps de travail, d'autres sont dans l'obligation de trouver le temps pour y participer et de trouver les financements nécessaires.

“ J'ai fait pas mal de formations : zumba, yoga, pilates, Les Mills. Je vais bientôt faire une autre formation avec les trampolines. [...] Toutes ces formations ont été prises en charge par les structures où j'étais en CDI. Tous les deux mois, mon patron envoie un éducateur en formation. On dispose d'un catalogue pour des formations qui vont d'une journée à une semaine complète. C'est aussi l'avantage pour nous de faire partie d'un grand groupe. [...] En plus, c'est organisé sur les heures de travail, donc c'est pas du tout une contrainte. Dans ma structure précédente, les formations étaient le week-end, sur nos week-ends de repos, donc là oui c'était très contraignant. ”

Diplômée de la mention C

“ Je suis une passionnée, donc pour moi, les formations ne sont pas des contraintes. Je n'y vais pas à reculons, bien au contraire. Je lis également pas mal de livres, d'études scientifiques, je regarde ce qui se dit et ce qui se fait sur internet. Je m'autoforme on va dire. Le plus compliqué pour moi, c'est de trouver le temps de faire tout cela. ”

Diplômée de la mention C

Mais un accès à la formation qui peut varier selon le statut du diplômé (salarié ou auto-entrepreneur), le type, le nombre et la taille de l'employeur et la volonté des dirigeants.

“ Quand j'étais salariée dans une salle, je participais à beaucoup de formations. Maintenant que je suis salariée dans plusieurs associations, j'en ai eu très peu. C'est compliqué à organiser avec cinq associations : il y en a qui vont dire qu'ils n'ont pas les moyens, d'autres vont dire que la formation ne les intéresse pas car cela ne sera pas mis en place chez eux. La multi-activité est un frein dans ce cas. La solution la plus simple du coup reste de la prendre en charge personnellement. ”

Diplômée des mentions C et D

“ Nous essayons de financer une formation par an à nos salariées si l'on s'aperçoit qu'elles sont motivées. Ça leur permet de se renouveler, et nous de proposer une nouvelle activité. Pour le choix de la formation, on le fait donc avec chacune d'entre elles et en tenant compte de la demande de nos adhérents. Nous écoutons ce qu'ils voudraient avoir comme activités. ”

Dirigeants bénévoles d'une association sportive

**SITUATION
PROFESSIONNELLE
DES DIPLÔMÉS
EN 2016**



Une très grande majorité d'anciens diplômés était en activité au moment de l'enquête, en mars 2016

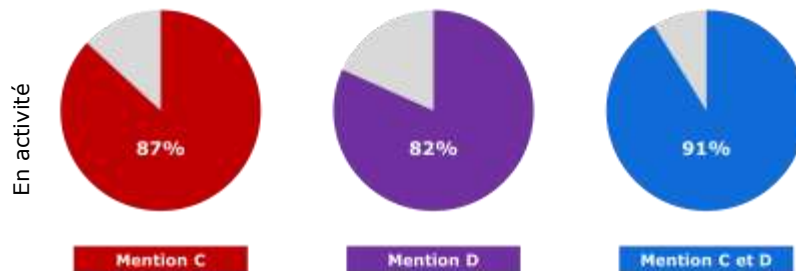
Base : ensemble des répondants : 376 diplômés

53

Situation professionnelle des diplômés en 2016

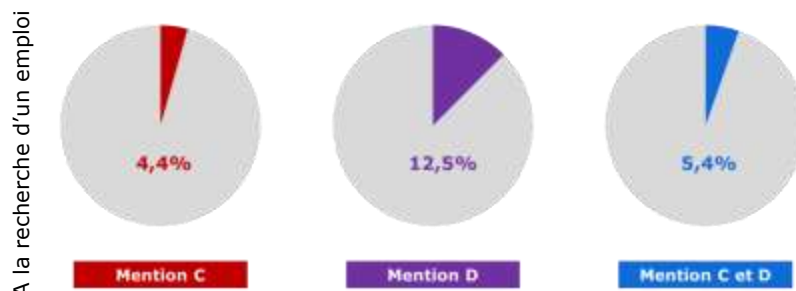
- Si près de 88% des diplômés déclarent avoir une activité professionnelle en mars 2016, disposer des deux mentions semble favoriser l'exercice d'une activité

91% des titulaires des deux mentions C et D disposent d'une activité professionnelle contre 82% pour les titulaires de la mention D.



- 1 titulaire de la mention D sur 10 est à la recherche d'un emploi en mars 2016

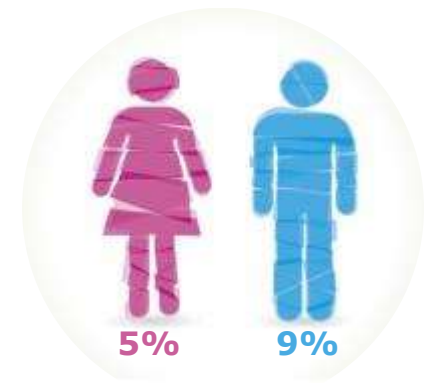
12,5% des titulaires de la seule mention D sont à la recherche d'un emploi contre moins de 5% pour les titulaires de la mention C.



- Un taux d'emploi similaire entre les hommes et les femmes... mais davantage d'hommes recherchent un emploi

Près de 88% des femmes et des hommes déclarent être en activité en mars 2016.

9% des hommes sont à la recherche d'un emploi contre seulement 4,8% pour les femmes.



Sont à la recherche d'un emploi

- Les jeunes sont davantage en activité

89% des moins de 35 ans déclarent être en activité contre 79% pour les plus de 45 ans.

Près de 18% des plus de 45 ans sont à la recherche d'un emploi contre seulement 5% pour les moins de 35 ans.

88%

des répondants déclarent être en activité en mars 2016

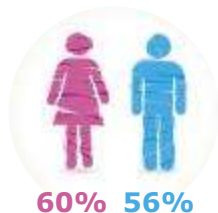
Parmi les diplômés en activité, une très grande majorité (92,7%) exerçait une ou plusieurs activités dans le champ du sport au moment de l'enquête (mars 2016)

Base : répondants en activité : 330 diplômés

Cas n°1 : Une **seule** activité rémunérée qui se situe **dans le champ du sport**

192 répondants

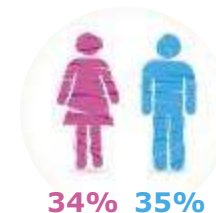
58,2%



Cas n°2 : **Plusieurs** activités rémunérées dont **au moins une** se situe **dans le champ du sport**

114 répondants

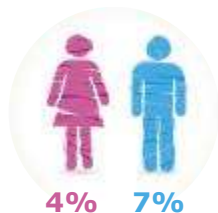
34,5%



Cas n°3 : Une **seule** activité rémunérée qui se situe **en dehors du champ du sport**

19 répondants

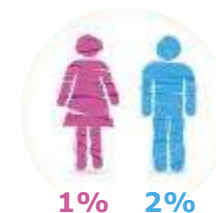
5,8%



Cas n°4 : **Plusieurs** activités rémunérées qui se situent **toutes en dehors du champ du sport**

5 répondants

1,5%



La double mention : une solution pour exercer dans le champ du sport et ne disposer que d'une seule activité ?

Base : répondants en activité : 330 diplômés

55

Situation professionnelle des diplômés en 2016

Diplômés en activité	Mention C uniquement	Mention D uniquement	Mentions C et D
<u>Cas n°1</u> : une seule activité rémunérée qui se situe dans le champ du sport	49,2%	60,0%	60,2%
<u>Cas n°2</u> : plusieurs activités rémunérées dont au moins une se situe dans le champ du sport	44,1%	29,4%	33,9%
<u>Cas n°3</u> : une seule activité rémunérée qui se situe en dehors du champ du sport	5,1%	8,2%	4,8%
<u>Cas n°4</u> : plusieurs activités rémunérées qui se situent toutes en dehors du champ du sport	1,7%	2,4%	1,1%
Pourcentage de diplômés exerçant dans le champ du sport	93,2%	89,4%	94,1%
Pourcentage de diplômés n'exerçant pas dans le champ du sport	6,8%	10,6%	5,9%

Commentaires par mention

Mention C uniquement :

Une très grande majorité exerce dans le champ du sport (93%), mais davantage dispose de plusieurs activités (44%) par rapport à la mention D.

Mention D uniquement :

Une plus grande part à la recherche d'un emploi, et une plus grande part travaille en dehors du champ du sport (11%). Mais pour ceux qui exercent dans le champ du sport, une majorité dispose d'une seule activité (60%).

81 %

des diplômés exercent dans le champ du sport

Hypothèses :

Disposer de la mention C uniquement ou des deux mentions assure dans 94% des cas d'exercer dans le champ du sport.

Disposer de la mention C uniquement impose davantage d'exercer plusieurs activités, et donc de trouver plusieurs contrats.

5 chiffres clés sur la situation professionnelle des diplômés exerçant au moins une activité dans le champ du sport

Base : diplômés exerçant dans le champ du sport : 306 diplômés

56

Situation professionnelle des diplômés en 2016

63 %

des diplômés travaillant dans le champ du sport n'exercent qu'**une seule activité**

37 %

des diplômés travaillant dans le champ du sport exercent **plusieurs activités**, en lien ou non avec leur diplôme

70 %

de l'ensemble des diplômés ayant répondu à l'enquête (376 diplômés) exercent leur **activité principale en lien direct avec leur diplôme**, traduisant ainsi une bonne insertion de ces deux formations sur le marché du travail

24 %

de l'ensemble des diplômés ayant répondu à l'enquête (376 diplômés) exercent **au moins une activité secondaire en lien direct avec leur diplôme**

77 %

de l'ensemble des diplômés ayant répondu à l'enquête (376 diplômés) exercent **au moins une activité rémunérée en lien direct avec leur diplôme**

Une double mention qui offre un taux d'insertion professionnelle en relation avec le diplôme plus important

Base : répondants en activité : 330 diplômés

57

Situation professionnelle des diplômés en 2016

	Mention C uniquement	Mention D uniquement	Mentions C et D
Pourcentage de diplômés en activité	86,8%	81,7%	91,2%
Pourcentage de diplômés en activité dans le champ du sport	80,9%	73,1%	85,8%
Pourcentage de diplômés ayant au moins une activité rémunérée en lien direct avec leur diplôme	79,4%	67,3%	80,4%

Mention D uniquement :

- moins de diplômés en activité,
- moins de diplômés en activité dans le champ du sport,
- moins de diplômés ayant une activité en lien direct avec leur diplôme (67 diplômés sur 100).

Des diplômés qui rencontrent plus de difficultés pour trouver une activité rémunérée en lien avec leur diplôme.

Cette formation répond-elle aux attentes du marché et des structures employeuses ?

Ces dernières sont-elles à la recherche d'autres profils en priorité ?

Mentions C et D :

- plus de diplômés en activité,
- plus de diplômés en activité dans le champ du sport,
- plus de diplômés ayant une activité en lien direct avec leur diplôme (80 diplômés sur 100).

Une double mention qui apporte polyvalence aux diplômés et leur offre davantage de chances de trouver un emploi en lien direct avec leur formation.

La seule mention C offre également une employabilité plus élevée que la mention D.

Des structures qui n'emploient pas des titulaires du BPJEPS AGFF pour différentes raisons

Base : 75 structures n'ayant jamais employé de diplômés du BPJEPS AGFF mentions C ou D

58

Situation professionnelle des diplômés en 2016

41%



estiment que d'autres diplômes sont plus adaptés à leurs activités et à leurs besoins

Raison davantage évoquée par les associations sportives.
Deux explications / hypothèses :

- Il est fréquent que les associations affiliées à la Fédération française d'éducation physique et de gymnastique volontaire (FFEPGV) recrutent des diplômés d'un CQP ou aient recours à des personnes possédant un certificat fédéral.
- Des associations dont les besoins d'encadrement portent sur seulement quelques heures et qui se tournent vers des CQP.

31%

n'ont jamais reçu de candidatures de la part d'un diplômé du BPJEPS AGFF

15%

reconnaissent que le diplôme possédé n'est pas un critère déterminant lors du recrutement, et privilégient leur réseau

Raison davantage évoquée par les associations sportives. Lors des entretiens, une structure employeuse constatait que les diplômés du BPJEPS AGFF étaient peu intéressés par leur structure. Les associations renvoient-elles, pour certains diplômés, une image d'entité moins structurée, avec de plus faibles moyens matériels ?

Un plus faible nombre d'heures proposées peut également ne pas intéresser plusieurs diplômés.

11%

pensent que les conditions d'emploi proposées n'intéressent pas les diplômés du BPJEPS AGFF

**SITUATION
PROFESSIONNELLE
DES DIPLÔMÉS
EXERÇANT AU MOINS
UNE ACTIVITÉ EN
LIEN AVEC LEUR
DIPLÔME EN MARS
2016**

Note : dans cette partie, seuls les diplômés exerçant, en mars 2016, au moins une activité (principale ou secondaire) en lien direct avec leur diplôme ont été pris en compte (base : 288 diplômés)



Si de nombreux diplômés travaillent dans un seul département, ce métier et le marché de l'emploi imposent à certains d'avoir une grande mobilité géographique

Base : diplômés exerçant au moins une activité en lien avec leur diplôme en mars 2016 : 288 diplômés

60

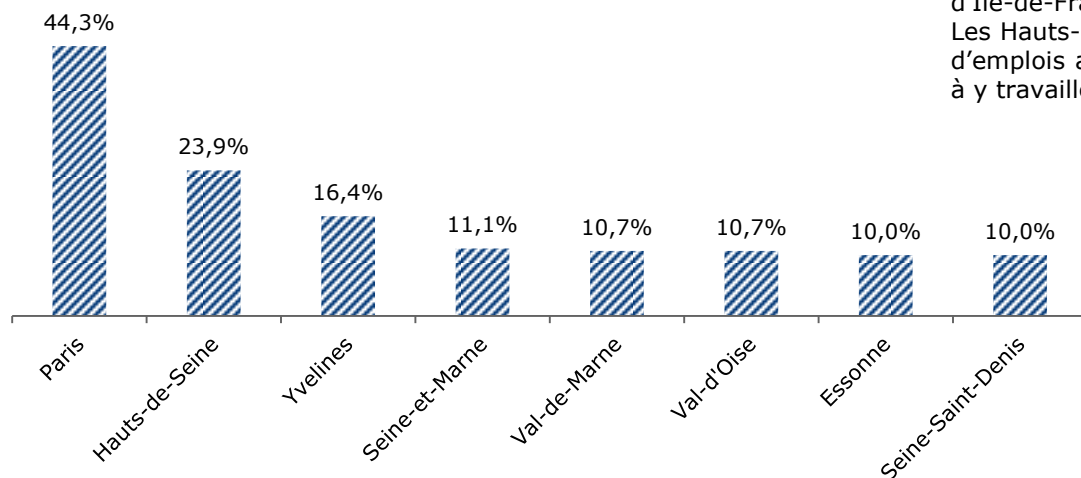
Situation professionnelle des diplômés exerçant au moins une activité en lien avec leur diplôme

3 diplômés sur 10 exercent dans plusieurs départements, 4 diplômés sur 10 travaillent dans Paris

Si près de 70% des diplômés exercent leur activité dans un seul département, ils sont 30% à travailler dans plusieurs départements, ce qui implique des contraintes de temps et de déplacements supplémentaires pour eux.

Ils sont même près de 13% à exercer une activité dans au moins trois départements différents.

Diplômés exerçant en Île-de-France



Lecture : 44,3% des diplômés exercent au moins une activité rémunérée dans Paris.

Des différences existent entre les diplômés salariés et ceux à leur compte. Ces derniers semblent être plus nombreux à devoir travailler dans plusieurs départements. En effet, 40% des diplômés à leur compte, n'exerçant qu'une seule activité principale en lien avec leur diplôme, travaillent dans au moins deux départements, contre seulement 13% pour leurs homologues salariés.

86% des diplômés en activité exercent au moins une activité en Île-de-France.

Logiquement, c'est à Paris que travaillent le plus de diplômés. Ils sont près de 45% à y exercer, que ce soit en tant que salariés ou à leur compte. Paris concentre plus du quart des salles de remise en forme d'Île-de-France (source : Recensement des équipements sportifs - DRJSCS). Les Hauts-de-Seine et les Yvelines offrent également un grand nombre d'emplois aux diplômés : ils sont respectivement près de 24% et 16% à y travailler.

85%

des diplômés exercent leur activité **uniquement en Île-de-France**

Une grande majorité des éducateurs formés et diplômés en Île-de-France exerce leur métier en région parisienne

Base : diplômés exerçant au moins une activité en lien avec leur diplôme en mars 2016 : 288 diplômés

61

Situation professionnelle des diplômés exerçant au moins une activité en lien avec leur diplôme

Des diplômés qui restent dans la région... d'autres qui partent pour différentes raisons

Les diplômés ayant suivi leur formation en Île-de-France restent pour la très grande majorité dans la région pour exercer avec leur diplôme.

Seuls 16% des diplômés ayant obtenu leur diplôme en Île-de-France exercent une ou plusieurs activités en dehors de la région.

Seuls trente-huit répondants n'exercent aucune activité en Île-de-France ; 92% d'entre s'étaient formés en région francilienne.

Pour certains, il s'agit d'une volonté de leur part de quitter l'Île-de-France pour des questions de qualité de vie ou de vie privée. Pour d'autres, cela relève avant tout d'opportunités professionnelles.

87 %

des diplômés ayant obtenu leur diplôme en **Île-de-France** exercent une ou plusieurs activités en **Île-de-France**

Des situations professionnelles protéiformes mais deux constats forts : 2 diplômés sur 3 sont salariés et 1 diplômé sur 2 est à son compte

Base : diplômés exerçant au moins une activité en lien avec leur diplôme en mars 2016 : 288 diplômés

62

Situation professionnelle des diplômés exerçant au moins une activité en lien avec leur diplôme

Une organisation du travail qui se décline aujourd'hui sous plusieurs formats

Comme évoqué précédemment, les possibilités et les situations d'emploi offertes aux diplômés de ce BPJEPS sont multiples.

Il est ainsi observé différentes organisations du travail :

➤ **Des diplômés qui ne disposent que d'une seule activité rémunérée, et cette activité est en lien direct avec leur formation**

Parmi ces diplômés, la majorité sont des salariés (63% contre 37% de personnes à leur compte).

➤ **Des diplômés qui exercent plusieurs activités rémunérées, leur activité principale et une ou plusieurs activités secondaires sont en lien direct avec leur formation**

Quatre situations différentes sont alors observées pour ces diplômés :

- être salarié dans son activité principale et à son compte dans son ou ses activités secondaires (35%),
- être salarié dans son activité principale, et à son compte et salarié dans ses activités secondaires (24%),
- être salarié dans son activité principale et également dans son ou ses activités secondaires (21%),
- être à son compte dans son activité principale et également dans son ou ses activités secondaires (11%).

➤ **Des diplômés qui exercent plusieurs activités rémunérées, uniquement une ou plusieurs activités secondaires sont en lien direct avec leur formation**

Parmi ces diplômés, la majorité sont soit uniquement à leur compte (44%), soit uniquement salarié (44%). Seuls 11% sont à la fois salarié et à leur compte dans ces activités secondaires.

68 %

des diplômés sont salariés

49 %

des diplômés sont à leur compte

De nombreux diplômés qui travaillent pour ou avec des entreprises commerciales

Base : diplômés exerçant au moins une activité en lien avec leur diplôme en mars 2016 : 288 diplômés

63

Situation professionnelle des diplômés exerçant au moins une activité en lien avec leur diplôme

Près d'un diplômé sur deux est salarié dans une entreprise commerciale

Les entreprises commerciales représentent le principal employeur des diplômés.

En effet, 45% des diplômés sont salariés dans une salle commerciale (activité principale et/ou secondaire) et 27% y travaillent à leur compte (activité principale et/ou secondaire).

Ils sont plus nombreux à y travailler en activité principale qu'en activité secondaire.

La place des associations est également importante dans l'activité des diplômés. Toutefois, ils sont plus nombreux à travailler dans des associations dans le cadre d'activité secondaire.

Ce constat est logique puisque de nombreuses associations proposant des activités de forme, de force et de santé sont souvent de très petite taille : elles reposent souvent sur le bénévolat, ont des moyens financiers limités et des besoins très réduits d'éducateurs (quelques heures par semaine le plus souvent). Elles développent des activités en lien avec leur projet associatif pour répondre aux besoins de leurs adhérents, et ce au regard de leur nombre.

	Activité principale (base : 256 diplômés)	Activités secondaires (base : 90 diplômés)
Salariés dans une administration ou un organisme public	0,4%	2,2%
Salariés dans une association	14,1%	35,6%
Salariés dans une collectivité territoriale	3,1%	-
Salariés dans une entreprise privée (hors association et auto-entrepreneur)	44,5%	24,4%
Salariés dans une autre situation	4,7%	4,4%
A leur compte auprès de particuliers	14,8%	36,7%
A leur compte auprès d'une association, une collectivité ou une administration	3,1%	18,9%
A leur compte auprès d'une structure privée commerciale	15,2%	35,6%

Lecture : 14,1% des diplômés exerçant leur activité principale en lien direct avec leur diplôme sont salariés dans une association.

Note : le total « activités secondaires » dépasse 100% car certains diplômés exercent plusieurs activités secondaires en lien avec leur diplôme.

Pour les diplômés ayant déjà travaillé pour des associations et pour des entreprises commerciales, les deux situations sont bien différentes sur de nombreux points

64

Situation professionnelle des diplômés exerçant au moins une activité en lien avec leur diplôme

Principales visions des diplômés

Association

- une meilleure rémunération
- une plus grande autonomie et souplesse
- uniquement de l'animation
- un aspect détente/convivialité plus prégnant
- beaucoup de déplacements pour peu d'heures
- quasiment aucune perspective d'évolution

Entreprise commerciale

- un nombre d'heures plus important
- des moyens matériels plus importants
- un public davantage sportif, plus connaisseur
- des perspectives d'évolution dans le métier
- une plus faible rémunération
- une pression plus forte
- parfois d'autres missions que l'animation

“ Dans les associations, vous avez une forme d'indépendance. Certes vous avez des patrons et des collègues, mais vous ne les voyez jamais. [...] Je trouve qu'il y a un peu plus de souplesse et de compréhension de la part des adhérents. J'y ai trouvé une meilleure ambiance. Et puis je ne suis payée que pour donner des cours !

Diplômée de la mention C

“ Ce sont deux milieux totalement différents. Je dirais que dans le secteur marchand, il y a beaucoup plus d'enjeux économiques ; la pression y est plus forte. Il faut répondre à la demande du client qui est de plus en plus exigeant. Il faut toujours être au top, même si on a mal, on le fait avec le sourire.

Dans les associations, on est beaucoup plus dans l'aspect détente, relâche avec des publics qui n'ont pas d'objectifs de résultat précis. Les pratiquants n'ont pas le même profil et les mêmes demandes que dans les salles commerciales. Ce sont deux ambiances différentes où on ne retrouve pas les mêmes publics. [...] Après on est mieux rémunéré dans les associations et de plus, les frais kilométriques sont parfois pris en charge. En revanche, les déplacements sont nombreux et fréquents, c'est fatigant.

Diplômé des mentions C et D

“ Pour moi la plus grande différence se fait au niveau de la rémunération. Dans la salle, je gagnais un peu moins de 8 euros de l'heure alors que dans les associations, j'étais à 20 euros. Et lorsque j'étais à mon compte auprès de particuliers, j'étais entre 45 et 60 euros de l'heure, mais ce n'était pas régulier.

Diplômée de la mention C

“ Pour avoir travaillé aussi bien dans des associations que dans des salles, je note deux différences importantes : j'étais moins bien payé et plus fatigué dans les salles que dans les associations.

Diplômé des mentions C et D

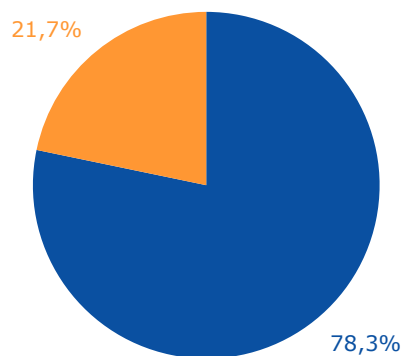
Les mentions C, davantage salariés... les mentions D, davantage à leur compte proportionnellement

Base : diplômés exerçant au moins une activité en lien avec leur diplôme en mars 2016 : 288 diplômés

65

Situation professionnelle des diplômés exerçant au moins une activité en lien avec leur diplôme

Mention C uniquement



■ Salarié ■ A leur compte

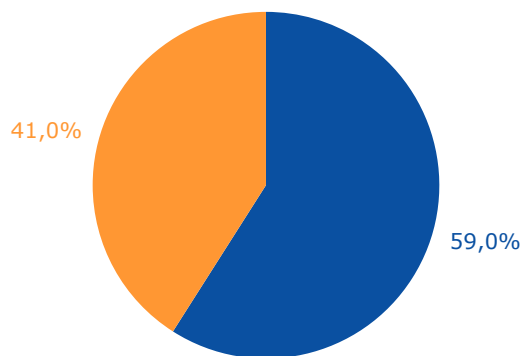
78% des diplômés exercent une activité salariée, le plus souvent au sein d'entreprises commerciales.

Les 22% qui travaillent à leur compte interviennent en grande majorité auprès des associations.

Les deux principales situations :

- Salariés dans une entreprise : 57%
- Salariés dans une association : 15%

Mention D uniquement



■ Salarié ■ A leur compte

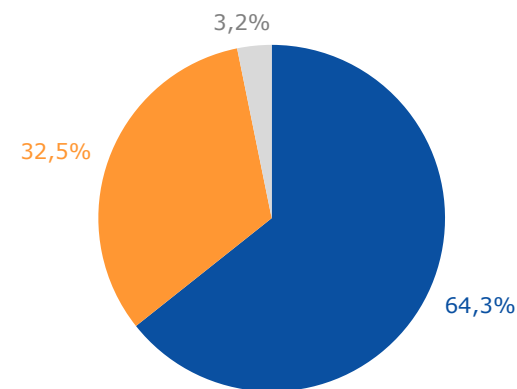
41% des diplômés sont à leur compte, le plus souvent auprès de particuliers (31%). Pour les salariés, ils le sont davantage dans les entreprises commerciales.

Des difficultés pour trouver un emploi peuvent-elles expliquer cette part élevée de diplômés à leur compte ?

Les deux principales situations :

- Salariés dans une entreprise : 36%
- A leur compte pour particuliers : 31%

Mentions C et D



■ Salarié ■ A leur compte ■ Non renseigné

Il est observé une plus grande diversité de cas pour ces diplômés, traduisant ainsi un marché du travail plus diversifié et une plus grande opportunité d'insertion.

Les deux principales situations :

- Salariés dans une entreprise : 43%
- A leur compte pour une structure privée commerciale : 20%

Réseau personnel, structure d'alternance et candidatures spontanées : tous les moyens sont bons pour trouver un emploi !

Base : diplômés exerçant leur activité principale en lien avec leur diplôme en mars 2016 : 261 diplômés

66

Situation professionnelle des diplômés exerçant au moins une activité en lien avec leur diplôme

1 diplômé sur 4 a fait jouer son réseau pour occuper son emploi principal actuel

L'accès à cet emploi principal s'est fait de différentes manières pour les diplômés. Certains ont été contactés par l'employeur ou ont répondu à une offre d'emploi, d'autres ont été orientés par Pôle emploi.

Mais pour une grande majorité des diplômés, ils ont trouvé leur emploi principal actuel par une des modalités suivantes :

- les relations personnelles,
- les structures des stages d'alternance,
- les candidatures spontanées.

Pour optimiser leurs chances de trouver un emploi, les futurs diplômés devront bien prendre en considération trois points : le choix de la structure de stage pendant la formation, la capacité à se créer un réseau et à le mobiliser, ainsi que la capacité à démarcher les structures employeuses et à « se vendre » seront essentiels pour leurs premières expériences professionnelles ainsi que dans leur parcours.

Quelques différences existent entre les mentions.

Pour les titulaires de la mention C uniquement, l'accès à l'emploi se fait principalement par les candidatures spontanées (25%) et les relations personnelles (25%).

Pour les titulaires de la mention D uniquement, l'accès à l'emploi se fait principalement par les relations personnelles (29%) et les structures des stages d'alternance (17%).

Enfin, pour les titulaires des deux mentions, ce sont les structures des stages d'alternance (29%) et les relations personnelles (24%) qui permettent en grande majorité l'accès à l'emploi.

“ *Aujourd'hui ça marche beaucoup par le bouche à oreille. Avec tous les remplacements que j'ai pu faire, j'ai créé mon propre réseau. Les dirigeants de salle se parlent entre eux, ils se connaissent et n'hésitent pas à parler de vous si vous avez fait du bon boulot.* ”

Diplômée de la mention C

25%

des diplômés ont trouvé leur emploi principal actuel via **leurs relations personnelles**

23%

des diplômés ont trouvé leur emploi principal actuel dans leur **structure de stage d'alternance**

21%

des diplômés ont trouvé leur emploi principal actuel en déposant des **candidatures spontanées**

Un métier qui demande de la polyvalence, trop au goût de certains (1/2)

Base : diplômés exerçant leur activité principale en lien avec leur diplôme en mars 2016 : 261 diplômés

67

Situation professionnelle des diplômés exerçant au moins une activité en lien avec leur diplôme

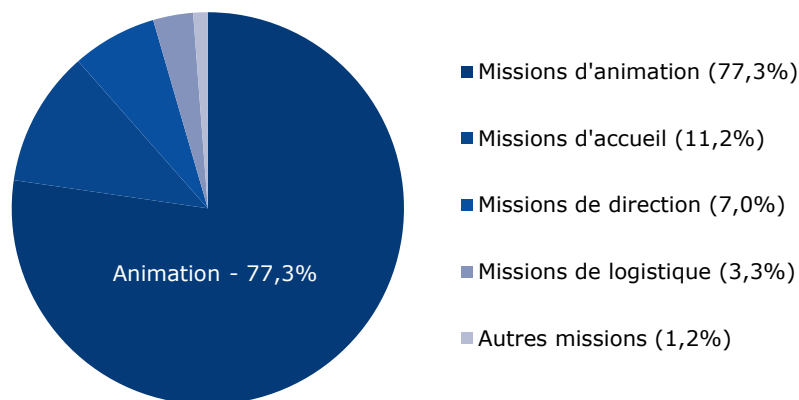
L'animation, principale mission exercée par les diplômés

Dans leur emploi, la majorité des diplômés est polyvalente et assure plusieurs missions. 60% des diplômés exercent ainsi au moins deux missions différentes, et 40% en exercent au moins trois.

Les hommes semblent plus polyvalents que les femmes : ils sont 35% à n'assurer qu'une seule mission contre 44% pour les femmes.

Si l'animation représente la principale mission des diplômés, les fonctions d'accueil représentent plus de 10% de leur temps de travail.

Profil des missions (activité principale)



Lecture : 77,3% du temps de travail des diplômés en activité relèvent de missions d'animation.

Pour 71% des diplômés, les missions d'animation représentent plus de 70% de leur temps de travail. 39% ne font que cela.

Les femmes, les titulaires des deux mentions et les diplômés à leur compte animent davantage :

- pour 76% des femmes, les missions d'animation représentent plus de 70% de leur temps de travail contre 67% pour les hommes,
- pour 75% des titulaires de la double mention, les missions d'animation représentent plus de 70% de leur temps de travail contre près de 65% pour les titulaires d'une seule mention,
- pour 78% des diplômés à leur compte, les missions d'animation représentent plus de 70% de leur temps de travail, contre 68% pour les diplômés salariés.

1 diplômé sur 3 assure des missions de direction, en majorité des hommes

Si 99% des diplômés assurent des missions d'animation, ils sont 31% à assurer des missions de direction.

Parmi ceux qui exercent ce type de mission, une majorité sont des hommes : 62% contre 38% de femmes.

Pour 8% des titulaires de la double mention, les missions de direction représentent plus de 30% de leur temps de travail, contre moins de 4% pour les titulaires de la seule mention D.

Un métier qui demande de la polyvalence, trop au goût de certains (2/2)

Base : diplômés exerçant leur activité principale en lien avec leur diplôme en mars 2016 : 261 diplômés

68

Situation professionnelle des diplômés exerçant au moins une activité en lien avec leur diplôme

Une polyvalence qui a tendance à déplaire aux diplômés voire à les décourager du métier

Si dans les associations les diplômés ne s'occupent que de missions d'encadrement, dans certaines salles commerciales, la réalité est bien différente avec des éducateurs qui peuvent gérer une multitude de tâches : surveillance du plateau, animation des cours collectifs, coaching personnalisé et suivi, accueil et information, démarches commerciales, logistique et entretien du matériel, ménage sur le plateau et dans les vestiaires...

“ Les missions ? Je faisais de tout ! J'ai fait de l'encadrement des cours, l'entretien des machines, l'accueil, le nettoyage des wc, la vente d'abonnements. [...] Cela fait huit ans que je fais cela et là ça commence à me déranger. Au bout d'un moment, chacun son métier. On finit par se dégoûter de notre métier. ”

Diplômé des mentions C et D

“ Dans tous les postes que j'ai pu occuper, j'ai toujours été multitâche. Je faisais de l'encadrement, je faisais de l'accueil, j'enregistrais les inscriptions, j'encaissais l'argent. Je faisais même le ménage. Mais pour moi, ce n'est pas ça le métier d'éducateur, je n'ai pas fait cette formation pour cela. ”

Diplômé de la mention D

Un fonctionnement qui n'est heureusement pas généralisé dans toutes les salles

Dans certaines salles, les plus structurées, les éducateurs n'assurent que les missions pour lesquelles ils ont été formés, à savoir l'encadrement des cours collectifs, la surveillance du plateau ou le coaching personnalisé.

“ Dans nos salles, chaque personne a un poste et un rôle bien défini. Nous avons des commerciaux, des agents d'accueil, des personnes pour le ménage, des responsables, des éducateurs. Les éducateurs, chez nous, ne font que de l'encadrement ou de l'animation. ”

Responsable recrutement pour des salles de remise en forme

“ Sur mes 20 heures, j'en avais 12 en cours collectifs et 8 en plateau. [...] Et je ne faisais que cela. J'ai refusé les autres missions. Cela ne m'intéressait pas et ne faisait pas partie de mon contrat de travail. Je suis juste coach, pas commercial. ”

Diplômé des mentions C et D

Une très grande majorité d'emplois stables (1/2)

Base : diplômés exerçant leur activité principale en lien avec leur diplôme en mars 2016 : 261 diplômés

69

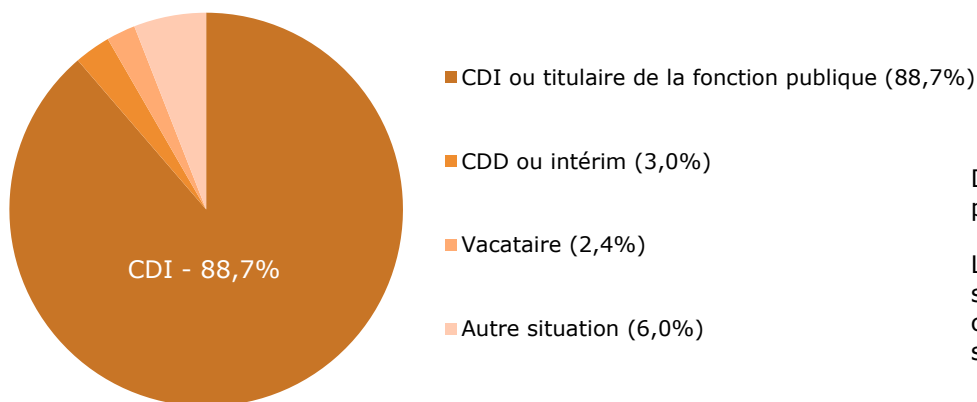
Situation professionnelle des diplômés exerçant au moins une activité en lien avec leur diplôme

Les titulaires de la mention C et de la double mention signent davantage de CDI

Près de 90% des salariés exerçant leur activité principale en lien avec leur diplôme ont signé un CDI (*ou sont titulaires de la fonction publique, ces derniers étant très rares dans ce métier*). Ils sont seulement 3% en CDD (*ou à être en intérim, très rare aussi*).

Cette tendance se justifie par le fait que, parmi les diplômés salariés, une majorité est employée dans des entreprises commerciales qui ont des besoins importants d'encadrants et qui disposent de moyens financiers souvent supérieurs aux associations, et où le CDD correspond plus à leurs besoins.

Type de contrats de travail des diplômés ayant une activité principale en lien avec leur diplôme



Lecture : 88,7% des diplômés salariés ont signé un CDI dans leur activité principale.

La propension de CDI est plus forte parmi les diplômés titulaires de la mention C ou de la double mention. Là-encore, cela peut s'expliquer par le fait que ces derniers sont davantage salariés dans les entreprises commerciales par rapport aux titulaires de la mention D.

Pourcentage de salariés disposant d'un CDI dans leur activité principale	
Mention C uniquement	91,2%
Mention D uniquement	77,8%
Mentions C et D	91,8%

Dans les activités secondaires des salariés, on dénombre cinq CDI pour un CDD en moyenne.

Les CDD sont majoritairement d'une durée d'un an dans les structures commerciales et de dix mois dans les associations, correspondant le plus souvent à l'activité d'une association, de septembre à juin.

Une très grande majorité d'emplois stables (2/2)

Base : diplômés exerçant leur activité principale en lien avec leur diplôme en mars 2016 : 261 diplômés

70

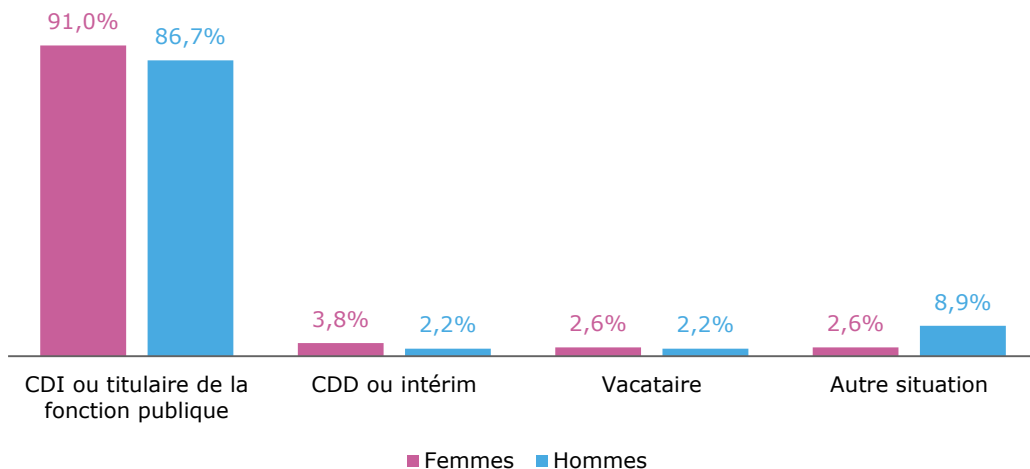
Situation professionnelle des diplômés exerçant au moins une activité en lien avec leur diplôme

Sur le marché du travail, les femmes occupent plus souvent un CDI que les hommes

Parmi l'ensemble des salariés en emploi dans une activité principale en lien direct avec leur diplôme, les femmes accèdent au marché de l'emploi par le biais d'un CDI (91%) plus souvent que les hommes (86,7%).

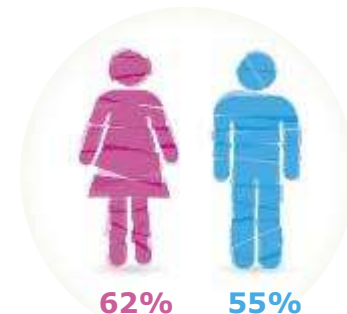
Par rapport aux diplômés exerçant au moins une activité (principale ou secondaire) en lien direct avec leur diplôme, 62% des femmes occupent au moins un emploi à durée indéterminée contre 55% d'hommes.

Répartition des contrats signés en activité principale par genre



Lecture : 91% des femmes salariées sont en CDI.

Pourcentage de diplômés exerçant une activité en lien avec leur diplôme et occupant au moins un emploi à durée indéterminée



58%

des diplômés ayant au moins une activité en lien direct avec leur diplôme occupent un **emploi à durée indéterminée**

Beaucoup d'emplois stables... mais à temps partiel

Base : diplômés exerçant leur activité principale en lien avec leur diplôme en mars 2016 : 261 diplômés

71

Situation professionnelle des diplômés exerçant au moins une activité en lien avec leur diplôme

Un temps complet qui concerne seulement un tiers des diplômés... et davantage les hommes

Seuls 35% des diplômés disposent d'une activité principale à temps complet, pour 65% à temps partiel. Ce dernier concerne plus souvent les femmes (74%) que les hommes (59%).

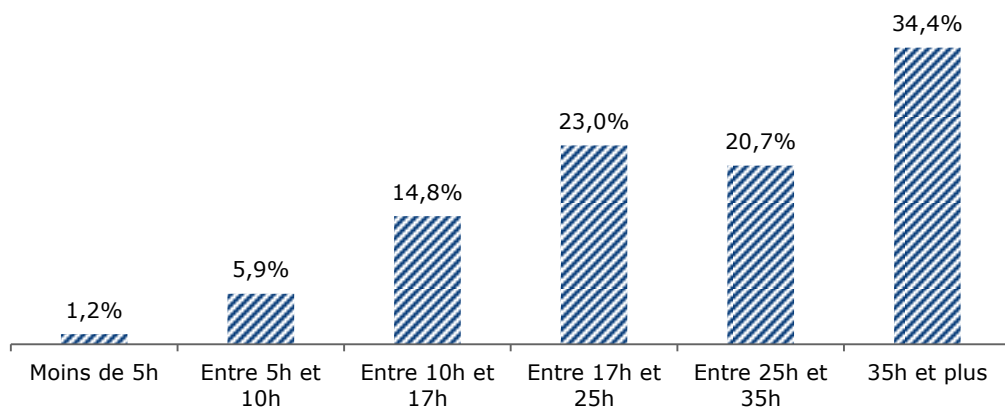
A noter que 56 diplômés (22%) travaillent moins d'un mi-temps sur leur activité principale ; 25 d'entre eux disposent d'activités secondaires. Pour 18 diplômés, ces activités secondaires sont également en lien avec leur diplôme.

Ils sont aujourd'hui 43% à souhaiter travailler plus d'heures dans cette activité principale. Cette tendance est logiquement observée dans de plus grandes proportions parmi les diplômés travaillant le moins. Ainsi, 77% des diplômés travaillant moins de 10 heures par semaine déclarent vouloir travailler davantage (temps partiel subi).

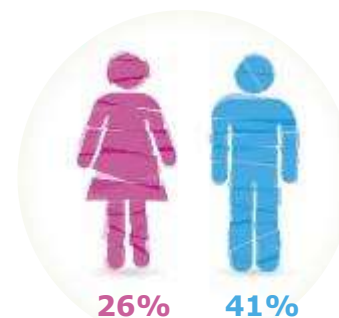
35% des diplômés à temps complet sur leur activité principale souhaitent également travailler davantage. Il s'agit probablement de diplômés qui, insatisfaits de leur rémunération actuelle, souhaitent réaliser davantage d'heures.

Pourcentage de diplômés exerçant une activité en lien avec leur diplôme et disposant d'un temps complet

Temps de travail des diplômés exerçant une activité principale en lien direct avec leur diplôme



Lecture : 5,9% des diplômés ayant une activité principale en lien direct avec leur diplôme travaillent entre 5 et 10 heures par semaine en ce qui concerne cette activité.



19%

des personnes en emploi de 15 ans ou plus travaillent à temps partiel

Source: Insee, 2015, France métropolitaine

Une employabilité plus faible pour les titulaires de la mention D mais des temps de travail plus importants

Base : diplômés exerçant leur activité principale en lien avec leur diplôme en mars 2016 : 261 diplômés

72

Situation professionnelle des diplômés exerçant au moins une activité en lien avec leur diplôme

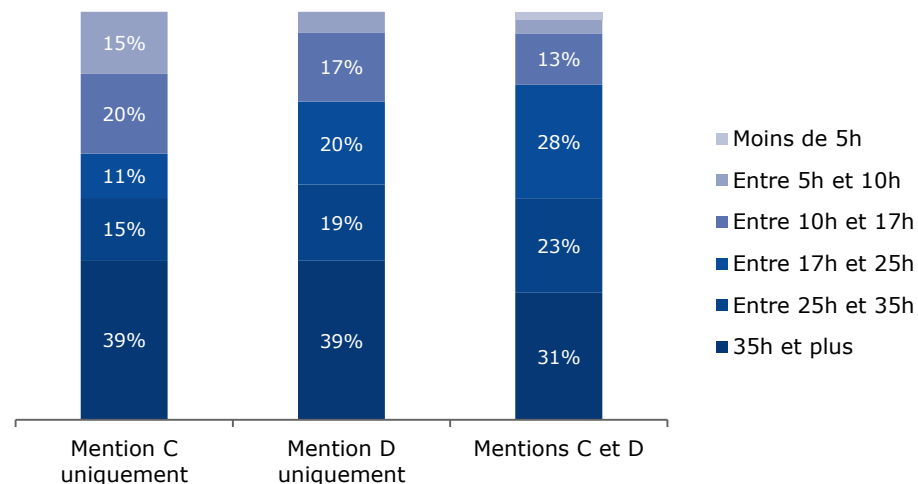
Une polyvalence qui ne rime pas toujours avec temps complet pour les titulaires de la double mention

39% des titulaires de la mention C ou de la mention D travaillent à temps complet contre 31% pour les titulaires de la double mention. Ainsi, bien qu'ils disposent d'une employabilité plus faible, les diplômés de la mention D ont des temps de travail supérieurs.

Mais si les titulaires de la double mention sont moins nombreux à disposer d'un temps complet, ils sont également moins nombreux à disposer de temps de travail inférieur à un mi-temps : ils sont 18% contre 35% pour les titulaires de la mention C.

Bien qu'ils disposent globalement de temps de travail plus importants, les titulaires de la mention D sont plus nombreux à vouloir travailler davantage (72%).

Comparaison des temps de travail par mention



Lecture : 11% des titulaires de la mention C travaillent entre 17 et 25 heures par semaine en ce qui concerne leur activité principale.

Pourcentage de diplômés souhaitant travailler davantage (activité principale et/ou secondaire)	
Mention C uniquement	46,3%
Mention D uniquement	71,6%
Mentions C et D	43,9%

Des temps de travail plus importants pour les salariés, notamment dans les entreprises commerciales

Base : diplômés exerçant leur activité principale en lien avec leur diplôme en mars 2016 : 261 diplômés

73

Situation professionnelle des diplômés exerçant au moins une activité en lien avec leur diplôme

La confirmation de deux mondes différents entre les entreprises commerciales et les associations

Les diplômés salariés sont davantage à temps plein que les diplômés à leur compte, 40% contre 23%.

Près de 28% des diplômés à leur compte disposent même d'un temps de travail inférieur à un mi-temps.

En ce qui concerne les salariés, des écarts importants existent en fonction des employeurs. Ainsi, les salariés dans les associations sont davantage à temps partiel (35% moins d'un mi-temps dont 5,9% moins de 5 heures contre respectivement 14,2% et aucun dans les entreprises commerciales), alors que les salariés dans les entreprises commerciales sont davantage à temps complet (43% contre 27% dans les associations).

Temps de travail	A leur compte	Salarié
Inférieur à un mi-temps	27,7%	19,0%
Entre un mi-temps et un temps plein	49,4%	41,1%
A temps plein	22,9%	39,9%

Cumuler les contrats pour augmenter son temps de travail et/ou diversifier ses activités (1/2)

Base : diplômés exerçant au moins une activité secondaire en lien avec leur diplôme en mars 2016 : 90 diplômés

74

Situation professionnelle des diplômés exerçant au moins une activité en lien avec leur diplôme

Des activités secondaires indispensables pour certains, souhaitées pour d'autres

90 diplômés ont au moins une activité secondaire en lien direct avec leur diplôme. Ils représentent près de 25% de l'ensemble des diplômés ayant répondu à l'enquête.

Près de 28% des diplômés à leur compte disposent même d'un temps de travail inférieur à un mi-temps.

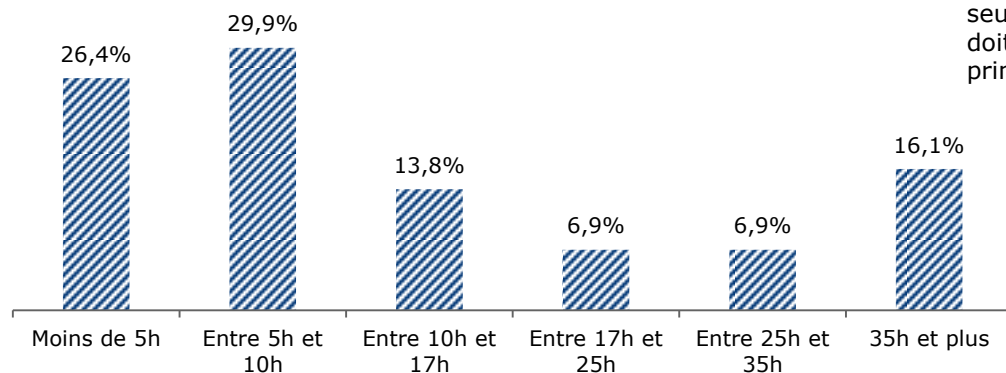
Logiquement, s'agissant d'activités secondaires, les temps de travail renseignés par les diplômés sont plus faibles.

Ces activités secondaires correspondent à des temps partiels : plus de 55% sont des contrats/activités de moins de 10 heures par semaine. Ces activités viennent alors en complément d'une activité principale, et parfois d'autres activités secondaires qui sont en lien ou non avec le champ du sport, afin d'offrir aux diplômés des temps de travail et des rémunérations plus importants.

La gestion de ce multisalariat ou pluriactivité peut être difficile à organiser suivant les diplômés et les situations.

Pour près du quart des diplômés (23%) exerçant au moins une activité secondaire, le cumul des temps de travail sur ces activités dépasse les 25 heures hebdomadaires. Il semblerait alors que ces activités secondaires cumulées représentent plus d'heures de travail que leur seule activité principale. Pour certains, le cumul d'activités secondaires doit aussi être en conséquence plus rémunérateur que l'activité principale.

Temps de travail des diplômés exerçant au moins une activité secondaire en lien direct avec leur diplôme (cumul)



Lecture : 29,9% des diplômés ayant une ou plusieurs activités secondaires en lien direct avec leur diplôme travaillent entre 5 et 10 heures par semaine en ce qui concerne ces activités.

54%

des diplômés ayant une activité secondaire en lien avec leur diplôme souhaitent travailler davantage. Pour la moitié d'entre eux, ces activités secondaires représentent moins de 10 heures de travail

Cumuler les contrats pour augmenter son temps de travail et/ou diversifier ses activités (2/2)

Base : diplômés exerçant au moins une activité secondaire en lien avec leur diplôme en mars 2016 : 90 diplômés

75

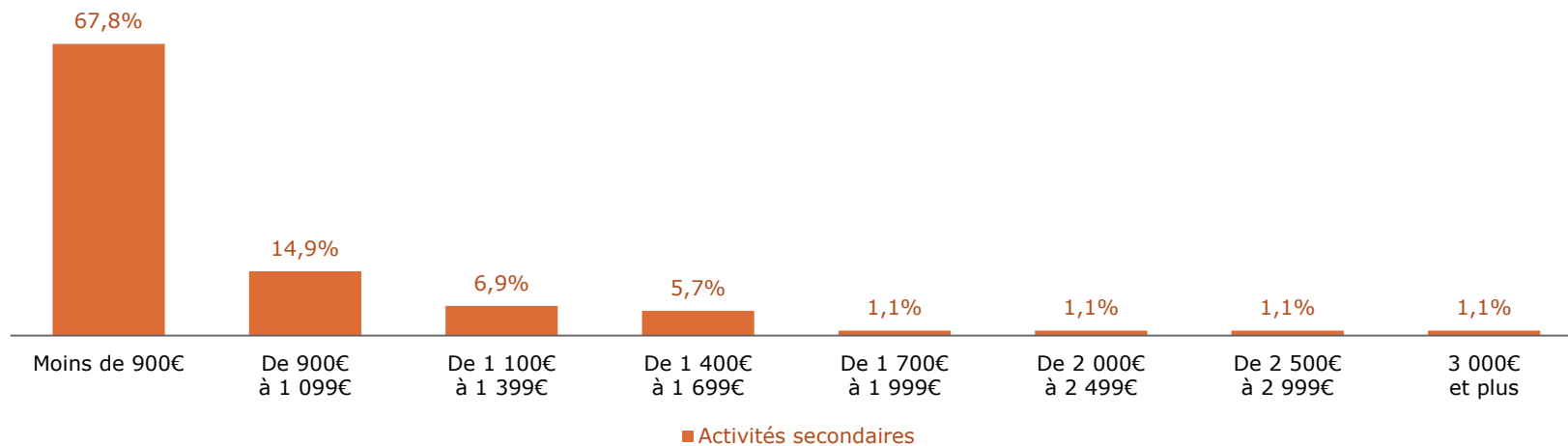
Situation professionnelle des diplômés exerçant au moins une activité en lien avec leur diplôme

Bien qu'il ne soit pas possible de calculer une rémunération totale pour les personnes ayant plusieurs activités, nous constatons que la grande majorité des activités secondaires génèrent des revenus « relativement faibles » (comparés aux activités principales) qui viennent compenser une activité principale jugée insuffisante.

Ainsi, pour près de sept diplômés sur dix, ces activités secondaires rapportent moins de 900 euros par mois.

Sur les 73 diplômés gagnant moins de 1 100 euros par mois avec leur activité principale, 34 disposent de plusieurs activités secondaires (47%). Parmi eux, 20 ont une ou plusieurs activités secondaires leur rapportant moins de 1 100 euros par mois (59%).

Rémunération nette mensuelle des diplômés sur leur(s) activité(s) secondaire(s)



Lecture : 67,8% des diplômés ayant au moins une activité secondaire gagnent moins de 900 euros net par mois avec cette ou ces activités secondaires.

Des rémunérations différentes en fonction du sexe, des mentions détenues et du statut de l'activité (1/5)

Base : diplômés exerçant leur activité principale en lien avec leur diplôme en mars 2016 : 261 diplômés

76

Situation professionnelle des diplômés exerçant au moins une activité en lien avec leur diplôme

Près d'1 diplômé sur 3 gagne plus de 1 700€ net mensuel avec son activité principale

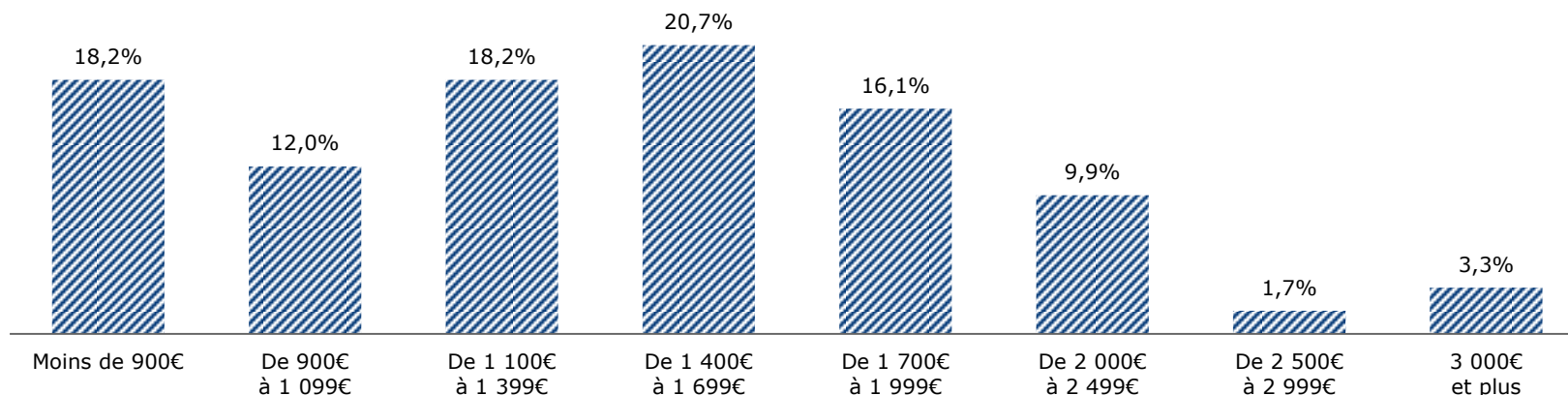
Si près d'un tiers des diplômés (31%) gagne plus de 1 700 euros net mensuel, ils sont également près d'un tiers (30%) à gagner moins de 1 100 euros. Il existe donc d'importants écarts de rémunération entre les diplômés, écarts observés aussi bien entre les hommes et les femmes, qu'entre les mentions.

Les choix méthodologiques de l'étude ne nous permettent pas de calculer un taux horaire pour chaque diplômé et de faire ressortir une rémunération moyenne. Les écarts observés peuvent notamment être expliqués par la part importante des temps partiels et la variation de temps de travail de ce contrat.

31%

des diplômés ayant une activité principale en lien avec leur diplôme gagnent **plus de 1700 euros** net mensuel avec cette activité

Rémunération nette mensuelle des diplômés sur leur activité principale



Lecture : 18,2% des diplômés ayant une activité principale en lien direct avec leur diplôme gagnent moins de 900 euros net par mois.

Des rémunérations différentes en fonction du sexe, des mentions détenues et du statut de l'activité (2/5)

Base : diplômés exerçant leur activité principale en lien avec leur diplôme en mars 2016 : 261 diplômés

77

Situation professionnelle des diplômés exerçant au moins une activité en lien avec leur diplôme

Des rémunérations logiquement liées au temps de travail

Les rémunérations sont pour partie liées au temps de travail des diplômés : ceux qui travaillent plus, gagnent plus.

Ainsi, près d'un diplômé sur deux disposant d'un temps partiel inférieur à un mi-temps sur son activité principale gagne moins de 900 euros par mois. Suivant sa situation, disposer d'une ou plusieurs activités secondaires peut se révéler obligatoire.

A l'inverse, près de 40% des diplômés à temps plein gagnent plus de 1 700 euros par mois.

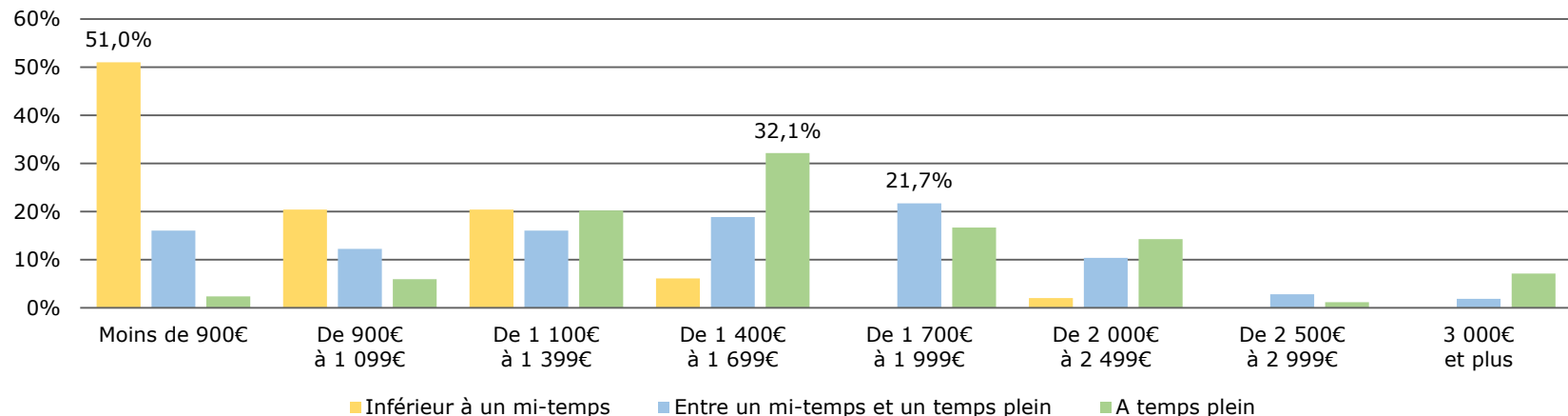
Focus sur les diplômés travaillant moins d'un mi-temps et gagnant moins de 900 euros par mois :

- 17 sont salariés et 8 sont à leur compte,
- 13 ne disposent que de cette activité rémunérée, 12 disposent d'activités secondaires,
- 17 souhaitent travailler davantage.

32%

des diplômés travaillant à temps plein sur leur activité principale en lien avec leur diplôme, gagnent **entre 1 400 et 1 700 euros net** par mois avec cette activité

Rémunération nette mensuelle des diplômés en fonction de leur temps de travail



Lecture : 51% des diplômés travaillant moins d'un mi-temps sur leur activité principale en lien direct avec leur diplôme, gagnent moins de 900 euros net par mois avec cette activité principale.

Des rémunérations différentes en fonction du sexe, des mentions détenues et du statut de l'activité (3/5)

Base : diplômés exerçant leur activité principale en lien avec leur diplôme en mars 2016 : 261 diplômés

78

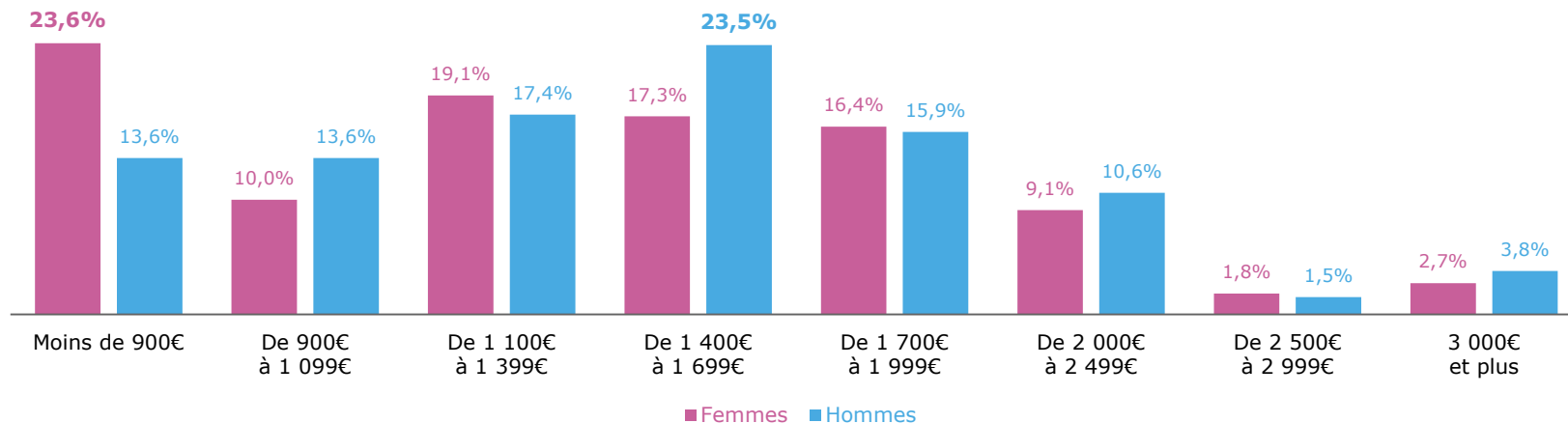
Situation professionnelle des diplômés exerçant au moins une activité en lien avec leur diplôme

Des écarts de rémunération entre les hommes et les femmes, à l'avantage des... hommes

Bien qu'il ne nous soit pas possible de calculer une rémunération moyenne par sexe dans cette étude, il nous est permis de dire que des écarts de rémunération existent entre les femmes et les hommes. Elles sont plus nombreuses à gagner moins de 1 100 euros par mois (34% contre 27%), et ils sont plus nombreux à gagner plus de 2 000 euros par mois (16% contre 14%).

Environ 66% des femmes gagnent plus que le SMIC mensuel net (environ 1 145 euros net mensuel au 1^{er} janvier 2016) contre 73% pour les hommes.

Rémunération nette mensuelle des diplômés dans leur activité principale



Lecture : 23,6% des femmes ayant une activité principale en lien direct avec leur diplôme gagnent moins de 900 euros net par mois.

Des rémunérations différentes en fonction du sexe, des mentions détenues et du statut de l'activité (4/5)

Base : diplômés exerçant leur activité principale en lien avec leur diplôme en mars 2016 : 261 diplômés

79

Situation professionnelle des diplômés exerçant au moins une activité en lien avec leur diplôme

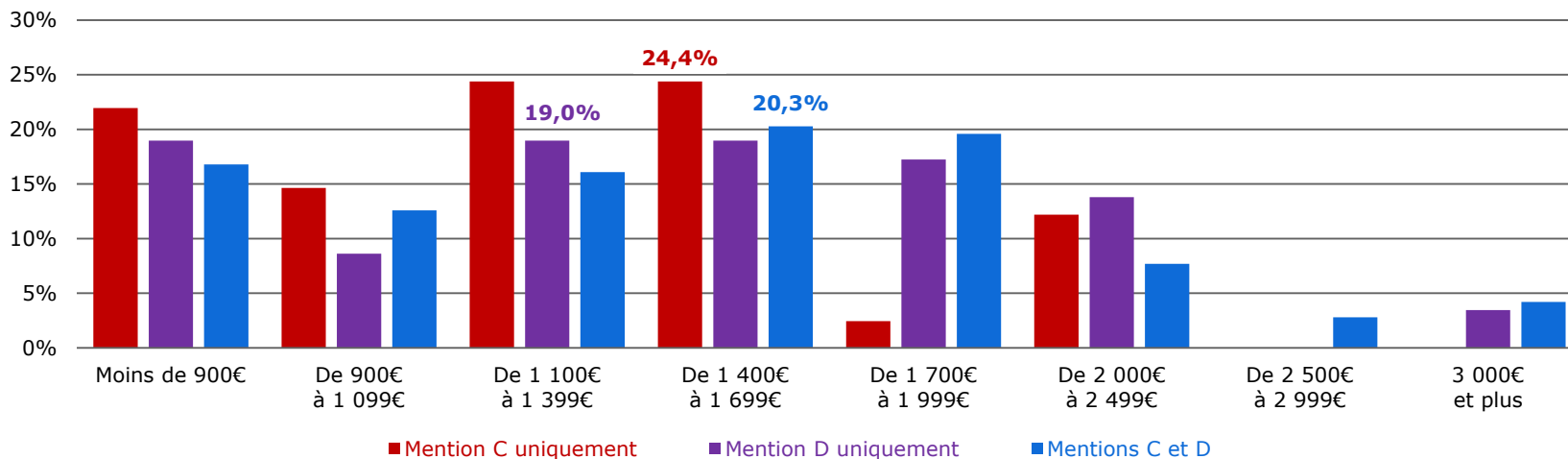
Les titulaires de la mention D sont en moyenne mieux rémunérés que les titulaires de la mention C

Bien qu'ils disposent d'une employabilité plus faible, les titulaires de la mention D semblent faire partie des mieux rémunérés, avec les titulaires de la double mention.

En effet, ils sont près de 35% à gagner plus de 1 700 euros par mois avec leur seule activité principale, quand les titulaires de la mention C sont seulement moins de 15% à gagner plus de 1 700 euros mensuel. Cela peut s'expliquer par le fait que les titulaires de la mention D ont, en général, des temps de travail plus importants que ceux de la mention C. A l'inverse, cela peut expliquer pourquoi les titulaires de la mention C sont plus nombreux à disposer de plusieurs activités (44% contre 29%).

% de diplômés gagnant...	... moins de 1 100€/mois	... plus de 1 700€/mois
Mention C uniquement	36,6%	14,6%
Mention D uniquement	27,6%	34,5%
Mentions C et D	29,4%	34,3%

Rémunération nette mensuelle des diplômés dans leur activité principale en fonction de leur mention



Lecture : 19% des titulaires de la mention D ayant une activité principale en lien direct avec leur diplôme gagnent entre 1 100 et 1 399 euros net par mois.

Des rémunérations différentes en fonction du sexe, des mentions détenues et du statut de l'activité (5/5)

Base : diplômés exerçant leur activité principale en lien avec leur diplôme en mars 2016 : 261 diplômés

80

Situation professionnelle des diplômés exerçant au moins une activité en lien avec leur diplôme

Etre à son compte : un moyen de gagner plus d'argent ?

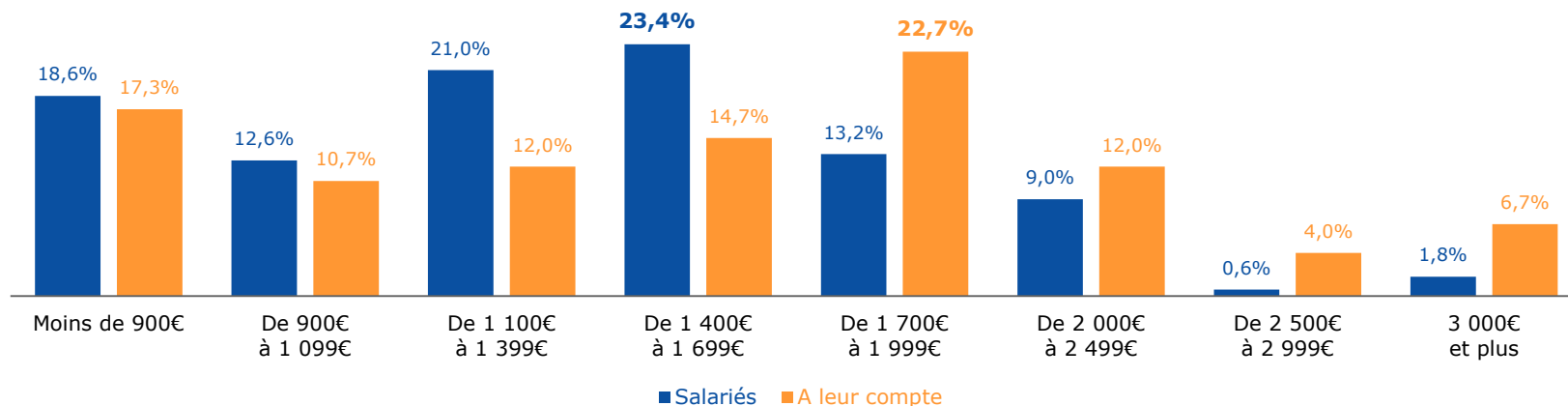
Près de 23% des diplômés à leur compte gagnent plus de 2 000 euros net mensuel contre seulement 11% pour les diplômés salariés.

Etre à son compte, et pratiquer les tarifs que l'on souhaite, multiplier le nombre d'heures et/ou de clients, permet, pour une majorité, de gagner davantage d'argent qu'être salarié d'une association ou d'une entreprise commerciale.

Parmi les salariés, ceux travaillant dans les entreprises sont 70% à gagner plus de 1 100 euros par mois contre 63% pour ceux travaillant dans les associations : si le taux horaire est souvent plus élevé dans les associations, le nombre d'heures est en revanche plus élevé dans les salles.

% de diplômés gagnant...	... moins de 1 100€/mois	... plus de 1 700€/mois
Salarié	31,1%	24,6%
A leur compte	28,0%	45,3%

Rémunération nette mensuelle des diplômés dans leur activité principale en fonction de leur statut



Lecture : 18,6% des salariés ayant une activité principale en lien direct avec leur diplôme gagnent moins de 900 euros net par mois.

**BESOINS DES
STRUCTURES
EMPLOYEUSES ET
PRATIQUES EN
MATIÈRE DE
RECRUTEMENT**



Des structures qui envisagent de recruter et de créer de nouveaux postes dans l'année à venir (enquête menée en mai-juin 2016)

Base : structures ayant répondu au questionnaire : 124 structures

82

Besoins des structures employeuses et pratiques en matière de recrutement

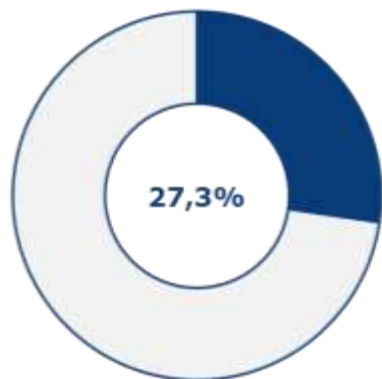
Des entreprises commerciales qui continuent de se développer et d'embaucher de nouvelles personnes

Près de 30% des structures répondantes envisagent de recruter du personnel d'animation ou d'enseignement dans l'année à venir, traduisant le fort développement que connaît le secteur de la forme et de la force.

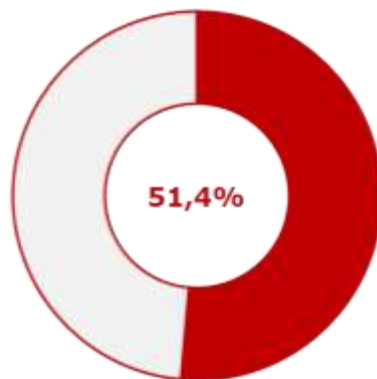
Les entreprises commerciales se démarquent des associations : elles sont 50% à vouloir recruter dans l'année à venir, contre 27% pour les associations.

Des opportunités d'emploi devraient ainsi apparaître pour les diplômés du BPJEPS AGFF dans l'année à venir (enquête menée en mai-juin 2016).

Pourcentage de structures qui envisagent de recruter du personnel d'animation dans l'année à venir



Associations



Entreprises commerciales

30%

des structures envisagent de recruter du personnel d'animation dans l'année à venir

De plus, pour 60% des structures, il s'agira de création de postes. Et ce sont les entreprises commerciales qui devraient créer le plus d'emplois dans l'année à venir dans la mesure où 68% d'entre elles envisagent de créer un nouveau poste contre 50% pour les associations.

Pour certaines structures, le recrutement du personnel ne viendra pas en complément de la main-d'œuvre actuelle, mais a vocation à remplacer un poste pour cause de congé maladie ou de congé maternité (32% des structures) ou un salarié en fin de contrat (24% des structures).

44

nombre de postes au total qu'envisagent de créer 37 structures dans l'année à venir

Des recrutements qui porteraient principalement sur des contrats en CDI... mais sur de faibles temps de travail

Base : structures ayant répondu au questionnaire : 124 structures

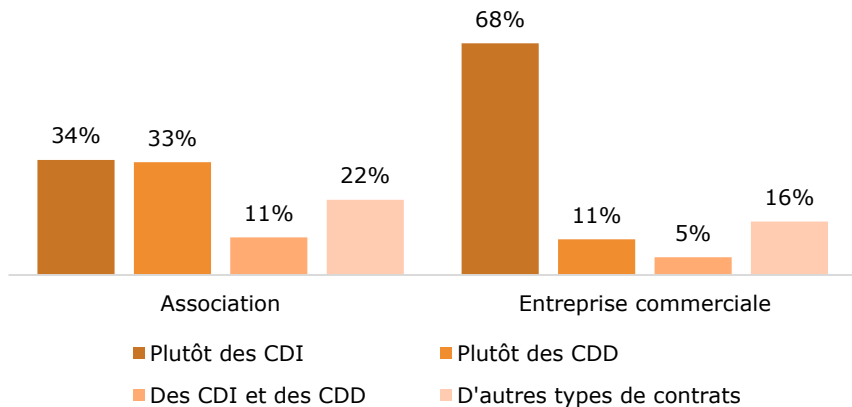
Plus de promesses de CDI et de temps complets chez les entreprises commerciales

La moitié des structures envisagent de recruter plutôt des éducateurs en CDI, notamment dans les entreprises commerciales (68%).

Les associations envisagent de recruter autant en CDI qu'en CDD.

Les emplois à venir porteront donc en grande partie sur des emplois stables.

Type de contrats privilégiés



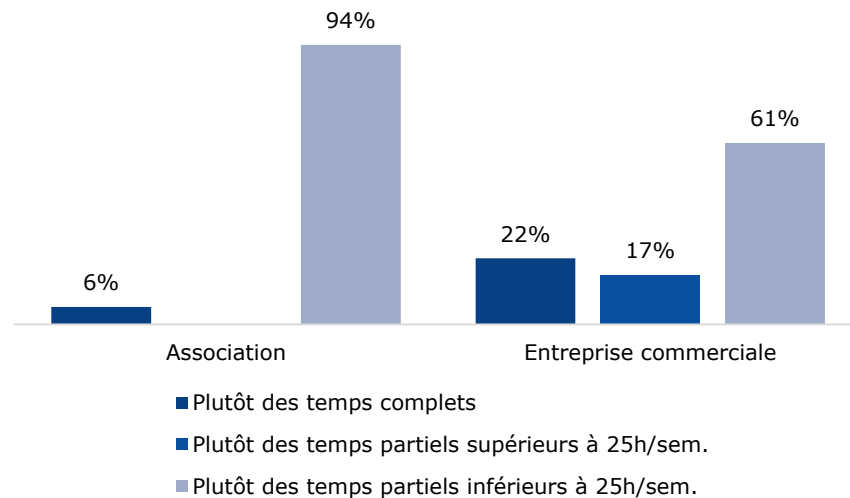
Lecture : 34% des associations vont plutôt privilégier des CDI.

Malheureusement pour les diplômés, les emplois envisagés devraient porter en très grande majorité sur des temps partiels inférieurs à 25 heures par semaine. 77% des structures envisagent de recruter sur cette modalité.

Pour certains diplômés, il s'agira peut-être d'une opportunité pour débiter dans le métier ou pour exercer une activité secondaire.

Les entreprises commerciales devraient proposer davantage de temps complets (22%), ce qui conforte la situation actuelle : des temps de travail supérieurs dans ce type de structures.

Temps de travail privilégiés



Lecture : 6% des associations vont plutôt privilégier des temps complets.

Des titulaires du BPJEPS AGFF qui ont toute leur place dans les nouveaux emplois envisagés...

Base : structures ayant répondu au questionnaire : 124 structures

84

Besoins des structures employeuses et pratiques en matière de recrutement

Toujours des mentions C ou des mentions D dans les salles... toujours des mentions C ou des CQP dans les associations

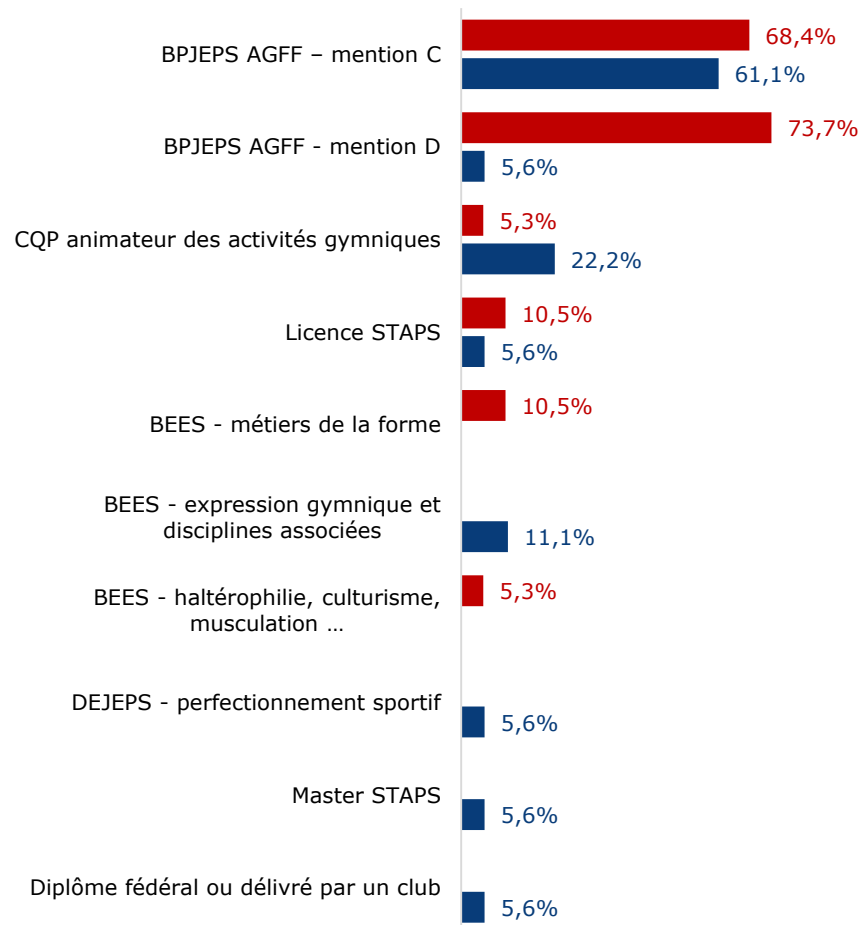
En ce qui concerne les diplômes recherchés, ce sont les BPJEPS AGFF mention C et mention D qui ressortent le plus : près de 85% des structures envisagent de recruter en priorité un titulaire du BPJEPS AGFF.

Les entreprises commerciales chercheront à recruter aussi bien un titulaire de la mention C (68%) qu'un titulaire de la mention D (74%), alors que les associations privilégieront la mention C uniquement (61% contre seulement 6% pour la mention D).

Les associations envisagent, de nouveau, de recourir à des éducateurs diplômés du CQP « animateur des activités gymniques » ; probablement pour répondre à des besoins ponctuels et/ou plus faibles en terme de temps de travail.

A noter que 47% des entreprises et 23% des associations envisagent d'avoir recours, dans l'année à venir, à un ou plusieurs travailleurs indépendants (en dehors des personnes extérieures intervenant déjà dans la structure) pour animer ou enseigner des activités de la forme et de la force.

Type de diplômes recherchés en priorité



... mais qui ne sont pas toujours la priorité des employeurs

Base : structures employeuses entretenues

85

Besoins des structures employeuses et pratiques en matière de recrutement

Un diplôme pas toujours prioritaire pour les employeurs ?

Pour certaines structures employeuses interrogées, le BPJEPS AGFF, bien qu'apprécié et recherché, n'est pas toujours la priorité. D'autres diplômes peuvent être en meilleure position.

“ Cela fait quelques années maintenant que nous ne recrutons que des titulaires du BPJEPS AGFF double mention, du DEUST Métier de la forme ou également de la licence STAPS Entraînement Sportif. [...] DEUST et BPJEPS, c'est à peu près équivalent sauf que le DEUST a un niveau un peu plus au-dessus j'imagine puisque la formation dure deux ans. La licence STAPS est le diplôme que nous aimons le moins parmi ces trois. Ils n'ont pas toujours la fibre fitness. Par ordre de préférence, c'est le DEUST en premier, puis le BPJEPS AGFF et enfin la licence STAPS. ”

Responsable recrutement pour des salles de remise en forme

“ On va rechercher en priorité un BE, un DE ou un BP. Si nous recevons trois candidatures, avec ces diplômes, nous allons toutes les étudier bien entendu, mais nous aurons une préférence pour le BE ou pour le DE. ”

Dirigeants bénévoles d'une association sportive

Canaux, modalités, critères de recrutement : de fortes similitudes chez tous les types d'employeurs (1/2)

Base : structures employeuses entretenues

86

Besoins des structures employeuses et pratiques en matière de recrutement

Un petit monde... où le bouche à oreille et les réseaux personnels ou professionnels ont une place importante

Que ce soit pour recruter des salariés ou faire appel à des auto-entrepreneurs, pour des offres à temps plein ou pour seulement quelques heures par semaine, les structures employeuses mobilisent différents canaux de recrutement : Pôle emploi, réseaux sociaux, plateforme spécialisée, site internet de la structure, candidatures spontanées...

Mais il semblerait que quasiment toutes les structures s'appuient en priorité sur le bouche à oreille et sur leur réseau. C'est également ce qui est évoqué par les diplômés.

Plusieurs structures regrettent l'absence d'une base de données actualisée recensant l'ensemble des diplômés sur le territoire.

“ Nous fonctionnons beaucoup au bouche à oreille et au réseau pour trouver des candidats. Nous recevons aussi des candidatures spontanées. ”

Dirigeants bénévoles d'une association sportive

“ Pour rechercher un éducateur, il existe un groupe Facebook. Je passe quasiment que par là ; mais il faudrait une liste des diplômés par département, une sorte de base de données. ”

Propriétaire et gestionnaire d'une salle de remise en forme

“ J'ai recruté pas mal d'anciens stagiaires. Sinon je passe aussi par Pôle emploi et j'en suis relativement satisfait. ”

Propriétaire et gestionnaire d'une salle de remise en forme

L'expérience n'est pas le principal critère... en revanche, la motivation et la personnalité sont essentielles pour les recruteurs

S'ils reconnaissent quasiment tous qu'il s'agit d'un véritable plus pour une candidature, le manque d'expérience n'est pas un frein au recrutement d'un nouvel éducateur. Il s'agit même d'une opportunité pour certains.

“ Le manque d'expérience, je le vois plus comme une opportunité pour l'employeur. Nous avons à la fois une personne qui est motivée, en bonne condition physique, et la possibilité d'achever sa formation en fonction de nos besoins, de nos procédures, de notre fonctionnement, de nos valeurs. Nous le formons un peu à notre image. ”

Propriétaire et gestionnaire d'une salle de remise en forme

Tout le monde s'accorde toutefois à dire que la possession d'un diplôme et la personnalité sont deux critères qu'ils étudient à chaque fois avec attention.

“ Lorsque l'on recrute, on vérifie que la personne possède bien d'un diplôme et d'une carte professionnelle. ”

Dirigeants bénévoles d'une association sportive

“ Le premier élément que je regarde ? Le diplôme. L'expérience est un plus, mais je peux très bien recruter un débutant. Je vais surtout regarder sa motivation, sa personnalité. Si je recherche pour des cours collectifs, il faut que la personne ait une fibre d'animateur, qu'elle soit à l'aise pour parler en public, qu'elle n'ait pas peur de corriger les gens et mettre l'ambiance. Il faut savoir faire preuve d'empathie aussi. ”

Propriétaire et gestionnaire d'une salle de remise en forme

Canaux, modalités, critères de recrutement : de fortes similitudes chez tous les types d'employeurs (2/2)

Base : structures employeuses entretenues

87

Besoins des structures employeuses et pratiques en matière de recrutement

Les employeurs prennent aussi en considération les attentes des adhérents de leur structure ainsi que la proximité géographique lorsque le candidat dispose de plusieurs employeurs ou de plusieurs activités.

“ Généralement, nous faisons passer un entretien d'embauche au candidat et lui faisons faire un essai avec les adhérents afin de recueillir leur ressenti. Il faut que le profil corresponde à leurs attentes. Nous sommes sur un public familial à la recherche de convivialité et qui est là, pour se détendre sans objectif de compétition.

Dirigeants bénévoles d'une association sportive

“ Nous faisons attention à la proximité géographique aussi pour le recrutement. Ce sont parfois des personnes qui cumulent les boulots à droite et à gauche, donc ça ne sert à rien de lui faire multiplier les kilomètres pour seulement quelques heures. Il y a aussi des risques pour que la personne arrive en retard si elle vient de trop loin.

Dirigeants bénévoles d'une association sportive

La responsable recrutement d'une chaîne de salles de remise en forme nous explique comment elle procède lors d'un recrutement :

“ Je ne recrute que des personnes diplômées. Sur le CV, c'est la première chose que je regarde. Aujourd'hui, je ne recherche que des mentions C et D pour avoir des profils polyvalents. Il m'arrive régulièrement de recevoir des candidatures avec uniquement la mention C ou la mention D ; je leur dis que malheureusement je ne recrute que des doubles mentions et que je ne suis pas en mesure de donner une suite favorable à leur candidature. [...]

” Ce que je regarde ensuite sur le CV, ça va être l'expérience, les différentes certifications, comme Les Mills par exemple. Une fois que j'ai regardé cela, je prends contact avec eux et les reçois en entretien. Je regarde alors leur savoir-être, s'ils arrivent à l'heure, s'ils s'expriment correctement, comment ils se comporteraient dans un nouveau club pour leur premier cours, comment ils voient et appréhendent le métier de coach sportif. Je leur pose différentes questions pour apprécier leur candidature, leur motivation. [...]

” Je ne leur fais pas passer de test. Après, en club, ils peuvent leur faire suivre un cours pour regarder comment le candidat se débrouille ; ils sont observés par les managers. Mais ce n'est pas systématique. [...] Le manque d'expérience ne va pas forcément être un frein, mais cela va aussi dépendre du profil. Si la personne n'a aucune expérience mais que je vois qu'elle est motivée, sérieuse, qu'elle a envie d'apprendre et de s'investir dans l'entreprise, qu'elle a un bon état d'esprit, je serai alors intéressé. Des candidats comme cela, nous en recherchons aussi. Nous les positionnerons peut-être dans un premier temps sur un petit ou moyen club chez nous.

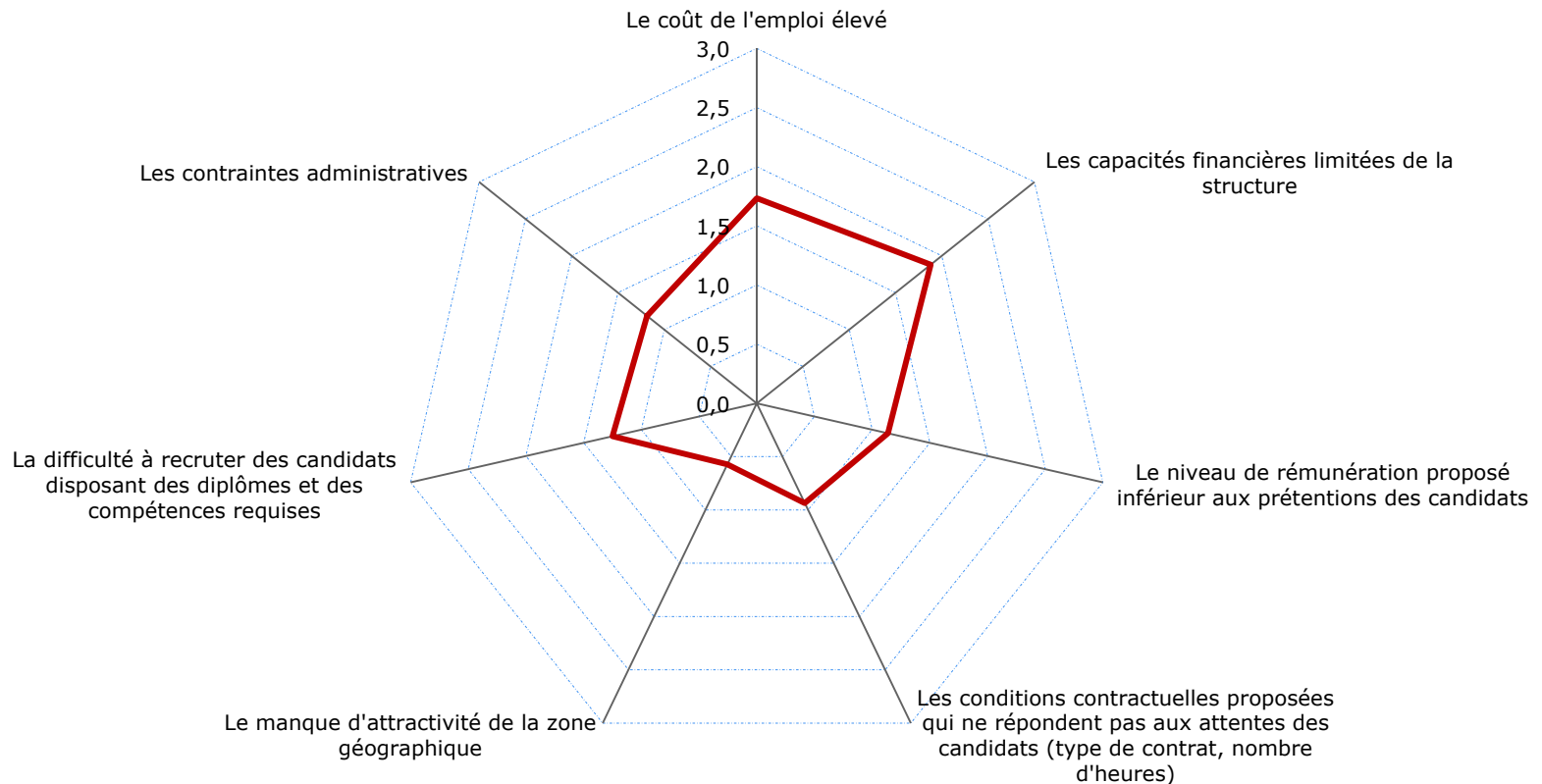
Responsable recrutement pour des salles de remise en forme

Coût de l'emploi et capacités financières : principaux freins à l'embauche rencontrés par les structures

Base : structures ayant répondu au questionnaire : 124 structures

88

Besoins des structures employeuses et pratiques en matière de recrutement



Lecture : notes pondérées de 0 à 3 : 0 - pas du tout une difficulté / 3 - forte difficulté

Des employeurs aux capacités financières limitées... qui peuvent rencontrer des difficultés à recruter lorsqu'ils sont à la recherche d'un candidat (1/2)

Base : structures ayant répondu au questionnaire : 124 structures

89

Besoins des structures employeuses et pratiques en matière de recrutement

% de structures qui estiment ces <u>contraintes fortes</u> :	Association	Entreprise privée
Le coût de l'emploi élevé	43,9%	62,2%
Les capacités financières limitées de la structure	45,5%	54,1%
Le niveau de rémunération proposé inférieur aux prétentions des candidats	18,2%	29,7%
Les conditions contractuelles proposées qui ne répondent pas aux attentes des candidats (type de contrat, nombre d'heures)	15,2%	2,7%
Le manque d'attractivité de la zone géographique	7,6%	8,1%
La difficulté à recruter des candidats disposant des diplômes et des compétences requises	18,2%	43,2%
Les contraintes administratives	34,8%	21,6%

Bien qu'il existe des différences de perception entre les associations et les entreprises, les aspects financiers représentent une difficulté importante pour l'ensemble des structures : 62% des entreprises jugent le coût de l'emploi trop élevé et 46% des associations sont limitées par leurs capacités financières pour recruter des salariés.

A ces aspects économiques, les associations, gérées en grande partie par des bénévoles (pas de permanent salarié), semblent se heurter à des contraintes administratives. Le président d'une association précise notamment que l'évolution constante des obligations salariales est une lourde charge pour des bénévoles ne disposant pas des compétences nécessaires.

“ Je n'ai pas de recrutement prévu car je n'ai pas les moyens d'embaucher une nouvelle personne. Nous n'avons pas atteint un seuil d'adhésions et d'activités suffisant qui nous permet de recruter. [...] Si j'étais en mesure de le faire, je demanderai, dans un premier temps, à mes salariés actuels s'ils souhaitent augmenter leur nombre d'heures dans la salle avant de chercher à recruter une nouvelle personne. ”

Propriétaire et gestionnaire d'une salle de remise en forme

“ Nous ne rencontrons pas forcément de difficultés pour recruter. Ce qui peut poser problème, ce sont surtout les salaires proposés. Ils sont relativement bas dans le secteur. Nous ne pouvons pas dire que nous avons la meilleure offre du marché en ce qui concerne la rémunération. ”

Propriétaire et gestionnaire d'une salle de remise en forme

Des employeurs aux capacités financières limitées... qui peuvent rencontrer des difficultés à recruter lorsqu'ils sont à la recherche d'un candidat (2/2)

Base : structures ayant répondu au questionnaire : 124 structures

90

Besoins des structures employeuses et pratiques en matière de recrutement

Les entreprises commerciales rencontrent davantage de difficultés pour recruter des candidats disposant des diplômes et des compétences requises. Pour certains, le niveau du diplôme baisse un peu plus tous les ans.

“ *Le niveau des personnes qui postulent est parfois très bas. Nous avons parfois, en face de nous, des personnes qui n'ont jamais mis les pieds dans une salle de remise en forme, qui ne sont pas sportifs et qui n'ont pas l'énergie pour animer et tenir sur du moyen ou long terme. [...]*

”

Propriétaire et gestionnaire d'une salle de remise en forme

Une propriétaire d'une salle constate également un nouveau phénomène, parmi les éducateurs, qui va à l'encontre de ses pratiques et qui rend son recrutement plus difficile.

“ *Le problème que je rencontre aujourd'hui, c'est que les éducateurs veulent être vacataires. Mais pour moi il est hors de question. Ils peuvent partir du jour au lendemain pour un meilleur salaire et vous vous retrouvez à devoir gérer dans l'urgence des remplacements pour des cours collectifs et à faire face au mécontentement des clients qui ont payé pour un service.*

”

Propriétaire et gestionnaire d'une salle de remise en forme

Ce constat est également partagé par les structures qui ne peuvent offrir que quelques heures de travail d'animation et qui rencontrent donc des difficultés pour attirer des candidats motivés, disponibles et compétents. Les heures proposées ne conviennent pas toujours à des diplômés qui travaillent en parallèle.

“ *On galère un peu pour trouver des BPJEPS AGFF. Ils ne semblent pas être intéressés par notre association. On a que quelques heures à leur proposer, et étant donné qu'on ne souhaite pas des personnes à leur compte, mais uniquement des salariés, c'est un peu compliqué.*

”

Dirigeants bénévoles d'une association sportive



**REGARDS SUR LE
DIPLÔME ET SUR LE
MÉTIER**

Des diplômés qui répondent globalement aux besoins des structures interrogées (1/2)

Base : structures ayant répondu au questionnaire et ayant déjà employé au moins un diplômé du BPJEPS AGFF : 67 structures

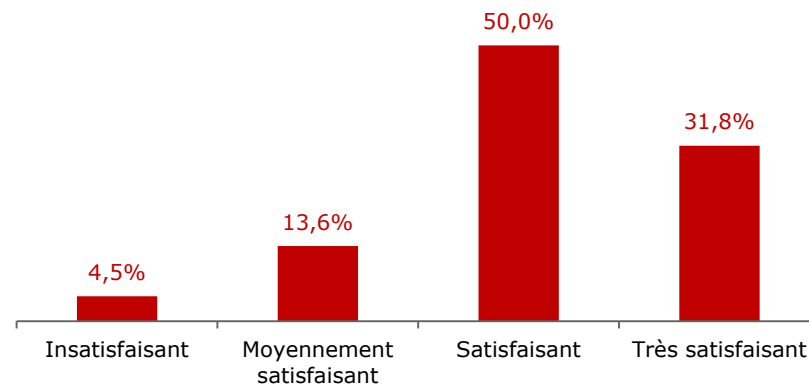
92

Regards sur le diplôme et sur le métier

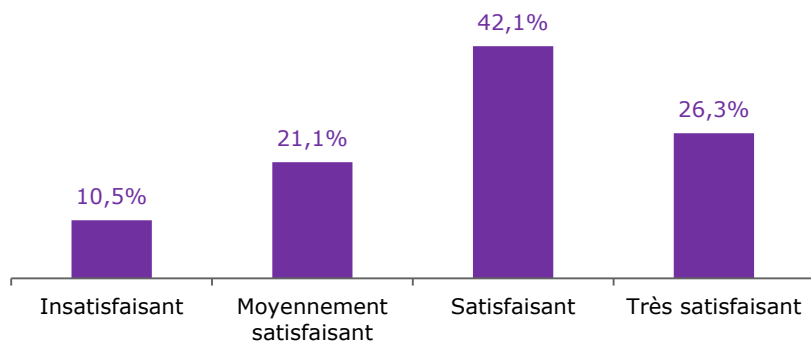
Le BPJEPS AGFF mention C ou D semble répondre en grande partie aux besoins des structures employeuses, notamment en ce qui concerne la mention C et la double mention :

- Près de 82% des structures ayant déjà embauché un titulaire de la mention C déclarent être satisfaits ou très satisfaits.
- Près de 94% des structures ayant déjà embauché un titulaire de la double mention déclarent être satisfaits ou très satisfaits.
- Seulement 68% des structures ayant déjà embauché un titulaire de la mention D déclarent être satisfaits ou très satisfaits.

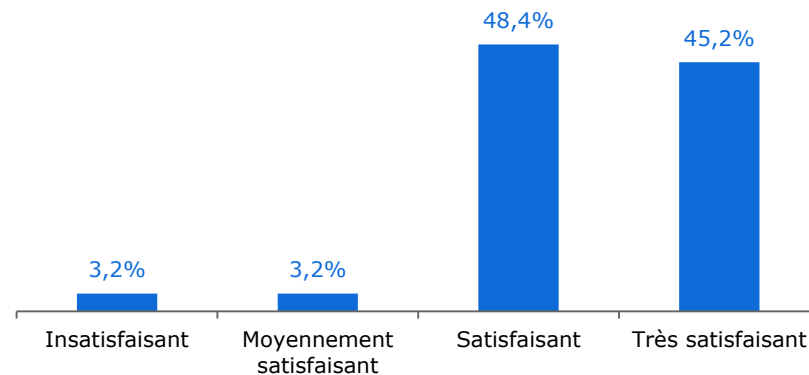
Satisfaction par rapport à la mention C



Satisfaction par rapport à la mention D



Satisfaction par rapport à la double mention



Des diplômés qui répondent globalement aux besoins des structures interrogées (2/2)

Base : structures ayant répondu au questionnaire et ayant déjà employé au moins un diplômé du BPJEPS AGFF : 67 structures

Des insatisfactions... aux améliorations :

Parmi les personnes insatisfaites, les principales remarques formulées sont :

- des compétences insuffisantes avec un niveau d'enseignement pédagogique bas,
- un niveau moins bon que le BEES option haltérophilie, culturisme, musculation éducative, sportive et d'entretien,
- un niveau général des formations BPJEPS très aléatoire et généralement insuffisant sur les connaissances physiques et surtout sur les compétences liées à l'activité demandée dans les clubs de sport (gestion des abonnements et des adhérents...),
- les cours enseignés ne correspondent plus à la demande de la clientèle actuelle,
- des diplômés qui n'ont pas l'esprit « associatif » mais plutôt « salle commerciale »,
- des animateurs qui ne sont pas suffisamment opérationnels à la sortie du diplôme,
- des titulaires de la mention D qui, lorsqu'ils travaillent dans une salle de remise en forme, concentrent leur attention sur des publics tournés vers la performance alors que des besoins pour un public loisir/bien-être existent.



Certaines structures ont d'ailleurs exprimé un certain nombre de besoins complémentaires qui portent principalement sur :

- la prise en compte de publics spécifiques : seniors, personnes en situation de handicap, personnes souffrant de maladies chroniques (diabète, obésité, scléroses...),
- la démarche commerciale et l'accueil clientèle,
- le développement de connaissances complémentaires sur les aspects nutritionnels et diététiques,
- le développement de techniques pédagogiques et d'animation.

Un niveau général faible et qui ne cesse de diminuer, nuisant à l'image de la formation et des diplômés ?

Base : diplômés et structures employeuses entretenus

94

Regards sur le diplôme et sur le métier

Si de nombreux diplômés et employeurs estiment que le diplôme est bien pensé et bien construit dans son ensemble, que la répartition entre la théorie et la pratique est enrichissante et que le stage d'immersion est un véritable atout pour l'employabilité des diplômés, ils sont également très nombreux à penser que le niveau est trop faible et donc que le diplôme est accessible à un (trop) grand nombre de personnes. Les diplômés y voient plusieurs risques :

- une concurrence forte sur les opportunités d'emploi avec une offre de service supérieure à la demande des employeurs,
- des rémunérations qui sont tirées vers le bas avec des employeurs qui trouveront toujours des personnes acceptant de travailler sur des temps de travail contraignants et avec un taux horaire peu élevé,
- certains diplômés qui n'ont pas les compétences requises véhiculent une mauvaise image du diplôme qui perd alors de sa valeur.

“ Je suis allé évaluer des personnes, je sais qu'ils ont obtenu leur diplôme par la suite, mais ils n'avaient pas du tout le niveau. Moi, je ne donnais pas mon aval mais ils l'obtenaient au rattrapage. Du moment où vous payez votre diplôme plusieurs milliers d'euros, et bien vous l'obtenez. [...] Déjà qu'on est beaucoup sur le marché a rencontré des difficultés, en plus on rajoute des coachs qui ne sont pas compétents. ”

Diplômé de la mention D – évaluateur dans un centre de formation

“ Ce diplôme est accessible à tout le monde. Il y a un effet de mode où tous les jeunes maintenant veulent être coachs. Sauf que dans ma promotion, sur vingt stagiaires, j'estime que nous étions six compétents, et pourtant ils sont nombreux à avoir obtenu leur diplôme avec les rattrapages. Cela dévalorise le travail de ceux qui ont réussi et casse le marché. Il devrait y avoir moins de diplômés, c'est certain. J'ai l'impression que tout le monde peut faire mon métier aujourd'hui. ”

Diplômée des mentions C et D

Des structures employeuses partagent cet avis et constatent une dégradation du niveau des diplômés.

“ J'observe une dégradation du niveau tous les ans. Des gens sont acceptés alors qu'ils n'ont pas le niveau. Il y en a qui n'ont jamais fait de sport jusque-là. Il faut relever le niveau d'entrée avec de vrais tests physiques et un entretien oral sur leurs réelles motivations. [...] Avant j'embauchais un BEMF (Brevet d'Etat d'éducateur sportif des Métiers de la Forme) à l'issue du stage, aujourd'hui ce n'est pas envisageable pour un BPJEPS. ”

Propriétaire et gestionnaire d'une salle de remise en forme

“ Le BPJEPS AGFF est plus facile à avoir maintenant qu'avant. Je pense qu'ils étaient mieux formés auparavant. Le BPJEPS a dû perdre en qualité, il attire plus de monde qu'avant aussi. Maintenant, ça répond à nos besoins tout de même pour les cours collectifs. ”

Dirigeants bénévoles d'une association sportive

Un diplôme permettant l'acquisition de connaissances de base mais dont le contenu n'est plus en adéquation avec les besoins actuels et la réalité du métier ? (1/3)

Base : diplômés et structures employeuses entretenus

95

Regards sur le diplôme et sur le métier

Diplômés et employeurs s'entendent au moins sur un point : le BPJEPS AGFF reste cohérent par rapport à la réalité du métier, il permet d'acquérir les compétences de base pour exercer et, dans l'ensemble, il est adapté aux besoins du secteur.

“ Je trouve que le contenu du diplôme est plutôt adapté à ce que l'on rencontre tous les jours. Je n'ai pas senti de décalage entre la formation, la partie stage, et le monde du travail à vrai dire. C'est complètement cohérent avec les missions que j'ai pu mener. [...] On n'en connaît peut-être un peu moins que certains, notamment ceux qui ont fait STAPS, mais on connaît l'essentiel et on est tout à fait en mesure de s'en sortir.

Diplômé de la mention D

“ Le diplôme est aujourd'hui suffisant pour encadrer en club. On recrute des personnes qui ont les compétences de base pour enseigner. C'est quand même un diplôme qui est assez complet avec de la théorie et de la pratique. Après, c'est aussi à nous employeurs de poursuivre leur formation en les mettant en situation.

Propriétaire et gestionnaire d'une salle de remise en forme

Mais pour certains, ce diplôme n'est pas suffisant, et il ne s'agit bien que du début d'un parcours professionnel qui reste à construire. Malgré le stage ou l'alternance, les diplômés manquent d'expérience.

“ Je pense que j'ai été bien formé mais j'ai l'impression que quand nous sortons de l'école, nous n'en savons pas plus que quand nous y sommes entrés ! Il y a tellement de méthodes et d'approches différentes que nous ne savons pas qui a raison au final.

Diplômé de la mention D

“ On a que la base quand on sort de l'école en fait. On est obligé de continuer à se former en parallèle. Parce que même si on nous a montré des choses en anatomie et en physiologie, on est encore très loin du niveau nécessaire pour pouvoir évoluer et être un véritable expert de notre métier. Quand je suis sorti de l'école, si j'avais une personne qui était dans une phase de réathlétisation ou qui avait des problèmes spécifiques, j'étais incapable de le prendre en charge avec uniquement ce que j'avais appris. Je pense que quand on sort, on est nul. Mais tant mieux à la limite, il faut se planter pour apprendre aussi.

Diplômé des mentions C et D

“ Le BPJEPS n'est pas réellement opérationnel. Lorsque nous les recrutons, nous avons en face de nous de bons techniciens mais de mauvais animateurs en général. L'animation est tout aussi important que la technique : savoir le faire, savoir le faire faire, savoir le vendre, être à l'aise sur une scène avec quarante personnes devant soi. Ça peut venir avec le temps, mais au début ils sont peu à en être capable.

Propriétaire et gestionnaire d'une salle de remise en forme

Un diplôme permettant l'acquisition de connaissances de base mais dont le contenu n'est plus en adéquation avec les besoins actuels et la réalité du métier ? (2/3)

Base : diplômés et structures employeuses entretenus

96

Regards sur le diplôme et sur le métier

Si l'anatomie et la physiologie semblent être des matières devant être davantage approfondies au cours de la formation, certains diplômés et employeurs estiment également qu'il serait opportun de revoir le contenu de la formation qui n'est, aujourd'hui, plus adapté au marché du fitness en général : les nouveaux concepts, ceux qui fonctionnent, selon eux, et que l'on retrouve dans les salles, ne sont pas enseignés.

“ On a des tests d'entrée pour la formation qui sont basés sur du step, sur du lia (Low Impact Aerobics) et au cours de l'année, on a des cours qui traitent exclusivement de cela. Aujourd'hui, il y a dans toute la France, 85% des salles qui ne font plus du tout de freestyle. On nous conditionne, on nous apprend à faire cela alors qu'on n'en aura pas besoin après. Maintenant on a plein de concepts clés en main qui se développent. Il faut qu'on se pose les bonnes questions.

Diplômé des mentions C et D

“ Il faut que les structures formatrices nous forment sur les nouveaux concepts. Nous ne sommes pas prêts quand nous arrivons sur le terrain. Il faut se mettre à la page et former sur ce qui fonctionne aujourd'hui. On ne devrait pas, nous diplômés, devoir compléter notre BPJEPS dès la sortie de l'école pour pouvoir trouver du travail. Les Mills sont demandés quasiment partout aujourd'hui, il faut maîtriser ces concepts pour être embauché.

Diplômée des mentions C et D

“ Le BPJEPS AGFF est un diplôme qui est renfermé sur lui-même, qui vit dans le passé et qui doit surtout s'ouvrir vers le futur. On a aujourd'hui des concepts qui marchent et qui devraient être intégrés dans le diplôme. Il s'agit de la réalité du terrain. Ce qui était vrai en 2007 ne l'est plus forcément aujourd'hui en 2017. ”

Diplômée de la mention C

Certains employeurs partagent le même avis que ces diplômés en jugeant le diplôme non adapté à la réalité du secteur aujourd'hui. Pour eux, les diplômés doivent être en mesure d'enseigner ce qui fonctionne, ce qui répond à la demande.

Mais pour d'autres, ce n'est pas à la formation d'intégrer ces nouveaux concepts dans la mesure où ils ne répondent pas à l'ensemble de la demande.

“ Dans mon établissement et au regard de mon public, les nouveaux concepts, dont Les Mills, ne fonctionnent pas. Ce n'est pas ce que ma clientèle vient rechercher. Je ne vois pas pourquoi on devrait enseigner ces concepts privés à l'ensemble des élèves. Si un diplômé veut maîtriser ces concepts ou si un employeur veut recruter une personne maîtrisant ces concepts, ils n'ont qu'à se former ou à les former de leur côté. ”

Propriétaire et gestionnaire d'une salle de remise en forme

Un diplôme permettant l'acquisition de connaissances de base mais dont le contenu n'est plus en adéquation avec les besoins actuels et la réalité du métier ? (3/3)

Base : diplômés et structures employeuses entretenues

97

Regards sur le diplôme et sur le métier

Au-delà des nouveaux concepts, diplômés et employeurs pensent qu'il serait bon que le diplôme prenne davantage en compte l'émergence du sport santé et la prise en charge des personnes souffrant de pathologies. Au regard de l'évolution démographique de la population française, ces thématiques leur semblent essentielles.

Certains diplômés regrettent également que la formation se limite uniquement à l'enseignement de certaines matières et qu'elle ne les prépare pas davantage à l'exercice de leur futur métier, sur des problématiques quotidiennes ou spécifiques.

Le statut d'auto-entrepreneur, qui représente une réelle opportunité d'activité pour les diplômés, pourrait faire l'objet d'une approche spécifique et d'un développement plus approfondi au cours de la formation.

En effet, plusieurs diplômés estiment que ce statut n'est pas suffisamment abordé lors de leur formation et qu'ils doivent alors se débrouiller par leurs propres moyens pour y parvenir. Certains d'entre eux estiment qu'il pourrait être proposé un module spécifique optionnel, traitant de ce statut, de son utilisation et des points de vigilance, notamment en matière de déclaration, de fiscalité, de comptabilité ou de communication.

“ Pour moi, avec la mention D notamment, nous ne sommes pas du tout dans l'apprentissage du coaching personnalisé. Nous sommes des robots qui reproduisent ce qu'on nous a appris. Mais on ne nous a pas appris à coacher à domicile, sans matériel adapté. Comment adaptons-nous notre première séance ? Comment prenons-nous en compte les antécédents médicaux ? On ne nous apprend pas non plus à gérer notre intensité de travail ou à fixer des prix. Il manque, selon moi, pas mal d'éléments pour être véritablement opérationnel. ”

Diplômé des mentions C et D

Une durée de formation trop courte au regard des connaissances théoriques et pratiques devant être acquises ?

Base : diplômés et structures employeuses entretenus

98

Regards sur le diplôme et sur le métier

Comme évoqué précédemment, le rythme de la formation est intense avec l'alternance des cours théoriques et de la pratique. Si la durée convient à certains, notamment aux personnes qui se trouvent dans une situation de reconversion professionnelle, pour d'autres, elle semble trop courte au regard de l'ensemble des connaissances et des compétences devant être assimilées.

“ A la sortie de la formation, j'avais l'impression que mon bagage était très pauvre, que mes connaissances n'étaient pas assez développées. Il y a tellement de notions à aborder et à maîtriser en un an qu'on les survole. On ne les traite pas comme on devrait les traiter. On achète notre diplôme en fait, d'où la nécessité de se documenter en parallèle.

Diplômé des mentions C et D

“ Sur certaines matières, ce n'était pas suffisamment développé. Il m'arrivait de poser des questions aux formateurs, soit parce que je ne comprenais pas, soit parce que je voulais en savoir plus, mais on me répondait rarement car ils estimaient ne pas avoir suffisamment de temps.

Diplômée de la mention C

“ Certains cours, c'était bâclé ! Il fallait aller vite mais du coup on ne pouvait pas tout assimiler. On peut mettre en danger des pratiquants si on ne maîtrise pas. Peut-être faut-il avoir une formation plus longue, sur deux ans, où on se donne les moyens et le temps d'être compétent.

Diplômée de la mention D

“ C'est une formation courte... pour travailler sur une courte durée, seulement quelques années.

Diplômée des mentions C et D

Ce point de vue est également partagé par quelques structures employeuses : pour relever le niveau, il faut allonger la formation.

“ Dix mois de formation, selon moi, il ne faudrait pas moins. On observe la différence avec des titulaires d'un DEUST qui ont deux années de formation. Ils ont acquis plus de connaissances théoriques que les titulaires d'un BPJEPS AGFF. Mais l'avantage du BPJEPS, c'est la partie pratique. [...] Il faudrait peut-être allonger un peu la durée de formation pour leur permettre d'acquérir plus de connaissances théoriques, notamment en anatomie et en physiologie.

Responsable recrutement pour des salles de remise en forme

Des centres de formation qui privilégient la quantité à la qualité et qui ne sont pas forcément assez contrôlés ?

Base : diplômés et structures employeuses entretenus

99

Regards sur le diplôme et sur le métier

Si des diplômés sont très satisfaits de leur formation et du centre dans lequel ils ont étudié, d'autres portent un regard beaucoup plus critique sur l'écosystème qui compose leur formation.

“ Les nouveaux formateurs* nous disaient que ce qu'on avait appris avant, ce n'était pas bon, qu'il fallait connaître leur méthode à eux. [...] Je suis désolé mais quand, en tant qu'élève, on paye une formation 8 500 euros, on attend de la rigueur et il faut avoir une certaine éthique. On attend une prestation de qualité en vue des sommes qui sont engagées. C'est de notre parcours professionnel dont on parle. [...] Les écoles, pour moi, ce sont des machines à fric qui veulent notre argent et qui se fichent de nous après. Je le ressens comme cela. [...] J'ai même été évaluateur, et je trouve que ce n'est pas carré !

* les enseignants du centre de formation ont changé en cours d'année

Diplômé de la mention D

“ Il y a, je trouve, un manque de rigueur et pas mal de négligence dans ce secteur. D'une part, on a des personnes qui n'ont pas le niveau et les compétences nécessaires mais qui obtiennent leur diplôme, et d'autre part, on a certaines salles qui embauchent du personnel non diplômé. Ça casse le marché tout cela. Il faut qu'il y ait plus de contrôle dans les écoles et dans les salles. C'est pour la sécurité des enseignants et des adhérents que je dis cela.

Diplômée des mentions C et D

“ Il y a un vrai problème de formation dans les écoles. Le niveau a baissé et en plus on donne le diplôme à n'importe qui. On met en danger les pratiquants. On peut faire très mal aux gens en cours collectifs, surtout si on a des gens qui sont déjà atteints de pathologies. [...] Il faut aussi arrêter d'autoriser les élèves à faire leur stage dans des salles où ils ne vont pas être encadrés et où ils ne vont pas voir ce qu'ils ont appris durant leur formation. Certains vont dans des grandes enseignes et vont encadrer Les Mills alors qu'ils n'ont jamais été formés pour cela. Il faut que l'école ait un regard là-dessus. On sait tous que le stage est important et qu'on y apprend beaucoup de choses.

Diplômée de la mention C

” A noter que l'enjeu de l'étude n'était pas de faire une évaluation des centres de formation. Toutefois, lors des entretiens menés avec les diplômés et les structures employeuses, il a souvent été évoqué des différences importantes entre les centres, que ce soit en matière de tests d'entrée, de contenus, de qualité des formateurs ou de suivi des stagiaires : « toutes les écoles ne se valent pas. Elles n'ont pas les mêmes modules et le même niveau ». Le choix du centre de formation s'avère donc essentiel mais difficile selon les diplômés.

Une nécessaire évolution ou refonte du diplôme pour répondre aux attentes des employeurs et des diplômés ? (1/2)

Base : diplômés et structures employeuses entretenus

100

Regards sur le diplôme et sur le métier

Pour une grande majorité des diplômés et des employeurs interrogés, le BPJEPS AGFF offre un bon compromis entre la théorie et la pratique, et est une alternative intéressante entre des formations universitaires plus longues et des CQP plus courts. Concernant ces diplômes, il est ainsi régulièrement ressorti que :

- les licences STAPS sont très « *théoriques* » et les diplômés ressortent avec davantage de connaissances en anatomie et en physiologie que les titulaires du BPJEPS AGFF, mais ils manquent de pratique,
- les CQP sont très « *légers* » et « *pauvres en matière de contenu* ». Ils sont adaptés pour certains publics mais plusieurs diplômés du BPJEPS AGFF ne comprennent pas qu'ils ne disposent pas des mêmes contraintes qu'eux, la sécurité du pratiquant étant en jeu : « *le CQP c'est catastrophique. Il y a un réel manque d'enseignement et de connaissances en anatomie. Certains se permettent en plus de faire du coaching, ce qui discrédite complètement notre métier* ».

Certains diplômés et certains employeurs regrettent l'architecture actuelle du BPJEPS qui ne facilite pas l'évolution vers un autre diplôme ou vers un niveau supérieur.

“ On ne peut pas évoluer avec ce diplôme si on ne fait pas des formations en parallèle. [...] Avec le BPJEPS AGFF, il n'y a rien après ? Il n'y a pas de diplôme dans le domaine du fitness ? Quand je me suis engagée dans cette formation, je pensais qu'il y aurait un BP 2, comme il y avait un BE 2. Cela m'aurait permis d'approfondir et d'aller plus loin. J'aurais adoré qu'il y ait un deuxième niveau avec une spécialisation. ”

Diplômée de la mention C

“ Si on veut pouvoir proposer des contrats de travail avec des temps proches du temps plein, il faut qu'on ait des éducateurs polyvalents à qui on peut confier des missions administratives, de direction ou autre. Il faudrait alors un système de modules ou d'options complémentaires à ce diplôme. On pourrait avoir un module manager de X mois par exemple. Ça nous permettrait à nous employeurs de savoir qui on recrute, et ça permettrait aux diplômés de pouvoir évoluer et aller au-delà de leurs simples missions d'éducateur. ”

Propriétaire et gestionnaire d'une salle de remise en forme

Une nécessaire évolution ou refonte du diplôme pour répondre aux attentes des employeurs et des diplômés ? (2/2)

Base : diplômés et structures employeuses entretenues

101

Regards sur le diplôme et sur le métier

Des diplômés ont fait part d'améliorations qu'ils souhaiteraient voir dans la formation :

- disposer d'informations facilement accessibles sur les débouchés potentiels de ce diplôme,
- pouvoir rencontrer et discuter avec des anciens diplômés lors de leur formation afin d'échanger avec eux sur leur parcours professionnel et les difficultés qu'ils ont dû surmonter,
- encourager les personnes en formation à faire leur stage dans plusieurs structures afin de se confronter aux différentes réalités du terrain : salarié vs auto-entrepreneur, structure privée commerciale vs association, petite structure vs grande enseigne,
- avoir des évaluations tout au long de l'année pour valider les acquis plutôt que d'attendre la fin de l'année. Cela permettrait d'élever le niveau et de revenir sur certains points en cours d'année si besoin,
- faire reconnaître ce diplôme à l'étranger afin de pouvoir exercer dans un autre pays en fonction des opportunités.

Un bilan mitigé pour les diplômés que ce soit au niveau de leur parcours professionnel ou des perspectives d'évolution

De l'épanouissement total à la plus grande désillusion

Au moment de dresser un bilan sur leur parcours professionnel, les diplômés ont des réponses très différentes. Si certains, pour ne pas dire la majorité, sont très épanouis et ne regrettent en rien d'avoir passé ce diplôme et d'exercer ce métier...

“ Je suis satisfaite à 100%. J'aime ce que je fais au quotidien, je suis complètement épanouie, et même financièrement je m'y retrouve. [...] Mon parcours professionnel, je ne l'avais pas planifié comme cela. C'est davantage des opportunités saisies au vol que de la planification. ”

Diplômée de la mention C

... d'autres ont un discours beaucoup plus tranché et négatif. Bien souvent, le parcours professionnel qu'ils ont connu est très éloigné du discours tenu et des promesses faites par les écoles lors de leur entrée en formation.

“ C'est une désillusion totale, ce n'est pas du tout ce à quoi je m'attendais. On m'avait dit, salaire attractif, forte employabilité, je voyais ce côté fun et tout, je vais avoir des coachings, ça va être génial. Au final pas du tout. [...] A l'école, on vous vend une formation à 8 500 euros donc on ne va surtout pas vous dire que c'est compliqué à la sortie de l'école. Mais force est de constater que cinq ans après mon diplôme, je n'étais plus dans le secteur. ”

Diplômé de la mention D

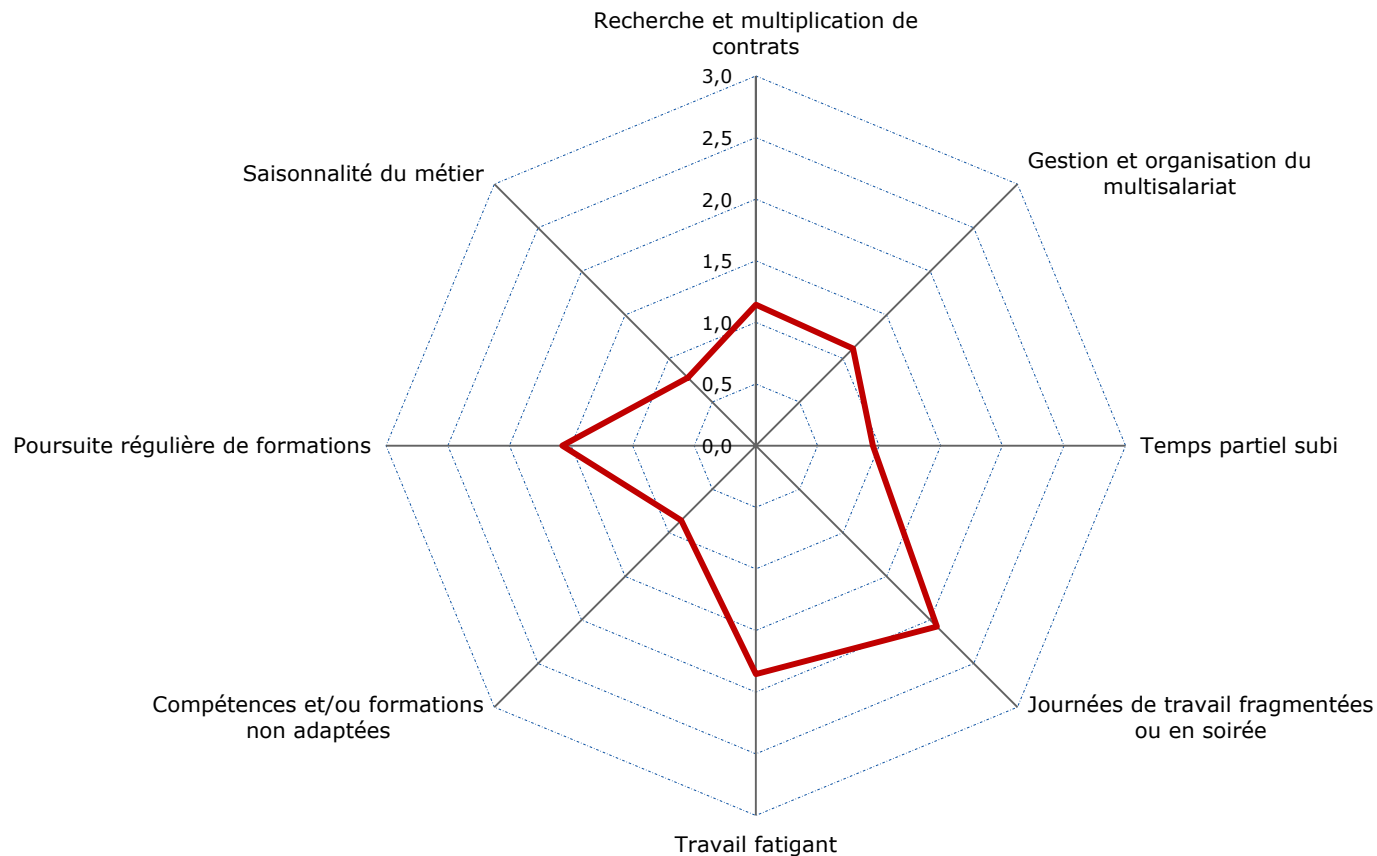
“ Mon parcours professionnel ? Je ne m'attendais pas du tout à cela. On nous avait dit que nous allions trouver facilement du boulot, que les salaires étaient intéressants. Je pensais que j'allais être à temps plein sur un contrat et c'est tout. La réalité, n'est pas du tout celle-ci. Puis les perspectives d'évolution sont quand même très limitées dans ce métier. ”

Diplômé des mentions C et D

Qu'ils dressent un bilan positif ou négatif de leur expérience, nombreux diplômés ont rencontré et rencontrent encore un certain nombre de difficultés au quotidien. Ils sont également nombreux à regretter le manque de perspectives d'évolution offertes par ce diplôme.

Les horaires de travail et la répétition des efforts, principales difficultés rencontrées

Base : diplômés ayant exercé au moins une activité en lien direct avec leur diplôme : 356 diplômés



Lecture : notes pondérées de 0 à 3 : 0 - pas du tout une difficulté / 3 - forte difficulté

Des difficultés perçues différemment par les diplômés en fonction des mentions

Base : diplômés ayant exercé au moins une activité en lien direct avec leur diplôme : 356 diplômés

104

Regards sur le diplôme et sur le métier

% de diplômés qui estiment ces <u>contraintes fortes</u> :	Mention C uniquement	Mention D uniquement	Mentions C et D
La recherche et la multiplication du nombre de contrats	15,2%	18,7%	20,6%
La gestion et l'organisation du multisalarial	7,6%	15,4%	23,1%
Un temps partiel subi	13,6%	23,1%	14,6%
Des journées de travail fragmentées et/ou en soirée	50,0%	38,5%	52,3%
Un travail fatigant par la répétition des efforts physiques	36,4%	20,9%	40,7%
Des compétences et/ou formations non adaptées	10,6%	8,8%	8,5%
La nécessité de poursuivre régulièrement des formations professionnelles continues	33,3%	13,2%	34,7%
La saisonnalité du métier	7,6%	7,7%	11,1%

S'il existe des différences de perception entre les mentions, une difficulté semble faire l'unanimité au niveau des diplômés : les horaires de travail avec des journées fragmentées ou des animations en soirée qui sont difficilement compatibles avec la vie privée. Pour près d'un diplômé sur deux, il s'agit d'une importante difficulté.

Pour les titulaires de la mention C et de la double mention, la répétition des efforts semble très contraignante. Le fait de devoir animer les séances, de réaliser les exercices et de montrer l'exemple plusieurs heures par jour usent les animateurs.

Les titulaires de la mention D sont moins concernés par la répétition des efforts et ne perçoivent donc pas cette difficulté de la même manière.

Pour eux, qui souhaiteraient travailler davantage, être à temps partiel et le subir est plus problématique.

Ressentis des diplômés sur les difficultés rencontrées

(liste non exhaustive)

Une perception différente des difficultés en fonction des situations et des parcours de chacun

- Des problèmes de santé et un risque de blessure important qui peuvent faire peur aux employeurs qui préfèrent alors faire appel à des auto-entrepreneurs plutôt qu'embaucher des salariés en CDI.
- La pénibilité du travail avec la répétition des efforts et l'enchaînement des cours toute la journée qui n'est pas reconnue.
- Des diplômés qui ne parviennent pas à gagner correctement leur vie : de nombreuses heures sont réalisées mais ne sont pas toujours payées.
- Un temps plein qui est difficile à trouver et donc des diplômés qui se retrouvent parfois dans des situations précaires.
- Une concurrence forte dans la recherche d'emplois : il y a de plus en plus de coachs sur le marché, certains ne disposeraient même pas des diplômes nécessaires.
- Des structures employeuses qui refuseraient de proposer des contrats de travail et qui préféreraient fonctionner avec des personnes à leur compte.
- Des employeurs qui ne proposent pas des conditions d'emploi suffisamment satisfaisantes pour les diplômés : temps de travail et/ou taux horaires faibles.
- Des structures employeuses qui recherchent des animateurs multi diplômés mais qui ne rémunèrent pas en conséquence.
- Des salles de remise en forme qui fonctionneraient en majorité avec des stagiaires pour limiter leur masse salariale.
- Des plannings non adaptés pour concilier vie professionnelle et vie personnelle.
- Des horaires de travail variables d'une semaine à l'autre.
- L'obligation pour certains de cumuler plusieurs contrats de travail pour obtenir une meilleure rémunération.
- Un statut d'auto-entrepreneur qui convient à certains mais qui est limité en cas de blessure (absence de revenus).
- Des évolutions professionnelles limitées avec l'absence d'un diplôme de niveau supérieur au BPJEPS AGFF.
- Des centres de formation qui mettent en avant la forte employabilité du secteur et les rémunérations proposées : des diplômés qui sont déçus par la suite.
- Un manque d'informations sur le statut d'auto-entrepreneur et des démarches administratives à suivre.

3 diplômés sur 4 sont satisfaits de leur situation actuelle

Base : diplômés ayant exercé au moins une activité en lien direct avec leur diplôme : 356 diplômés

106

Regards sur le diplôme et sur le métier

Aujourd'hui, 75% des diplômés déclarent que leur situation leur convient.

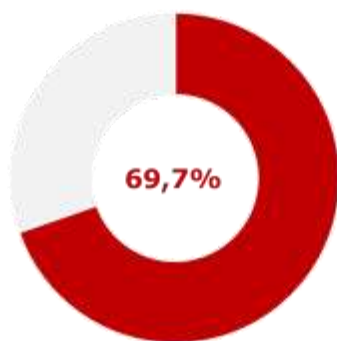
Des écarts existent entre les mentions : les titulaires de la double mention sont globalement plus satisfaits que les titulaires d'une seule mention.

Près de trois titulaires de la mention C sur dix déclarent que leur situation actuelle ne leur convient pas. Comme évoqué précédemment, ce sont essentiellement les horaires de travail et la fatigue physique engendrés par l'encadrement qui ne leur conviennent pas.

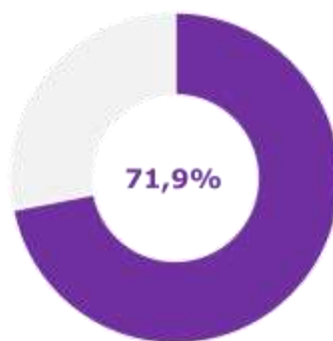
75%

des diplômés déclarent être satisfaits de leur situation professionnelle actuelle

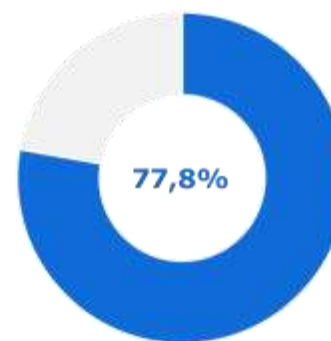
Pourcentage de diplômés qui déclarent que leur situation actuelle leur convient



Mention C



Mention D



Mention C et D

Une ambiance au travail satisfaisante... à l'inverse de la rémunération

Base : diplômés ayant exercé au moins une activité en lien direct avec leur diplôme : 356 diplômés

107

Regards sur le diplôme et sur le métier

Moins d'un diplômé sur deux est satisfait de sa rémunération.

Ce sont les titulaires de la mention C qui sont les plus déçus : 62% sont insatisfaits.

Pour rappel, ce sont eux qui sont les moins bien rémunérés sur leur activité principale : 37% gagnent moins de 1 100 euros net mensuel.

A noter que ce sont les diplômés n'ayant qu'une seule activité (donc disposant plus souvent d'un temps plein ou s'y rapprochant) qui sont le plus satisfaits de leur rémunération : 49% d'entre eux sont satisfaits contre 38% pour les personnes ayant plusieurs activités en parallèle.

Multiplier de « petits » contrats en termes de temps de travail ne permet peut-être pas d'être mieux rémunéré ; ou alors les contraintes liées à cette multiactivité et les efforts consentis sont supérieurs à la satisfaction procurée par une meilleure rémunération en fin de mois.

“ Quand j'ai commencé il y a dix ans, les salaires étaient corrects. Aujourd'hui, il y a tellement de diplômés que les salaires sont en chute libre ; c'est impressionnant. J'estime qu'après avoir passée dix ans dans le fitness, je ne peux pas être payée seulement 10 euros de l'heure. J'ai de l'expérience. Je trouve cela scandaleux. ”

”

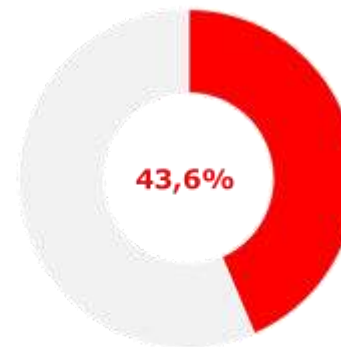
Diplômée des mentions C et D

Une très grande majorité des diplômés sont satisfaits de l'ambiance à leur travail.

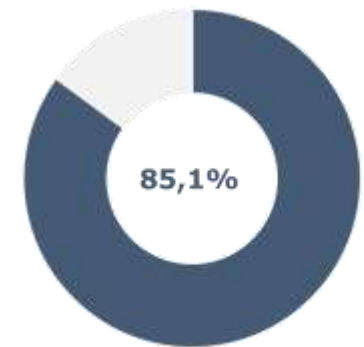
Cette fois-ci, ce sont les titulaires de la mention C qui sont le plus satisfaits (92% contre 82% pour les titulaires de la double mention).

Et là-encore, ce sont les personnes qui ne disposent que d'un seul contrat qui sont les plus satisfaites (91% contre 79% pour ceux qui cumulent les activités).

Satisfaction des diplômés par rapport à leur rémunération et à l'ambiance au travail



Rémunération



Ambiance au travail

Etre à son compte : une solution pour être heureux ?

Base : diplômés ayant exercé au moins une activité en lien direct avec leur diplôme : 356 diplômés

108

Regards sur le diplôme et sur le métier

En croisant la satisfaction actuelle des diplômés avec leur situation professionnelle au moment de l'enquête, nous nous apercevons que ce sont les personnes qui travaillent à leur compte en activité principale qui sont les plus satisfaites.

Près de 60% des personnes à leur compte sont satisfaites de leur rémunération contre moins de 38% pour les salariés.

De la même manière, ils sont plus nombreux à être satisfaits de l'ambiance au travail (94% contre 83%).

La possibilité de pratiquer les tarifs de leur choix, d'aménager leur temps de travail et leur emploi du temps, de choisir leurs clients, de ne pas subir la pression de leur(s) employeur(s) sont les principales satisfactions avancées par les éducateurs qui sont à leur compte.

Parmi les diplômés n'étant pas à leur compte aujourd'hui, 78% déclarent que ce statut fait partie de leur projet professionnel ou l'envisage :

- pour 45%, cela fait partie de leurs projets,
- pour 33%, c'est envisageable,
- pour 22%, cela n'est pas envisagé.

45%

des diplômés qui ne sont pas encore à leur compte ont en projet de s'y mettre

% de diplômés étant satisfaits de...	... leur rémunération	... l'ambiance au travail
Salariés	37,7%	83,4%
A leur compte	59,3%	94,1%

“ Je n'ai jamais été à mon compte jusqu'à présent, c'est un choix de ma part. Maintenant que je suis à la recherche d'un emploi, j'y pense. Mais je sais qu'il y a beaucoup de contraintes ; il faut peser le pour et le contre. [...] Je vais essayer de prendre contact avec des coachs qui le sont pour échanger avec eux, pour voir comment cela se passe. Mais ce n'est pas une priorité pour ce qui me concerne, c'est une éventualité. ”

Diplômé des mentions C et D

“ Je n'ai jamais été auto-entrepreneur, c'est un statut qui ne m'attire pas du tout. Je préfère être salarié, affecté à une salle plutôt que de naviguer sur plusieurs lieux. ”

Diplômé de la mention C

Des diplômés plutôt optimistes quant à leur avenir professionnel mais qui envisagent pourtant de changer de métier dans les années à venir (1/2)

Base : diplômés ayant exercé au moins une activité en lien direct avec leur diplôme : 356 diplômés

109

Regards sur le diplôme et sur le métier

Des diplômés optimistes...

Si la majorité des diplômés est optimiste au sujet de leur avenir professionnel, ils sont tout de même près de 30% à être plutôt inquiets.

Les titulaires de la mention C sont d'ailleurs plus inquiets que ceux de la mention D (32% contre 27%). Leur plus grande insatisfaction quant à leur rémunération peut, en partie, expliquer leur inquiétude.

Il est également possible de constater des différences en fonction d'autres critères. En effet, parmi les personnes exerçant aujourd'hui au moins une activité, principale ou secondaire, en lien direct avec leur diplôme :

- les jeunes de moins de 25 ans sont les plus optimistes : 80% le sont contre 69% pour les plus de 45 ans,
- les personnes dont l'activité principale est en lien direct avec leur diplôme sont plus inquiètes : 29% le sont contre 18% pour les autres,
- Les personnes étant à la fois salarié et à leur compte sont les plus optimistes : 80% le sont contre 74% pour ceux étant uniquement à leur compte et 68% pour ceux étant uniquement salariés.

71%

des diplômés déclarent être plutôt optimistes quant à leur avenir professionnel

... et d'autres qui envisagent de se réorienter

Aujourd'hui, 27% des diplômés qui exercent actuellement une activité principale en lien avec leur diplôme envisagent de changer de métier dans les cinq années à venir.

Et, bien qu'ils disposent d'une employabilité plus faible, les titulaires de la mention D sont plus nombreux à ne pas vouloir changer de métier. Seulement 15% le souhaitent contre près de 33% pour les titulaires de la mention C.

Il semblerait donc qu'il soit plus difficile de trouver un emploi avec la mention D, mais lorsque ces diplômés sont insérés sur le marché du travail, ils semblent mieux rémunérés, plus satisfaits et donc moins enclins à un changement de métier.

Des différences apparaissent également entre les salariés et les non-salariés : 20% des personnes à leur compte en activité principale souhaitent changer de métier dans les cinq ans à venir contre 30% pour les salariés.

Logiquement, ce sont les personnes qui sont les plus inquiètes pour leur avenir professionnel qui souhaitent le plus changer de métier : 66% des personnes inquiètes souhaitent changer de métier contre seulement 11% pour les personnes optimistes.

Des diplômés plutôt optimistes quant à leur avenir professionnel mais qui envisagent pourtant de changer de métier dans les années à venir (2/2)

Base : diplômés ayant exercé au moins une activité en lien direct avec leur diplôme : 356 diplômés

110

Regards sur le diplôme et sur le métier

% de diplômés qui exercent actuellement une activité principale en lien avec leur diplôme et qui envisagent de changer de métier dans les 5 ans à venir

Mention C uniquement	32,6%
Mention D uniquement	15,5%
Mentions C et D	29,2%

Les principales raisons évoquées pour justifier un changement de métier sont les suivantes :

- la difficulté à obtenir un emploi aujourd'hui,
- l'avancée dans l'âge dans un secteur fatigant physiquement,
- l'envie d'avoir des horaires de travail permettant de concilier vie professionnelle et vie personnelle,
- la recherche d'une certaine stabilité au niveau du contrat et des conditions de travail (horaires et rémunération),
- un métier actuel dans lequel la personne ne s'épanouit pas ou plus,
- l'envie d'évoluer professionnellement, ce qui est limité dans ce secteur.

“ Il y a de plus en plus de monde sur le marché du travail. Il y a beaucoup trop d'éducateurs aujourd'hui, et au final nous sommes plein à ne pas trouver de boulot et à ne pas être satisfaits. En plus des structures emploient parfois des personnes qui n'ont ni les compétences, ni les diplômes nécessaires. Je suis tellement déçue que je cherche à me reconverter maintenant. ”

Diplômée des mentions C et D

“ J'aime ce que je fais. Cela m'intéresse beaucoup, mais aujourd'hui j'ai 48 ans et je ne me vois pas faire du fitness encore dans dix ans et enseigner les cours collectifs très longtemps. Il faut anticiper parce que ce n'est pas un métier que l'on ne fait pas toute la vie. ”

Diplômée de la mention C

“ Physiquement et psychologiquement, il faut tenir. A l'école ils nous disaient que la durée moyenne d'un éducateur sportif, professionnellement parlant, c'était cinq ans. Moi j'arrive à huit ans, c'est déjà pas mal je trouve. Aujourd'hui je réfléchis. J'en ai ras-le-bol de faire tout et n'importe quoi dans la salle, on perd notre cœur de métier. [...] J'arrive à un tournant où je ne sais pas trop ce que je vais faire demain. ”

Diplômé des mentions C et D

Un métier avec des perspectives d'évolution (trop) limitées ? (1/2)

111

Regards sur le diplôme et sur le métier

Des perspectives d'évolution relativement limitées dans ce métier selon les diplômés... et confirmées par les employeurs

Quasiment tous les diplômés interrogés s'accordent à dire que les perspectives d'évolution dans ce métier sont très limitées.

Si certains sont parvenus à évoluer en matière de missions et de responsabilités (manager, responsable de salle, propriétaire de salle), la grande majorité occupe les mêmes fonctions malgré leur expérience.

De plus, ces évolutions, lorsqu'elles existent, ne s'accompagnent pas toujours des valorisations financières attendues. La personne se retrouve alors avec de nouvelles missions de management, de nouvelles responsabilités, nécessitant parfois un investissement humain supérieur sans en retirer un avantage financier. Certains diplômés n'ont pas hésité à renoncer à cette évolution et à occuper de nouveau leur poste d'éducateur ou à changer de structure.

Il semblerait que ces évolutions existent davantage dans les grandes salles ou au sein de chaînes, que dans de petites salles de proximité ou dans le milieu associatif.

“ Dans une association, il n'y a pas d'évolution possible. Il n'y a qu'un seul type d'emploi : éducateur sportif. Les autres missions sont assurées par les bénévoles. Dans une entreprise commerciale de fitness, il semblerait qu'il y ait un peu plus de possibilité d'évolution. [...] Je ne suis pas gênée par ce manque d'évolution. Pour moi l'évolution, c'est plus en termes de disciplines, de pratiques qu'en matière de responsabilité. Je la perçois d'une façon plus horizontale que verticale. ”

Diplômée de la mention C

Malheureusement, la majorité des structures employeuses ne peuvent que confirmer cette tendance.

“ C'est quoi la perspective d'évolution de ce métier ? J'ai une salariée qui est là depuis onze années, elle a 35 ans. Je lui propose quoi ? Je ne peux rien lui proposer ! A part avoir une chaîne et la mettre à la tête d'une salle... Si elle souhaite évoluer, il lui faudra aller ailleurs malheureusement. ”

Propriétaire et gestionnaire d'une salle de remise en forme

“ Chez nous, selon la taille des salles, il peut y avoir plusieurs managers et donc davantage de perspectives d'évolution : responsable fitness, directeur adjoint, directeur du club. La perspective d'évolution pour l'éducateur, dans un premier temps ce sera le poste de responsable fitness. [...] Après cela ne se fait pas dans les dix mois, mais c'est quelques chose de tout à fait possible. [...] Il y a également parfois des postes au siège où tout le monde peut postuler. ”

Responsable recrutement pour des salles de remise en forme

“ J'ai eu la chance de pouvoir rapidement évoluer dans la salle où je travaillais. Je suis passée co-manager car la manager à l'époque était enceinte et ne pouvait plus tout assurer seule. Mais cela n'a duré que six mois. C'était une expérience plaisante mais c'était trop maigre au niveau de la récompense. La reconnaissance de la part de mon employeur était insuffisante pour ne pas dire inexistante. J'avais des responsabilités supplémentaires sans un euros de plus, et même oralement, je n'étais pas remerciée. J'ai alors préféré reprendre mon poste d'éducateur. ”

Diplômée des mentions C et D

Un métier avec des perspectives d'évolution (trop) limitées ? (2/2)

Et qu'envisagent-ils de faire dans 5 ans ?

Certains diplômés parviennent à se projeter dans les cinq années à venir, et là encore, les perspectives sont très différentes :

- poursuivre leur activité en tant qu'éducateur dans leur structure actuelle ou dans une nouvelle afin d'accumuler de l'expérience,
- réduire le nombre d'employeurs et ne disposer que d'un seul contrat pour ceux étant dans une situation de multiactivité actuellement,
- rester dans leur salle actuelle mais évoluer sur de nouvelles fonctions avec de plus grandes responsabilités (manager...),
- travailler davantage avec leur statut d'auto-entrepreneur et donc diminuer leur nombre d'heures en tant que salarié,
- passer de nouveaux diplômes ou de nouvelles certifications afin d'évoluer sur de nouveaux postes (préparation physique, sport santé...),
- ouvrir leur propre salle de fitness et ainsi devenir leur propre patron,
- changer complètement de métier afin de trouver une situation plus stable, mais continuer d'encadrer quelques heures en activité secondaire.

Conception - Rédaction

Mathieu DOROSZ (MOUVENS)
Philippe NEVEU (DRJSCS)

Cette étude a été réalisée par le cabinet d’études MOUVENS
pour le compte de la DRJSCS d’Île-de-France

Comité technique

Mathieu DOROSZ (Cabinet d’études MOUVENS)
Isabelle MARTIN (DRJSCS - Pôle Formation-Certification)
Philippe NEVEU (DRJSCS - Mission d’observation)
Odile URBANIAK (DRJSCS - Pôle Formation-Certification)
Christian VIVIER (DRJSCS - Pôle Formation-Certification)

Directeur de la rédaction

Babacar FALL
Directeur régional adjoint (DRJSCS),
Responsable de la Mission d’observation et d’appui au contrôle

Directeur de la publication

Pascal FLORENTIN
Directeur régional de la Jeunesse, des Sports et de la Cohésion Sociale d’Île-de-France

Crédits photographiques : iStock



PREFET DE LA REGION ILE-DE-FRANCE

DIRECTION REGIONALE DE LA JEUNESSE, DES SPORTS ET DE LA COHESION SOCIALE D'ILE-DE-FRANCE
6-8 rue Eugène Oudiné – CS 81360 – 75634 Paris Cedex 13
01 40 77 55 00 – DRJSCS75@drjscs.gouv.fr