



(État-DIRECCTE, financeur)

Synthèse des résultats du diagnostic territorial partagé – GPECT animation et sport

2020

Avec le soutien de :



1, Rue de la Moussais, 35300 Fougères
Tel: 02 99 17 05 34
ÉcoSolidaireS.org

Contexte et enjeux

A l'origine du projet

Un pré-diagnostic, issu d'une première démarche initiée par le Pays de Fougères en 2016, a permis d'identifier les besoins concrets d'un tel projet. Ce pré-diagnostic a mis en évidence le fait que certaines structures du pays de Fougères ont besoin d'être accompagnées pour faire face aux évolutions du marché de l'emploi, notamment au sein de petites structures où la gestion des ressources humaines n'est pas structurée. Des difficultés de recrutement existent sur le territoire. Certains métiers souffrent également d'un manque d'attractivité. Certaines difficultés peuvent être dépassées en conduisant des actions permettant de répondre au mieux aux évolutions professionnelles, de carrières, de qualification et aux attentes des salarié.e.s de ce secteur.

Le Pôle ESS, EcoSolidaires a participé en juin 2019 à une rencontre avec les acteurs de l'emploi-formation de l'arrondissement de Fougères-Vitré et a pu constater l'enjeu territorial fort et la volonté des membres de s'impliquer dans une démarche de Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences Territorialisée (GPECT). Le Pôle ESS s'est positionné en tant qu'opérateur pour la mise en place de cette démarche, qui est financée par l'État-Directe.

Une démarche soutenue par l'État-Directe

Cette démarche s'inscrit dans le cadre de l'action de l'État visant à impluser et soutenir la politique de développement de l'emploi, des compétences et de la qualification dans les territoires, et à promouvoir, dans un cadre partenarial et contractuel, la politique d'accompagnement et d'anticipation des évolutions de l'emploi et des compétences.

Des enjeux sur le champ de l'animation et du sport

L'action se focalise sur les secteurs de l'animation et du sport. Les emplois de ces secteurs sont relativement précaires (niveau d'activité irrégulier, contrats non permanents et qui mobilisent peu d'heures, contrats multi-employeurs, etc.). Des difficultés de recrutement existent sur le territoire. De plus, un besoin d'articulation des emplois au sein des structures employeuses a été identifié. L'emploi et les compétences dans l'animation et le sport représente un enjeu fort.

Il est apparu pertinent de lier le sport et l'animation, notamment parce qu'il existe des ponts entre ces deux secteurs : mêmes objectifs, proximité des méthodes de travail, diplômes communs (diplômes « jeunesse et sport » notamment), etc.

Objectifs de l'action

Qu'est ce que la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences Territorialisée (GPECT) ?

La GPECT est une démarche coordonnée d'acteurs locaux pour aborder collectivement les questions d'emplois et de compétences dans l'objectif de construire des solutions transversales qui répondent aux enjeux de tous les acteurs concernés :

- Territoire : renforcer sa capacité à anticiper les mutations socio-économiques,
- Structures : identifier les écarts entre les ressources disponibles et les besoins en ressources humaines à venir au regard de l'évolution économique,
- Actifs : renforcer et sécuriser leurs parcours professionnels.

Une démarche innovante sur le pays de Fougères

Sur le pays de Fougères, l'objectif de cette démarche innovante est de permettre aux structures du champ de l'animation et du sport d'anticiper les mutations socio-économiques pour maintenir, améliorer, sécuriser et développer l'emploi, tout en intégrant les salarié.e.s dans la démarche afin de répondre au mieux à leurs attentes.

Plusieurs objectifs opérationnels ont également été identifiés :

- Coopérer localement avec les acteurs du territoire,
- Définir les tendances qui se dessinent sur le territoire (situation économique, besoins en ressources humaines),
- Identifier les besoins actuels et futurs des établissements et des salarié.e.s (recrutement, compétences, formations, évolution professionnelle, etc.),
- Emettre des préconisations à destination des acteurs de l'emploi-formation,
- Co-constituer des actions et des outils qui répondent aux enjeux identifiés.

Une action partenariale

L'action s'appuie sur un réseau riche d'acteurs présents sur le territoire. Chaque acteur a pu apporter son expertise, et ses connaissances sur divers sujets : les enjeux liés à l'emploi, à la formation, son expertise sur les publics, les secteurs d'activités, ainsi que sur le tissu économique local. Chacun de ces acteurs a ainsi pu participer aux différentes phases de la démarche (mobilisation, diagnostic, plan d'action).

Les membres du groupe projet



ÉcoSolidaireS, Pôle ESS du pays de Fougères (opérateur de l'action)



Région Bretagne



Directe (via l'Union départementale – financeur de la démarche)



Observatoire du Pays de Fougères

Le groupe projet est un espace de gouvernance permettant la mise en œuvre stratégique et opérationnelle de l'action. Il s'agit également d'un lieu de décision et de construction collective.

Les membres du comité de pilotage

Le comité de pilotage regroupe à la fois des acteurs de l'emploi (Pôle Emploi, Mission Locale, partenaires sociaux, collectivités territoriales, etc.), de la formation (organismes de formations locaux et en proximité, OCPO), de l'insertion (structures de l'insertion présentes localement), et les employeurs de l'animation et du sport volontaires pour participer à la démarche. Au cours de la démarche, des acteurs ressources ont été intégrés à la liste de ce comité de pilotage.

Le comité de pilotage est un groupe de suivi du projet, un lieu de restitution et de bilan, un groupe de travail collectif.

Publics visés

Le projet s'inscrit dans une démarche plus large ne se limitant pas aux structures de l'ESS. Les structures publiques, entreprises de l'économie « classique » ont également été visées afin de permettre d'assurer une cohérence territoriale. L'action concerne ainsi les structures volontaires exprimant des difficultés en termes de formations, recrutements, sécurisation de l'emploi s'inscrivant au cœur des enjeux du territoire. Les salarié.e.s de ces structures ont également été ciblés afin de permettre l'élaboration collective de solutions pour les métiers en tension.

Étapes de la démarche

- Mobilisation des parties prenantes et co-construction des axes prioritaires du diagnostic
- Réalisation du diagnostic
- Construction concertée du plan d'action
- Mise en œuvre du plan d'action

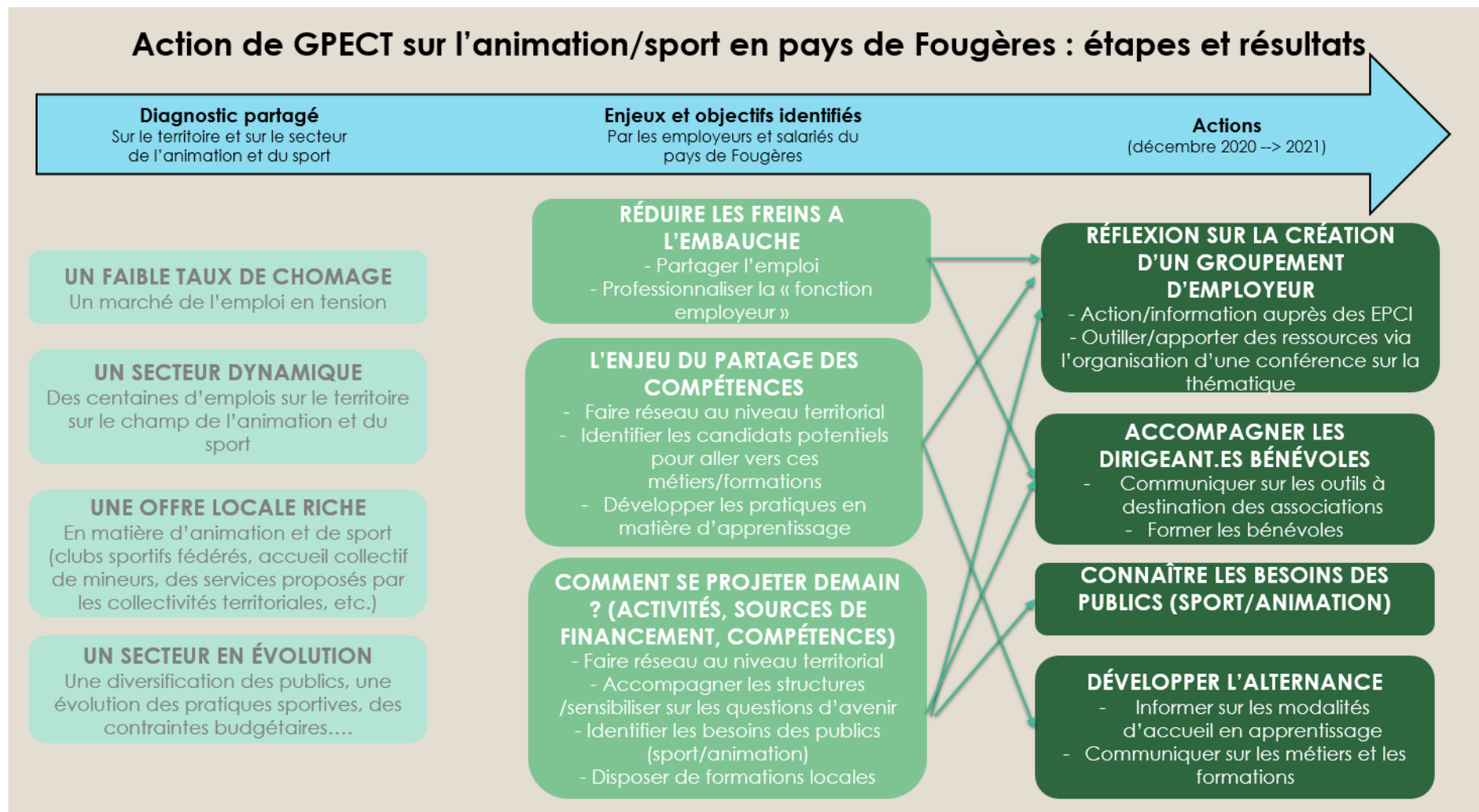
Synthèse du diagnostic territorial partagé

Le diagnostic réalisé a pris la forme d'une étude « emploi-compétences » à la fois auprès des employeurs et des salarié.es.

En amont de la réalisation de l'étude, un premier travail de documentation sur le secteur d'activité a été réalisé, qui a permis de cadrer de manière optimale les enjeux sectoriels. Nous avons étudié les caractéristiques du territoire en nous appuyant sur les données transmises par l'Observatoire du pays de Fougères et les partenaires.

Le schéma ci-dessous synthétise les tendances identifiées sur le territoire et sur le champ d'activité. Il met en évidence les trois grands enjeux identifiés sur le champ de l'animation et le sport sur le pays de Fougères. Pour l'identification de ces enjeux, une vingtaine d'employeurs du territoire ont exprimés leurs besoins, de la même manière qu'une quinzaine de salarié.es intervenants sur le territoire. De ces enjeux découlent des actions, dont certaines ont été priorisées (cf. partie droite du schéma).

Figure 1 : Synthèse de la démarche menée



Les trois axes identifiés répondent à divers constats observés et mis en lumière par les salarié.es et les employeurs du territoire. Le tableau ci-dessous synthétise les données collectées.

Enjeux	Constats
<p>Réduire les freins à l'embauche (agir sur les difficultés de recrutement, statut d'employeur)</p>	<p>Les employeurs sont confrontés à des difficultés face à l'emploi :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ils font face à l'enjeu du maintien des salarié.es actuellement en poste/ enjeu de la pérennité des emplois des salarié.es, mais également de l'attractivité, voir la précarité des postes proposés. Cet enjeu n'est pas nouveau sur le secteur (qui évolue dans un contexte de crise économique et de restriction des aides publiques) où les emplois dépendent souvent des dépenses privées de consommation d'activités ou des financements publics. Cette difficulté est complexifiée par la crise sanitaire actuelle, qui rend difficile la visibilité des structures sur l'avenir et le rend incertain. - Des besoins en recrutements sont exprimés pour les métiers « cœurs » d'activités des structures (avec la vigilance que certains besoins ont été exprimés en amont du second confinement). Ces besoins sont plus marqués sur le champ de l'animation (besoins en renfort d'activités notamment). En dehors de ces renforts d'activités, nous avons observé une volonté de sécuriser l'emploi (attractivité des contrats et des temps de travail). De plus, la logique de professionnalisation est marquée sur le secteur. - Pour autant les employeurs sont confrontés à des difficultés pour recruter (plus marquées sur le champ de l'animation). Elles sont liées à un manque de personnel disponible et/ou formé sur le territoire (offre de formation locale peu développée, spécificité des profils recherchés) qui implique que les candidats sont souvent issus d'autres territoires. Des difficultés liées également à l'attractivité des postes proposés (temps de travail, horaires, rémunération), et à l'attractivité des métiers (besoin de visibilité, de lisibilité, et de valoriser) expliquent également les difficultés à recruter. - Sur le champ est souligné, la complexité d'assurer la fonction employeur, notamment lorsque la gestion est assurée par des bénévoles (globalement des difficultés liées au portage de l'emploi sur l'animation et le sport). - Globalement des freins à l'embauche ont été identifiés. Ceux-ci sont liés au coût du travail, aux activités des structures qui sont parfois qualifiées de « non pérennes », à l'évolution du nombre d'adhérents, au matériels et aux locaux (dépendance aux collectivités territoriales sur ce point) qui peut freiner le développement d'activités, la réglementation, le statut d'employeur.
<p>L'enjeu du partage des compétences (formation initiale, formation continue, échanges de pratiques)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - L'étude révèle que des jeunes sont intéressés pour aller vers ces métiers, mais des freins sont identifiés pour faire aboutir leur projet (le manque d'attractivité des postes proposés, l'image associée à ces métiers, le coût des formations et l'accès à ces formations lié à l'offre peu développée sur le territoire, etc.) - Des pratiques d'accueil en formation peu développée sur le secteur de l'animation et du sport (notamment sur l'apprentissage, et les contrats de professionnalisation), malgré une volonté des structures et des salarié.es de participer à la formation de « jeunes ». Différents freins cités au développement de ces pratiques : la fonction de tuteur pas toujours évidente à assurer, l'offre de formation qui implique des enjeux liés à la mobilité, la visibilité et l'attractivité de ces formations en alternance est également questionnée. - Des exigences de professionnalisation sont identifiées sur le champ du sport et de l'animation (demande des fédérations, pratiquants, familles) qui

	<p>exigent des compétences spécifiques et/ou une polyvalence. De plus, il y a des obligations de diplômes pour certains métiers réglementés.</p> <ul style="list-style-type: none"> - L'étude révèle des perspectives d'évolutions réduites pour les salarié.es au sein des structures du territoire où les possibilités sont notamment liées au développement de projets, et non aux responsabilités. - Une diversité de formations ont été suivies par les professionnels du secteur permettant aux salarié.es de se professionnaliser, se perfectionner, s'outiller, et d'anticiper l'avenir de leur métier et aux structures de développer leurs activités et de répondre aux besoins des publics, d'améliorer l'accueil des publics (relationnel, communication), d'innover, de s'adapter aux évolutions qui concernent leurs secteurs d'activités. - Des besoins en compétences également pour les bénévoles : communication, fonction employeur, gestion, recherche de subvention, etc. - Pour autant, des difficultés liées à la formation professionnelle ont été soulevées (organisation du travail, offre de formation locale) qui pourraient être levées par le développement d'espaces d'échanges et de rencontres au sein des structures, entre les structures, entre structures de divers champ d'activité.
<p>Comment se projeter demain ? (Quelles activités ? Quelles sources de financement ? Accompagnement des compétences)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - On observe des difficultés à se projeter en lien avec le contexte sanitaire actuel qui met en évidence l'enjeu de la poursuite et le développement des missions des structures sur le champ de l'animation et du sport (contexte de contraintes financières, contexte sanitaire actuel, etc.). Cela implique des enjeux grandissants sur la pérennité des structures et des emplois. - Des perspectives de développement d'activités identifiées qui font écho à des besoins identifiés sur le territoire et à des tendances observées sur les secteurs d'activités. <p>Ces dernières concernent : des demandes pour certaines pratiques sportives sur le territoire (pratiques sportives qualifiées de « loisir », développement de pratique libres, le sport comme un « outil » : sport santé, sport bien-être, sport adapté, handi-sport, qui implique une diversification des publics ainsi qu'une prise en compte de la spécificité de chacun), des demandes de professionnalisation croissante, des évolutions relatives aux modalités d'animation (population plus actrice des activités notamment, aller vers, animation « hors les murs » (en proximité) participation des habitants, des jeunes, régularité des animations, en petits groupes, etc.), l'observation d'une diversification des publics sur le champ de l'animation (logique d'inclusion avec l'accueil de personnes en situation de handicap par exemple, hétérogénéité des publics, etc.), l'enjeu de la mobilisation des jeunes (difficulté pour capter les jeunes à l'entrée à l'âge adolescent : âge passerelle) sur le champ du sport et de l'animation, des enjeux liés au financement (besoin de diversifier les sources de financements).</p> <p>Des freins au développement d'activités ont également été mis en avant, ceux-ci concernent : les moyens humains, les compétences adaptées, les locaux (souvent dépendants des collectivités locales), le temps, les financements, le réseau, etc. Ces freins au développement d'activités constituent également des freins pour développer l'emploi pour les structures du sport et de l'animation. Il est nécessaire que ces développements d'activités soient portés politiquement par les structures.</p> <p>Ainsi, on constate, la nécessité de sensibiliser les structures sur ces changements, qui ont des effets sur l'offre proposée par les structures, sur l'organisation des</p>

structures, et sur les compétences des professionnels et des bénévoles. Certaines évolutions ouvrent également des possibilités de développement aux structures (financement fléchés au niveau des fédérations, des collectivités territoriales par exemple). Pour autant, des freins à ces développements d'activités sont à lever pour permettre le développement des structures, mais également de l'emploi.

Pour consulter le **diagnostic territorial** partagé :
https://drive.google.com/drive/folders/1V2dGCfQ7WznHDQQde_elxexnEzSdekTX?usp=sharing

Pour plus d'informations sur cette démarche, nous vous invitons à contacter le Pôle ESS du pays de Fougères, ÉcoSolidaireS aux coordonnées suivantes :



Pôle ESS du pays de Fougères, ÉcoSolidaireS

Pôle de développement de l'Économie Sociale et Solidaire du pays de Fougères

contact@ecosolidaires.org

Le FIL - 1 rue de la Moussais - 35300 Fougères

www.ecosolidaires.org