

Hauts-de-France | Etude prospective emploi et formation

**Culture, industries créatives, médias,
communication, télécommunications,
sport, tourisme, loisirs
et divertissement**



#Entreprises & Structures du Sport

Plateforme des travaux intersectoriels

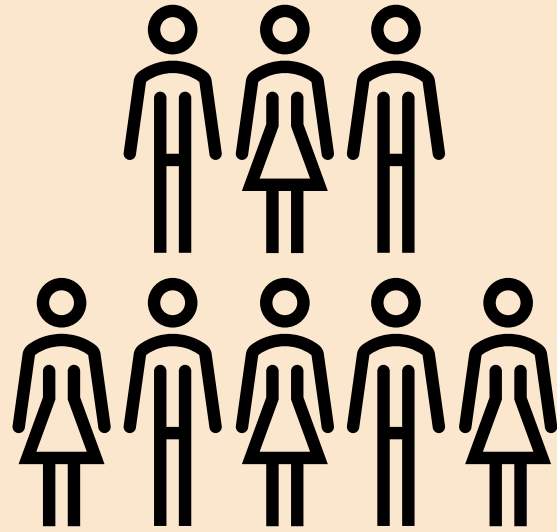
HAUTS-DE-FRANCE

Au programme



1. Qui sommes-nous ?
2. Portrait des Hauts-de-France et du Sport
3. Quelles sont les tendances et les facteurs d'évolution en Hauts-de-France impactant les entreprises et structures du Sport ?
4. Quels sont les impacts sur l'emploi dans le Sport en Hauts-de-France ?
5. Quelles sont les compétences recherchées dans le Sport en Hauts-de-France ?
6. Vers des propositions de plans d'actions concertées pour les entreprises et structures du sport en Hauts-de-France ?
7. AGIR : Quelles sont les actions mobilisables au service des priorités stratégiques des Entreprises & Structures du Sport ?

Qui sommes-nous ?



**Direction du Développement et du Réseau
Délégation Afdas Hauts-de-France**



Elise ROBBE POLLIART
Directrice adjointe du
développement et du réseau



Maryline HUMETZ
Déléguée Régionale



Noëlle-Aimée de SOUZA
Coordinatrice Emploi-
Formation

**Direction de la formation professionnelle
Région Hauts-de-France**



Franck CUVILLER
Direction de la formation professionnelle
Service pilotage et animation partenariale
Chargé de mission



Cindy TUYPENS
Direction de la formation professionnelle
Service pilotage et animation partenariale
Chargée de mission

L'Afdas, c'est...

Un Opérateur de compétences engagé pour « faire savoir, faire comprendre et faire agir »...



31 branches :

couvrant les secteurs de la culture, des industries créatives, des médias, de la communication, des télécommunications, du sport, du tourisme, des loisirs et divertissement.

6 missions régaliennes :

1. Anticiper les évolutions en matière d'emploi.
2. Identifier les besoins en compétences.
3. Développer l'accès à la formation.
4. Promouvoir l'alternance.
5. Apporter un appui technique aux branches.
6. Accompagner les projets d'adaptation à la transition écologique.

24 implantations territoriales dont :

12 délégations régionales
100% de nos collaborateurs en délégation sont centrés sur le conseil Entreprises et Particuliers

72 000

DONT **94%** DE
TPE-PME QUI
EMPLOIENT MOINS
DE 50 SALARIÉS

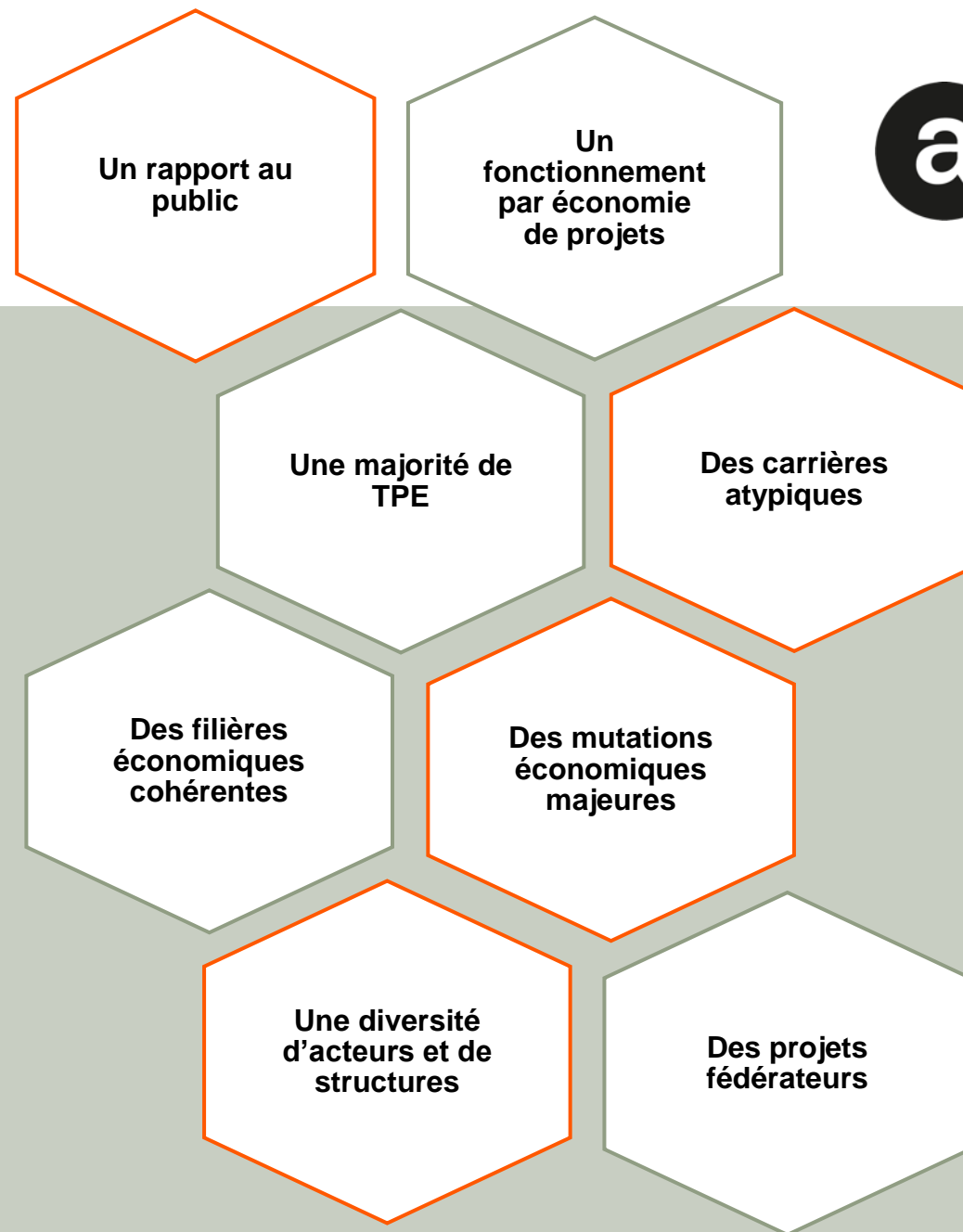
Une singularité :

L'accompagnement de publics spécifiques

- Les artistes-auteurs
- Les intermittents du spectacle et de l'audiovisuel
- Les journalistes pigistes de la presse écrite, des agences de presse et de la presse en ligne
- Les sportifs professionnels et les sportifs de haut-niveau
- Les saisonniers

**L'Afdas,
c'est 31 branches,**

**Avec
des enjeux partagés,
des caractéristiques
communes et un
même défi !**



LA RÉGION HAUTS-DE-FRANCE



Région
Hauts-de-France

... le territoire

- 5 départements
- 3838 communes
- 6 003 815 habitants



... le conseil régional

- 170 conseillers régionaux
 - Plus de 9 000 agents (5 800 agents lycées)
- 14 antennes de la Région
 - 2 ports régionaux (Calais et Boulogne)
 - 262 lycées publics

... les compétences

- Développement économique
- Aménagement du territoire
- Équipements structurants, ports et aéroports
- Autorité organisatrice de l'ensemble des mobilités à l'échelon régional (LOM)
 - Transports ferroviaires régionaux (TER)
 - Transports scolaires et interurbains
- Lycée / Agents techniques
- Formation professionnelle
- Environnement / transition énergétique
- Fonds européens (« autorité de gestion »)
- Culture, tourisme, sport, politique de la ville, logement, et autres compétences partagées



Région
Hauts-de-France

Le CPRDFOP

4 orientations stratégiques – 2 principes

AXE 1

- Identifier et répondre aux besoins de qualification ainsi qu'aux besoins en compétences des entreprises et des territoires, en lien avec les mutations éco, sociétales et environnementales.

AXE 2

- Élever tout au long de la vie le niveau de qualification des publics et favoriser leur insertion et leur intégration professionnelles, en garantissant un accès à la formation pour tous.

AXE 3

- Construire une stratégie coordonnée d'orientation, d'information et d'accompagnement tout au long de la vie pour tous les publics.

AXE 4

- Encourager et soutenir les innovations et les expérimentations en Formation et en Orientation pour mieux répondre aux besoins des entreprises, des territoires et de l'aspiration des personnes.

Principes pour l'action et le partenariat :

- Observer et mieux connaître l'environnement socio économique afin d'éclairer la prise de décision.
- Piloter, suivre et évaluer l'action.

Financement :

Cette étude s'inscrit dans le
**programme d'
APPUI AUX CONTRATS DE
BRANCHES**

volet 1

« Appui à la connaissance des
secteurs d'activité, de leurs
problématiques emploi formation et
de leurs besoins »
financé à 80% par
le Conseil Régional des Hauts-de-
France et 20% par l'Afdas.



afDas

Périmètre :

Les secteurs de l'Afdas : culture, industries
créatives, médias, communication,
télécommunications, sport, tourisme, loisirs
et divertissement.

Livrables :

- Le [diagnostic](#)
- Le [rapport](#)
- La [synthèse](#)

Commanditaire du projet :

Afdas

Mission conduite par :



Sauléa

En collaboration avec :



Durée :

Du 04/05/2022
au 18/12/2022

Phase 0 :
lancement et
cadrage de la
mission

Phase 1 :
diagnostic
partagé

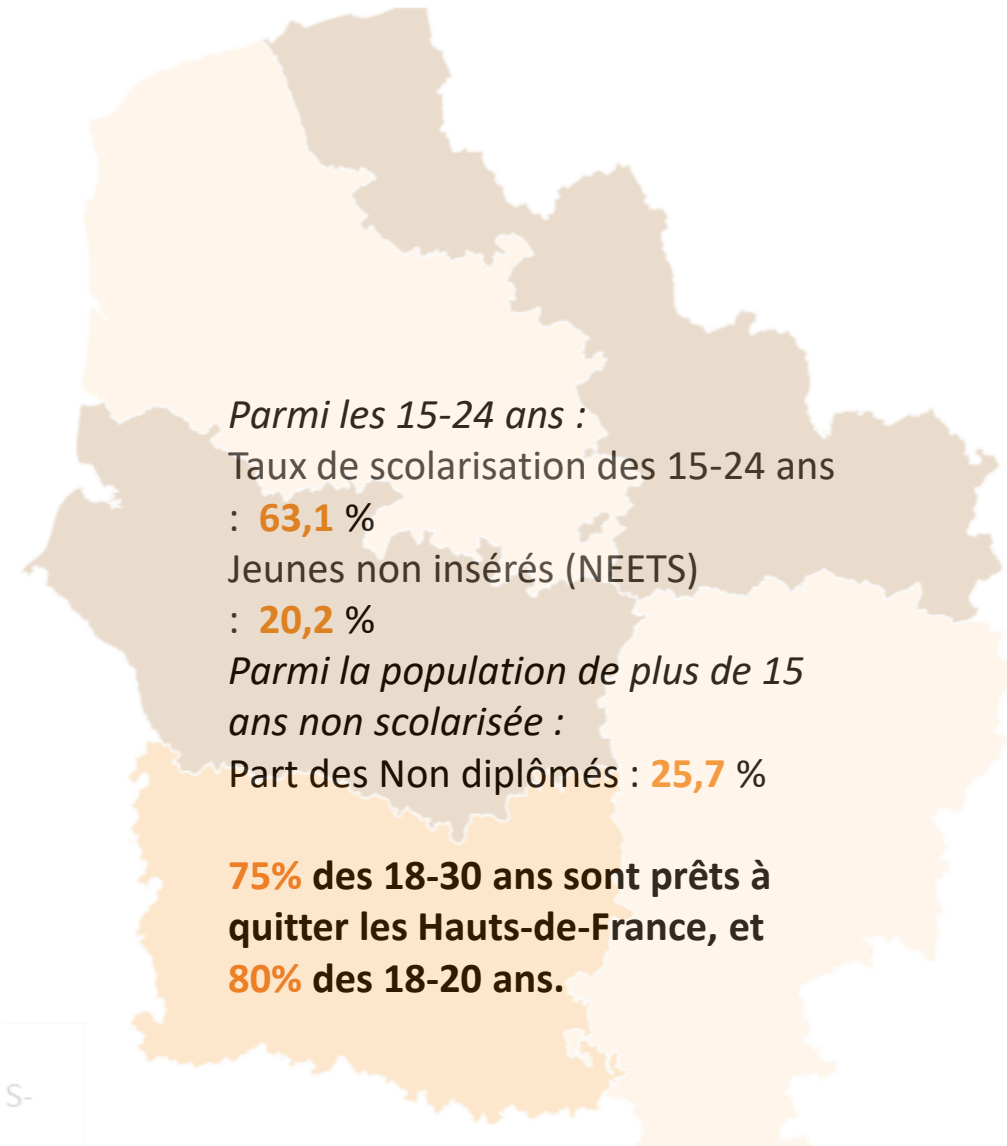
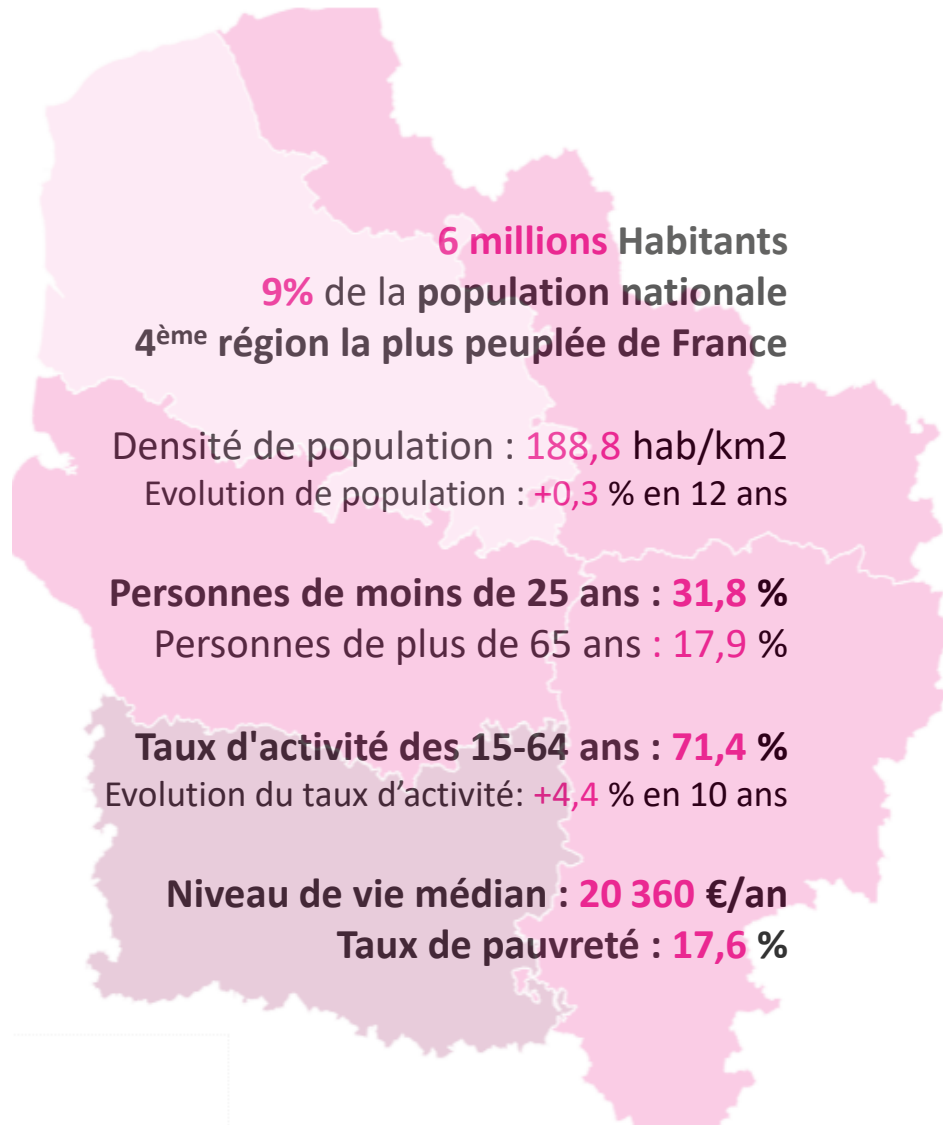
Phase 2 :
analyse
prospective

Phase 3 :
construction d'un
plan d'actions

Portrait des Hauts-de-France et du Sport



Portrait Hauts-de-France : Données socio-démographiques



Portrait Hauts-de-France : Marché du travail

539 460 Demandeurs d'emploi (PE)

10,0% des demandeurs d'emploi au national

- Part des femmes : **50,4 %**
- Part des moins de 25 ans : **15,2 % (12,3% au national)**
- Part des 50 ans ou plus : **24,7 %**
- Part des DELD : **50,2 %**
- Part des BOETH : **9,6 %**

Taux de chômage: 8,7% de la population active (7,0% France métropolitaine)

155 390 Etablissements actifs employeurs

Dont Commerce, transports : **60,6 %**

7,1 % des établissements actifs français

5ème région la plus créatrice de richesses de France soit 7% du PIB français

3ème région d'investissements internationaux
7 Pôles de compétitivité
Forte présence de l'ESS

2 122 375 Emplois au lieu de travail

8,1 % de l'emploi national

Nombre de projets de recrutement 2023:

207 050

Part de saisonniers : **24,8 %**

Part de projets difficiles : **50,3%**

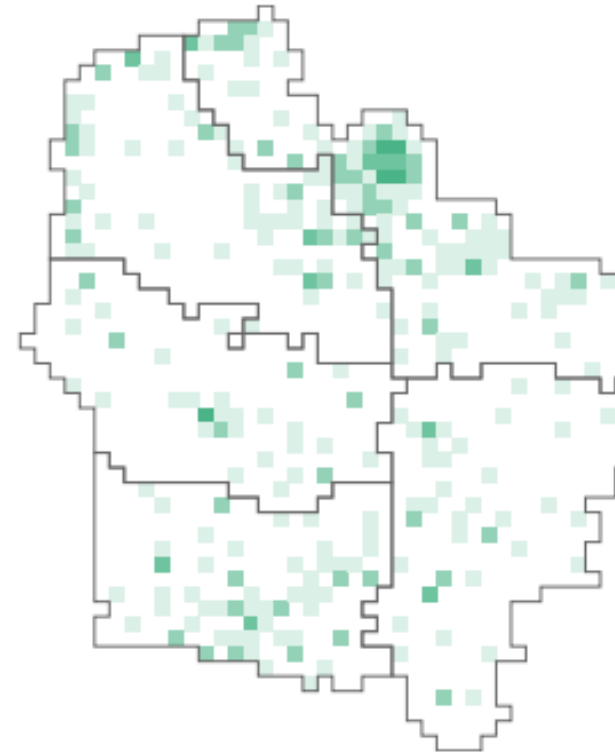
- **2 610 Ingén. et cadres d'étude, R&D en informatique, chefs de projets informatiques** (71% jugés difficiles)
- **1 100 Employés et opérateurs en informatique** (74% jugés difficiles)

Les recruteurs identifient plusieurs freins à l'embauche :

- le nombre insuffisant de candidats (85%)
 - leur profil inadéquat (79%)
- les conditions de travail (37%)
 - un déficit d'image (23%)
 - un manque de moyens financiers (16%)
- les problèmes d'accès au lieu de travail (16%)

Portrait de territoire **Afdas Hauts-de-France**

Sport



1 197

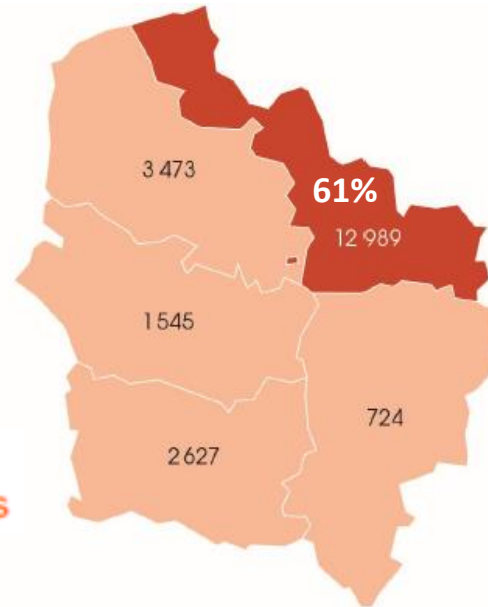
entreprise en
Hauts-de-France,
soit 5,6 % du total national

6951

Emplois en Hauts-de-France,
soit 30% du total régional des
secteurs Afdas



nombre de salariés
des entreprises adhérentes



720 12 990



afdas

LES **OBSERVATOIRES**

Départements	Entreprises	% des entreprises de la région
Aisne	106	8,9%
Nord	559	46,7%
Oise	203	17%
Pas-de-Calais	214	17,9%
Somme	115	9,6%

Portrait Sport

Cartographie prospective des métiers de la branche du sport

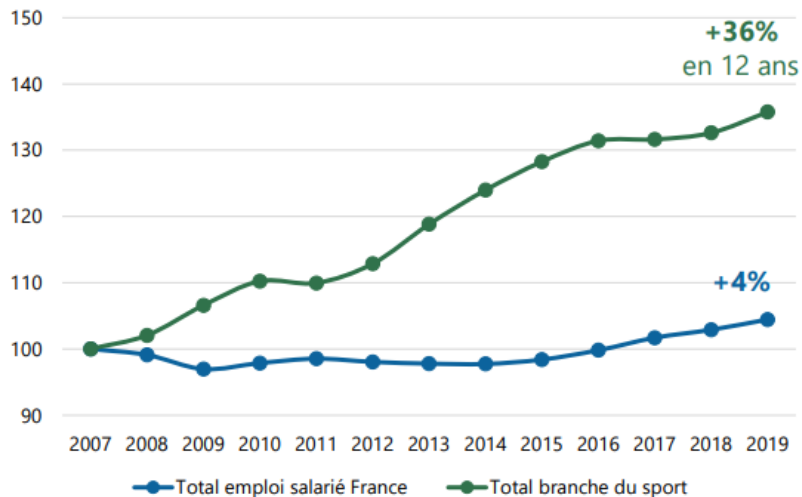
Repères chiffrés sur l'emploi, son évolution dans la branche du sport et sa répartition territoriale

Indicateurs chiffrés de l'emploi et son évolution

Estimation du nombre d'emplois salariés dans la branche du sport en 2019

102 500

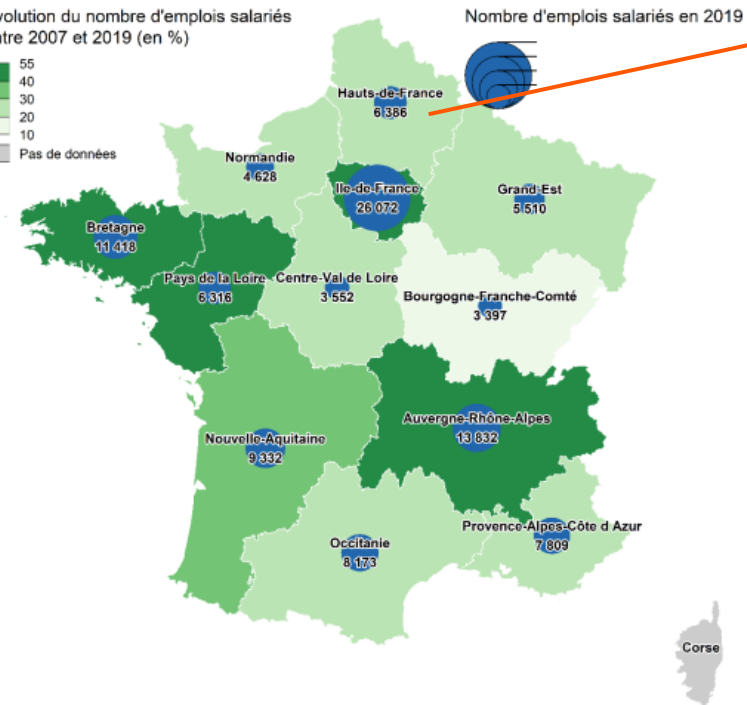
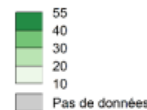
Evolution du nombre d'emplois salariés estimés dans la branche entre 2007 et 2019 (base 100 = 2007)



Source ACOSS-URSSAF, base Séquoia, 2007-2019 ; traitement Amnyos par redressement statistique à partir du taux de couverture des APE par la CCN 2215.

Répartition régionale de l'emploi

Evolution du nombre d'emplois salariés entre 2007 et 2019 (en %)



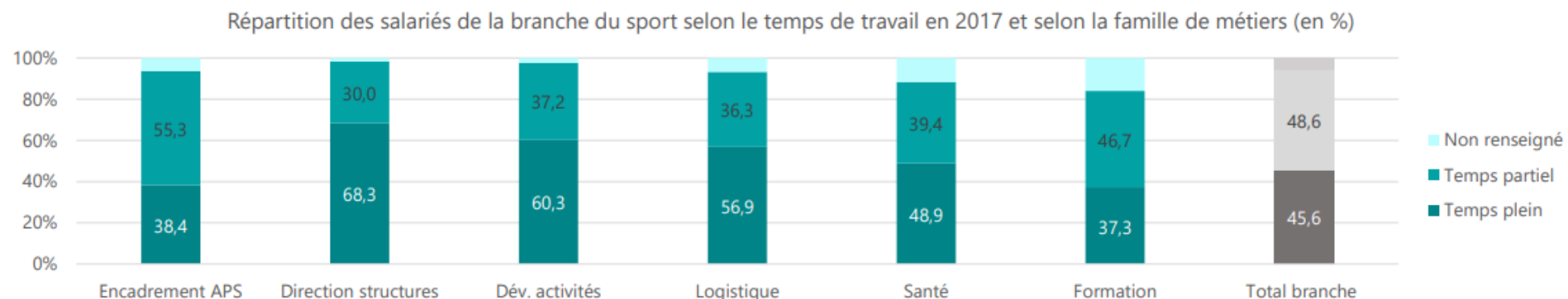
AMNYOS

Le secteur du sport emploie à lui seul plus de 16 000 salariés en région en 2017, soit 6,7% des effectifs nationaux du secteur. Ces activités ont progressé par rapport au recensement précédent. La filière est surtout portée par les activités « principales » du sport, qui concentrent 66% des emplois et 84% des établissements employeurs (Insee, RP 2012 et 2017).

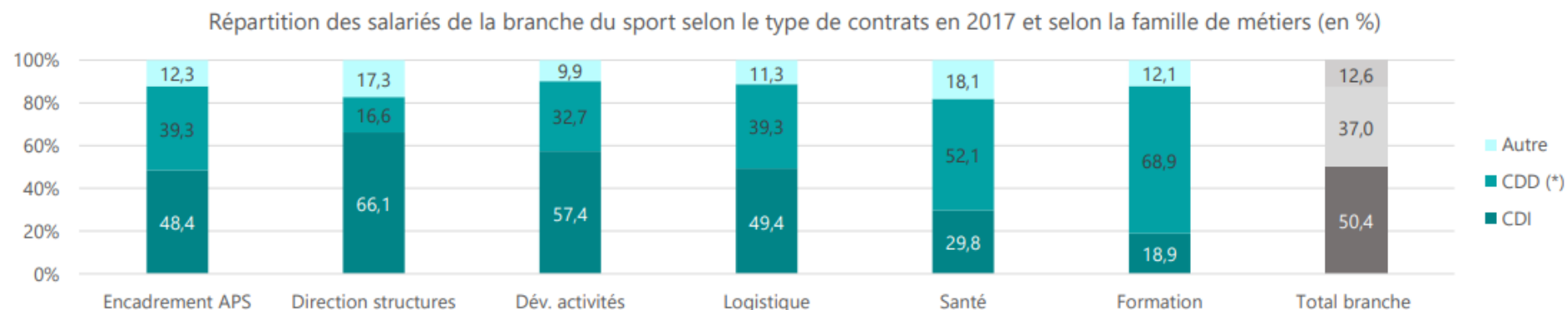
Cartographie prospective des métiers de la branche du sport

Repères chiffrés sur les conditions d'emploi par familles de métiers

Indicateurs chiffrés sur le temps de travail



Indicateurs chiffrés sur le type de contrats

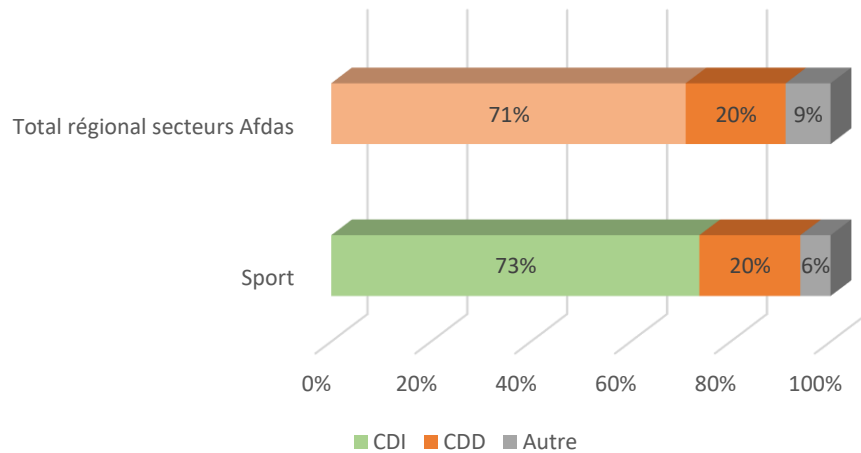


Portrait de territoire Afdas Hauts-de-France : Sport

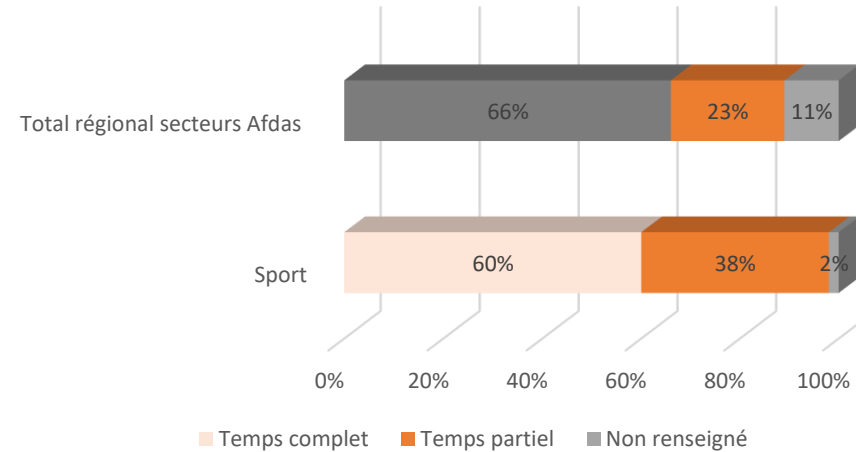
73% de salariés en CDI
20% de salariés en CDD

60% de salariés à plein temps

Salariés par type de contrats au 31/12/2019



Salariés par temps de travail au 31/12/2019



71% des salariés sont en CDI dans les secteurs Afdas (stabilité par rapport à 2014°)

Secteurs dans lesquels la part de salariés en CDI progresse :

- Sport (de 57% de CDI en 2014 à 73% en 2019)
- Presse et agences de presse (de 74% à 86%)
- Golf (de 70% à 81%)
- Editions (de 85% à 95%)

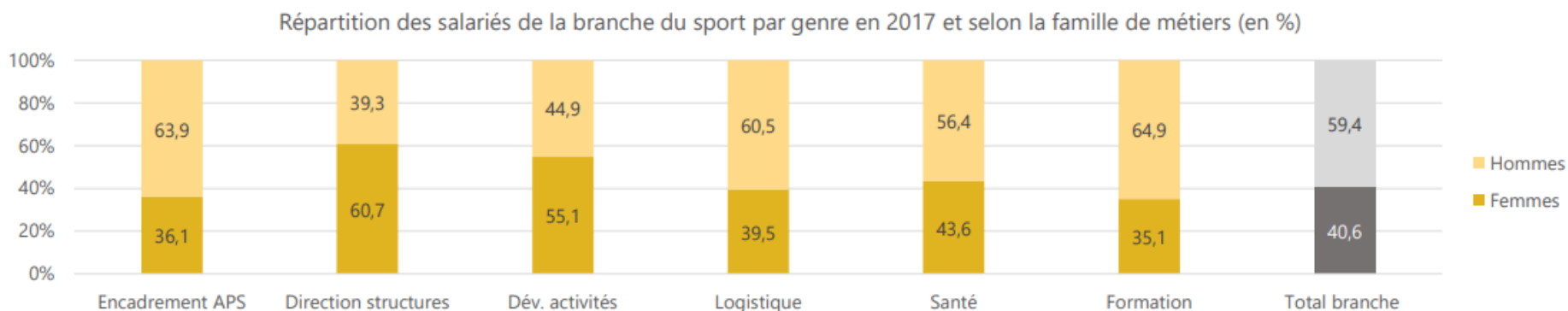
66% des salariés des secteurs Afdas travaillent à temps plein. Ce taux est globalement en augmentation sur cinq ans (62% en 2014)

La part de salariés à temps plein tend à reculer au sein du secteur du sport (-6%) à l'instar de l'Audiovisuel (-31%), des casinos (-10%) et du Spectacle vivant (-9%) entre 2014 et 2019.

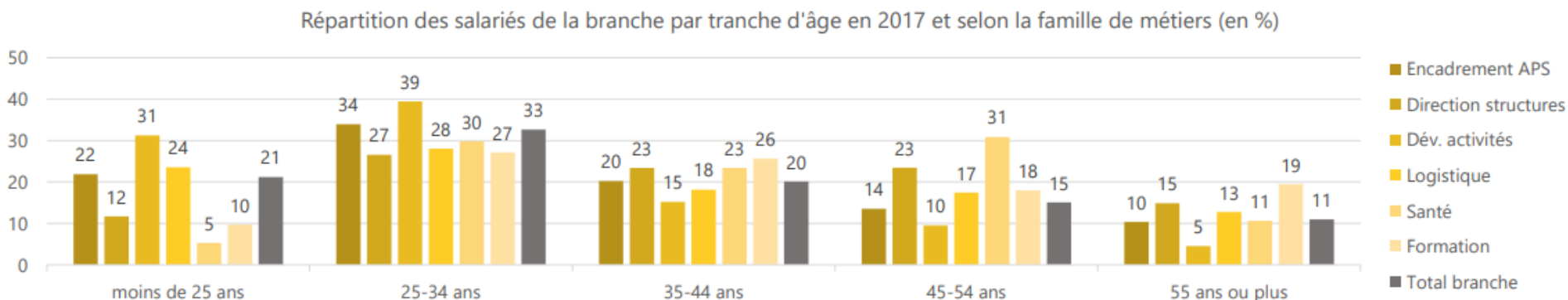
Cartographie prospective des métiers de la branche du sport

Repères chiffrés sur les caractéristiques de la population en emploi par familles de métiers

Indicateurs chiffrés sur la **réparation de l'emploi entre femmes et hommes**



Indicateurs chiffrés sur la **pyramide des âges**



Portrait de territoire Afdas Hauts-de-France : Sport

Principales familles de métiers selon le genre

Métiers les plus masculins :

- Techniciens des télécommunications et de l'informatique des réseaux (80% d'hommes en 2019)
- **Moniteurs et éducateurs sportifs, sportifs professionnels (75%)**
- Artistes de la musique et du chant (70%)

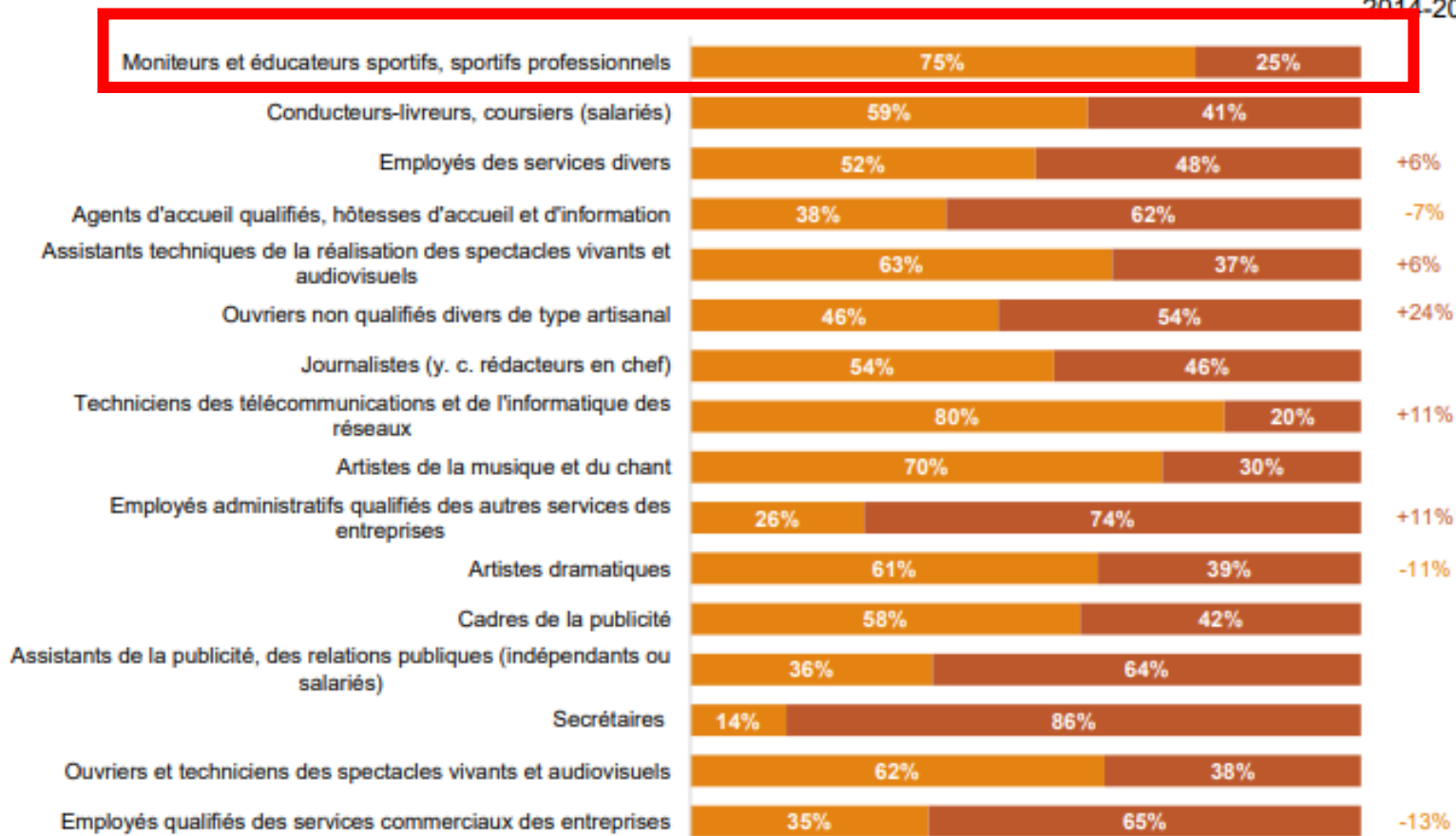
Métiers les plus féminins :

- Secrétaires (86% de femmes en 2019)
- Employés administratifs qualifiés des autres services des entreprises (74%)
- Employés qualifiés des services commerciaux des entreprises (65%)

Une forte progression de la part des femmes est enregistrée parmi les **Ouvriers non qualifiés divers de type artisanal**. Une progression notable de la part des hommes est aussi enregistrée parmi les **Employés qualifiés des services commerciaux des entreprises**

Salariés selon le genre au 31.12.2019

Evolution de la part des femmes 2014-2019

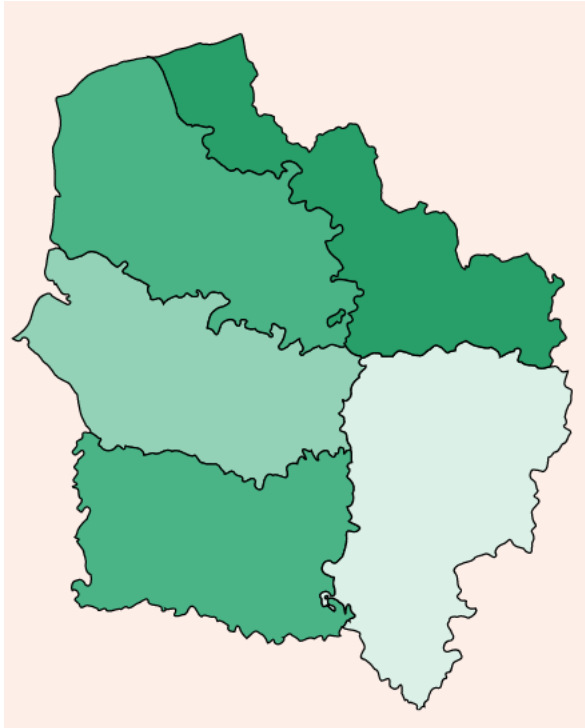


■ hommes ■ femmes

Evolution en points de pourcentage

Portrait de territoire **Afdas Hauts-de-France : Sport**

● Hauts-de-France
○ Moyenne nationale



1 197

entreprise en
Hauts-de-France,
soit 5,6 % du total national



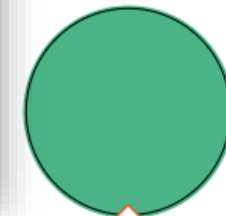
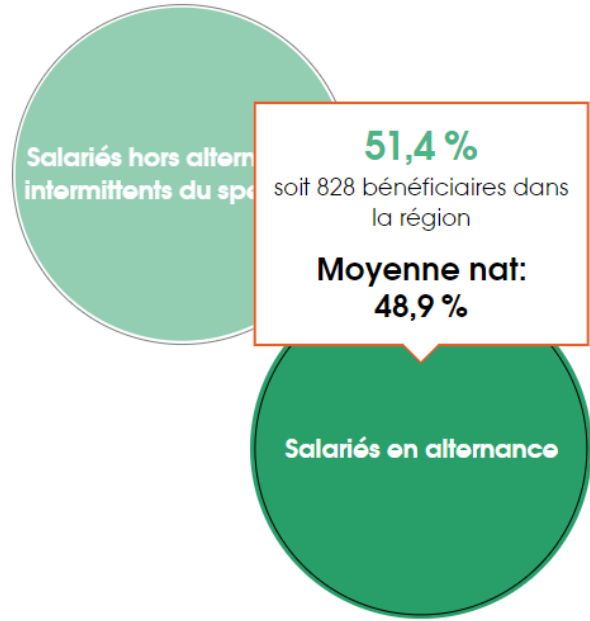
1 612

bénéficiaires
dans la région
Hauts-de-France
soit 4,4 % du total national



8 639
actions

4% du total national



24,4 %

Moyenne nat:
23,6 %

24 ans

**Age médian des
bénéficiaires
dans la région
Hauts-de-France**

25 ans
Âge médian national

Portrait de territoire **Afdas Hauts-de-France**



Le taux d'accès à la formation par secteur

◆ Hauts-de-France
◇ Moyenne nationale

19 % de taux d'accès à la formation



Piste pour l'action :
Accroître le nombre de bénéficiaires d'actions de formation des salariés des structures du sport en Hauts-de-France

Secteur	Nombre de bénéficiaires	Taux d'accès à la formation	Moyenne nat.	Moyenne nat.
Audiovisuel	227	36,4%	19,4%	
Casinos	110	13,1%	13,8%	
Distribution Directe	0	0%	9,5%	
Divers	2	20%	7,1%	
Editions	10	10,5%	3,4%	
Espaces de Loisirs, d'Attractions et Culturels	760	27,2%	21,1%	
Exploitation Cinématographique et Distribution de Films	124	28,4%	29,9%	
Golf	19	6,4%	12,2%	

Secteur	Nombre de bénéficiaires	Taux d'accès à la formation	Moyenne nat.	Moyenne nat.
Hôtellerie de Plein Air	147	16,8%	16,2%	
Organismes de Tourisme	227	42,7%	41,3%	
Presse et Agences de Presse	391	33,4%	18,4%	
Publicité	480	10,3%	25,6%	
Spectacle Vivant	647	35%	33%	
Sport	784	12,6%	22,7%	
Télécommunications	29	4,7%	9,7%	

Portrait de territoire **Afdas Hauts-de-France : Sport**



Les indicateurs en détail par département

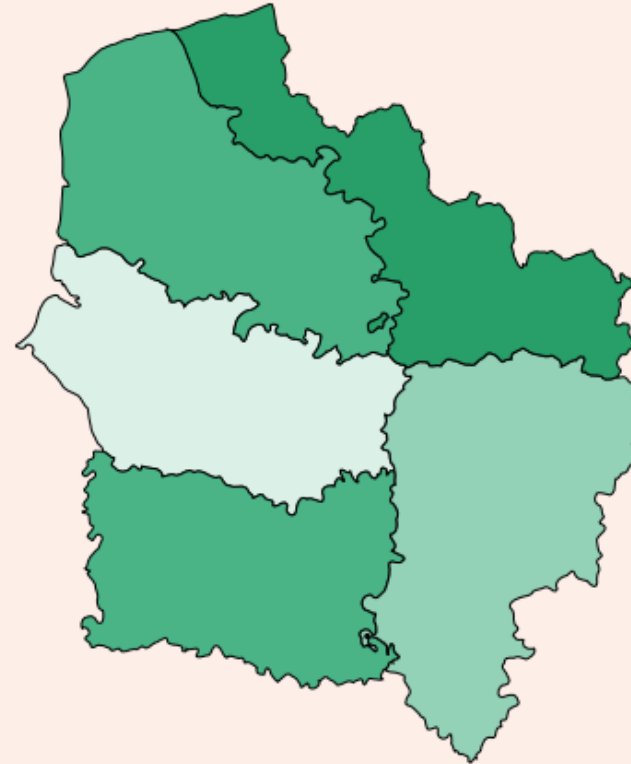
Nombre de salariés alternants
(Tous)

828

salariés alternants
dans la région
Hauts-de-France

soit 4,6 % du total national

41  435



Départements	Salariés alternants	% des salariés alternants de la région
Aisne	46	5,5%
Nord	435	52,5%
Oise	149	17,9%
Pas-de-Calais	158	19,1%
Somme	41	5%

Le département du 59 compte le plus d'alternants avec 435 nouveaux apprentis en 2021. La Somme est le département le moins pourvu en apprentis : 41 pour 5%.


Il faut relativiser le poids du Nord car même si le département est le plus important, les limites de répartitions géographiques doivent prendre en compte que le 1^{er} employeur est un groupement d'employeurs situé dans le 59 mais intervenants dans d'autres départements.

Exporté le : 17/05/2023


<https://territoires.afdas.com/territoire/hauts-de-france/sport/hors-specifiques/#hors-specifiques-alternants;2021;alternants-indicateurs;sport;france>


Les principaux enjeux des entreprises et structures régionales du champ Afdas


Atouts

Un tissu **dense** de petites entreprises et structures 

Des entreprises motrices et des acteurs structurants qui favorisent les **dynamiques collectives** d'actions sur l'emploi, la formation ou encore l'attractivité des secteurs et filières, entre autres dans le secteur du spectacle vivant, l'animation, le jeu vidéo, l'audiovisuel...


Une forte **représentation** des secteurs du sport et des espaces de loisirs, d'attractions et culturels en région Hauts-de-France 


Des secteurs et des métiers qui bénéficient d'une **image** positive 

Des activités qui se **renouvellent**, en particulier en lien avec l'évolution des attentes des clients et des publics 

Des entreprises et des structures qui commencent à se mobiliser autour des enjeux **RSE** 


Faiblesses

Des **conditions** d'emploi et des niveaux de **rémunération** qui limitent l'attractivité d'une partie des métiers (saisonniers, temps partiels... mais également les fonctions supports) 

Un besoin de **professionnalisation** des organisations, notamment pour les plus petites structures 

Des capacités d'investissement en **recherche et développement** limitées dans l'audiovisuel, l'animation, les jeux vidéo


Opportunités


Une activité redressée pour la majorité des entreprises, des **prévisions** optimistes pour l'ensemble des secteurs 

Un **marché** particulièrement porteur pour le secteur de l'audiovisuel et les espaces de loisirs, d'attractions et culturels

Une évolution des attentes des clients et des publics comme source de **renouvellement** des offres et des approches: diversification des activités dans les espaces de loisirs, d'attractions et culturels, VOD et streaming pour l'audiovisuel...

Des filières porteuses et soutenues par les partenaires **institutionnels**: Région Hauts-de-France, Métropole Européenne de Lille... 

Des exigences **RSE** pour l'accès à certains financements qui permettent de repenser une partie des activités et pratiques 

Une région particulièrement favorable au développement des activités de l'hôtellerie de plein air, avec un cadre **littoral** apprécié 

Menaces

Des secteurs avec davantage de difficultés pour sortir de la crise due au **Covid** (exploitation cinématographique)

Des difficultés à assumer l'augmentation des **coûts** de l'énergie et des matières premières, par exemple avec la hausse des prix du papier, pour la presse

Des **restrictions** budgétaires qui imposent de repenser les modèles économiques et de financement des activités, notamment dans le spectacle vivant 

Une croissance trop rapide pour certains sous-secteurs qui comporte des risques en matière de maintien de la **qualité** (audiovisuel)

Des **attentes**, de la part des publics et des consommateurs, plus ciblées (dispositif « oui pub » pour la distribution directe) et évolutives (fréquentation en baisse des salles de cinéma, impactant l'exploitation cinématographique et la distribution de films)

Portrait de territoire **Afdas Hauts-de-France : Sport**

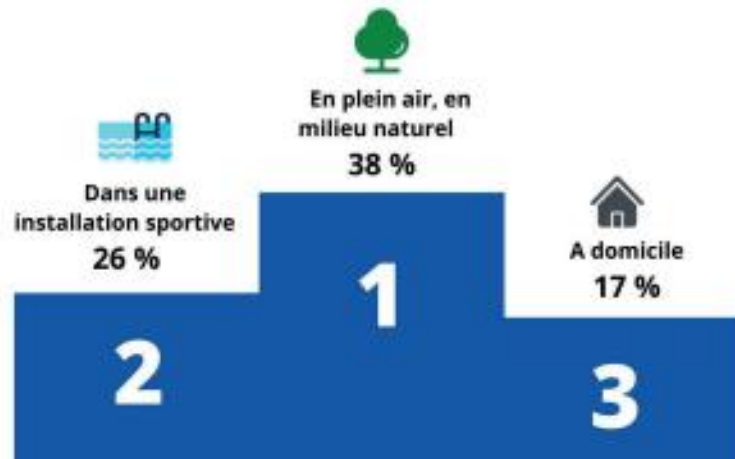


Dynamisme en matière d'événements sportifs

Sports de nature / Sports Nautiques

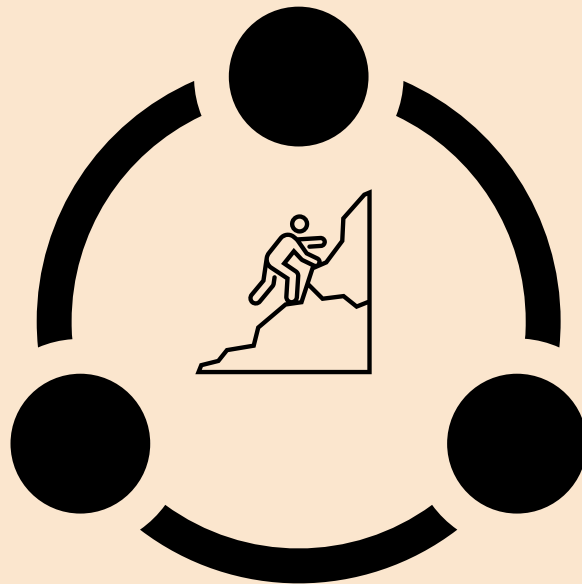
Favorise l'attractivité touristique de la région

LIEU PRÉFÉRÉ DE PRATIQUE DE L'ACTIVITÉ SPORTIVE



© Tourisme Côte d'Opale, 2020 / Michael Lachant - Région Hauts-de-France.

Quelles sont les tendances et les facteurs d'évolution en Hauts-de-France impactant les entreprises et structures du Sport ?



Les facteurs de mutations du sport

Principales mutations repérées		Définition
Demande	1. Massification / démocratisation	La demande de pratique sportive devrait continuer de s'élargir et de se démocratiser à des publics variés, comme des actifs en milieu urbain, des adolescents, des retraités, des personnes en situation de handicap, des touristes, etc...
	2. Hybridation du sport	Les raisons qui motivent les individus à faire du sport tendent à se diversifier : santé, détente, contacts avec la nature, socialisation, amélioration de l'apparence et de la forme. Une grande part des pratiquants tend à s'engager dans une pratique sportive amateur, avec pour objectif de se maintenir en bonne santé, ou se détendre, plutôt que de se dépasser ou de faire des compétition.
	3. Sport-santé	La santé et le bien-être tendent à être considérées comme de plus en plus déterminants dans le fait de pratiquer une activité physique et sportive. Le développement de la pratique du sport sur ordonnance et la politique incitative des pouvoirs publics envers les structures menant des projets sur la thématique de la santé, devraient pousser un certain nombre d'entre elles à s'emparer du sujet.
	4. Pratique hors club	Les évolutions de la demande devraient déboucher sur une pratique libre renforcée (individuelle comme collective), facilitée par le développement d'applications d'appui à la pratique solitaire, de coaches virtuels amateurs ou professionnels, ou encore d'infrastructures en libre accès...
Offre	5. Personnalisation de l'offre	Les pratiquants sportifs tendent à avoir des exigences de plus en plus fortes et complexes à appréhender pour les structures traditionnelles : demande de personnalisation, souplesse dans les créneaux, découverte de plusieurs disciplines sportives, demande plus volatile...
	6. Innovations numériques	Le numérique tend à prendre une place importante, à trois niveaux : en tant que support incontournable dans la relation aux pratiquants en tant qu'outil de communication/animation de communautés ; en tant que mode de pratique sportive distanciel élargissant ainsi la palette des offres proposées.
	7. Utilisation de la donnée	L'utilisation de la donnée tend à se répandre dans le secteur du sport, et présente des possibilités décuplées en terme d'analyse et de pilotage de la performance sportive, en lien avec la production de données massives permises entre autres par le développement d'équipements connectés.
	8. Professionnalisation des structures	Poussées par de nouvelles exigences réglementaires ainsi que la nécessité de développer des ressources complémentaires au soutien public, les structures sportives, en particulier du champ associatif, nouent de nouveaux partenariats, enrichissent leurs offres de services, développent leur action commerciale, structurent leur gestion au plan administratif et financier.
Environnement & concurrence	9. Entrée de nouveaux acteurs	L'écosystème d'acteurs tend à s'élargir et à se diversifier : le nombre de structures devrait continuer de croître, et l'on devrait voir apparaître de nouveaux acteurs tels que des coaches virtuels, des sportifs amateurs, des géants du sport qui lancent des applications...
	10. Modèles de financement	Les recettes privées tendent à prendre de plus en plus d'importance dans les budgets des clubs et associations de la branche, au détriment des recettes publiques. Dans le sport professionnel, la tendance est à une progression des recettes de billetterie et de sponsoring.
	11. Obligations réglementaires	Les obligations réglementaires en termes d'hygiène, de sécurité et d'environnement ont tendance à prendre de plus en plus d'importance. L'arrivée de nouveaux usages et de nouveaux publics devrait contribuer à faire émerger de nouvelles spécialisations, voire de nouvelles qualifications dans les métiers du secteur du sport.
	12. Accès aux équipements sportifs	L'accès aux équipements sportifs tend à être de plus en plus complexe, au vu de la faible rénovation et de la tendance à la monétisation du parc d'équipements sportifs. Cela devrait contribuer à renforcer la pression pour l'accès des structures à ces derniers, et favoriser de nouvelles stratégies de partenariats.

Les facteurs de mutations du sport

Scénario cible d'évolution de l'emploi à horizon 2025

Description des principales hypothèses retenues par le comité de pilotage

Variables	Hypothèses retenues pour le scénario cible à horizon 2025		
Sortie de crise	<ul style="list-style-type: none"> • Retour au niveau d'emploi salarié d'avant crise sera réalisé à la fin de l'année 2022. • Effet neutre de la crise sur la reprise de la dynamique de croissance de l'emploi observée avant crise. 		
Niveau et contenu de la demande de pratique sportive	<ul style="list-style-type: none"> • Développement de la pratique sportive à des fins non compétitives (santé, bien-être, loisirs, socialisation), avec un caractère plutôt multisports et une diversification des cadres de pratiques (sport en entreprise, sport à l'école, sport à la demande...) • Développement qui s'accompagne d'une hausse du nombre de pratiquants et pratiquants réguliers • Diversification des publics : personnes âgées, personnes avec pathologies, actifs en milieu urbain, adolescents, retraités, touristes, etc. • Développement d'une pratique libre, autoorganisée mais aussi renouvellement de la pratique encadrée (adaptation aux attentes) • Stagnation de la pratique en club et du nombre de licenciés 		
Offre de pratiques sportives	Structures non marchandes <ul style="list-style-type: none"> • Accélération de l'adaptation à la demande (contenus, lieux, horaires, façons de faire...) • Captation d'une partie des opportunités liées à ces nouvelles demandes • Consolidation des ressources propres face à la stagnation des aides publiques • Facteur favorable : développement d'une approche collaborative sur les territoires 	Structures marchandes <ul style="list-style-type: none"> • Forte résilience du développement, notamment en milieu urbain ou péri-urbain • Progression du micro-entrepreneuriat (coachs personnels, digitalisation de l'offre) 	Structures du sport professionnel <ul style="list-style-type: none"> • Retour à un niveau d'avant crise entre 2021 et 2022, impulsé par l'adaptation des offres commerciales aux attentes des ménages. • Nouvelles ressources : sponsoring et développement de la RSE, internalisation de certaines offres par les ayant-droits eux-mêmes...arrivée de nouveaux opérateurs TV
	<ul style="list-style-type: none"> • Importance croissante du numérique à trois égards : outil de communication, mode de pratique sportive en distanciel, outil d'analyse et de pilotage de la performance sportive. • Rénovation du parc d'équipements limitée (énergétique), sécurisation accès aux équipements (modalités de contractualisation) 		
Emploi et compétences dans les structures	<ul style="list-style-type: none"> • Approfondissement de la polyvalence professionnelle des éducateurs, animateurs et coachs sportifs dans les petites structures (développement d'activité, partenariat...). • Spécialisation de certains éducateurs sur la pratique sportive adaptée aux personnes à capacités réduites. • Amélioration des conditions d'emploi envisagées : temps de travail moyen plus élevé, pluriactivité moins subie, turnover en baisse, etc. • Montée en compétences sur les outils numériques et de communication • Poursuite de la professionnalisation du secteur et montée en compétences du responsable de structure • Montée en puissance des métiers d'appui et de conseil au développement des activités (dans les structures et au sein des têtes de réseaux) • Généralisation de l'utilisation des données, à des fins de performance sportive (sport professionnel) ou non • Nouveaux besoins en termes de gestion des équipements sportifs, dans un contexte où les normes sanitaires et écologiques sont de plus en plus fortes 		

Les facteurs de mutations du sport



synthese_evolution_socioculturelles_sociovision

LE SPORT, UNE COMPOSANTE ESSENTIELLE DU CAPITAL SANTÉ

Les pratiques sportives continueront à se démocratiser et seront probablement moins centrées sur la compétition. Le sport est envisagé comme source de loisir et d'interaction sociale ou encore pour entretenir sa forme et sa santé

Le sport, comme outil préventif et curatif, poursuivra son essor (vieillesse de la population, crise sanitaire, ...) avec de plus en plus de prescriptions médicales de séances d'activités physiques.

Les moniteurs d'activités physiques seront amenés à travailler avec des professionnels de santé.

Le sport en entreprise sera aussi amené à se développer.

HYBRIDATION ET SPORT VIRTUEL

La virtualisation du sport transformera non seulement les pratiques sportives mais aussi certains métiers.

La pratique de plus en plus répandue du e sport mobilisera plus de professionnels du sport et des compétences spécifiques à cette discipline.

L'hybridation sera la règle : les sessions sportives se tiendront en partie en présentiel, en partie à distance;

De nouveaux formats sont rendus possibles par le numérique.

LE SPORT DE PLUS EN PLUS LIBRE ET PERSONNALISÉ

Demain, les pratiquants libres (non rattachés à un club ou à une fédération) seront plus nombreux.

Les potentialités du numérique vont favoriser l'individualisation des pratiques et, par voie de conséquence, l'augmentation du nombre de coachs sportifs indépendants et les métiers de préparation physique et mentale.

Le numérique influencera de plus en plus la façon dont on pratique un sport et dont on propose les activités sportives, mais aussi dont on accompagne les pratiquants de haute performance : amélioration et optimisation de la performance sportive.

Parallèlement, la pratique sportive de pleine nature se développera.

LES COMPÉTENCES QUI SERONT DAVANTAGE MOBILISÉES DEMAIN

HORIZONS 2030 – SPORT

- Gestion de projet (développement et organisation)
- Gestion d'équipements sportifs de toute taille et de toute nature : bases multisports, bases nautiques et aqualudiques, stades...
- Maîtrise de compétences numériques, notamment pour les fonctions support et transversales (data analysts)
- Juristes du sport
- Vers une polyvalence accrue du métier d'éducateur sportif : nécessité de s'adapter à des populations très différentes (sportifs âgés, sportifs atteints de pathologies, sportifs loisirs, sportifs de haute performance...)
- Compétences liées à la transition écologique

Les facteurs d'évolution de l'activité en HDF

3 facteurs d'évolution sont principalement retenus par les entreprises répondantes :

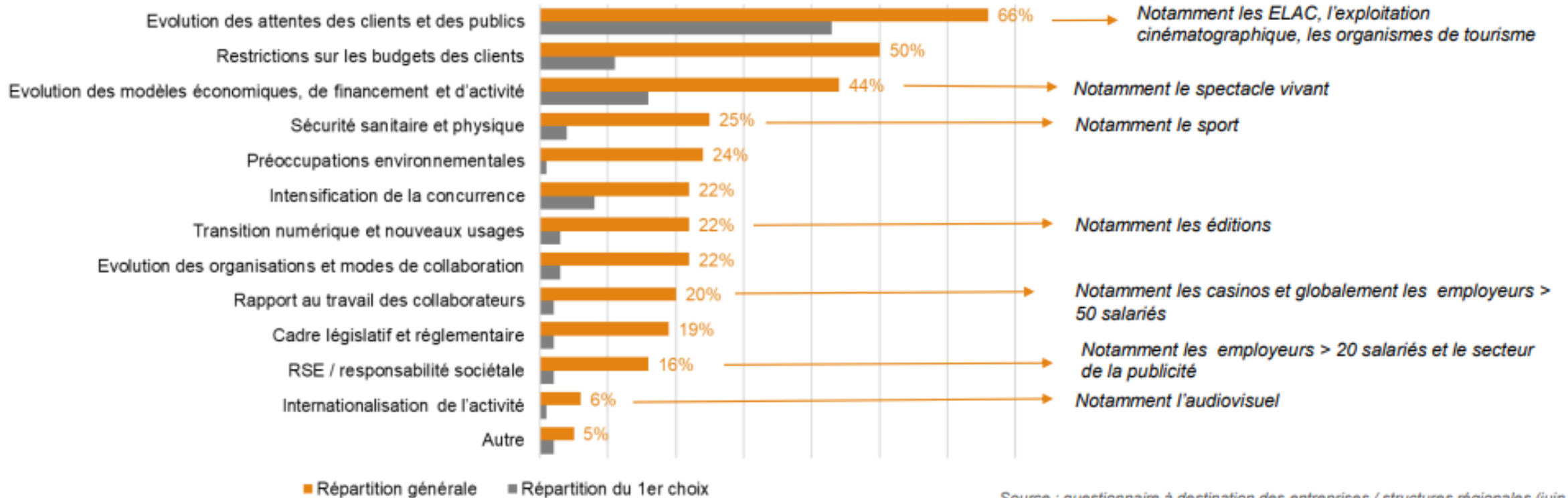
- **Evolution des attentes des clients et des publics** pour **66%** des structures (43% l'ont choisi en première réponse)
- **Restrictions sur les budgets des clients** pour **50%** des structures (mais 11% seulement l'ont choisi en principal facteur d'évolution)
- **Evolution des modèles économiques, de financement et d'activité** pour **44%** des structures

Les autres propositions sont retenues par 16% à 25% des entreprises

L'internationalisation est citée par 6% des structures seulement.



Facteurs d'évolution de l'activité identifiés par les répondants
(réponses multiples et hiérarchisées)



Source : questionnaire à destination des entreprises / structures régionales (juin 2022)

Facteurs d'évolution en Hauts-de-France : Sport



Les salariés des branches Afdas en région : Facteurs d'évolution des métiers (sport)

Encadrement de l'activité physique et sportive	Santé et soins	Direction de structure, de la gestion et de l'administration	Développement des activités	Formation
<ul style="list-style-type: none"> Adaptation aux nouvelles demandes de pratique Appel à des auto-entrepreneurs Budget très restreint quant à la rémunération des coaches Evolution des pratiques. Evolution des demandes Les encadrants doivent s'adapter aux attentes des pratiquants 	<ul style="list-style-type: none"> Accès aux établissements / Offre d'interventions sportive dans le domaine de la santé Secteur en croissance 	<ul style="list-style-type: none"> Fort impact du numérique Pour les associations les bénévoles vieillissent et le métier n'intéressent pas les plus jeunes Evolution de l'accueil physique Gestion de la Ressource Humaine sur la logique salariale plus complexe 	<ul style="list-style-type: none"> Fort impact du numérique Mise en place de nouvelles activités liées aux directives ministérielles Nouvelles tendances, évolutions des besoins des publics Proposer de nouvelles activités sera gage de fidélisation des adhérents Manque d'aides pour les embauches d'éducateurs sportifs 	<ul style="list-style-type: none"> Loi liberté choisir son avenir professionnel + modalités pédagogiques Adaptation à l'évolution des sports et de leur mode de pratique

Quels sont les impacts sur l'emploi dans le Sport en Hauts- de-France ?



Scénario cible d'évolution de l'emploi à horizon 2025

Repérage des métiers en émergence ou en développement à horizon 2025-2030

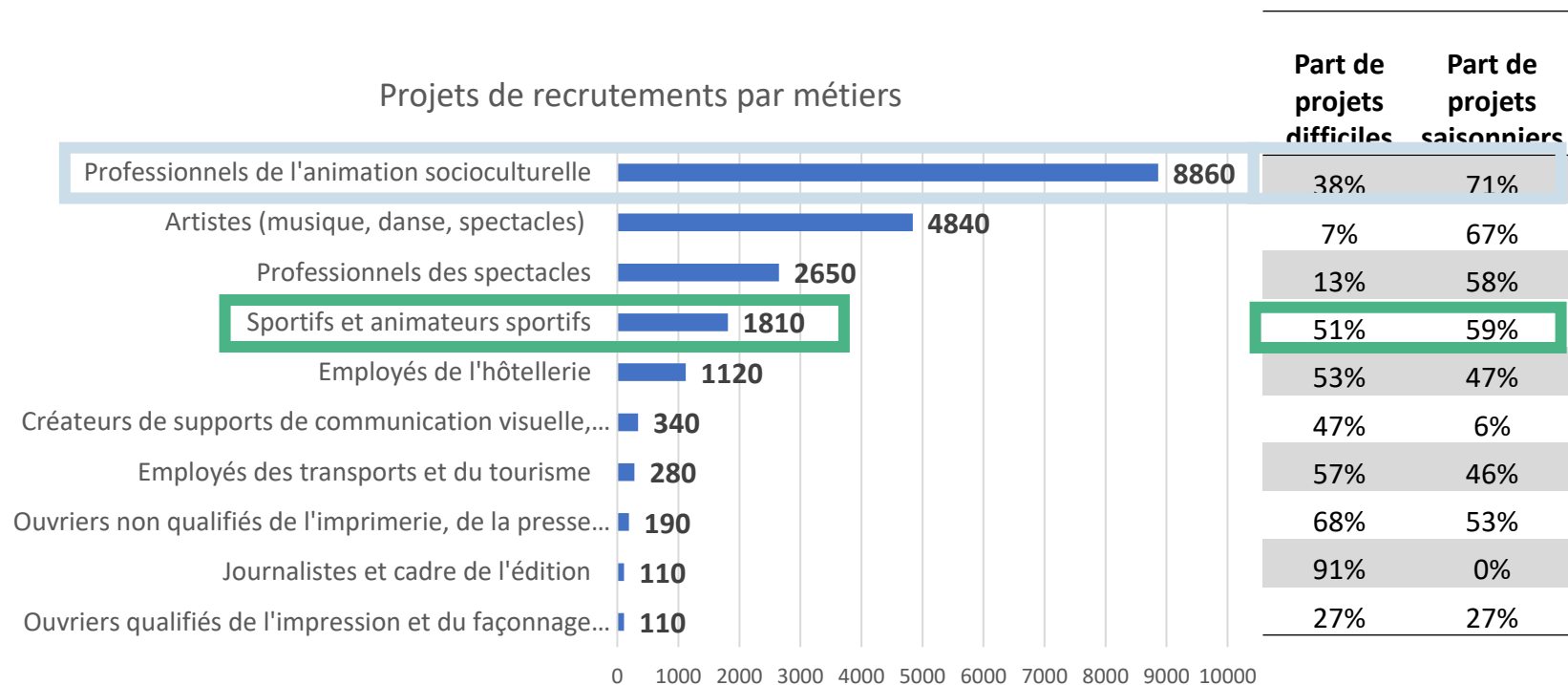
A. Métiers de l'encadrement de l'activité physique et sportive	B. Métiers spécifiques au sport professionnel	C. Métiers de la direction de structure, de la gestion et de l'administration	D. Métiers du développement des activités	E. Métiers de la logistique, gestion des équipements, espaces et sites de pratique sportive	F. Métiers de la santé et des soins	G. Métiers de la formation
Entraîneur de sport professionnel / de haut niveau	Sportif / e-sportif professionnel	Directeur/ Responsable d'une structure sportive associative ou marchande	Responsable/ Chargé de développement	Technicien de maintenance technique des équipements sportifs	Médecin sportif	Formateur
Préparateur physique et mental	Agent sportif	Directeur/ Responsable sportif	Responsable/ Chargé d'accueil et des ventes	Agent d'entretien (propreté)	Masseur-Kinésithérapeute/ Ergothérapeute	Concepteur en ingénierie pédagogique
Educateur sportif en club	Recruteur / Scout	Directeur/ Responsable d'équipements sportifs (dont stadium manager)	Responsable/ Chargé de promotion et marketing sportif	Responsable de sûreté et sécurité	Nutritionniste/Diététicien	
Moniteur, guide ou accompagnateur de sport-nature	Intendant / Team Manager	Responsable/ Chargé administratif, comptable et financier	Responsable/ Chargé de communication (dont digital)			
Moniteur d'activités physiques adaptées / Educateur sport-santé	Accompagnateur / analyste de la performance	Responsable/ Chargé des ressources humaines	Responsable/ Chargé de relations, partenariats et sponsoring			
Moniteur / coach sportif en salle de sport	Arbitre professionnel	Responsable/ Chargé de mission juridique	Responsable/ Chargé d'événementiel			
Coach sportif personnel		Coordinateur d'équipe / sportif				
Animateur de loisirs sportifs		Assistant de direction				
Animateur socio-sportif						

Légende

Métier en émergence ou en développement à horizon 2025

Les projets de recrutement : Sport

Projets de recrutement 2022



- **29,9%** des projets de recrutements sont difficiles
- **63,6%** des projets de recrutements concernent des emplois saisonniers

Source : Pole Emploi –BMO 2022

L'enquête Besoins de main d'œuvre adressée à Pôle Emploi à l'ensemble des employeurs permet d'identifier les projets de recrutement sur les métiers relevant de l'Afdas, en complément des anticipations à trois ans restitués par l'enquête dans les pages suivantes.

Elle permet notamment d'identifier :

Des besoins particulièrement importants pour les professionnels de l'action socio-culturelle (près de 9000 projets de recrutement), portant majoritairement 71%) sur des emplois saisonniers

Des difficultés de recrutement anticipées par plus de la moitié des employeurs pour les sportifs et animateurs sportifs et employés de l'hôtellerie.

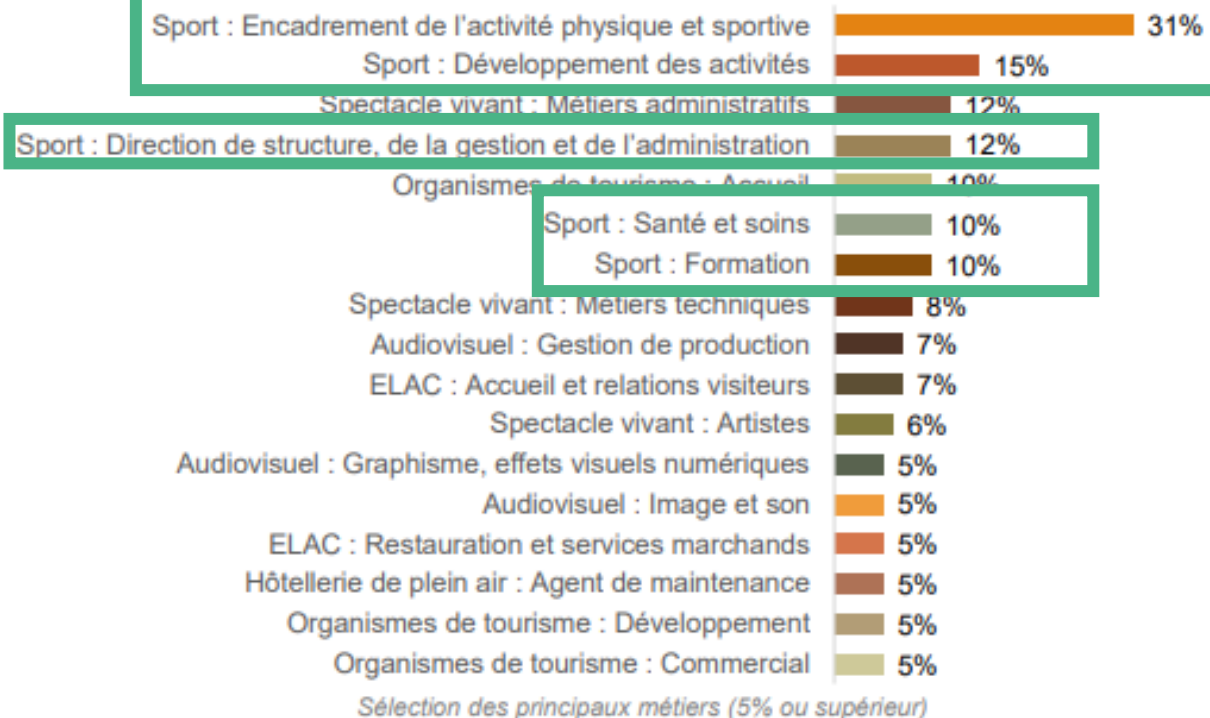
Ces difficultés de recrutement peuvent anticipées peuvent renvoyer à différentes explications, non détaillées par l'enquête (déficit de candidats, compétences inadaptées ou insuffisantes, «concurrence» entre branches employeuses, etc.).

Sur des volumes plus restreints, l'enquête BMO montre également des difficultés de recrutement pour les métiers de l'imprimerie et des industries graphiques.

Les projets de recrutement en Hauts-de-France : Sport

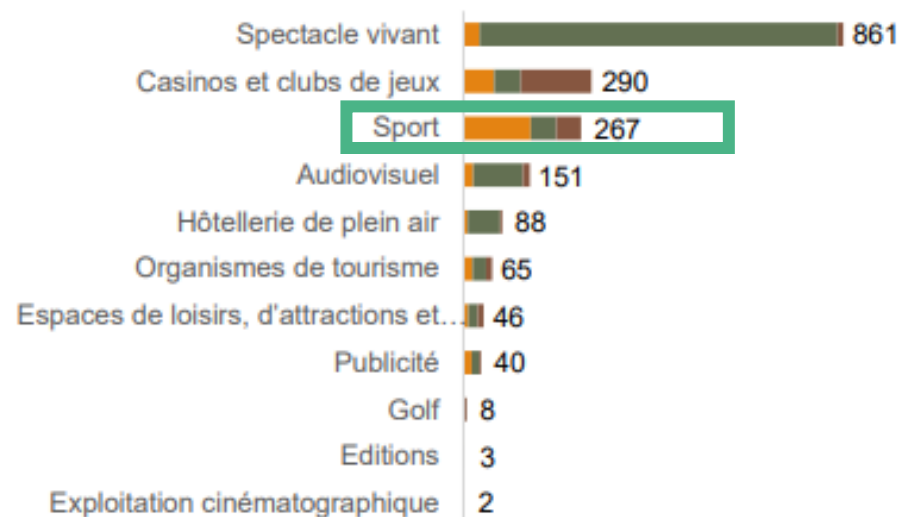
Projets de recrutement à 3 ans

Métiers pour lesquels sont anticipés des projets de recrutement (en % de structures répondantes)



- **55%** des structures envisagent au moins 1 création nette d'un nouvel emploi durable (c'est-à-dire la création d'au moins un nouveau poste dans les structures répondantes)
- **45%** devront remplacer au moins un salarié en contrat court
- **41%** anticipent le remplacement d'un salarié permanent dans les 3 années à venir

Taille des structures	Moyenne des créations nettes d'emplois durables prévues pour les 3 années à venir	Moyenne des remplacements contrats courts prévus pour les 3 années à venir	Moyenne des recrutements pour départs prévisibles pour les 3 années à venir
Moins de 5	0,71	2,96	0,26
De 5 à 9	1,31	2,73	0,77
De 10 à 19	1,9	2,25	1,05
De 20 à 49	6,68	10,88	2,32
50 et plus	7,64	56,67	14,5
Total	2,29	8,14	1,9

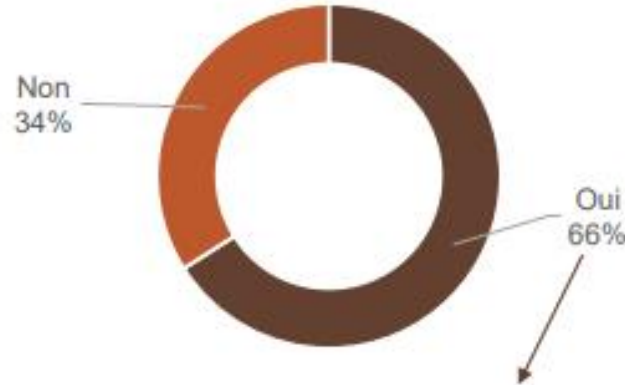


- Créations nettes d'emplois durables prévues pour les 3 années à venir
- Remplacements contrats courts prévus pour les 3 années à venir
- Recrutements pour départs prévisibles pour les 3 années à venir

Les projets de recrutement en Hauts-de-France : Sport

Les projets de recrutement identifiés par l'enquête

Difficultés de recrutement pour les recrutements en cours et à venir de salariés
(hors alternants en CDD, contrats de moins de six mois, intermittents,...)



Métiers jugés les plus difficiles



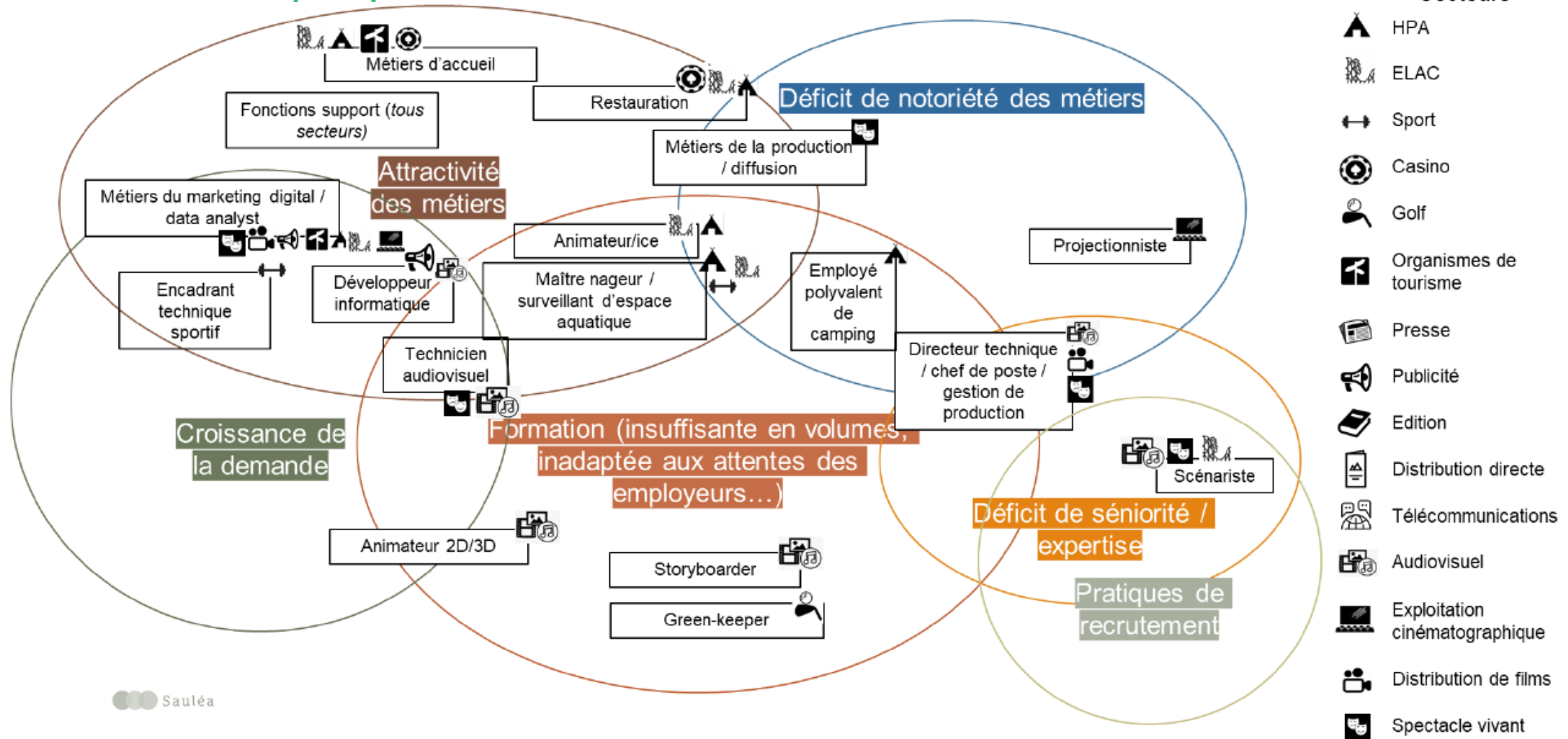
Sélection des principaux métiers (5% ou supérieur)

Motifs des difficultés anticipées



Questionnaire structures : difficultés de recrutement questions optionnelles (47 réponses)

Les métiers à enjeux en région HDF : Maître nageur et surveillant d'espace aquatique / Les fonctions supports / les encadrants techniques sportifs



Sauléa

Les métiers « à enjeux » et les principaux facteurs explicatifs

Métiers concentrant les plus fortes tensions au recrutement, et/ou présentant des enjeux particuliers notamment en matière d'adaptation des compétences

Les métiers à enjeux en région HDF : Maître nageur et surveillant d'espace aquatique / sauveteur



DIAGNOSTIC TERRITORIAL DU SPORT - HAUTS-DE-FRANCE

MARS 2022



ENJEU 3

Renforcer l'apprentissage de la natation

Des pistes d'orientation :

- ▶ Rénover, construire davantage de bassins de natation afin de renforcer le parc d'équipements existant
- ▶ S'appuyer sur les bassins mobiles pour l'aisance aquatique
- ▶ Renforcer la formation des professeurs d'EPS sur le savoir-nager

Pourquoi agir ?

En Hauts-de-France, on estime que 3 enfants sur 10 entrent au collège sans savoir nager. Ce chiffre peut atteindre 1 enfant sur 2 selon les territoires.

La crise sanitaire a longtemps privé les enfants de l'accès aux piscines et a accentué le risque de noyade des plus jeunes.

La rareté et la vétusté des bassins de natation sur le territoire régional sont un facteur aggravant : rapporté à la population, le taux de bassins de natation pour 10 000 habitants est d'environ 30% en-dessous de la moyenne nationale.

Source : Agence Nationale du Sport – Hauts-de-France _ Mars 2022

Les pistes pour l'action

Problématique identifiée	Leviers	Acteurs clefs à mobiliser
Déficit d'image du métier (sentiment de déclassement chez des candidats, métier pas réservé à des jeunes, représentations erronées des activités, ...)	Promotion des aspects "nobles" du métier (engagement, utilité sociale...)	DRAJES Pôle Emploi Réseau Missions locales, CIO, réseaux prescripteurs Afdas
Dérégulation / concurrence avec d'autres métiers et intervenants (animation, sécurité, ...)	Définition des missions Formalisation des parcours (certifications réglementaires, blocs de compétences complémentaires, certifications additionnelles) Ajustement des rémunérations	Employeurs DRAJES Collectivités en cas de délégations de gestion Afdas
Accès à la formation la plus adaptée	Information sur les voies de formation et les conditions d'accès (prérequis, âge, ...)	DRAJES Pôle Emploi Réseau Missions locales, CIO, réseaux prescripteurs Organismes de formation Afdas
Développement de l'alternance Maîtrise des différents niveaux et cursus de formation	Valorisation de la modalité de recrutement en alternance Cartographie des offres de formation	Employeurs DRAJES Réseau Missions locales, CIO CFA Afdas
Anticipation des besoins en emploi	Veille sur les projets d'extension ou de création d'équipements Recensement des postes en lien avec les extensions ou créations d'équipements	DRAJES Collectivités locales Conseil régional Afdas



En résumé, les actions, services ou dispositifs à mobiliser sont les suivants : outils de communication sur les métiers ; ateliers - temps d'échange ; fiches de postes et rémunération ; outils de communication sur les conditions d'accès, les prérequis, les contenus de formation ; information sur les certifications existantes ; outils de communication ; aides financières ; cartographie des programmes d'investissement en équipements aquatiques.

Les métiers à enjeux en région HDF :

Les fonctions supports



■ Les fonctions supports:

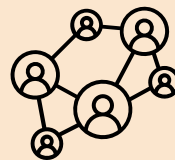
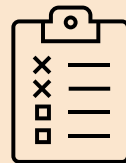
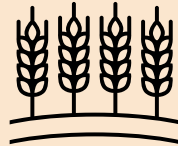
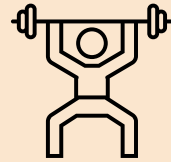
- Développement activité
- Évènementiel
- Communication
- Conduite et gestion de projet
- Management
- Traitement/Intelligence de la donnée
- Transition Ecologique/RSE/Développement durable
- Transition numérique et nouveaux usages
- Réglementation
- Marketing omnical

Les pistes pour l'action

Problématique identifiée	Leviers	Acteurs clés à mobiliser
Une lisibilité / visibilité des offres de formation existantes limitée	Recenser / communiquer sur l'offre de formation généraliste et spécialisée menant aux fonctions support	Afdas / Région Ecoles / établissements d'enseignement secondaires et supérieurs
Une attention portée aux fonctions supports plus ou moins importante de la part des dirigeants bénévoles ou des directions artistiques	Sensibilisation des conseils d'administration et des directions artistiques	Afdas Région Réseaux associatifs et de l'ESS du territoire
Des structures de petites taille (secteur associatif) où une partie de la casquette « support » peut s'ajouter à un métier « cœur » (exemple ETS) ou être portée intégralement par un administrateur (spectacle vivant)	Mutualisation des fonctions support entre plusieurs structures	Employeurs du secteur Réseaux associatifs / d'accompagnement
En particulier dans le spectacle vivant, un métier d'administration - Dans lequel les carrières longues sont rares - Qui s'apprend « sur le tas » - Et pour lequel il est difficile aujourd'hui de recruter	Fidélisation des salariés	Employeurs du secteur Réseaux associatifs / d'accompagnement
	Elargissement des canaux de sourcing Mise en place d'action de développement des compétences accompagnant les prises de poste	Afdas Pôle Emploi (Totem) Associations de secteur Organismes de formation

En résumé, les actions, services ou dispositifs à mobiliser sont les suivants : état des lieux de l'offre de formation sur les fonctions support ; formation des administrateurs bénévoles ; sensibilisation des directions artistiques aux enjeux de la fonction de direction ; création ou développement des groupements d'employeurs ; alternance ; organisation du travail ; AFEST ; POEC ; Plan de développement des compétences.

Quelles sont les compétences recherchées dans le Sport en Hauts-de-France ?



Les enjeux en matière de compétences en région HDF dans le sport



- Une exigence accrue sur les **compétences relationnelles et d'accueil** pour tous les métiers en contact avec la clientèle
- Une grande diversité d'activités nécessitant une diversité des besoins et une certaine polyvalence: **accueil, restauration, animation et vente, maintenance, entretien et nettoyage, ...**
 - **Gestion de projet** (développement et organisation, Professionnalisation de la gestion des entreprises, Accompagnement des changements organisationnels et managériaux, l'obtention d'une labellisation spécifique au secteur)
 - **Gestion d'équipements sportifs de toute taille et de toute nature** : bases multisports, bases nautiques et aquatiques, stades...
- **Vers une polyvalence accrue du métier d'éducateur sportif** : nécessité de s'adapter à des populations très différentes (sportifs âgés, sportifs atteints de pathologies, sportifs loisirs, sportifs de haute performance...)



- Des **nouvelles compétences « écologiques »**: **expertise stratégique** (concevoir et piloter une démarche RSE / d'éco-conception), **expertise technique** (prendre en compte les enjeux environnementaux à toutes les étapes des processus de production), **gestes métiers** (intégrer la préoccupation écologique au quotidien)
→ Référent développement durable/RSE, éco-manager



- Les **compétences numériques et digitales** (digitalisation de l'activité et des organisations, gestion de la donnée): **Expertise stratégique** (piloter la digitalisation des processus métiers, des outils de production et d'exploitation), **expertise technique** (piloter des projets digitaux), **Gestes métiers** (intégrer les nouveaux outils dans sa pratique quotidienne)
- → Data Analyst, Web Analyst, Data Manager, Data journaliste

Les enjeux en matière de compétences en région HDF dans le sport



- Les **compétences juridiques / réglementaires** pour s'adapter aux évolutions (RGPD, Cybersécurité, nouvelles normes environnementales, amplification des normes sécuritaires notamment en lien avec l'accueil du public, évolution de la législation relative au droit d'auteur / à la protection de la propriété intellectuelle et des droits voisins)
- **Expertise stratégique:** Accompagner au changement, Intégrer les nouvelles dispositions dans sa politique globale, Répondre aux obligations faites aux employeurs
- **Expertise juridique:** Maîtriser le cadre légal
- **Expertise technique** Intégrer le RGPD dans l'ensemble des activités de l'entreprise, Sécuriser juridiquement les œuvres / productions, identifier les risques et menaces, mettre en place des protections idoines, Garantir la sécurité des lieux d'accueil
- **Gestes métiers** (nouveaux processus, outils et pratiques) – Appliquer les protocoles de sécurité

→ Référent cybersécurité, RGPD
Juristes du sport



- Les **compétences RH:** Professionnalisation de la gestion des entreprises (Stratégie et développement, Gestion administrative et financière), Accompagnement des changements organisationnels et managériaux (Management, RH, Marque Employeur)
- Les **compétences Marketing au service de l'offre de services:** Renforcement de la présence, la transparence et la proximité auprès de ses clients et de ses publics, Accompagner ses clients / publics, renforcer sa posture de conseil.
- **Expertise stratégique**
 - Concevoir une stratégie marketing et de fidélisation orientée client
 - Manager, animer et encadrer les collaborateurs afin de diffuser la stratégie marketing
- **Expertise technique**
- Mettre en œuvre la stratégie marketing omnicanal
- Développer une communication efficace et personnalisée

→ Social média manager, Community manager, UX Designer

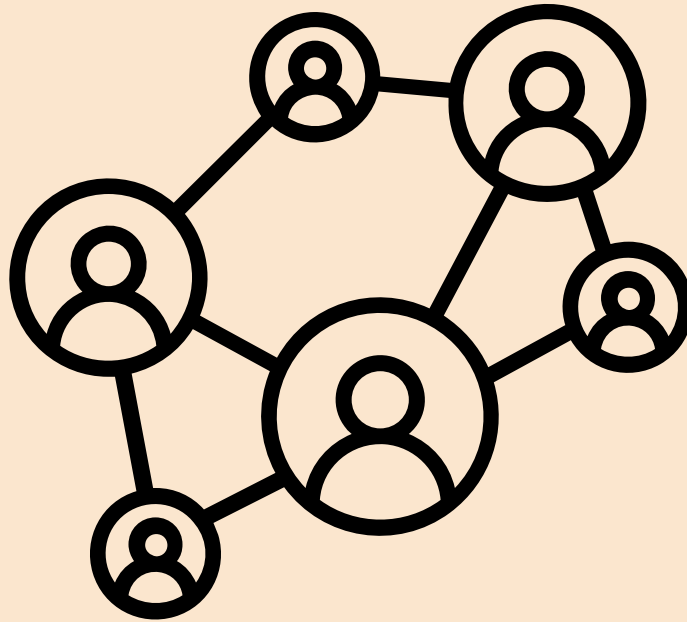
Les enjeux en matière de compétences en région HDF dans le sport

HORIZONS 2030 – SPORT

Des métiers « augmentés » plutôt qu'émergents

- **Gestion de projet** (développement et organisation)
- **Gestion d'équipements sportifs de toute taille et de toute nature** : bases multisports, bases nautiques et aqualudiques, stades...
- **Maîtrise de compétences numériques**, notamment pour les fonctions support et transversales (data analysts, ...)
- **Juristes du sport**
- Vers une **polyvalence accrue du métier d'éducateur sportif** :
nécessité de s'adapter à des populations très différentes (sportifs âgés, sportifs atteints de pathologies, sportifs loisirs, sportifs de haute performance...)
- **Compétences liées à la transition écologique**
- De nouveaux métiers pourront également être développés à l'avenir tels que **les référents ou agents de prévention cyberharcèlement**

Vers des propositions de plans d'actions concertées pour les entreprises et structures du sport en Hauts-de-France ?



Les secteurs, entreprises et structures

Action N°1 : Comprendre et anticiper les évolutions des attentes et des pratiques des clients et des publics

- Accompagnement à l'évolution des pratiques commerciales (information sur les prix et les services, techniques de prospection...) en cohérence avec les évolutions des attentes et des pratiques des publics et des consommateurs
- Ingénierie des projets collaboratifs et appropriation des réponses en groupement aux marchés

Action N°2 : Renforcer, professionnaliser les fonctions supports

- Développement des compétences en ingénierie de projets, en ingénierie économique et financière
- Mutualisation d'outils métiers SI, juridiques, achats (solutions logicielles RH et gestion, conseil juridique, prestations de services de sécurité, matériels et équipements de plateaux...)

Action N°3 : S'inscrire dans des démarches RSE

- Mise à disposition de ressources sur la RSE
- Partage de pratiques entre structures

Les salariés

Action N°4 : Sécuriser les emplois, développer les parcours et les mobilités intersectorielles

- Création de groupements d'employeurs dans les secteurs qui n'en comporteraient pas déjà
- Organisation de rencontres territoriales interbranches pour échanger sur les besoins de recrutement et identifier les passerelles
- Développement de l'attractivité sectorielle de la marque employeur

Action N°5 : Mieux structurer/exercer la fonction employeur

- Formation des dirigeants
- Partage de connaissances
- Echange de pratiques, retours d'expériences

Action N°6 : Développer des démarches QVCT

- Conseil, appui-conseil aux entreprises
- Mutualisation d'outils tels que les fiches actions et « bonnes pratiques » issues des appuis-conseil RH réalisés, les ressources mises à disposition par l'ANACT...

Les publics spécifiques

Action N°7 : Attirer et accompagner les intermittents et les artistes-auteurs

- Développement qualitatif des échanges avec les acteurs de l'emploi sur les intermittents du spectacle (connaissance du statut, des métiers et des besoins)
- Sensibilisation des intermittents, des artistes-auteurs et journalistes pigistes sur les dispositifs de soutien (droit à la formation, etc.) directement ou par l'intermédiaire des acteurs du réseau

Le marché du travail

Action N°8 : Valoriser / communiquer sur l'image des métiers

- Information / communication sectorielle-territoriale
- Sensibilisation à l'accueil de stagiaires

Action N°9 : Favoriser les mobilités

- Identification du positionnement du métier, identification du caractère transférable des compétences vers un autre métier et/ou un autre secteur (cartographies, prospective)

Les besoins en compétences

Action N°10 : Adapter et développer l'offre de formation sur les métiers dynamiques

- Analyse des besoins en formation spécifiques au métier et à ses évolutions
- Contractualisation avec l'appareil de formation, conventions de partenariats avec les acteurs de la formation professionnelle
- Ingénierie pédagogique
- Formation des formateurs

Action N°11 : Développer et innover dans l'alternance

- Promotion de l'alternance comme réponse aux besoins en compétences
- Promotion des formations de tuteurs et maîtres d'apprentissage
- Accompagnement de l'ingénierie pédagogique des organismes de formation, notamment pour l'adaptation des rythmes d'alternance au fonctionnement en mode projet des entreprises et structures

AGIR :

**Quelles sont les actions mobilisables
au service des priorités stratégiques
des Entreprises & Structures
du Sport ?**



Les publics spécifiques

L'ACC SPORT

Un dispositif spécifique

aFDas
DEMAIN SERA FORMATION

L'appui-conseil carrière Sport

Sportifs professionnels et entraîneurs professionnels

Prestation
externe
Accompagnement
assuré par des
prestataires
sélectionnés
par AO

PUBLIC CIBLE

✓ Les sportifs professionnels

- âgés d'au moins 23 ans
- ancienneté de 2 ans et +
- CDD spécifique de la branche du sport
- Au titre de leur activité principale
(≥ 50 % du temps travaillé)

✓ Les entraîneurs professionnels

- CDD spécifique de la branche du sport
- Au titre de leur activité principale
(≥ 50 % du temps travaillé)

✗ Ce n'est pas pour :

- Les entraîneurs en CDI
- Les Sportifs de Haut Niveau
- Les jeunes en centre de formation dans le cadre d'un double projet

À QUEL MOMENT ?

- ✓ À tout moment de la carrière et **dans les 6 mois après la date de fin du dernier contrat**

OBJECTIFS / ENJEUX

Faciliter la transition entre la fin de la carrière sportive et le début d'une nouvelle vie professionnelle

Sensibiliser les sportifs pro. et entraîneurs pro. à l'**anticipation** de leur avenir professionnel.

Sécuriser les parcours de vie en :

- évitant les ruptures professionnelles,
- garantissant l'articulation vie pro. et privée,
- préparant les sportifs au changement.

Soutenir les sportifs pro. et entraîneurs pro. dans leur réorientation professionnelle en les aidant à :

- structurer les projets professionnels et de formation
- valoriser les compétences professionnelles transférables

L'Afdas, Apporteur de Services et de Solutions

Clic sur l'icône



**Recruter vos
futurs salariés et
alternants**



**Développer les
compétences de
vos collaborateurs**



**Financer et
assurer le suivi
des actions de
formation**



**Mettre en œuvre
un projet RH sur-
mesure**



**Impulser une
démarche
responsable dans
votre entreprise**

Contrat d'apprentissage

Le Plan de développement
des compétences

L'espace adhérent MyA

Appui Conseil

Contrat de
professionnalisation

L'offre de formation
Thématique

La gestion déléguée

Les subventions

- Inclusion
- Luttres contre les VHSS
- Transition Ecologique
- Egalité professionnelle
- Handicap
- Prévenir les cybermenaces

Action N°10 : Adapter et développer l'offre de formation sur les métiers dynamiques



MINISTÈRE
DU TRAVAIL,
DU PLEIN EMPLOI
ET DE L'INSERTION

*Liberté
Égalité
Fraternité*

FNE-FORMATION 2023

**#Transitions, Grands Evènements Sportifs :
Formez pour cultiver et
préserver votre capital compétences !**

aFDas
DEMAIN SERA FORMATION

Action N°1 : Comprendre et anticiper les évolutions des attentes et des pratiques des clients et des publics

Action N°9 : Favoriser les mobilités

Action N°10 : Adapter et développer l'offre de formation sur les métiers dynamiques

1. Développer les compétences de vos collaborateurs et identifier les formations du territoire

- [Développer les compétences de vos collaborateurs](#) **afDas**
- Être accompagné à la mise en œuvre des parcours en situation de travail (AFEST) : [L'AFEST : La formation en situation de travail](#)

- Le [Compte personnel de formation](#)



- Programme Régional de Formation PRF : <http://www.c2rp.fr/formations>



2. Rencontrer vos conseillers en région en individuel ou en collectif

- [Vos rendez-vous en région](#)
- Le guichet unique de la région :

3. Anticiper les évolutions qui impactent vos organisations



4. Sécuriser les parcours professionnels de vos collaborateurs, favoriser les mobilités, accompagner les mutations

- [La Pro-A](#) : Reconversion ou Promotion par l'Alternance
- Bilan de compétences
- [VAE](#) (et [VAE inversée](#) à venir)

L'Afdas, Apporteur de Services et de Solutions

Clic sur l'icône



**Recruter vos
futurs salariés et
alternants**



**Développer les
compétences de
vos collaborateurs**



**Financer et
assurer le suivi
des actions de
formation**



**Mettre en œuvre
un projet RH sur-
mesure**



**Impulser une
démarche
responsable dans
votre entreprise**

Contrat d'apprentissage

Le Plan de développement
des compétences

L'espace adhérent MyA

Appui Conseil

Contrat de
professionnalisation

L'offre de formation
Thématique

La gestion déléguée

Les subventions

- Inclusion
- Luttres contre les VHSS
- Transition Ecologique
- Egalité professionnelle
- Handicap
- Prévenir les cybermenaces

Nouveauté : FNE-FORMATION 2023 : Mobilisez-vous dès maintenant

#Transitions, Grands événements Sportifs : formez pour cultiver et préserver votre capital compétences !



WEBINAIRE : Afdas Decrypt

Mercredi 21 juin 2023

De 14:30 à 15:30

Inscrivez-vous en suivant ce lien :



FNE-Formation 2023 : Mobilisez-le dès maintenant

Transition écologique, transformation numérique, organisation et mise en œuvre de grands événements sportifs... Quel que soit votre secteur d'activité, vous pouvez être concernés.

[En savoir plus](#)

Cliquez sur le lien :



**Développer les
compétences de
vos collaborateurs**

Les subventions

Action N°1 : Comprendre et anticiper les évolutions des attentes et des pratiques des clients et des publics

→ **Développer des plans de formations en lien avec vos projets stratégiques, structurants et exceptionnels**

La Région Hauts-de-France propose le dispositif Appui au Développement des Ressources Humaines (DVRH)

Objectifs:

- **Préserver et développer l'emploi**
- **Soutenir la compétitivité des entreprises**
- **Renforcer l'employabilité des salariés**

Méthode : Soutenir des plans de formation en lien avec des projets stratégiques, structurants et exceptionnels

- **Implantation d'entreprises**
- **Développement économique**
- **Difficultés économiques**

Montant de l'intervention régionale : % d'intervention selon l'intérêt régional du projet :

- **Nombre d'emplois créés ou maintenus**
- **Formations certifiantes**
- **Formations transférables**
- **La situation de l'entreprise**
- **Projet répondant aux priorités régionales**
- **Effort particulier pour les travailleurs fragilisés**






Action N°3 : S'inscrire dans des démarches RSE

→ <https://rev3-entreprises.fr>



← → ↻ 🏠 <https://rev3-entreprises.fr> ☆

[Dynamique rev3](#) [Accompagnements](#) [Financement](#) [Créateurs de projets](#) [Collectifs rev3](#) [Agenda](#) [Actualités](#) 🔍

   [Nous contacter](#)

TRANSFORMONS LES HAUTS-DE-FRANCE

Entreprises, participez à la belle aventure rev3 et développez durablement votre business !

- ACCOMPAGNEMENT REV3**
La CCI, premier accélérateur des transitions, vous accompagne pour transformer votre modèle économique.
- FINANCEMENT REV3**
Entreprises et collectivités, découvrez un dispositif de financement unique en France au service de vos projets.
- BOOSTER D'INNOVATION**
Porteurs de projets et créateurs de solutions, passez à la vitesse supérieure avec les accélérateurs rev3 !
- ESPRIT D'EQUIPE**
Parce qu'il n'y a pas de grande réussite sans grande équipe, rejoignez un collectif rev3.

[Retour à la page d'accueil](#)

| Flashdiag Énergie |

Comment réduire la consommation énergétique de votre entreprise ?

[Je fais l'auto-diagnostic](#)

Des offres à tiroirs, qui s'adaptent à **vos besoins et les réalités terrain**

Sensibiliser



Découvrir les **enjeux de la transition écologique** et **créer l'appétence** pour approfondir le sujet

Former



Professionaliser les managers, RH, salariés, grâce à des **méthodes et outils ciblés**

Accompagner



Doter l'entreprise d'un **plan d'actions structuré** en faveur de sa démarche RSE

Action N°3 : S'inscrire dans des démarches RSE



#Entreprises & particuliers
Offre de services

afDas
DEMAIN SERA FORMATION

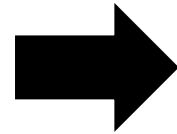
**Agir en faveur
de la transition
écologique**

Une offre responsable et engagée
Passez à l'action avec l'Afdas

Pourquoi cette offre ?
Développer votre activité de façon plus durable et écologique.
Impulser de nouvelles méthodes de travail et de productions.
Attirer, fidéliser et fédérer vos salariés qui partagent vos engagements.

Quelle promesse ?
Opter pour une démarche responsable au service de votre performance économique et de votre attractivité.

Logo of the French Republic and Afdas logo.



Comprendre, prévenir, agir...

...en faveur du handicap

...en faveur de l'égalité professionnelle

...en faveur de la transition écologique

...en faveur de la lutte contre les violences et harcèlements sexistes et sexuels (VHSS)



Nouveauté : Autodiagnostic RSE

♻️ Réalisez votre autodiagnostic RSE et évaluez la maturité de votre structure.

L'Afdas, à vos côtés pour vous aider à initier une démarche responsable dans votre structure au service de votre performance économique et de votre attractivité !



Un outil simple et intuitif pour :

- Evaluer vos actions
- Visualiser la maturité de votre profil RSE
- Obtenir un plan d'actions personnalisé en lien avec les offres de services Afdas
- Accéder à un centre de partage de bonnes pratiques



Réaliser votre [Autodiagnostic](#) dès maintenant !



Pourquoi une offre de services VHSS ?

Les violences et les harcèlements sexistes et sexuels se manifestent de façon systémique et généralisée dans l'ensemble de la société et **n'épargnent aucun secteur.**

Ces violences peuvent aussi bien survenir dans un contexte personnel que professionnel.



L'employeur est tenu d'assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale de ses salariés. Sécuriser l'environnement de travail de ses collaborateurs est plus que jamais incontournable.

Quelques chiffres :

- Une **1 femme sur 5** estime avoir été victime de harcèlement sexuel au cours de sa vie professionnelle
- Dans plus de **4 cas sur 10**, c'est un collègue qui est à l'origine du harcèlement
- **50% des femmes actives** ayant subi des faits de harcèlement sexuel déclarent que ces agissements sont courants sur leur lieu de travail
- Seules **30% osent en parler** à une personne et moins d'un quart à sa direction

Action N°3 : S'inscrire dans des démarches RSE

Sensibiliser

Une bibliothèque de ressources pour comprendre et inciter à agir



- + Une plateforme en ligne dédiée à la thématique des VHSS qui centralise des contenus multimédias
- + Pour tous, entreprises, structures, particuliers, organismes de formation, partenaires institutionnels
- + En accès libre pour consulter des ressources à tout moment

**Catalogue
Sport**

**Une offre adaptée
au développement des structures**

**Nouveau
catalogue**

22 formations sur 11 thématiques

Une modalité **100% distancielle** pour plus de souplesse et d'agilité

Une **inscription facilitée** : le prestataire de formation et l'Afdas s'occupent de tout pour vous !

Une **prise en charge à 100%** pour les salariés et les dirigeants bénévoles dans le cadre de leur mandat
(Président - Vice-Président - Trésorier - Secrétaire général élu) pour une action en lien avec leur mandat

En dehors des plafonds individuels

Catalogue Sport

Gestion de projet dans le secteur sportif	<ol style="list-style-type: none"> 1. Développer un nouveau projet dans le secteur sportif (initiation) ✓ 2. Mettre en œuvre et piloter le projet de sa structure (niveau 1) ✓ 3. Mettre en œuvre et piloter le projet de sa structure (niveau 2) ✓
Ressources financières de la structure	<ol style="list-style-type: none"> 1. Savoir trouver un financement (subvention, mécénat, partenariat, lobbying, sponsor) ✓ 2. Accueillir et fidéliser les adhérents.tes de sa structure ✓
Évènementiel sportif	<ol style="list-style-type: none"> 1. Promouvoir son évènement sportif ✓ 2. Manager un évènement sportif ✓ 3. Réussir le marketing et la communication de l'évènement sportif ✓
Développement de l'offre sportive	<ol style="list-style-type: none"> 1. Faire évoluer son offre sportive ✓
Communication	<ol style="list-style-type: none"> 1. Réussir sa communication avec les réseaux sociaux (pour les clubs sportifs) ✓ 2. Réussir sa communication avec les réseaux sociaux (pour les sportifs.ves professionnels.les) ✗ 3. Savoir communiquer et gérer son image professionnelle (pour les entraîneurs.ses professionnel.les) ✗
Management	<ol style="list-style-type: none"> 1. Manager son équipe de joueurs.ses professionnels.les ✗ 2. Manager son équipe de bénévoles et ou de salariés ✓
Media training	<ol style="list-style-type: none"> 1. Gérer le media training (pour les sportifs.ves professionnels.les) ✗
Lutte contre la discrimination et les violences	<ol style="list-style-type: none"> 1. Promouvoir la laïcité et lutter contre les discriminations ✓ 2. Prévenir et lutter contre les incivilités et les situations d'agressivité ✓
Utilisation de la vidéo dans le sport	<ol style="list-style-type: none"> 1. Connaître les techniques d'analyse vidéo liées à une activité physique et sportive (APS) ✗ 2. Réaliser un tutoriel vidéo (initiation) ✗
Nutrition	<ol style="list-style-type: none"> 1. Connaître les bases de la nutrition pour les sportifs ✗
Préparation mentale	<ol style="list-style-type: none"> 1. Réussir sa préparation mentale (sportifs.ves pro) ✗ 2. Réussir sa préparation mentale (entraîneurs.sespro) ✗

✓ Eligible
Dirigeants Bénévoles

✗ Non éligible
Dirigeants Bénévoles



Les appuis-conseils

Professionaliser vos pratiques et outils RH



Appui-conseil RH

Digitaliser vos pratiques



Appui-conseil Transformation Digitale

Investir votre sécurité numérique



Appui-conseil Cybersécurité

Relancer votre activité suite à la crise sanitaire



Appui-conseil Rebondir

Déployer votre démarche RSE



Appui-conseil RSE

Développer vos pratiques en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap



Appui-conseil Handicap

Favoriser l'égalité professionnelle



Appui-conseil Egalité professionnelle

Retrouver des perspectives suite à une baisse d'activité durable ou une évolution de votre secteur



Appui-conseil RH-Transco



→ Agir pour la féminisation des métiers, pour rappel, 1 femme sur 4 est éducatrice sportive en HDF



Recruter autrement : INCLUSION

Être guidé pour recruter
autrement

L'appui au
Recrutement

Sécuriser vos recrutements
en dotant votre futur salarié
des compétences requises
avant l'embauche

Le dispositif
Préparation Opérationnelle à
l'Emploi

Former votre nouveau
salarié au métier tel qu'il est
exercé dans votre Entreprise

Le contrat
professionnalisation
sur mesure

Avoir une meilleure visibilité
sur les évolutions de votre
secteur

L'observatoire des métiers
L'observatoire de l'emploi
cadre

Diversifier votre sourcing et
recruter sur des métiers en
tension

Le dispositif
Hope

Former vos talents de
demain

Le contrat
professionnalisation
Le contrat d'apprentissage

APPUI AUX CONTRATS DE BRANCHE: Volet 3 Accompagnement des hubs emploi-formation

- Il permet d'organiser, à l'échelle des territoires ou à l'échelle régionale, des événements portant simultanément sur l'emploi, la formation, l'attractivité des métiers et les échanges de bonnes pratiques emploi/formation, et favorisant les articulations entre les acteurs de l'économie, de la formation/orientation et de l'innovation

INITIATIVE TERRITORIALE POUR L'EMPLOI ET L'INSERTION (ITIE)

- Vous êtes un collectif d'acteurs basé en région Hauts-de France et ancré dans votre territoire. Vos structures publiques ou privées y compris entreprises agissent dans le champ de l'emploi, de la formation et de l'insertion.
- Vous souhaitez, ensemble, faire mieux et différemment sur les problématiques non résolues dans ce champ et ceci au service des publics demandeurs d'emploi notamment et des entreprises.
- La Région Hauts-de France lance cet appel à projets pour soutenir vos initiatives concertées.
 - <https://guide-aides.hautsdefrance.fr/dispositif985>



Action N°10 : Adapter et développer l'offre de formation sur les métiers dynamiques

Action N°11 : Développer et innover dans l'alternance

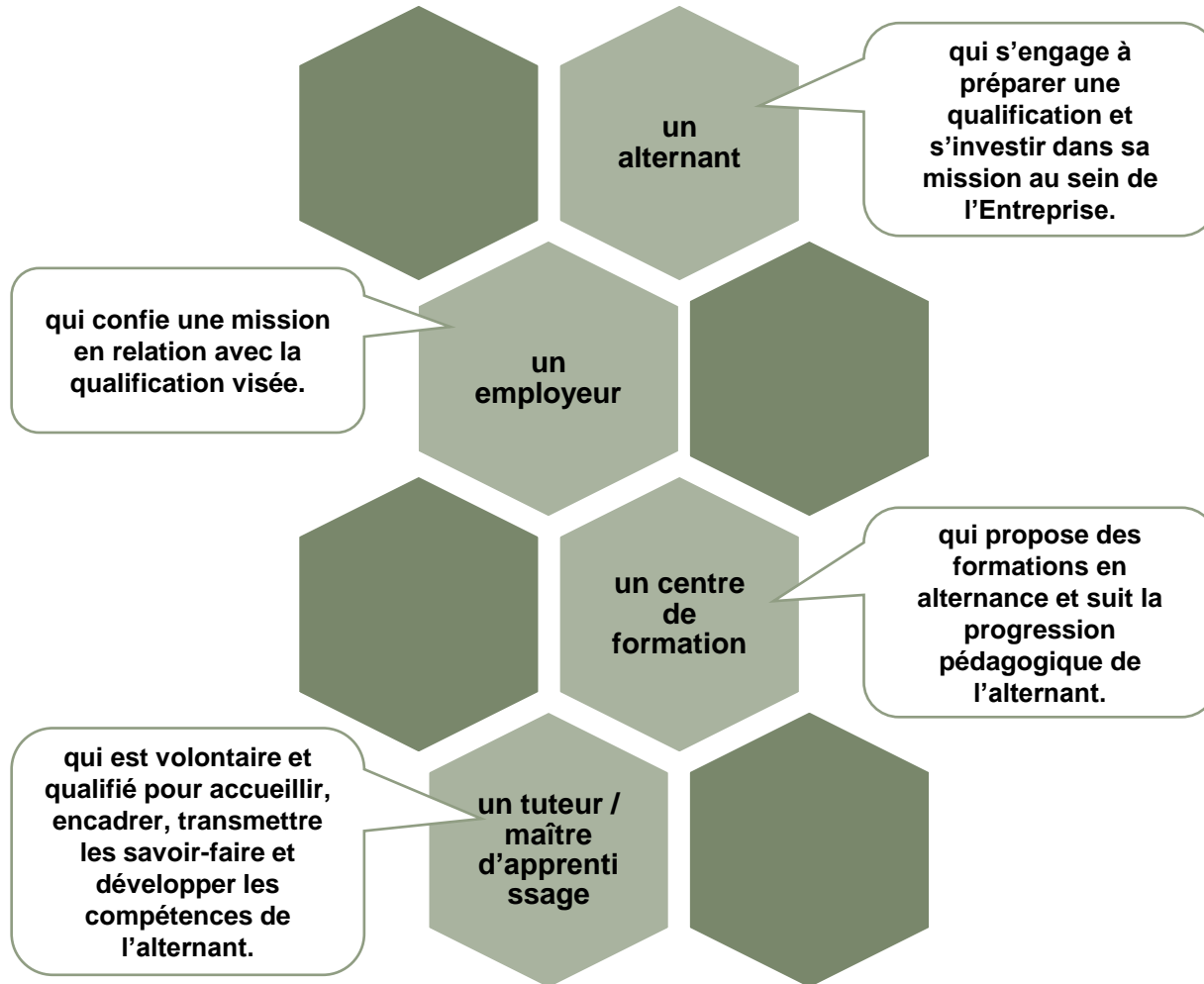
Save the date :
29 novembre, matin
STAB



Action N°11 : Développer et innover dans l'alternance

A vos côtés pour...
Recruter vos futurs salariés et alternants

Recruter vos futurs salariés et alternants



Contrat de professionnalisation / d'apprentissage... les dispositifs à mobiliser pour l'accès à la certification des CDD !

Le + : 6 000 €
d'aide à l'embauche
jusqu'au 31/12/2023



[Calculez le coût de votre recrutement en alternance](#)



Le tutorat

L'Afdas a construit une offre de formation dédiée aux maîtres d'apprentissage et aux tuteurs dans le cadre des contrats en alternance (apprentissage, professionnalisation ou promotion par l'alternance - Pro-A).

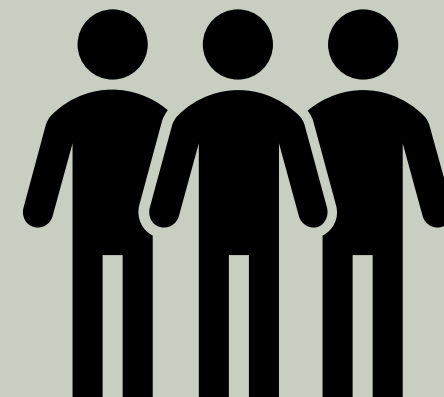
[Accédez à l'offre.](#)

3 parcours selon les besoins et le positionnement du salarié

- Un parcours initial complet de 21h
- Un parcours initial à la carte de 14h à 17h
- Un parcours de mise à jour des compétences d'une durée de 7h

Modalités pédagogiques

- 100% distanciel,
- en présentiel
- mixte



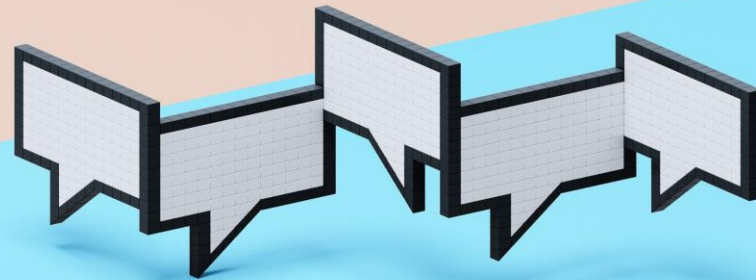
Financement possible :
•15 € HT/heure, pour une durée maximale de
21 heures

Sécurisez l'intégration de vos alternants en situation de handicap grâce au parcours de formation 100% digitalisé !

The screenshot shows a web interface for a digital training platform. On the left is an orange sidebar with the AFDAS and AGEFIPH logos and a list of categories: Handicap & emploi, c'est possible !; Être tuteur / maître d'apprentissage; Déficience visuelle; Déficience auditive; Troubles cognitifs divers dys; Troubles du spectre autistique; Déficience intellectuelle; Handicaps mineurs; Troubles psychiques; Maladies chroniques invalidantes; and Évaluation finale. The main content area has a black header with 'Accueil', 'Contact', and 'Admin'. Below the header, it says 'Bienvenue dans votre espace de formation' and 'Mode d'emploi'. A paragraph explains that the digital course is based on the 'maître d'apprentissage-tuteur' competency framework. The main area displays eight modules in a 2x4 grid, each with a 0% progress bar: 1. Handicap & emploi, c'est possible ! (0%); 2. Être tuteur / maître d'apprentissage d'un alternant en situation de handicap (0%); 3. Déficience visuelle (0%); 4. Déficience auditive (0%); 5. Troubles cognitifs divers dys (0%); 6. Troubles du spectre autistique (0%); 7. Déficience intellectuelle (0%); 8. Handicaps mineurs (0%).

[Accéder au module](#)

Des questions ?



Restons connectés



Une question ? Besoin d'être accompagnés ?



Contactez-nous depuis votre espace adhérent
MyA **rubrique « demande de contact »**



Appelez-nous au **01 44 78 39 39**
du lundi au vendredi de 9h à 17h en continu



Participez à un atelier thématique animés
par les conseillers depuis le site internet
de l'Afdas **rubrique « Agenda »**

#SPORT

Délégation Régionale Hauts-de-France



Sauléa



Région
Hauts-de-France



MERCI

#SPORT

Délégation Régionale Hauts-de-France



Sauléa



Région
Hauts-de-France



A bientôt