Etude sur **l'emploi sportif en Guyane**



Octobre 2026

Synthèse du rapport final

AFDAS
DEMAIN SERA FORMATION

PRÉFET DE LA GUYANE
Liberté
Égalité
Fraternité

Direction générale
Cohésion et population
(DGCOPOP)

pluricité
GROUPE

CD ES
CENTRE DE DROIT ET D'ÉCONOMIE DU SPORT

TABLE DES MATIERES

Avant toute chose P.3

Les chiffres clés P.6

Les analyses clés P.16

Le plan d'action P.21



POURQUOI CETTE ÉTUDE ?

Éclairer les dynamiques emploi et formation en Guyane

Un besoin d'objectiver pour mieux agir

Le point de départ

- Une dynamique territoriale **déjà engagée** autour du sport
- Des enjeux d'**emploi, de formation** et de **structuration**
- Des **réalités territoriales spécifiques** à prendre en compte

Les finalités de l'étude

- **Analyser** — Objectiver la situation
- **Mobiliser** — Croiser les regards
- **Agir** — Éclairer les décisions

Le cadre de travail

- Données existantes
- Enquête
- Entretiens
- Temps collectifs

→ **Perspectives d'action**

Une étude pour mieux connaître le **secteur, partager les constats et construire des suites opérationnelles.**

MÉTHODE

Une étude ancrée dans les données et le terrain

Objectiver → confronter → prioriser → agir

01 — **ÉTAT DES LIEUX**

Données existantes · enquête

→

02 — **ANALYSE**

Entretiens · terrain

→

03 — **FEUILLE DE ROUTE**

Co-construction

66

réponses à l'enquête

31

entretiens qualitatifs

2

séquences sur place

+

temps collectifs

Un niveau de lecture partagée relativement important

avec de vrais cadres de travail régionaux
(Diagnostic du PST & PST, Schéma des équipements)

Que la présente étude affine sous l'angle de l'emploi – formation

Qui implique une étape d'après « opérationnelle », constituant l'enjeu majeur, moins dans la formulation du plan que dans sa mise en œuvre (ce qui impose de travailler la formulation du plan dans cette perspective)…

… en pensant 1) une ambition forte à long terme et 2) des objectifs de court terme adaptés aux moyens et à la mobilisation possible





01

Les chiffres clés

Les chiffres clés des pratiques sportives en Guyane, *en matière de licences et de clubs/associations*

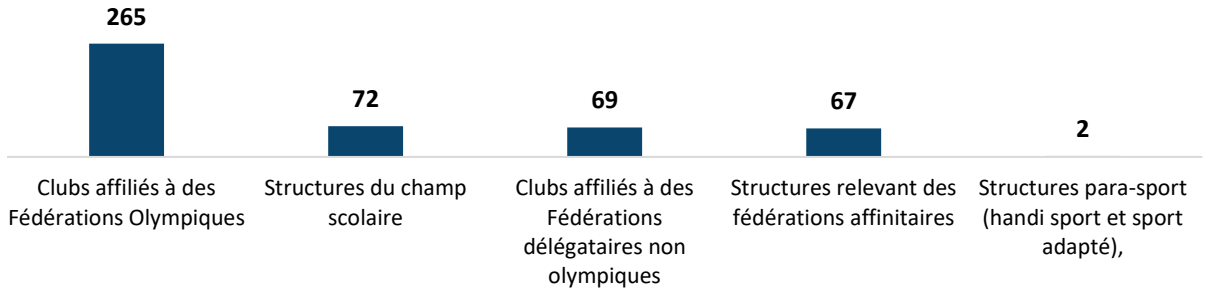
52 523 licences sportives en 2025
Évolution vs 2018 : +50 %

Dont 8 599 licenciés de la FF de Football et **8 561** licenciés de l'UNSS
On observe par exemple une forte présence du sport scolaire, là où des Fédérations très fortes à l'échelle nationale sont moins représentées *(tennis, USEP, équitation par exemple).*

80,1% des licences se répartissent sur 5 communes : 27,4% Cayenne, 16% Remire-Montjoly, 14% Kourou, 12,1% Macouria et 10,9% Matoury.

474 clubs et/ou associations sportives recensés en 2024

Répartition des clubs/associations en 2024



CE QU'IL FAUT EN RETENIR

Une pratique sportive en forte croissance

» Avec **47 716 licences en 2024** contre **35 000 en 2018** (**+36,3%**), la pratique sportive connaît une progression soutenue, portée par une population jeune et une forte dynamique démographique.

Une pratique concentrée autour de quelques territoires

» La pratique se concentre principalement sur la **CACL** et **Saint-Laurent-du-Maroni**, qui constituent les principaux bassins de pratique.

Un tissu associatif dynamique mais fragile

» Les **474 clubs sportifs** constituent un réseau dense, mais restent confrontés à des difficultés de financement, de mobilité et de professionnalisation, limitant leur capacité à se développer.

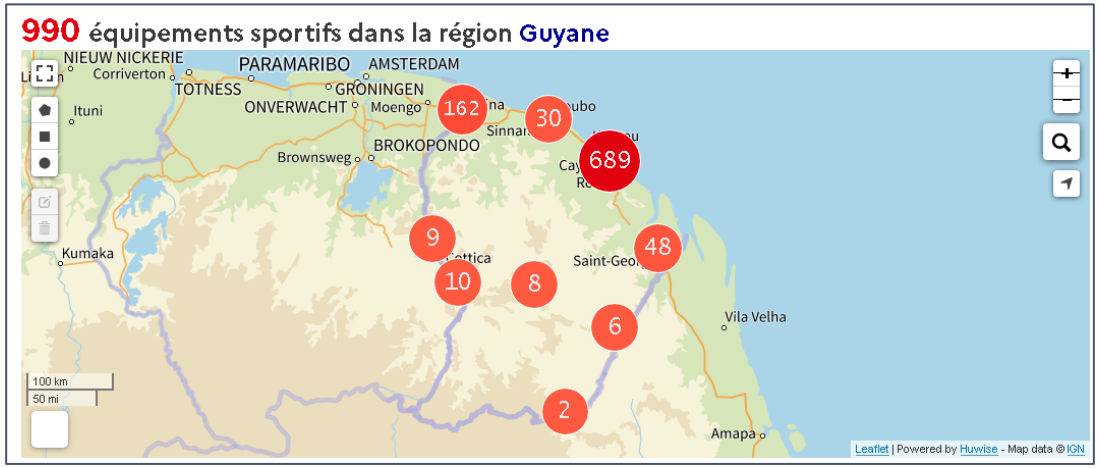
Un fort potentiel de développement

» La **demande sportive est probablement sous-estimée** et dépasse le seul cadre des licences. Le sport représente un levier pour la santé, la cohésion sociale et le développement économique du territoire.

Source : recensement des licences sportifs (données datasport) et des clubs sportifs (INJEP 2024), traitement Pluricité et CDES

Les chiffres clés de la pratique sportive en Guyane, *en matière d'équipements sportifs*

990 équipements sportifs recensés



Source : recensement des équipements sportifs, DATA ES, traitement Pluricité et CDES

Les **990 équipements sportifs** demeurent insuffisants et inégalement répartis.

CE QU'IL FAUT EN RETENIR

Un **parc d'équipements limité**

» Les **constats majeurs** sont ainsi les suivants :

- Un **manque global d'équipements** (couplé à des détériorations certaines dues à un manque d'entretien et de gestion et au climat).
- Les équipements sportifs sont **concentrés sur l'île de Cayenne**. Saint-Laurent-du-Maroni, dont la croissance démographique est particulièrement soutenue, doit rattraper son retard pour répondre aux besoins de la population.
- Des **communes enclavées** où les équipements sportifs ne sont pas nombreux.

Deux **pôles géographiques structurants émergent**

» L'emploi/formation du secteur sportif, qu'il soit en termes d'encadrement mais aussi administratif, tend à devoir se concentrer sur ces deux zones.

- Cela signifie qu'une attention particulière doit être portée sur les zones moins accessibles voire enclavées, qu'il s'agisse d'écarts ou de communes des fleuves.

Les chiffres clés de l'emploi sportif en Guyane, *des données à manier avec prudence – les points de vigilance*

DES SOURCES DIVERSES NÉCESSITANT UNE HARMONISATION DES DONNÉES

Les **données mobilisées proviennent de plusieurs sources** (URSSAF, INJEP, rapports de branche, France Travail, AFDAS), dont les périmètres d'analyse, les nomenclatures (codes NAF/APE) et les années de référence peuvent différer. Les comparaisons doivent donc être interprétées avec prudence, en privilégiant les tendances générales plutôt que des comparaisons strictement chiffrées.

UNE PARTIE DE L'EMPLOI SPORTIF RESTE DIFFICILE À IDENTIFIER

Une part des activités professionnelles liées au sport peut **échapper aux dispositifs statistiques classiques**. Les emplois relevant de l'animation socioculturelle, de l'action sociale ou des collectivités territoriales, lorsqu'ils intègrent une dimension d'encadrement d'activités physiques, ne sont pas toujours identifiés dans les catégories spécifiquement dédiées au sport.



UN MARCHÉ DE L'EMPLOI MARQUÉ PAR UNE FORTE DIMENSION INFORMELLE

Le **secteur sportif présente une part significative d'activités non déclarées ou difficilement observables**. Les modes de recrutement reposent encore largement sur les réseaux informels et le bouche-à-oreille, ce qui limite la visibilité réelle des besoins en emploi et en compétences.

UN BESOIN DURABLE D'OBSERVATION ET DE STRUCTURATION DES DONNÉES

La **nécessité de disposer d'un outil d'observation pérenne de l'emploi sportif** est identifiée depuis plusieurs années. Déjà soulignée par l'étude Amnyos (2007) et réaffirmée dans le PST 2024, cette fonction d'observation constitue un levier essentiel pour suivre les évolutions du secteur, anticiper les besoins et orienter les politiques publiques… pour répondre au défi de la mise en œuvre, cela nécessite sûrement de penser un dispositif « simple » / adapté.

Les chiffres clés de l'emploi sportif en Guyane, *un secteur en progression mais encore peu structuré*

316

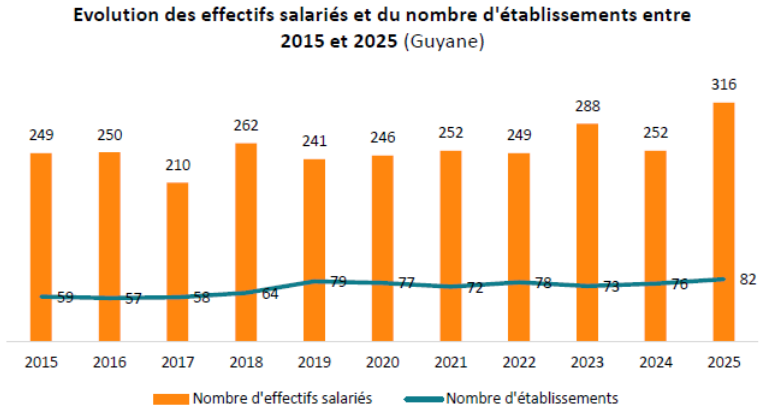
salariés du secteur sport (URSSAF, 2025)
+27% d'évolution du nombre d'effectifs salariés depuis 2015

82

établissements employeurs (URSSAF, 2025)
+39% d'évolution du nombre d'établissements employeurs depuis 2015

3,9

salariés en moyenne par établissement



91% des postes salariés sont localisés dans la CACL et **80%** des établissements employeurs du secteur

Source : Nombre d'établissements employeurs et effectifs salariés du secteur privé, URSSAF, traitement Pluricité et CDES

Les dispositifs ANS et Emplois Sportifs Salariés (ESS) financent **47 postes** en Guyane sur 17 disciplines. Ces emplois (principalement éducateurs sportifs et agents de développement) jouent un **rôle structurant dans un secteur associatif** encore fragile et fortement dépendant des soutiens publics.

QUELQUES DONNÉES COMPARATIVES

» La Guyane apparaît moins **spécialisée concernant l'emploi sportif**. En témoigne notamment la densité d'emploi nettement inférieure aux autres DROM :

- 1,1 salarié sportif pour 1 000 habitants en Guyane contre 2 à 3,1 salariés pour 1 000 habitants dans les autres DROM.
- 0,28 établissement employeur sportif pour 1 000 habitants en Guyane, contre 0,51 à 0,61 dans les autres DROM.

» Un marché de l'emploi sportif qui **reste limité mais en progressio**n

- L'emploi sportif progresse, mais reste un marché de petite taille, peu dense et encore peu structuré.

Les chiffres clés de l'emploi sportif en Guyane, *les tendances du marché de l'emploi sportif en Guyane*

Un marché peu visible et sous-estimé

Les recrutements passent largement par des réseaux informels (bouche-à-oreille, réseaux locaux, services civiques, apprentissage). Les offres diffusées ne reflètent qu'une partie des besoins : **234 DUE identifiées** contre seulement **42 offres déposées à France Travail**

Un marché de l'emploi qui reste fragile

La Guyane connaît un contexte marqué par : **17,5% de chômage**, 32 090 demandeurs d'emploi inscrits (catégories A, B, C)

La filière sport reste un secteur limité : environ 1**% du poids économique local** (INSEE 2023)

Des recrutements précaires

90 embauches dans la filière sport au T3 2025 : 78% en CDD et 22% en CDI

Les offres déposées sont toutefois majoritairement durables : **91% des offres collectées c**oncernent des emplois durables

Des déséquilibres selon les métiers

Forte concurrence sur plusieurs métiers : Animateur jeunesse : **470 demandeurs pour 30 offres**, Éducateur sportif : **60 demandeurs pour 10 offres**

À l'inverse, tension sur certains profils qualifiés : Animateur coordinateur socioculturel : **150 offres pour 40 demandeurs**

Les besoins existent, mais ils se traduisent encore peu par des recrutements structurés, avec des **tensions variables selon les métiers et une forte dépendance aux réseaux locaux** et aux dispositifs d'insertion.

Les chiffres clés de l'emploi sportif en Guyane, *issus des réponses à l'enquête en ligne (1/2)*

UN VOLUME D'EMPLOI PORTÉ PAR UN RECOURS NON NÉGLIGEABLE AU TEMPS PARTIEL

292
salariés recensés

238,8
ETP (équivalents temps plein)

18%
de postes à temps partiel

UNE MAJORITÉ DE STRUCTURES EMPLOYEUSES, MAIS INÉGALE SELON LES TYPES D'ACTEURS

56%
associations, structures touristiques, indépendants

75%
comités et ligues

80%
collectivités territoriales

DES EMPLOIS QUI SE REPARTISSENT ENTRE SECTEUR ASSOCIATIF ET PUBLIQUE (NON SANS « S'INFLUENCER »*)

47%
CDI

33%
fonctionnaires territoriaux

26%
CDD

11%
services civiques

19
contrats d'alternance

* Notamment sur la dimension de la rémunération

UNE PART DE SALARIÉS PLURIACTIFS

38% des structures évoquent de leur salarié un cumul d'activités dans le champ sportif

23% des structures évoquent de leur salarié un cumul d'activités hors champ sportif

Les chiffres clés de l'emploi sportif en Guyane, *issus des réponses à l'enquête en ligne (2/2)*

UN VOLUME D'ACTIVITE GLOBALEMENT STABLE OU A LA HAUSSE

L'évolution du volume d'heures travaillées dans la structure sur les trois dernières années

12
structures observent une évolution **à la hausse**

11
structures observent une évolution **stable**

6
structures observent une évolution **à la baisse**

UN TISSU D'EMPLOYEURS, D'EX-EMPLOYEURS ET « D'INTERESSÉS – RÉSERVÉS »

40
structures employeuses *sur 65 répondants*

11
structures non-employeuses mais l'ont déjà été *sur 65 répondants*

9
structures non-employeuses et ne l'ont jamais été *sur 65 répondants*

5
structures parmi les 20 non-employeuses ont un projet de recrutement

DES DIFFICIULTES ATTESTEES POUR MAINTENIR EN POSTE ET POUR RECRUTER

50%
des structures employeuses rencontrent des difficultés pour maintenir l'emploi

27
employeurs sur 32 évoquent des problèmes rencontrés avec leurs salariés (compétence, turn-over, mobilité, motivation…)

25
structures sur 42 indiquent des difficultés de recrutement

UN INTÉRÊT AVÉRÉ MAIS CONTRAINT POUR LA FORMATION…

85%
33 structures employeuses sur 39 déclarent avoir formé leur personnel au cours des 3 dernières années

9
structures proposent des formations fédérales



ET DES BESOINS DE RECRUTEMENT

39
structures ont des besoins de recrutement sur des postes variés et pour des activités diversifiées

Les chiffres clés de l'emploi sportif en Guyane, *du côté de la formation*

UNE FILIÈRE NATIONALE, DÉCLINÉE PARTIELLEMENT SUR LE TERRITOIRE

CPJEPS → DEJEPS

Filière ministère des Sports + filière universitaire STAPS

OFFRE CONCENTRÉE

Sur les niveaux inférieurs de la filière en Guyane

FORTE DÉPENDANCE

À des opérateurs situés hors du territoire

COMPARAISONS DES DONNÉES DE FORMATIONS AFDAS (2024)

15%

des **salariés formés** (AFDAS, 2022) vs 22% national

29

actions de formation dont 5 certifiantes (17%)

7

structures formatrices mobilisées

37%

de femmes parmi les salariés formés (vs 38% national)

LE CREPS ANTILLES GUYANE, OPÉRATEUR PIVOT MAIS ÉLOIGNÉ ET PEU MOBILISÉ

258

Stagiaires par an

20

sessions annuelles

UNE FILIÈRE STAPS QUI S'INSTALLE EN GUYANE

- **Une filière STAPS qui s'installe en Guyane avec une licence** sur la spécialisation « Éducation et Motricité », avec une attractivité intéressante (300 candidatures), et des enjeux identifiés pour consolider les moyens autour de la filière et assurer sa continuité jusqu'au Master, voire des questions sur l'information apportée aux étudiants sur l'ensemble des opportunités métiers du secteur du sport
- Des interrogations formulées sur le territoire sur **la possibilité d'ouvrir à des filières « d'entrée »** de type DEUST (AGAPSC) et sur d'autres spécialités de type APA et management
- Une filière que complète **une LP et un DU a priori peu ou pas identifié par l'écosystème sportif local**.

Un tableau détaillé des besoins exprimés *via l'enquête en ligne*

Deux onglets avec 1) besoins en recrutement et 2) besoins en formation distribués par type d'acteurs

Nom de la structure	Statut employeur de la structure	Type d'emploi et durée								Précisions sur les besoins		
		Encadrement sportif / technique	Développement / montage de projet	Administration / gestion / coordination	Maintenance / logistique / sécurité	Animation / médiation / insertion	Autre	Activités concernées	Récurrence des activités	Compatibilité avec des profils bi-compétents
Les clubs et associations sportives										
liberty gym	Oui	Oui	Temps plein		Oui	Entre 10 -23 heures	Oui	Moins de 10 heures	Activités physiques et sportives de loisirs;Activités sport-santé / activités physiques adaptées (APA);Gestion ou animation d'équipements sportifs;Multisports	Activités récurrentes (chaque saison, chaque année, etc.)	Oui
aspag	Oui	Oui	Temps plein	Entre 10 -23 heures	Oui	Moins de 10 heures			Activités sportives fédérales (entrainement, compétition);Activités physiques et sportives de loisirs;Activités sportives scolaires et périscolaires;Activités sportives touristiques / de pleine nature	Activités récurrentes (chaque saison, chaque année, etc.)	Oui
TSCK	Oui	Oui	Entre 10 -23 heures						Activités sportives fédérales (entrainement, compétition);Activités physiques et sportives de loisirs;Activités socio-sportives (insertion, prévention, cohésion sociale);Activités sportives scolaires et périscolaires	Activités récurrentes (chaque saison, chaque année, etc.)	Non
Amazonie Athletic Academy	Non, mais c'est en cours/en projet	Oui	Moins de 10 heures	Non		Non		Non	Activités sportives fédérales (entrainement, compétition);Activités physiques et sportives de loisirs;Activités socio-sportives (insertion, prévention, cohésion sociale);Activités sport-santé / activités physiques adaptées (APA);Activités sportives scolaires et périscolaires	Activités récurrentes (chaque saison, chaque année, etc.);Activités en fonction des besoins immédiats (ex : renfort temporaire, remplacements)	Non
US SINNAMARY	Non, mais elle l'a déjà été par le passé	Oui	Entre 24 - 34 heures	Oui	Entre 10 -23 heures	Oui	Moins de 10 heures	Non	Activités sportives fédérales (entrainement, compétition);Activités physiques et sportives de loisirs;Activités socio-sportives (insertion, prévention, cohésion sociale);Activités sport-santé / activités physiques adaptées (APA);Activités sportives scolaires et périscolaires;Gestion ou animation d'équipements sportifs;Organisation d'évènements / de compétitions;Multisports;Jeux traditionnels	Activités récurrentes (chaque saison, chaque année, etc.);Activités saisonnières (lié uniquement à certaines périodes de l'année);Activités liées à des projets spécifiques ou à un nouveau développement	Oui
LE KAN KOUROU	Oui	Oui	Entre 24 - 34 heures	Oui	Moins de 10 heures	Oui	Moins de 10 heures		Activités sportives fédérales (entrainement, compétition);Activités physiques et sportives de loisirs;Activités sportives scolaires et périscolaires;Organisation d'évènements / de	Activités récurrentes (chaque saison, chaque année, etc.);Activités liées à des projets spécifiques ou à un nouveau développement	Oui
Guyane Sport Nature	Non, mais elle l'a déjà été par le passé	Oui	Entre 24 - 34 heures	Non		Non		Non			
JCMT (Judo Club MONTSINERY TONNEGRANDE	Oui	Oui	Moins de 10 heures	Non		Non		Non			

Nom de la structure	Statut employeur de la structure	Besoins en formation exprimés via l'enquête en ligne		
		Domaines de formation concernés	Publics ciblés	Modalités envisagées
Les clubs et associations sportives				
liberty gym	Oui	Direction / Gestion de structure;Animation sportive / entrainement;Marketing/communication;Commercial	Les personnes déjà salariées;Les bénévoles sur l'encadrement d'activités;Les bénévoles sur les fonctions supports (administratif, événementiel...)	Formation à distance (distanciel);Formation hybride (présentiel + distanciel);Formation sur place (Guyane)
aspag	Oui	Direction / Gestion de structure;Animation sportive / entrainement;Animation non sportive;Réglementation;Autre	en fait notre ligue n'est pas très opérationnelle en ce moment alors qu'on en attend beaucoup sur la formation	Les personnes déjà salariées;Les besoins de recrutement;Les dirigeants bénévoles;Les bénévoles sur l'encadrement d'activités	Formation sur place (Guyane)
US SINNAMARY	Non, mais elle l'a déjà été par le passé	Animation non sportive;Comptabilité/Gestion;Gestion des Ressources Humaines;Recherche de financements (publics/privés)		Les personnes déjà salariées;Les besoins de recrutement;Les dirigeants bénévoles;Les bénévoles sur l'encadrement d'activités;Les bénévoles sur les fonctions supports (administratif, événementiel...)	Formation hybride (présentiel + distanciel);Formation sur place (Guyane)
LE KAN KOUROU	Oui	Direction / Gestion de structure;Animation sportive / entrainement;Informatique/bureautique;Gestion des Ressources Humaines;Sécurité/hygiène;Gestion/Maintenance des équipements sportifs		Les personnes déjà salariées;Les besoins de recrutement;Les dirigeants bénévoles;Les bénévoles sur l'encadrement d'activités;Les bénévoles sur les fonctions supports (administratif, événementiel...)	Formation à distance (distanciel);Formation hybride (présentiel + distanciel);Formation délocalisée (région Antilles-Guyane, Hexagone);Formation sur place (Guyane)
97-356	Non, mais c'est en cours/en projet	Animation sportive / entrainement;Informatique/bureautique;Comptabilité/Gestion		Les dirigeants bénévoles;Les bénévoles sur les fonctions supports (administratif, événementiel...)	Formation à distance (distanciel);Formation délocalisée (région Antilles-Guyane, Hexagone)
JCMT (Judo Club MONTSINERY TONNEGRANDE	Oui	Animation sportive / entrainement		Les besoins de recrutement;Les dirigeants bénévoles	Formation à distance (distanciel);Formation sur place (Guyane)
JJBEvolution	Non, mais c'est en cours/en projet	Comptabilité/Gestion;Recherche de financements (publics/privés)		Les dirigeants bénévoles	Formation à distance (distanciel);Formation hybride (présentiel + distanciel);Formation sur place (Guyane)
Natation Moov	Non, mais elle l'a déjà été par le passé	Direction / Gestion de structure;Animation sportive / entrainement;Méthodologie de projet		Les dirigeants bénévoles	Formation hybride (présentiel + distanciel)
ORIZON FORMATION MEGAQUARIUS	Oui	e de projet;Réglementation;Recherche de financements (publics/privés);Gestion/Maintenance des équipements sportifs		Les personnes déjà salariées;Les besoins de recrutement	Formation hybride (présentiel + distanciel);Formation délocalisée (région Antilles-Guyane, Hexagone);Formation sur place (Guyane)
ASPAG	Oui	Animation sportive / entrainement;Comptabilité/Gestion;Marketing/communication		Les personnes déjà salariées;Les besoins de recrutement	Formation hybride (présentiel + distanciel);Formation sur place (Guyane)
DiveProTek	Non, et elle ne l'a jamais été	Gestion/Maintenance des équipements sportifs		Les dirigeants bénévoles;Les bénévoles sur l'encadrement d'activités	Formation hybride (présentiel + distanciel)
TOUM GUYANE	Oui	Direction / Gestion de structure;Comptabilité/Gestion		Les dirigeants bénévoles;Les bénévoles sur les fonctions supports (administratif, événementiel...)	Formation à distance (distanciel);Formation sur place (Guyane)
USLM Pacoussines	Oui	Direction / Gestion de structure;Recherche de financements (publics/privés);Autre	Perfectionnement au français parlé et écrit	Les personnes déjà salariées	Formation à distance (distanciel);Formation hybride (présentiel + distanciel);Formation sur place (Guyane)
Sporty training 54	Oui	Direction / Gestion de structure;Comptabilité/Gestion;Gestion des Ressources Humaines		Les personnes déjà salariées	Formation à distance (distanciel);Formation hybride (présentiel + distanciel);Formation délocalisée (région Antilles-Guyane, Hexagone);Formation sur place (Guyane)
Association TUKUS	Oui	Direction / Gestion de structure;Gestion/Maintenance des équipements sportifs		Les personnes déjà salariées;Les dirigeants bénévoles	Formation hybride (présentiel + distanciel);Formation sur place (Guyane)
Amazonie athletic academy	Non, et elle ne l'a jamais été	Animation sportive / entrainement;Gestion/Maintenance des équipements sportifs		Les besoins de recrutement	Formation à distance (distanciel);Formation hybride (présentiel + distanciel);Formation délocalisée (région Antilles-Guyane, Hexagone);Formation sur place (Guyane)
Ma Guyane nage	Oui	Animation non sportive;Recherche de financements (publics/privés)		Les personnes déjà salariées	Formation hybride (présentiel + distanciel);Formation sur place (Guyane)
		Direction / Gestion de structure;Marketing/communication;Recherche de			Formation à distance (distanciel);Formation hybride (présentiel + distanciel);Formation délocalisée (région Antilles-Guyane,

02

Les analyses clés



Ce dont il faut tenir compte

- Une pratique qui se concentre **sur l'île de Cayenne et le bassin de Saint-Laurent du Maroni** (SMA)…
  - Qui identifie **là où sont les besoins d'encadrement**
  - Et, par « similitude » des enjeux et tendances démographiques, là où se situent aussi 1) les besoins sociaux et 2) les espaces possibles de structuration territoriale, c'est-à-dire **« *où répondre prioritairement* » et « *d'où construire* »**
- **Un manque global d'équipements** et d'infrastructures sportives, avec un retard conséquent sur SMA, qui à court – moyen terme constitue **un « verrou » de développement de l'activité des acteurs sportifs à prendre en compte**
- Une forme de consensus pour que **le sport ait une vocation hybride**… qui doit encore davantage se traduire « sur le terrain » avec notamment :
  - Du côté des clubs et associations, des modèles économiques qui intègrent davantage 1) **des logiques de mutualisation** et 2) **des logiques de croisement** entre activités fédérales et autres offres

    Ici, ATTENTION, cette « bascule » doit être une évolution pour les clubs qui n'en ont pas encore adoptés – engagés l'évolution
  - Du côté des collectivités territoriales, des stratégies sportives qui 1) appuient **la passerelle avec les autres politiques publiques locales** et 2) proposent **des territoires de développement sportif cohérent**
- **Une marge de progression attestée** par rapport au national et aux autres DROMs, le niveau de pratiques doit être plus haut, qui doit entrainer / peut être entrainé par un niveau d'emploi plus élevé, d'autant que la dynamique démographique de la Guyane lui est favorable (population jeune concomitante à l'enjeu du vieillissement)

Les « grands » besoins qui se dessinent

- Une fragilité de l'emploi (temps partiel, rémunération, maintien en poste, pérennisation…) et une fragilité des structures qui dessine, à court et moyen terme, **un besoin d'hybridation des postes** (encadrant – développeur, encadrant – administratif) pour **accompagner / instaurer un mouvement de structuration**
- **Un besoin de diversification des activités** (face à la diversité de la demande de pratique et des enjeux du territoire) qui montrent, via un certain nombre d'exemples, qu'elle peut être un gage de créations d'emplois « pérennisables », en permettant aussi de « déplacer » la pratique sur des créneaux et / ou des espaces de pratiques moins en tension (face aux enjeux et contraintes d'équipement)
- L'opportunité et le **besoin de trajectoires locales de montée en compétences**
  - Pour 1) installer la compétence dans le temps (face notamment aux va-et-vient des professionnels hexagonaux) et 2) s'adapter aux publics et aux prérequis des formations
  - Ce qui demande de « recruter au local », de proposer et engager des parcours via des CQP (ALS) / des DEUST (AGAPS) sur l'encadrement comme sur la gestion / le management, de raccrocher le parcours de formation à un parcours d'insertion professionnelle pour favoriser le financement, puis d'accompagner la progression en poste
- Un besoin de **« muscler » la capacité des structures à être employeuses** et à **piloter des stratégies** de développement
  - Face au frein récurrent des « contraintes employeures », au développement des activités peu ou pas engagé via la diversification notamment, à la « consommation » d'emploi aidé peu ou pas pérennisé, au rôle et une place à prendre dans la réponse aux besoins sociaux qui peut se renforcer, à la relative méconnaissance ou la faible mobilisation des offres et dispositifs de soutien…
  - Face à des stratégies territoriales qui peuvent davantage appuyer un effort du tissu associatif, des opportunités d'évolution « à saisir » notamment à court et moyen terme sous les angles / entrées jeunesse – éducation et sport santé bien-être
- Une formation qui n'est pas un impensé, qui est mobilisée, mais soumise à **des contraintes qui s'exercent à tous les niveaux de la « chaine** de formation », avec **un appareil de formation qui peine à donner de la visibilité dans le temps**

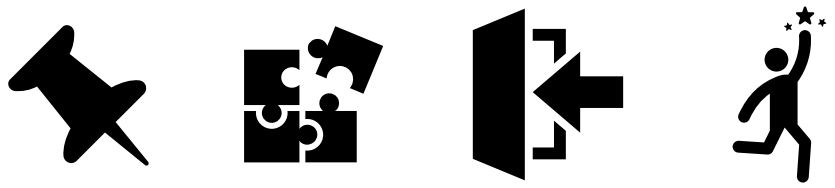
L’analyse en termes d’adéquation entre…

… besoins du territoire et compétences

- Un **déficit et une répartition inégale des compétences** face aux besoins du territoire
  - Une demande sociale de sport très forte, mais une capacité d’encadrement encore insuffisante
  - Des compétences existantes, mais concentrées dans quelques structures ou territoires
  - Une inadéquation territoriale entre lieux de besoin et lieux de compétence
- Des compétences à faire évoluer pour **répondre aux nouveaux enjeux du sport** en Guyane
  - Des compétences sportives à élargir vers des compétences sociales, éducatives et sanitaires
  - Une adéquation encore partielle avec les enjeux de sport-santé et d’activité physique adaptée
  - Une inadéquation entre potentiel des sports de nature et compétences disponibles (à angler sur l’informalité ?), avec le potentiel des sports de nature qui constitue un champ encore insuffisamment structuré
- Construire **les parcours et les coopérations nécessaires à la montée en compétences** du territoire
  - Construire des parcours de compétences adaptés aux réalités guyanaises : un besoin de parcours progressifs pour rapprocher les jeunes des compétences attendues et une tension entre besoins immédiats et temps long de la montée en compétences
  - Structurer l'écosystème pour transformer les besoins en réponses durables : des compétences administratives et de développement indispensables pour répondre aux besoins du territoire, un enjeu de compétences publiques autour des équipements sportifs et des stratégies sportives locales et une adéquation à construire par coopération entre acteurs

… besoins exprimés et offre de soutien à l’emploi et de formation

- Une **offre de soutien existante mais encore difficilement accessible** pour les structures
  - L’offre de soutien existe, mais elle apparaît encore insuffisamment lisible, coordonnée et adaptée aux réalités des structures sportives
  - Une inadéquation entre la complexité des dispositifs et la capacité administrative des structures
  - Un besoin d’accompagnement renforcé à la fonction employeur
- Une **offre de formation et d'emploi encore partiellement adaptée** aux réalités guyanaises
  - Une offre de formation encore insuffisamment adaptée aux contraintes locales, à territorialiser davantage
  - Des dispositifs d’emploi intéressants, mais encore insuffisamment pensés dans la durée
  - Un enjeu de coordination territoriale entre les acteurs du soutien



Quelques idées « essentielles » pour l’élaboration du plan d’action

- **Privilégier l'existant et les ressources locales :** s'appuyer sur les acteurs, les outils et les compétences déjà présents pour construire des parcours de progression sur les territoires.
- **Articuler ancrage local et ouverture :** concilier des parcours de proximité avec des opportunités de spécialisation et de montée en compétences à une échelle plus large.
- **Miser sur une progression par étapes :** privilégier une succession de projets concrets et continus plutôt que de grands projets qui peinent à aboutir.
- **Amorcer largement, spécialiser progressivement :** développer des réponses de masse à court terme, puis accompagner les parcours vers des formations plus spécialisées.
- **Constituer un vivier de concepteurs et de dirigeants :** faire émerger, à moyen long terme, des profils capables de piloter et développer les projets.
- **Développer les compétences locales de formation :** structurer, à moyen-long terme, un réseau de formateurs et de tuteurs grâce à une véritable stratégie de formation de formateurs (ce qu’on n’a pas mis dans les actions priorisées par ailleurs !).
- **Rechercher de la transversalité :**
  - **Renforcer la coordination entre les acteurs :** construire des coopérations cohérentes et transversales entre les échelles associative, territoriale et institutionnelle.
  - **Faire du sport un levier du projet territorial :** renforcer les synergies avec les politiques d'éducation, d'insertion, de santé et mobiliser la commande publique comme levier de développement.
  - **Structurer une gouvernance régionale emploi–formation–sport :** réunir les acteurs institutionnels pour assurer la cohérence des parcours et des politiques.

03

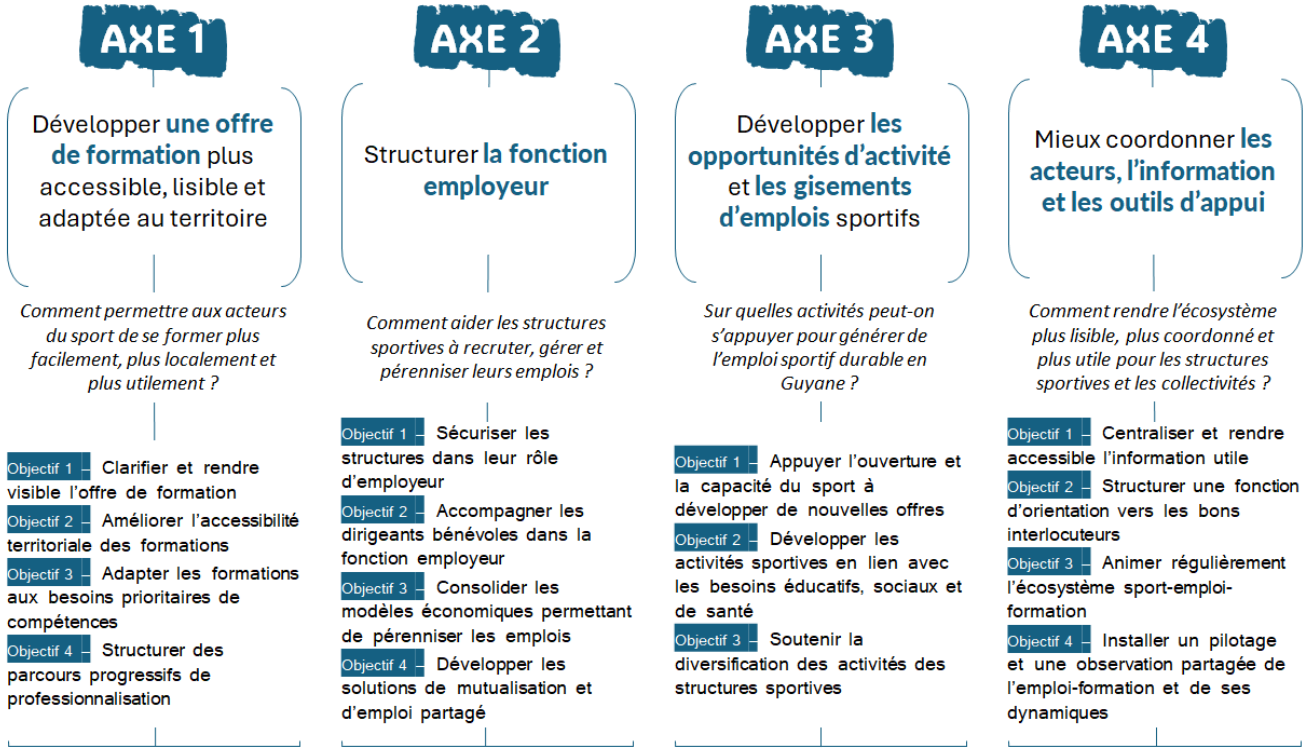
Le plan d’action



Du côté de l'action à mettre en œuvre et piloter

» Un plan d'action à 4 entrées, avec la proposition de porter…

- … **d'une part**, une expression « qui tend à l'exhaustif », « dresse des ambitions » et la proposition d'une grille de priorisation



Indicateurs stratégiques	Indicateurs techniques
Degré d'urgence	Polyvalence du projet
Consensus	Impact
Portage du projet	Robustesse
Inscription de l'action dans le projet de territoire	Coût

- Et **d'autre part**, une feuille de route qui sélectionne **un échantillon d'actions clés + des orientations « préférentielles »** à travailler avec les acteurs du territoire et à confronter au défi de la mise en œuvre (proposition d'un échantillon de 8 actions ci-après)

8 actions prioritaires à mettre en place

AXE 4

- Proposer **un portail ou espace ressource** emploi-formation-sport
- Installer **un pilotage et une observation partagée** de l'emploi-formation et de ses dynamiques
- Proposer **une animation territoriale** sport-emploi-formation

AXES 2 & 3

- Structurer **un accompagnement des dirigeants** bénévoles dont l'organisation d'appui technique et juridique auprès des employeurs
- Appuyer l'ouverture et la capacité du sport au **développement de nouvelles offres**

AXE 1

- Travailler pour **des sessions localisées de formation** dans les principaux bassins de besoins, île de Cayenne et Saint-Laurent du Maroni
- Favoriser **des parcours de compétences** qui ouvrent à des profils polyvalents ou à de la spécialisation
- Engager **une démarche de valorisation** des carrières dans le sport

3 actions prioritaires en lien avec l' AXE 4

Proposer un portail ou espace ressource emploi-formation-sport

- En s'appuyant autant que possible sur un outil ou un acteur existant
- En mettant à disposition un annuaire des acteurs ressources : emploi, formation, accompagnement, financement, RH, collectivités, mouvement sportif…
- En créant un répertoire d'informations actualisables et actualisées sur l'offre de formation sport en Guyane, comprenant une cartographie, un calendrier annuel partagé des formations et l'identification des prérequis, coûts, financements et débouchés pour chaque formation

Installer un pilotage et une observation partagée de l'emploi-formation et de ses dynamiques

- En définissant une gouvernance de mise en œuvre de la stratégie, en identifiant les pilotes, copilotes, contributeurs, priorités de court terme et modalités de suivi pour chaque axe
- En définissant un socle d'indicateurs partagés et facilement disponibles par chacun des acteurs du tour de table régional emploi / formation (emplois, formations, alternance, besoins de recrutement, métiers en tension, répartition territoriale) et en mettant en place un tableau de bord emploi-formation du sport en Guyane via l'organisation d'un temps annuel de partage des données et d'ajustement de la feuille de route

Proposer une animation territoriale sport-emploi-formation

- En mettant en place une à deux rencontres thématiques par an en présentiel

2 actions prioritaires en lien avec les AXES 2 & 3

Structurer un accompagnement des dirigeants bénévoles dont l'organisation d'un appui technique et juridique auprès des employeurs

- En lien avec l'espace-ressource, en mettant à disposition des dirigeants les informations et ressources pratiques de la fonction employeur (coût d'un emploi, étapes du recrutement, contrat, paie, obligations sociales, convention collective, temps de travail...)
- En encourageant et organisant des liens resserrés avec des acteurs ressources en matière d'appui juridique et de RH (COSMOS, AFDAS, GE PSL, DLA, France Travail...)
- En facilitant la mutualisation des réponses via l'identification des besoins communs (entre plusieurs clubs, ligues ou comités sur l'administration, la coordination, la préparation physique, la communication, le développement, l'encadrement) et l'expérimentation d'emplois partagés par discipline, bassin de vie ou type de fonction
- En proposant des modules courts pour les dirigeants sur le recrutement, l'intégration, le management, le suivi d'un salarié et la prévention des risques employeur – ces modules gagneront à être proposés également aux personnes qui ont été formés pour de l'encadrement sportif (dans une logique de parcours)
- En formant les dirigeants au montage de dossiers, à la recherche de financements et au suivi des subventions (cf. PST, une action de techniciens mobiles), et en formant avec eux des personnes employées comme encadrants (dans une logique de polyvalence comme de parcours)

Appuyer l'ouverture et la capacité du sport au développement de nouvelles offres

- En construisant des dynamiques locales emploi / formation qui croise les besoins des collectivités avec les compétences et capacités d'intervention des structures sportives (cela implique des collectivités qu'elles articulent davantage politiques sportives, éducatives, sociales, sanitaires, d'insertion, de tourisme et d'aménagement) – avec à court terme une priorité sur les besoins péri et extrascolaires – et qui anticipe les emplois liés aux futurs équipements sportifs, notamment les piscines et équipements de proximité : animation, gestion, entretien, maintenance et encadrement des pratiques
- En construisant une dynamique locale avec les acteurs sanitaires, médico-sociaux et associatifs

3 actions prioritaires en lien avec l'AXE 1

Travailler pour des sessions localisées dans les principaux bassins de besoins, île de Cayenne et Saint-Laurent du Maroni

- En accompagnant le ou les OF à construire une meilleure accessibilité territoriale de l'offre
- En expérimentant des formats hybrides, mutualisant les volumes de stagiaires entre plusieurs territoires ou plusieurs disciplines pour permettre l'ouverture de formations localement, prévoyant des solutions d'appui à la mobilité lorsque les formations ne peuvent pas être organisées localement, en raccrochant le parcours de formation à un parcours d'insertion professionnelle pour favoriser le financement

Favoriser des parcours de compétences qui ouvrent à des profils polyvalents ou à de la spécialisation

- En amorçant des parcours via des diplômes de type CQP ALS ou DEUST de l'emploi sportif et du développement des compétences (ingénierie sportive, entretien des équipements) AGAPS côté encadrement, côté gestion / développement le Titre Chargé de développement d'une structure sportive associative ou la mobilisation des formations proposées par l'UG (LP et DU)
- En développant des formations d'encadrement sportif généralistes (BPJEPS MAPS) et en renforçant les formations d'éducateurs sportifs et d'encadrants polyvalents et en formant aux compétences en lien avec le besoin de construire les conditions
- En répondant à des besoins spécifiés et offrant des débouchés (activités aquatiques, sport santé bien-être)

Engager une démarche de valorisation des carrières dans le sport

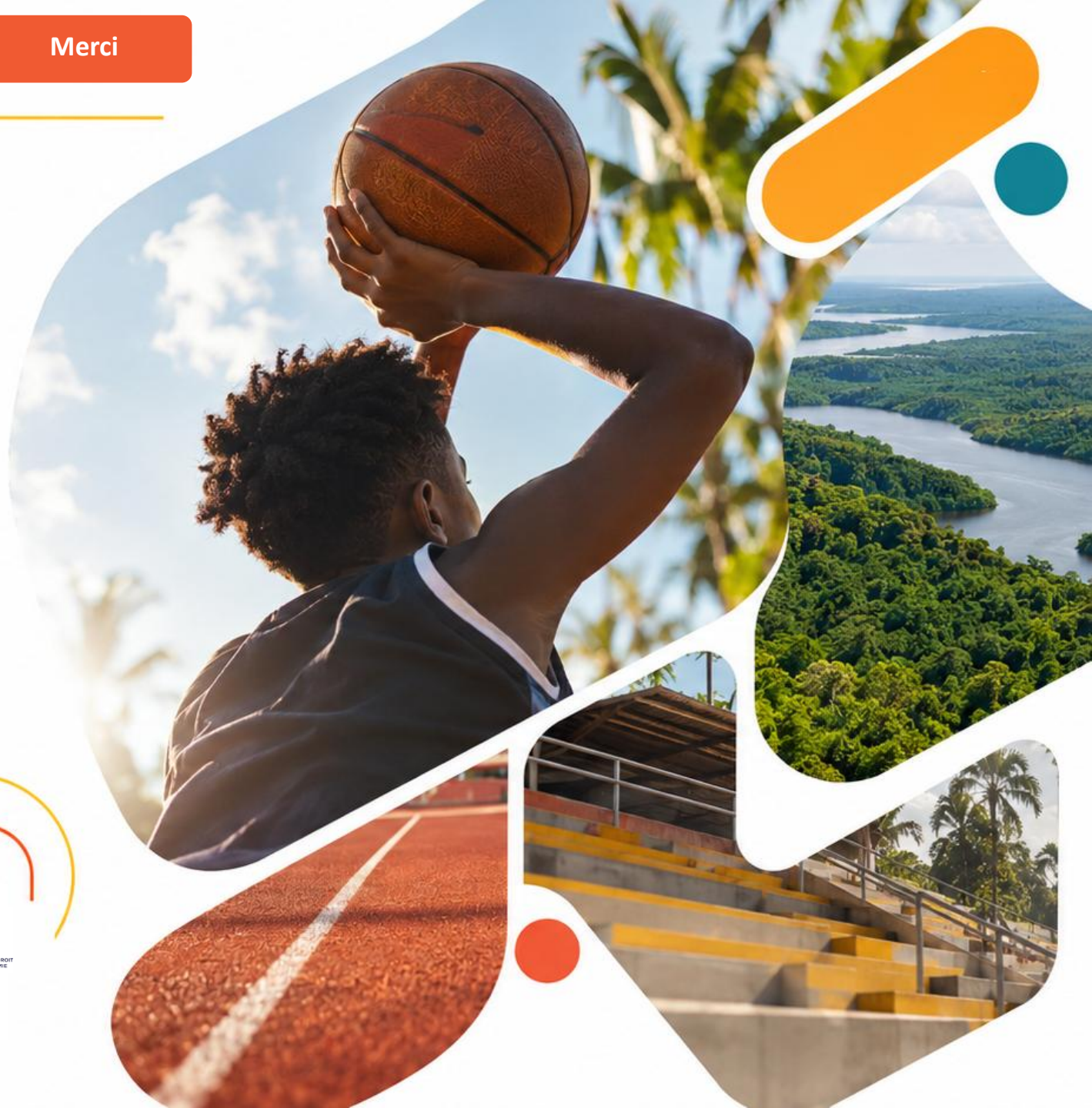
- En valorisant les formations fédérales et les certifications professionnelles comme premières marches vers la professionnalisation dans le sport et d'autres secteurs (dans les ESMS par exemple)
- En informant dans les écoles et sur les évènements d'orientation scolaire et professionnelle sur les métiers dans le sport et les parcours de formation possibles

Merci

OCTOBRE 2026

Etude sur **l'emploi sportif en Guyane**

Pierre-Philippe Grousson, Estelle Bouquignaud, Delphine Vandevoorde, Pluricité
Jean-Jacques Gouguet, Thibaut Dussud, CDES



AFDAS DEMAIN SERA FORMATION
PRÉFET DE LA RÉGION GUYANE
Liberté Égalité Fraternité
Direction générale Cohésion et population (DGCOPOP)
pluricité GROUPE eMOha
CDES CENTRE DE DROIT ET D'ÉCONOMIE DU SPORT