

Branche ELAC (Espaces de loisirs, d'attraction et culturels)

amnyos  
groupe



Décembre 2010

- Mise en œuvre de l'Observatoire des métiers la branche ELAC
- Pratiques d'emploi et de formation dans la branche

[www.amnyos.com](http://www.amnyos.com) / [www.additiv.fr](http://www.additiv.fr)

## Les étapes de mise en œuvre et de fonctionnement

Actions	Étapes	1 Exister	2 Se positionner	3 Informer	4 Accompagner
<b>Identité de l'Observatoire</b>		Gouvernance / Organisation Raison d'être / missions Valeurs de l'Observatoire Identité visuelle	Actions prioritaires Charte graphique	Site Internet informatif : structure, fonctionnalités	Evolution de l'Observatoire dans ses missions ou dans son organisation
<b>Secteur</b>		Périmètre de la branche à partir notamment des données AFDAS	Enjeux et chiffres clés à partir notamment de l'enquête auprès des entreprises et données AFDAS	Panorama de branche	Portrait statistiques détaillée
<b>Métiers / Emploi</b>		1 <sup>er</sup> périmètre des métiers/emplois	Bilan emploi/métiers	Cartographie des métiers 1 <sup>er</sup> niveau Fiches métiers	Cartographie détaillée :outils RH, passerelles emplois
<b>Certifications Offre de formation</b>			Répertoire des certifications Données Formation professionnelle	Formation continue	
<b>Prospective</b>			Facteurs d'évolution du secteur	Synthèse éditée et en ligne des études prospective	Enquête en ligne

## Sommaire

amnyos  
groupe



1. L'enquête auprès des entreprises de la branche : premiers résultats
2. Les données AFDAS sur les bénéficiaires de formation dans la branche
3. Prochaines étapes

16/12/2010

(3)

Branche ELAC (Espaces  
de loisirs, d'attraction et  
culturels)



amnyos  
groupe



# 1. L'ENQUETE AUPRES DES ENTREPRISES DE LA BRANCHE

16/12/2010

(4)

## Introduction

- Objectif de l'étude
- L'enquête salarié complète l'étude
- Méthodologie de l'enquête

16/12/2010

(5)

## Méthodologie de l'enquête

- **Les données présentées ont pour base :**
  - les entreprises qui ont transmis une déclaration des masses des salaires et se sont effectivement acquittées d'une contribution à la formation professionnelle continue auprès de l'AFDAS
  - dont l'activité connue de l'Afdas, à partir du croisement de plusieurs variables (code ape, convention collective appliquée, appartenance à une organisation professionnelle), renvoie à une activité d'Espaces de loisirs, animaliers et culturels.
- **Les entreprises retenues dans la base de données Afdas pour constituer ce périmètre sont toutes celles dont l'activité répondait aux définitions suivantes :**
  - parcs de loisirs et d'attractions ; parcs animaliers ; sites culturels,
  - gestion du patrimoine culturel ; gestion du patrimoine naturel.
- **A l'inverse, n'ont pas été prises en compte dans ce périmètre les entreprises dont les activités sont les suivantes :**
  - les discothèques; les forains ; les jeux de hasard et d'argent ; les salles de jeux (bowlings, billard, ...);
  - les gestionnaires d'installations sportives.

## Méthodologie

### ■ Le questionnaire a été

- construit avec l'appui de l'AFDAS, validé dans le cadre d'une réunion de la CPNEFF
- adressé à 2000 entreprises
- renvoyés par 211 entreprises
  - le taux de réponse est de 10% environ
  - Le taux de réponse est de 40% environ pour les entreprises de 10 salariés et plus et de 9% pour les TPE

	Moins de 10 salariés	de 10 à 19 salariés	de 20 à 29 salariés	de 30 à 39 salariés	de 40 à 49 salariés	de 50 à 99 salariés	de 100 à 999 salariés	Plus de 1000 salariés	Nb total d'entreprises
Nb d'entreprises	1920	36	25	10	9	18	14	1	2033
Répondants	170	12	5	3	4	9	7	1	211
Taux de réponse	9%	33%	20%	30%	44%	50%	50%	100%	10%

### ■ Les données recueillies ont été compilées et traitées par l'AFDAS

### ■ Un redressement des données brutes a été réalisé pour permettre une meilleure prise en compte

- de l'hétérogénéité de taille
- et de la diversité des activités des entreprises de la branche (parcs d'attraction, parcs ludo-éducatifs, parcs animaliers, sites culturels)

## Les questions et variables analysées dans ce document

### ■ Les effectifs...

- QUESTIONS : Quelles sont les grandes caractéristiques de l'emploi dans les entreprises du secteur ? A propos notamment de saisonnalité ? De poly-activité ?

### ■ ... et les variations d'effectifs:

- QUESTIONS : Qui est prioritairement recruté ? Qui recrute ? Quelles sont les difficultés éventuellement rencontrées par les entreprises ? Quelles sont les modalités de fidélisation des salariés en place ?

### ■ De la gestion des compétences et de la formation continue...

- QUESTIONS : De quels outils disposent les entreprises du secteur pour identifier les besoins de formation ? Quelles sont les entreprises qui investissent le plus en formation ? L'offre de formation disponible est-elle connue ? Certaines catégories de salariés sont-elles plus particulièrement bénéficiaires de la politique formation ?

### ■ ... A la gestion des parcours

- QUESTIONS : De quels outils disposent les entreprises pour repérer ou construire les parcours des salariés ? Les entreprises construisent-elles pour autant des « parcours » ?

## De l'activité à l'emploi

- Nombre d'entreprises
- Effectifs
- Saisonnalités
- Structure de l'emploi

16/12/2010

(9)

## Un nombre d'entreprises en croissance

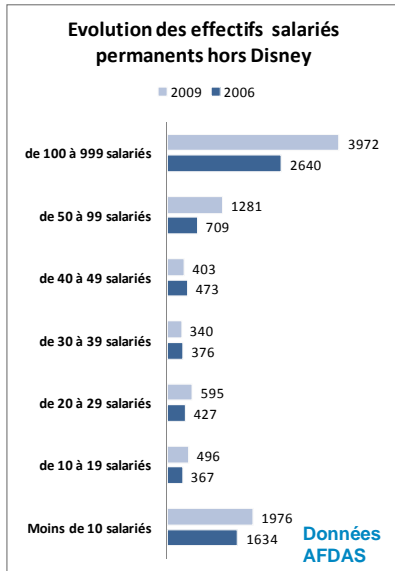
En 2009, le secteur compte 2033 entreprises  
adhérentes cotisant à l'AFDAS (+20% depuis 2006)

Nb d'entreprises par tranche d'effectifs	Moins de 10 salariés	de 10 à 19 salariés	de 20 à 29 salariés	de 30 à 39 salariés	de 40 à 49 salariés	de 50 à 99 salariés	de 100 à 999 salariés	Plus de 1000 salariés	Nb total d'entreprises
2006	1604	27	17	11	11	9	12	1	1692
2007	1725	33	17	9	7	15	14	1	1821
2008	1835	44	20	11	9	17	14	1	1951
2009	1920	36	25	10	9	18	14	1	2033
% Evolution 2006/2009	20%	33%	47%	-9%	-18%	100%	17%	0%	20%

Nb d'entreprises par tranche d'effectifs	Entreprises de moins de 10 salariés										Total
	0 salarié permanent	1 salarié	2 salariés	3 salariés	4 salariés	5 salariés	6 salariés	7 salariés	8 salariés	9 salariés	
2006	1047	238	80	62	57	33	23	18	21	25	1604
2007	1134	262	87	84	41	29	24	23	19	22	1725
2008	1156	299	112	75	52	38	33	31	22	17	1835
2009	1235	302	98	71	57	51	31	27	25	23	1920
% Evolution 2006/2009	18%	27%	23%	15%	0%	55%	35%	50%	19%	-8%	20%

Données  
AFDAS

## Les effectifs de la branche (en nombre)



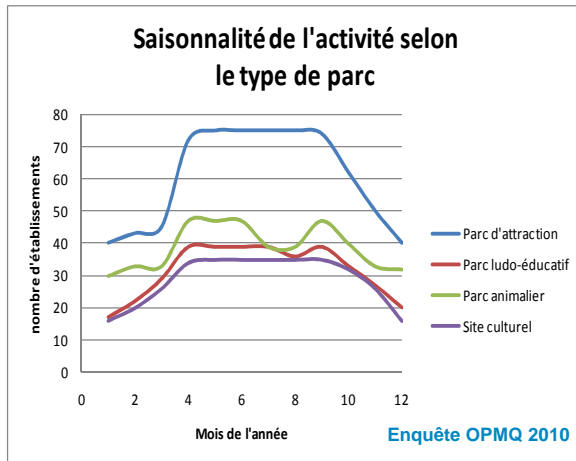
- Les données AFDAS mises à notre disposition permettent de constater les éléments suivants :
- Les effectifs salariés permanents de la branche (CDI et CDD) sont également en nombre croissant :
  - Ils s'élèvent à **23400** en 2009, +25% par rapport à 2006
  - Près des deux tiers sont employés par une seule entreprise : Disney, **14300** salariés, en croissance de 18% entre 2006 et 2009
  - Hors Disney, ils sont **9100** salariés permanents, en croissance de 36% depuis 2006.
- Hors Disney, les **112** entreprises de plus de 10 salariés emploient **7100** salariés

## Les effectifs salariés permanents dans les TPE de la branche

	Entreprises de moins de 10 salariés										Total
	0 salarié permanent	1 salarié	2 salariés	3 salariés	4 salariés	5 salariés	6 salariés	7 salariés	8 salariés	9 salariés	
2006	0	238	160	186	228	165	138	126	168	225	1634
2009	0	302	196	213	224	255	186	189	194	207	1966
% Evolution 2006/2009	0%	27%	23%	15%	-2%	55%	35%	50%	15%	-8%	20%

Données AFDAS

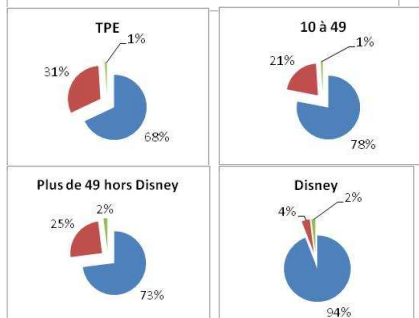
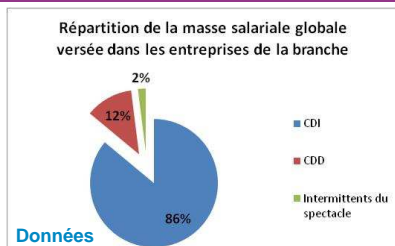
## Une forte saisonnalité de l'activité...



- L'activité des parcs et sites de la branche varie fortement suivant la période de l'année.
- Les pics d'ouverture se situent entre avril et octobre (avec une haute saison identifiée principalement en juillet août), quelle que soit le type de site
- Les parcs animaliers et parcs ludo-éducatifs sont ceux ouvrant le plus de mois dans l'année (en moyenne respectivement 9,9 et 9,7) devant les sites culturels (8,8 mois) et les parcs d'attraction (8,1 mois)

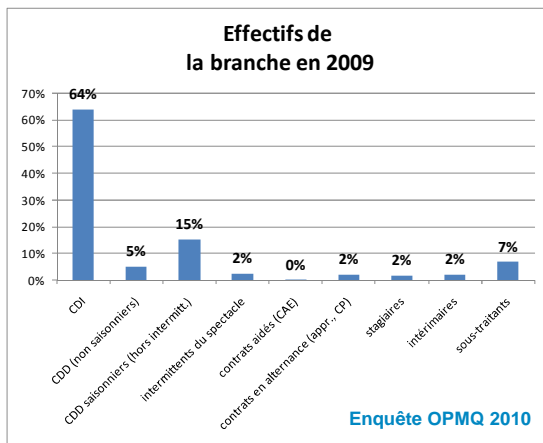
Enquête SNELAC citée dans le rapport Fouché : « 76% des parcs animaliers et 85% des sites culturels recensés par l'observatoire ont une période d'ouverture comprise entre 8 et 12 mois, contre à peine plus de 50% pour l'ensemble des parcs. »

## Les effectifs de la branche (en proportion de la masse salariale versée)



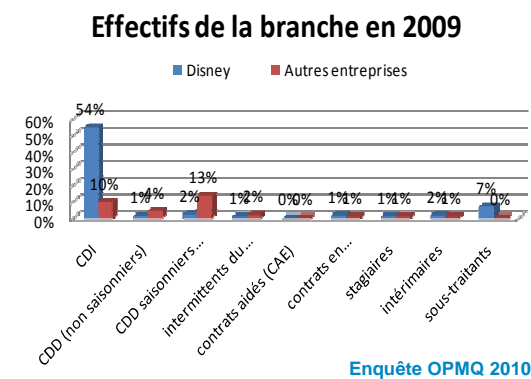
- La masse salariale consacrée aux CDI en 2009 représente 86% de la masse salariale totale versée par les entreprises.
- Cette donnée globale masque des différences significatives selon la taille de l'entreprise
- Les intermittents du spectacle représentent en moyenne environ 2% de la masse salariale (1% dans les TPE)
  - 62% de cette masse salariale est versée aux intermittents du spectacle par Disney
  - 31% de cette masse salariale est versée par les entreprises de 50 salariés et plus hors Disney
  - 4% de cette masse salariale est versée par les entreprises de 10 salariés et plus hors Disney
  - 3% de cette masse salariale est versée par les TPE

## Une structure de l'emploi qui illustre cette saisonnalité



- L'enquête permet d'estimer que 64% des 23400 personnes travaillant dans la branche sont employées en CDI
- Mais cette première lecture doit être complétée d'une seconde qui distingue effectifs Disney et autres effectifs de la Branche (=> cf. diapo suivante)

## Une structure de l'emploi qui illustre cette saisonnalité

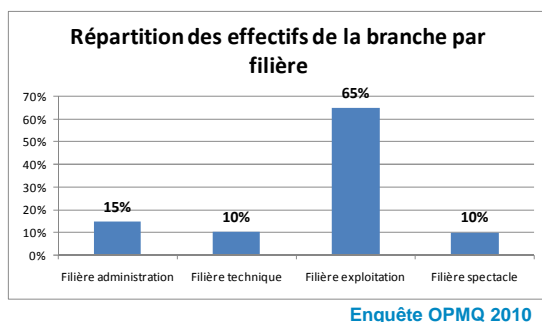


Enquête SNELAC 2007 auprès de ses adhérents, citée par le rapport Fouché: le taux relatif de permanents est plus élevé du côté des sites culturels (79% de permanents en moyenne), des parcs aquatiques (66%), voire des parcs animaliers (52%). Il est plus faible, en revanche, pour les parcs d'attraction (48%) et pour les parcs à thèmes (33%) (...) Disney (...) ne recourt qu'à 9% de saisonniers

- L'enquête permet d'estimer que près des deux tiers des 23400 personnes travaillant dans la branche sont employées en CDI, mais également que 85% de ceux-ci sont employées par Disney.
- Les effectifs saisonniers représentent environ 15% des effectifs totaux, mais 87% d'entre eux sont employés dans d'autres entreprises que Disney
- Hors Disney, les effectifs CDD saisonniers des entreprises de la branche constituent le premier poste d'emploi en nombre, devant l'emploi CDI

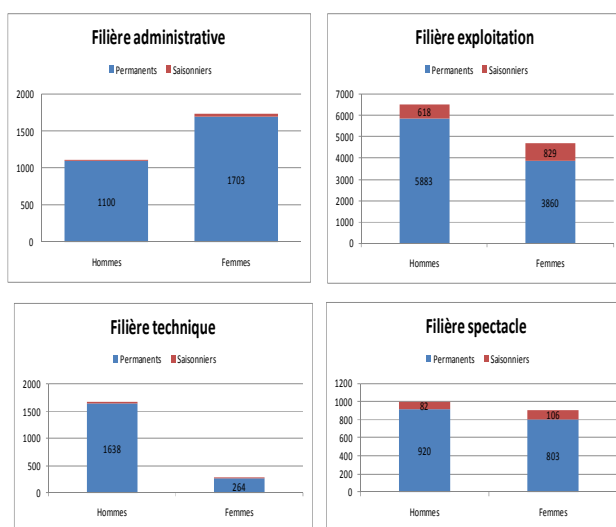


## Des salariés principalement en contact avec le public



- Les trois quart de ces effectifs de branche travaillent directement en contact avec le public :
  - 65% dans la filière exploitation
  - 10% dans la filière spectacle
- La filière technique qui permet de garantir la sécurité et le bon fonctionnement des parcs et sites emploie 1 salarié sur 10 de la branche

## Un taux d'emploi des hommes supérieur à celui des femmes dans trois des quatre filières métiers de la branche



- Les filières exploitation et spectacle emploient l'essentiel des travailleurs saisonniers hommes ou femmes
- Seule la filière administrative recouvre un taux de femmes dans les effectifs supérieur à 50%
- La féminisation des métiers techniques est relativement faible
- En cours de production : tableau sur la saisonnalité H/F par âge et filière

## Les premiers constats en matière de gestion de l'emploi

Recrutement  
Séniors  
Poly-activité  
Fidélisation  
Formation  
Parcours professionnels

16/12/2010

(19)

## Des recrutements qui concernent principalement les filières exploitation et spectacle en 2008 et 2009

Recrutement réalisés dans la branche en 2008 et 2009			
2008			
Filière administration	Filière technique	Filière exploitation	Filière spectacle
1 495	259	8 912	1 471
2009			
Filière administration	Filière technique	Filière exploitation	Filière spectacle
1 235	448	8 717	1 808

D'après l'enquête auprès des employeurs 2010

Enquête OPMQ 2010

- L'enquête auprès des employeurs permet d'évaluer que la filière exploitation a recueilli les trois quarts des recrutements de la branche en 2008 comme en 2009
- Les recrutements dans cette filière sont en nombre légèrement décroissant sur ces deux années
- Les filières technique et spectacle ont vu leurs effectifs recrutés croître respectivement de 73% et 23% sur ces deux années

## Les métiers pour lesquels les entreprises déclarent avoir rencontré des difficultés de recrutement en 2009

	Administration	Technique	Exploitation	Spectacle
Les métiers les plus fréquemment cités (plus de 2 fois)	Assistants Services Marchands, attaché commercial, commerciaux		Cuisiniers, serveur, métiers de la restauration Accueil bilingue	Animateurs, animateurs scientifiques, animateur polyvalent Guide
Autres items cités (1 à 2 fois)	Administrateur site internet Cadre / encadrement Médecin du travail	Agent d'entretien Conducteurs transports en commun, chauffeur poids lourd Climaticien, Frigoriste Plombier Technicien phytosanitaire (horticulture), Arboriste	Opérateur surveillant de parcours acrobatiques qualifié Maitre nageur qualifié (titulaire du BNSSA) Employé(e) caisse centrale Location de cycle Moniteur	

## La gestion de l'emploi (recrutement)

- **Quelle que soit l'activité de l'entreprise (ludo-éducatif, culturel, animalier, attraction), les principales difficultés rencontrées pour le recrutement de nouveaux salariés sont :**
  - Un manque de compétences adaptées
  - Un manque de candidats ayant une expérience suffisante
  
- **Environ la moitié des entreprises qui ont mentionné rencontrer des difficultés de recrutement sont parvenues à lever ces difficultés, notamment et principalement par la formation interne**

## La gestion de l'emploi (seniors)

- **Environ trois quart des entreprises de plus de 50 salariés déclarent avoir engagé une action en faveur de l'emploi des seniors :**
  - 46% d'entre-elles ont signé un accord, et 10% ont prévu d'en signer un.
  - 61% ont rédigé un plan d'action (dont Disney) et 5% ont prévu d'en rédiger un

## La gestion de l'emploi (poly-activité)

- **Le recours à la poly-activité des salariés est important :**
  - Près de la moitié des TPE répondant
  - Dans la moitié des parcs et sites de 10 à 49 salariés répondant
  - Dans les trois quart des parcs et sites de 50 salariés et plus répondant
- **On relève des pratiques de poly-activité :**
  - Dans la moitié des parcs d'attraction (dont Disney)
  - Dans 56% des parcs ludo-éducatifs (les 2/3 des entreprises de 10 salariés et plus)
  - Dans 40% des parcs animaliers (les 3/5 des entreprises de 10 salariés et plus)
  - Dans 40% des sites culturels (la moitié des entreprises de 10 salariés et plus)
- **NB : cette poly-activité n'est quasiment jamais citée comme une solution pour palier les difficultés de recrutement rencontrées; il s'agit avant tout d'un mode de management des ressources humaines en place**

## La gestion de l'emploi (fidélisation)

- **La politique de formation et les entretiens professionnels sont des moyens prioritaires de fidélisation des CDI permanents dans les entreprises du secteur.**
- **Les moyens prioritaires de fidélisation des CDI permanents sont, par ordre décroissant :**
  - **Politique de formation**
  - Horaires de travail maîtrisés
  - **Entretiens Professionnels**
  - Politique de rémunération
  - Management de proximité
  - Avantages en nature
  - Valorisation de la réputation de l'entreprise
- **Dans les entreprises de 10 salariés et plus, politique formation entretiens professionnels, horaires, réputation rémunération arrivent en tête des citations**
- **Dans les TPE, formation, horaires et entretiens professionnels arrivent en tête**

## La gestion de l'emploi (fidélisation)

- **Le management de proximité semble se substituer à ces outils pour fidéliser les CDD et saisonniers**
- **Les moyens prioritaires de fidélisation des CDD et saisonniers sont ainsi, par ordre décroissant :**
  - Horaires de travail maîtrisés
  - **Management de proximité**
  - Politique de rémunération
  - Valorisation de la réputation de l'entreprise
  - Avantages en nature
  - **Politique de formation**
  - **Entretiens Professionnels**
- **Horaires de travail, rémunération et management sont les moyens de fidélisation les plus fréquemment cités dans les TPE**
- **Soulignons que la valorisation de la réputation de l'entreprise est l'item le plus fréquemment mise en avant dans les moyennes et grandes entreprises du secteurs.**

## Gestion des compétences et politique formation (formation)

- **Plus d'un tiers des entreprises déclarent disposer d'outils pour identifier les compétences et besoins en formation de leurs salariés**
- **L'entretien annuel d'évaluation reste le premier outil mobilisé, dans les petites comme dans les moyennes et grandes entreprises. Il est cependant plus fréquemment utilisé**
  - Dans 29% des TPE
  - Dans 50% des entreprises de 10 à 49 salariés
  - Dans 100% des entreprises de 50 salariés et plus

## Gestion des compétences et politique formation (formation)

- **La connaissance de l'offre de formation disponible varie également fortement en fonction de la taille des entreprises :**
  - 45% des TPE répondant déclarent la connaître,
  - 75% des entreprises de 10 à 49 salariés
  - 100% des entreprises de 50 salariés et plus
- **Notons que parmi cette offre, les CQP mis à disposition des entreprises par la branche paraissent peu connus (quelle que soit la taille de l'entreprise) :**
  - 16% déclarent connaître le CQP Parcours acrobatique en hauteur
  - 7% déclarent connaître le CQP d'opérateur d'attractions
  - 5% déclarent connaître le CQP Restauration rapide
  - 4% déclarent connaître le CQP Vente / jeux
  - Moins de 4% déclarent connaître les CQP Agent de restauration, Assistant d'exploitation spécialisation restauration et hébergement, ou Serveur en restauration

## Gestion des compétences et politique formation (formation)

- **L'outil tutorat semble plus fréquemment utilisé qu'en articulation avec les dispositifs qui le mobilisent classiquement (période de professionnalisation, contrat de professionnalisation, apprentissage, ...)**
  - Environ un quart des entreprises déclarent développer des pratiques de tutorat
  - 60% des entreprises de plus de 10 salariés sont dans ce cas
  - 20% des TPE sont dans ce cas
- **Parmi les entreprises qui emploient des poly-actifs, 15% à développent une approche spécifique de la formation de ces salariés (essentiellement dans les TPE)**

## Gestion des compétences et politique formation (parcours)

- **Quelle que soit leur taille et leur activité, les entreprises du secteur sont peu nombreuses à déclarer disposer d'outils permettant d'identifier les parcours professionnels possibles de leurs salariés**
  - Fiches métiers identifiant les parcours envisageables : 4% des entreprises
  - Cartographie des parcours possibles : 1% des entreprises
- **Quelle que soit la taille et l'activité toujours, les parcours professionnels d'un métier à un autre ou d'une filière à une autre sont jugés rares ou plutôt rares par près de 90% des entreprises répondantes**
- **La mobilité professionnelle apparaît donc peu fréquente et peu outillée, mais la promotion interne n'est pas inexistante dans les entreprises. Pour constituer l'encadrement, les entreprises déclarent faire appel à des salariés**
  - De leur entreprise, sans formation au management, dans 13% des entreprises (38% des entreprises de 10 salariés et plus)
  - De leur entreprise, en formant au management, dans 21% des entreprises (46% des entreprises de 10 salariés et plus)
  - Recrutés à l'extérieur, ayant une expérience du management, dans 15% des entreprises (30% des entreprises de 10 salariés et plus)

## Focus sur les TPE de la branche

**La gestion de l'emploi  
Les métiers qualification et politiques  
formation**

16/12/2010

(31)

## La gestion de l'emploi dans les TPE de la branche

- L'emploi et la gestion de l'emploi dans les TPE sont caractérisés par l'importance de la poly-activité d'une part, la prégnance du travail saisonnier d'autre part.
- Près de la moitié des TPE (48%) déclare employer une partie de leurs salariés en situation de poly-activité.
  - les deux tiers des parcs ludo-éducatifs
  - la moitié des parcs d'attraction,
  - 4 parcs animaliers et des sites culturels sur 10
- Les TPE interrogées sont près de la moitié (47%) à déclarer avoir recours à des salariés saisonniers
  - Ce recours se réalise pour 54% des parcs d'attraction, 31% des parcs ludo-éducatifs, 33% des parcs animaliers, 88% des parcs culturels
  - Relevons également que ce recrutement concerne des volumes importants d'emploi : 80% des TPE ayant recours à des travailleurs saisonniers en emploient plus de 40 dans l'année



## La gestion de l'emploi dans les TPE de la branche

- **L'emploi saisonnier joue un rôle non négligeable dans la politique de recrutement de salariés permanents dans les TPE. En effet, 39% de celles qui ont recruté en 2009 ont embauché un ancien saisonnier.**
- **L'emploi saisonnier est plus globalement une façon de lever les freins rencontrés pour l'embauche de salariés. Parmi les entreprises qui rencontrent des difficultés de recrutement, ces difficultés concernent principalement :**
  - La difficulté à trouver les compétences adaptées au poste
  - Le manque d'expérience des candidats se présentant
  - La rémunération n'est pratiquement pas citée comme expliquant les difficultés de recrutement rencontrées
- **Ces difficultés n'ont pu être surmontées que par 1/3 des entreprises ici concernées**

## La gestion de l'emploi dans les TPE de la branche

- **Au-delà de la problématique « recrutement », les TPE mobilisent des outils de fidélisation de leurs salariés permanents ou CDD/saisonniers**
- **Dans les TPE, les moyens utilisés prioritairement pour fidéliser les salariés permanents sont par ordre décroissant de fréquence de citation:**
  - La politique de formation
  - Les horaires de travail maîtrisés
  - Les entretiens Professionnels
  - La politique de rémunération
  - Le management de proximité
  - Les avantages en nature
  - La valorisation de la réputation de l'entreprise

## La gestion de l'emploi dans les TPE de la branche

- Dans les TPE, les moyens utilisés prioritairement pour fidéliser les **salariés saisonniers** sont par ordre décroissant de fréquence de citation:
  - Horaires de travail maîtrisés
  - Politique de rémunération
  - Management de proximité
  - Valorisation de la réputation de l'entreprise
  - Avantages en nature
  - **Politique de formation**
  - **Entretiens Professionnels**

## Gestion des compétences et politique formation dans les TPE de la branche

- Environ 43% des TPE répondant à l'enquête déclarent identifier les compétences et besoins de formation de leurs salariés par l'intermédiaire d'un entretien
- Cet entretien est alors un entretien annuel d'évaluation dans 7 cas sur 10
- Globalement, le taux d'accès à la formation professionnelle dans ces entreprises reste limité.
  - Dans 8% des entreprises TPE interrogées, plus de 5 salariés ont suivi au moins une formation dans l'année
  - Dans 41% des entreprises interrogées, 1 à 5 salariés ont suivi au moins une formation dans l'année

## Gestion des compétences et politique formation dans les TPE de la branche

- **Les outils permettant d'accompagner le développement des compétences des salariés sont peu mobilisés**
  - Pour les salariés « installés » : 5% des entreprises répondantes déclarent avoir utilisé la période de professionnalisation
  - Comme pour les salariés entrants : seules 6% des entreprises répondantes déclarent avoir, en 2009, un ou plusieurs salarié en contrat d'apprentissage, xx en contrat de professionnalisation
- **Cependant, , l'outil tutorat est lui plus fréquemment mobilisé qu'en « adossement » aux périodes de pro, contrats de pro, ou apprentissage : on le retrouve pratiqué dans 18% des TPE**
- **Dans 23% des TPE employant des salariés « poly-actifs », ces derniers bénéficient d'une politique de formation spécifique**

## Gestion des compétences et politique formation dans les TPE de la branche

- **Globalement, les CQP de la branche sont peu connus des TPE**
  - 25% déclarent connaître le CQP Parcours acrobatique en hauteur
  - 6% déclarent connaître le CQP d'opérateur d'attractions
  - 4% déclarent connaître le CQP Restauration rapide
  - 3,5% déclarent connaître le CQP Vente / jeux
  - Moins de 3,5% déclarent connaître les CQP Agent de restauration, Assistant d'exploitation spécialisation restauration et hébergement, ou Serveur en restauration

## Parcours professionnels dans l'entreprise TPE

- Une très faible proportion de TPE affirme disposer d'outils permettant d'identifier les parcours professionnels possibles de leurs salariés (fiches métier, cartographie ou autre).
- De fait,
  - les parcours professionnels d'un métier à un autre ne sont plutôt fréquents ou très fréquents que dans 12% de ces entreprises
  - les parcours professionnels d'une filière à une autre ne sont plutôt fréquents ou très fréquents que dans 8% de ces entreprises
- Pour constituer l'encadrement, les TPE ont fait appel à des salariés
  - De leur entreprise, sans formation au management, dans 9% des entreprises
  - De leur entreprise, en formant au management, dans 15% des entreprises
  - Recrutés à l'extérieur, ayant une expérience du management, dans 9% des entreprises

Branche ELAC (Espaces de loisirs, d'attraction et culturels)



### 3. LES DONNEES AFDAS SUR LES BENEFICIAIRES DE FORMATION DANS LA BRANCHE

## Rappels

### Principaux résultats de l'enquête entreprises et données AFDAS complémentaires

## Quelques rappels / enquête OPMQ Entreprises

- Plus d'un tiers des entreprises déclarent disposer d'outils pour identifier les compétences et besoins en formation de leurs salariés (principalement via entretien annuel) – surtout dans les plus grandes entreprises
- La connaissance de l'offre de formation disponible varie également fortement en fonction de la taille des entreprises, mais les CQP sont globalement encore peu connus
- L'outil tutorat semble utilisé au-delà de sa mobilisation « classique » puisqu'1/4 des entreprises déclarent le pratiquer
- Quelle que soit leur taille et leur activité, les entreprises du secteur sont peu nombreuses à déclarer disposer d'outils permettant d'identifier les parcours professionnels possibles de leurs salariés
- Quelle que soit la taille et l'activité toujours, les parcours professionnels d'un métier à un autre ou d'une filière à une autre sont jugés rares ou plutôt rares par près de 90% des entreprises répondantes
- La mobilité professionnelle apparaît donc peu fréquente et peu « outillée », mais la promotion interne n'est pas inexistante dans les entreprises. Pour constituer l'encadrement, les entreprises déclarent faire appel à des salariés

## D'où l'intérêt, à partir des données AFDAS sur les bénéficiaires de formation dans la branche ELAC, de...

- ... préciser lorsque c'est possible ces premiers constats...
- ... et de les compléter par une lecture de l'utilisation des dispositifs formation

## Méthodologie

**La gestion de l'emploi  
Les métiers qualification et politiques  
formation**

## Méthodologie

- **La base de données gérée par l'AFDAS permet de disposer d'une information spécifique sur les stages financés pour:**

Les CDI de la branche ELAC

Les CDD de la branche ELAC

Les CDD saisonniers de la branche ELAC

- **Les données mises à notre disposition jusqu'à présent sont des données agrégées : elles ne permettent pas de distinguer entre ces différents bénéficiaires**

- **Les intermittents du spectacles ne sont pas, pour leur part, comptabilisés dans les données qui vont être présentées**

Ils sont en effet par définition « multi-employeurs » et s'adressent directement à l'AFDAS pour le financement de leurs actions de formation

Les bases de données AFDAS ne portent pas trace du dernier employeur ou du contexte professionnel ayant généré le besoin de formation

## Méthodologie

- **Les données AFDAS comptabilisent les bénéficiaires stagiaires.**

Un même salarié bénéficiant de 2 ou 3 actions de formation une même année sera donc comptabilisé 2 ou 3 fois

Les actions sont comptabilisées au moment de leur engagement. Par exemple, un salarié suivant une formation de 18 mois dans le cadre d'un CIF ne sera comptabilisé que l'année d'engagement de sa formation

- **Les actions financées sur les fonds de la professionnalisation (0,5%) apparaissent détaillées (DIF, périodes de professionnalisation, ...)**

- **Cependant, les données dont dispose l'AFDAS ne distinguent pas**

Les actions financées dans le cadre du plan de formation (0,9%) d'une part...

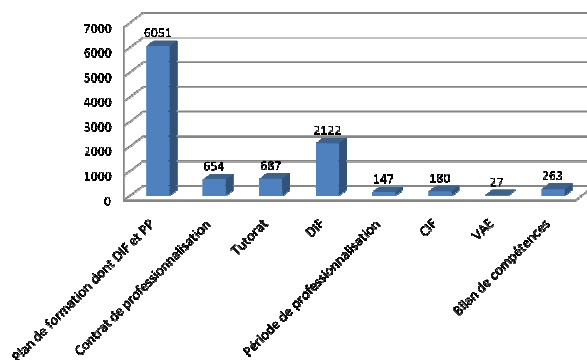
... et les actions faisant l'objet d'un co-financement plan / professionnalisation (0,5%) d'autre part – mobilisées alors suivant une logique de **parcours**

## Premiers éléments de cadrage (portrait global)

### Des dispositifs formation Et des bénéficiaires de formation

## Plan de formation et DIF sont les actions les plus financées en 2009

Nombre de salariés formés par dispositif  
(2009)

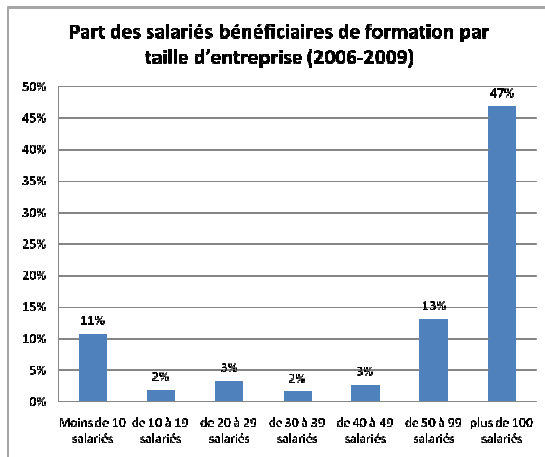


Données AFDAS

- Sur les trois dernières années (2007-2009), ce sont plus de 20000 actions de formation qui ont été financées en faveur des salariés de la branche
- Le nombre de stagiaires a progressé de 24% entre 2007 et 2009 (tandis que leurs effectifs ont globalement cru de 50% sur cette même période)
- En 2009, le plan de formation a financé environ 6000 stages
- NB : une même personne stagiaire peut être comptabilisée plusieurs fois si elle bénéficie de plusieurs actions



## Les entreprises de plus de 100 salariés sont celles qui engagent le plus d'action de formation

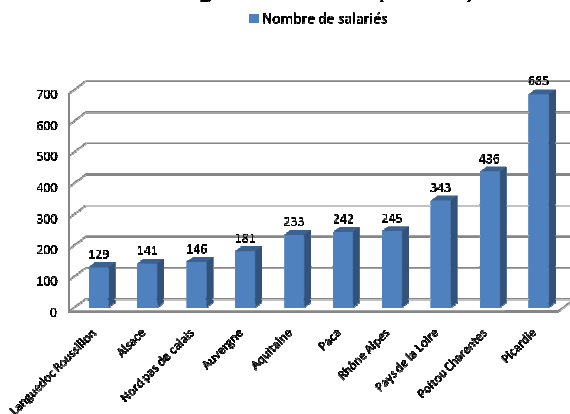


Données AFDAS

- Les entreprises de +100 salariés :
- représentent 47% de l'effectif bénéficiaire pour 43% de l'effectif salarié.

## Les bénéficiaires de formation par région

### TOP 10 des régions formatrices (hors IDF) - 2009



Données AFDAS

- La région Ile de France dénombre le plus de bénéficiaires de formation en 2009 4561 stagiaires (dont 1595 pour Disney)
- TOP 5 des régions\* où le nombre de stagiaire a le + augmenté entre 2008 & 2009 : Ile de France, Picardie, Rhône-Alpes, Pays de la Loire, Nord pas de Calais

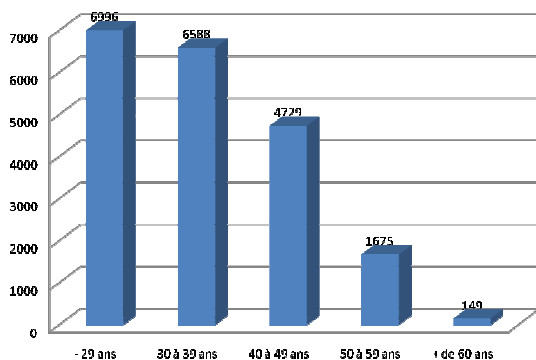
\*respectivement : 1206, 375, 138, 105, 83

- TOP 3 des régions\* où le nombre de stagiaires a le + diminué entre 2008 & 2009 : Paca, Poitou Charentes, Basse Normandie,

\* respectivement : -109, -41, -27,

## Des bénéficiaires de formation, pour les deux tiers d'entre eux, ont moins de 40 ans

Nombre de salariés formés par âge (2006-2009)

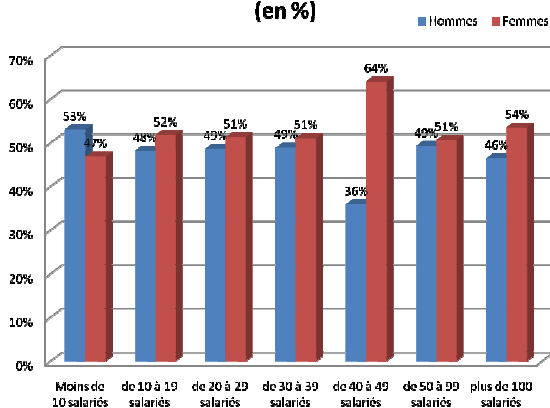


Données AFDAS

- Près d'1/3 des salariés bénéficiaires a moins de 29ans ; 1/3 entre 30 et 39 ; 1/4 entre 40 et 49.
- La proposition de 30-39 ans est légèrement plus forte chez Disney, celle des -29 ans légèrement plus faible
- Les salariés de -29 ans sont plutôt formés dans les TPE de -10 salariés
- Les salariés de 30 à 49 ans sont plutôt formés dans les entreprises de +100 salariés
- Les salariés de 50 à 59 ans sont plutôt formés dans les PME de 10 à 19 salariés

## Les personnes formées sont en majorité des femmes

Accès des salariés à la formation (en %)

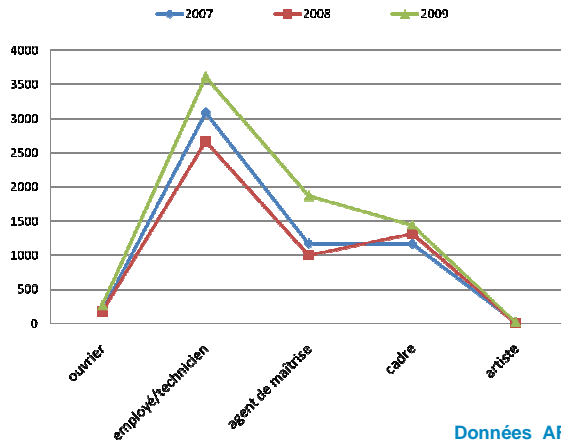


Données AFDAS

- La répartition hommes / femmes des stagiaires est stable sur la période 2007-2009
- Le taux de femmes parmi les stagiaires est significativement plus fort dans les entreprises en 40 et 49 salariés (volume restreint)

## Les stagiaires sont pour une large part des employés et techniciens

Accès à la formation par CSP et années



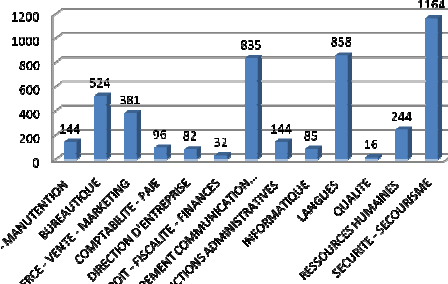
Données AFDAS

- Parmi les stagiaires, les employés/techniciens sont les plus représentés.
- Parmi les stagiaires des TPE, les ouvriers sont les plus représentés
- Parmi les stagiaires des PME de moins de 40 salariés, les employés sont les plus représentés
- Parmi les stagiaires de plus de 100 salariés, les agents de maîtrise sont les plus représentés; 46% des personnes formées chez Disney sont des employés/techniciens
- Parmi les stagiaires des entreprises de 50 à 99 salariés, ce sont les cadres qui sont les plus représentés

## Sur quelles thématiques portent les formations suivies ?

Salariés formés par domaine - 2009

(secteur - fonction de l'entreprise)

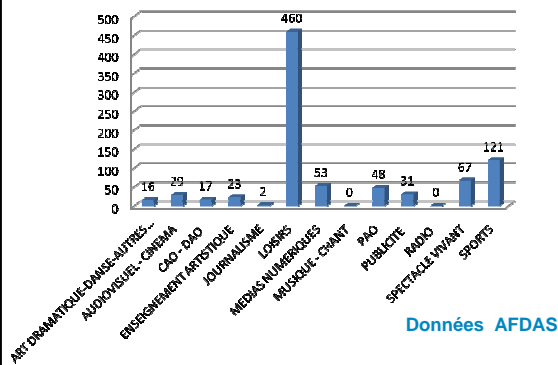


Données AFDAS

- On dénombre en 2009, 4605 stages dans secteur de la culture, de la communication et des loisirs (23% travaillent à Disney)
- 47% sont suivi par des employés techniciens ; 27% par des agents de maîtrise

## Sur quelles thématiques portent les formations suivies ?

Salariés formés par domaine - 2009  
(secteur - culture communication loisirs)

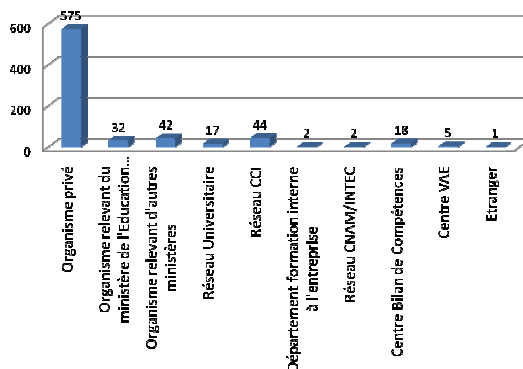


Données AFDAS

- On dénombre en 2009, 867 stages dans le secteur de la culture, de la communication et des loisirs
- En 2007, les TPE utilisent près de 50% des actions « loisirs » Disney utilise près de 50% des actions « loisirs »
- En 2009, les deux tiers des actions loisirs sont utilisées par les TPE, Disney ne les utilise plus

## Où sont suivies les formations ?

Nombre d'organismes de formation mobilisés - 2009



Données AFDAS

- Très majoritairement la branche recourt à des organismes de formation privés
- On dénombre en 2009 138 organismes de formation privés supplémentaires sollicités par rapport à 2007

## En résumé

- **Dans la branche**

Les actions les plus financées sont celle qui relèvent du plan de formation mais également le DIF

Les entreprises de plus de 100 salariés sont celles qui engagent le plus d'action de formation

- **Les stagiaires**

ont pour les deux tiers d'entre eux moins de 40 ans

sont en majorité des femmes

sont en majorité des employés et techniciens

- **Secourisme / sécurité, langue, communication, et loisirs sont les principaux thèmes de formation suivis par les stagiaires**

=> Une analyse plus détaillée des formations suivies va être réalisée à partir de ce constat

- **Ce sont les organismes privés qui sont les principales structures accueillant les stagiaires en formation (loin devant notamment le département de formation interne à l'entreprise)**

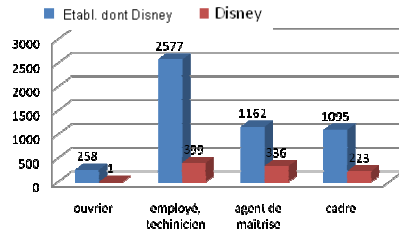
## Focus sur l'utilisation des dispositifs formation



## PRECISION DE LECTURE

### Salariés au titre du Plan - 2009

(inclus DIF et PP)

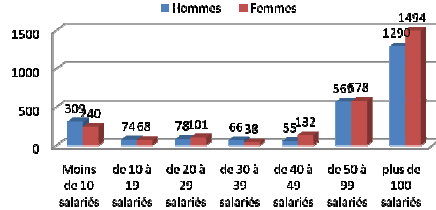


En légende

Bleu = Etablissement *DONT* Disney  
Rouge = Disney seulement

### Salariés formés sur le plan (2009)

(y compris DIF et P. Pro)

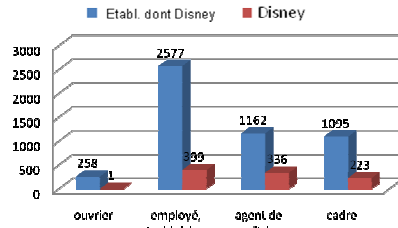


Les plus de 100 intègrent Disney

## Un plan de formation en tout premier lieu en direction des employés et technicien

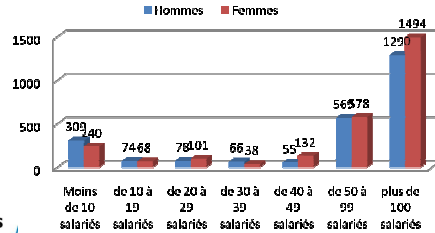
### Salariés au titre du Plan - 2009

(inclus DIF et PP)



### Salariés formés sur le plan (2009)

(y compris DIF et P. Pro)



- Parmi les stagiaires bénéficiant du plan de 2007 à 2009, 6550 étaient des hommes et 6419 étaient des femmes

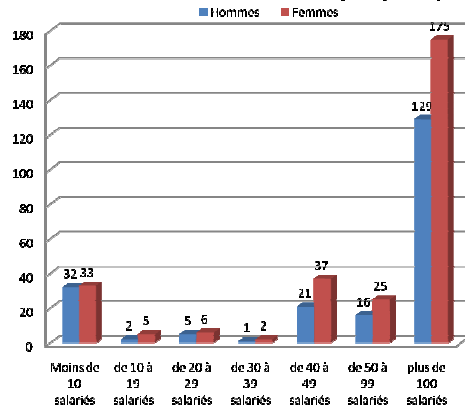
- De 2007 à 2009,

- le poids dans le dispositif des ouvriers s'est maintenu, (4%)
- celui des employés & techniciens a baissé de 6 points (de 55% à 49%)
- et celui des agents de maîtrise a augmenté de 4 points (de 21 à 25 %)
- celui des cadres s'est maintenu (22%)

Données AFDAS

## Le contrat de professionnalisation principalement orienté vers l'accès aux niveaux III et IV

**Salariés en contrat de pro (2009)**

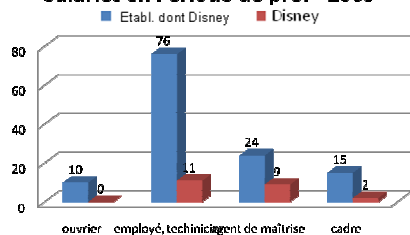


- Rappel : Les entreprises de +100 salariés représentent 28% des entreprises utilisatrices, les entreprises de -10 salariés représentent 47%
- Les salariés en contrat de pro sont majoritairement formés au niveau III, quelle que soit la taille de l'entreprise
- Disney n'a pas formé en contrat de pro en 2009

Données AFDAS

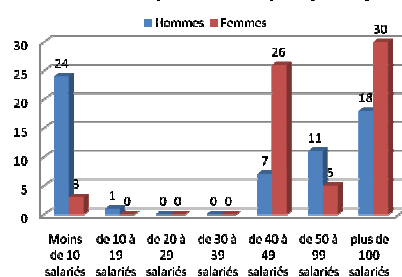
## Les employés et techniciens constituent la principale population parmi les bénéficiaires de périodes de pro (attention, sur un nombre très réduit)

**Salariés en Période de pro. - 2009**



- De 2007 à 2009, le dispositif a bénéficié à 13 stagiaires ouvriers ; 470 employés & technicien ; 191 agents de maîtrise ; 190 cadres

**Salariés en période de pro (2009)**

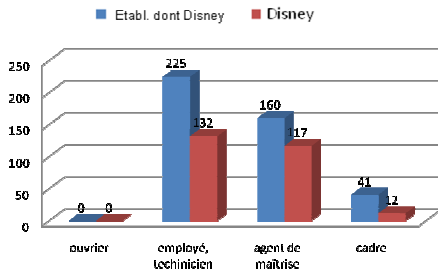


- En 2009 les entreprises de 10 à 39 salariés n'ont quasiment pas utilisé ce dispositif
- L'accès a été globalement égalitaire (48% d'hommes; 52% de femmes)

Données AFDAS

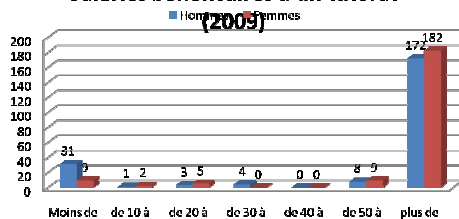
## Parmi les bénéficiaires du tutorat, employés techniques et agents de maîtrise sont les principaux concernés

### Salariés bénéficiaires d'un tutorat



- De 2007 à 2009, le dispositif a bénéficié à plus de 1000 salariés (4 ouvriers ; 412 employés & technicien ; 320 agents de maîtrise ; 300 cadres)

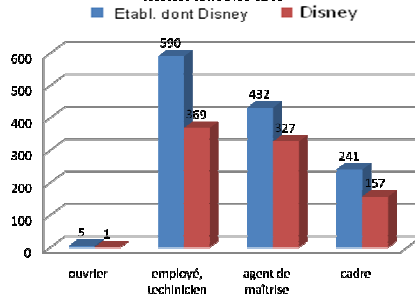
### Salariés bénéficiaires d'un tutorat (2009)



- Ce sont les grandes entreprises qui sont les principales utilisatrices

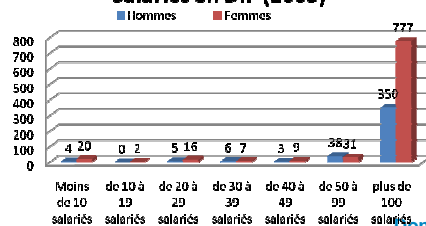
## Salariés bénéficiaires du DIF

### Salariés en DIF



- De 2007 à 2009, près de 4500 actions DIF ont été financées ...
- ... bénéficiant à 18 ouvriers ; 2003 employés & technicien ; 1464 agents de maîtrise ; 996 cadres

### Salariés en DIF (2009)

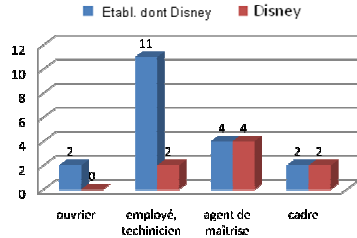


- En 2009 l'utilisation est principalement le fait de salariés appartenant à de grandes entreprises

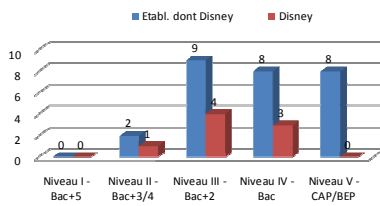


## Un nombre très faible de salariés utilisateurs du dispositif VAE

### Salariés en VAE



### Niveau des formations VAE - 2009

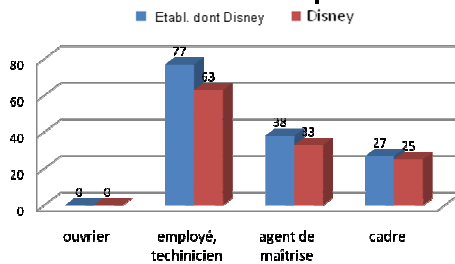


- De 2007 à 2009, le dispositif a bénéficié à moins de 70 salariés (2 ouvriers ; 25 employés & technicien ; 22 agents de maîtrise ; 18 cadres)

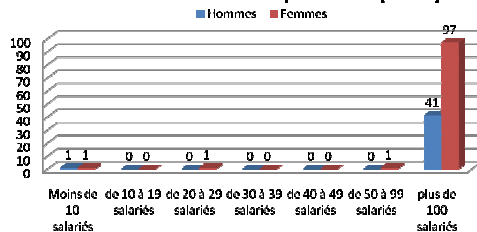
- Les certifications de niveaux III, IV et V privilégiées par les utilisateurs du dispositif VAE

## Plus de 700 salariés ont suivi un bilan de compétence depuis 2007

### Salariés en bilan de compétence



### Salariés en bilan de compétences (2009)

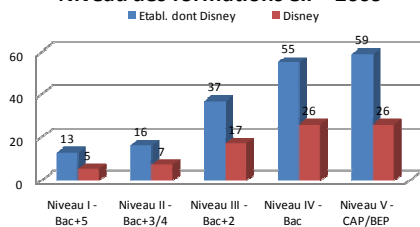


- De 2007 à 2009, le dispositif a formé 9 ouvriers ; 345 employés & technicien ; 189 agents de maîtrise ; 161 cadres

- En 2009, les bénéficiaires sont en grande partie salariés de Disney

## Le CIF concerne principalement des certification de niveau IV et V

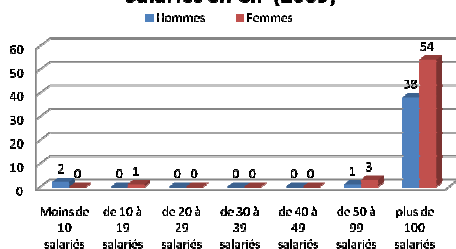
Niveau des formations CIF - 2009



- 470 personnes ont intégré un CIF depuis 2007

- 9 ouvriers ; 329 employés & technicien ; 89 agents de maîtrise ; 46 cadres

Salariés en CIF (2009)



- Les formations menées dans le cadre du CIF ont majoritairement un niveau V ou IV

## En résumé

- Parmi les bénéficiaires des différents dispositifs de formation, les employés et techniciens sont les plus représentés
- Les principaux niveaux de qualification visés par les dispositifs favorables à l'insertion ou à la promotion sociale sont III et inférieurs
  - Le contrat de professionnalisation est principalement orienté vers l'accès aux niveaux III et IV
  - Les certifications de niveaux III, IV et V privilégiées par les utilisateurs du dispositif VAE
  - Les CIF concernent principalement les niveaux IV et V
- Les dispositifs permettant la préparation ou la construction de parcours (DIF, VAE, période de pro, bilans de compétences) semblent bénéficier le plus souvent aux plus grandes entreprises
- Le tutorat (financé) est principalement mobilisé dans les grandes entreprises et dans quelques TPE – ce qui est cohérent avec l'utilisation des contrats et périodes

Branche ELAC (Espaces  
de loisirs, d'attraction et  
culturels)



amnyos  
groupe



## 4. PROCHAINES ETAPES



Mise en œuvre de l'Observatoire des métiers

16/12/2010

(69)

**Le comité paritaire de pilotage apporte une  
réponse à la question clé suivante ...**

- **Quelles informations complémentaires  
sont souhaitées sur les pratiques de  
gestion emploi / formation dans les  
entreprises de la Branche ?**

**... puis Amnyos (avec l'AFDAS) produit et analyse  
les données complémentaires lorsqu'elles sont  
disponibles, ou bien insère ces questions dans  
le plan d'action proposé**