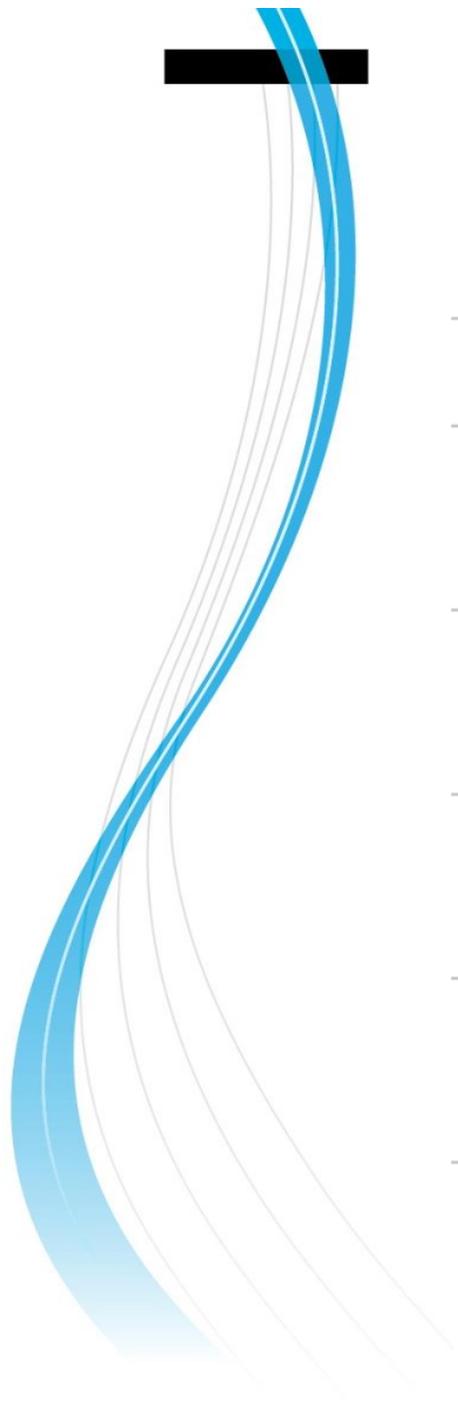


Rapport final

Juin 2016

- Mise à jour des données de l'observatoire des métiers et qualifications
- CPNEF de la Branche des Espaces de Loisirs, d'Attraction et Culturels (ELAC)

- 
- ■ **Propos introductifs**
 - ■ **Chapitre 1 : Les caractéristiques des entreprises de la branche et de leurs effectifs salariés**
 - ■ **Chapitre 2 : La gestion de l'emploi et l'évolution des métiers**
 - ■ **Chapitre 3 : La gestion des compétences et la formation continue**
 - ■ **Chapitre 4 : Les parcours et mobilités professionnels au sein de la branche**
 - ■ **Annexes**

Propos introductifs

Rappel de la commande et de ses objectifs

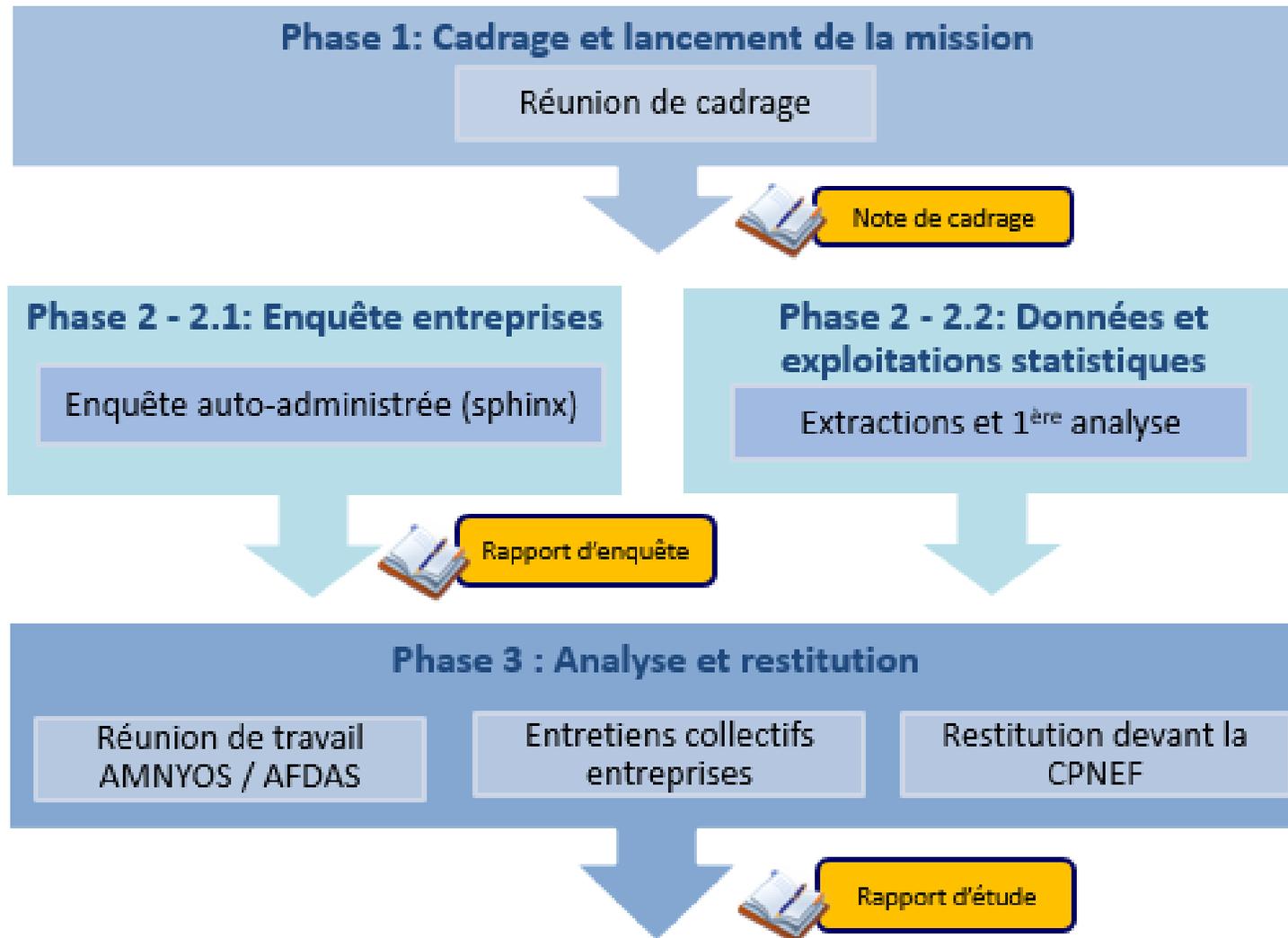
■ Contexte :

- En 2010 a été créé l'Observatoire de la branche ELAC, piloté par la CPNEF. Lors de sa création, un premier ensemble d'observations quantitatives et qualitatives avait été réalisé par le Cabinet Amnyos avec l'AFDAS.
- 4 ans après, la CPNEF de la branche ELAC souhaite disposer de données mises à jour concernant les caractéristiques de ses entreprises et leurs pratiques en matière d'emploi, de gestion des compétences et des parcours professionnels, et de formation.
 - Cette mise à jour a été confiée au Cabinet Amnyos, avec l'appui de l'AFDAS.

■ Objectifs :

- Mettre à jour les données dont dispose l'Observatoire des métiers et des qualifications afin d'éclairer les réflexions et les négociations de la CPNEF de la branche un outil d'aide à la décision.
- Ces travaux doivent s'articuler à d'autres travaux en cours, comme par exemple la construction d'un référentiel métiers (11 familles d'ores et déjà identifiées).

La méthodologie déployée



- Des précisions sont apportées en annexe concernant :
 - La réalisation de l'enquête qualitative auprès d'entreprises de la branche (2.1)
 - L'exploitation des bases de données Afdas (2.2)
 - Le temps de travail avec un petit groupe d'entreprises (au sein de la phase 3)

Le périmètre de l'étude (1 / 2)

- La période considérée pour cette étude s'étend globalement de 2010 à 2014, en particulier concernant l'analyse statistique des données de l'Afdas.
- Le champ retenu pour l'étude est celui de la convention collective nationale des espaces de loisirs, d'attractions et culturels (IDCC 1790).
 - Il s'agit (extrait CCN) des entreprises de droit privé à but lucratif, qui exploitent, à titre principal :
 - des activités à vocation récréative et/ou culturelle ;
 - dans un espace clos et aménagé ;
 - comportant des attractions de diverse nature :
 - ✓ manèges secs et/ou aquatiques ;
 - ✓ spectacles culturels ou de divertissements, avec présentation ou non d'animaux ;
 - ✓ décors naturels ou non ;
 - ✓ expositions ;
 - ✓ actions continues ou ponctuelles d'animation pédagogiques ou non.
 - Ces entreprises disposent d'installations fixes et permanentes.
 - Elles reçoivent un public familial, à titre onéreux :
 - avec un droit d'entrée unique et/ou paiement aux attractions ;
 - et ce tout au long de l'année et/ou de manière saisonnière.
 - Les entreprises concernées exercent, d'une manière générale, une ou plusieurs activités ludiques et/ou culturelles, en y associant : restauration, attractions, boutiques, destinées, dans le cadre urbain et/ou rural, et/ou commercial, à un marché familial.

Le périmètre de l'étude (2/2)

■ La délimitation du périmètre branche est complexe

- Il n'existe pas, contrairement à d'autres branches, de correspondance systématique entre l'intégralité des entreprises relevant de certains codes NAF et le champ d'application de cette CCN.
 - Si 4 codes NAF (référence 2008) sont sans ambiguïté, il n'en va pas de même du 5^{ème} :
 - ✓ 93.21Z : « Activités des parcs d'attractions et parcs à thème »
 - ✓ 91.02Z : « gestion des musées »
 - ✓ 91.03Z : « gestion des sites et monuments historiques et des attractions touristiques similaires » (gestion des musées et sites de tous types, conservation des sites à l'exclusion des monuments historiques et palais nationaux)
 - ✓ 91.04Z : « gestion du patrimoine naturel » (conservation du patrimoine naturel, gestionnaires de jardins botaniques des réserves et parcs naturels).
 - ✓ 93.29Z : « Autres activités récréatives et de loisirs NCA » (parc d'attractions, parc à thème ou non, parc aquatique, aquarium, transport d'agrément)
 - Au sein de ce code, les activités suivantes ne relèvent pas du champ d'application de la branche : les discothèques, les forains, les gestionnaires d'installations sportives, les salles de jeux de hasard et d'argent, les salles de jeux (bowlings, billard, jeux de laser en salle, etc.)
- Par ailleurs, il s'agit d'une branche encore jeune, au périmètre non stabilisé : certaines activités sont amenées à entrer ou sortir du périmètre de la branche au fil des ans, ce qui a été le cas à plusieurs reprises sur la période étudiée (2010–2014)
 - arrivée des sites culturels et lieux de visite,
 - départ des gestionnaires d'installations sportives, des parcs animaliers et zoologiques, et d'une partie des parcours acrobatiques en hauteur
- Enfin, pour certaines activités la branche observe un transfert régulier vers le privé (et par conséquent dans le périmètre de branche) d'activités auparavant gérées par des structures publiques ou assimilées.

Statut du présent document

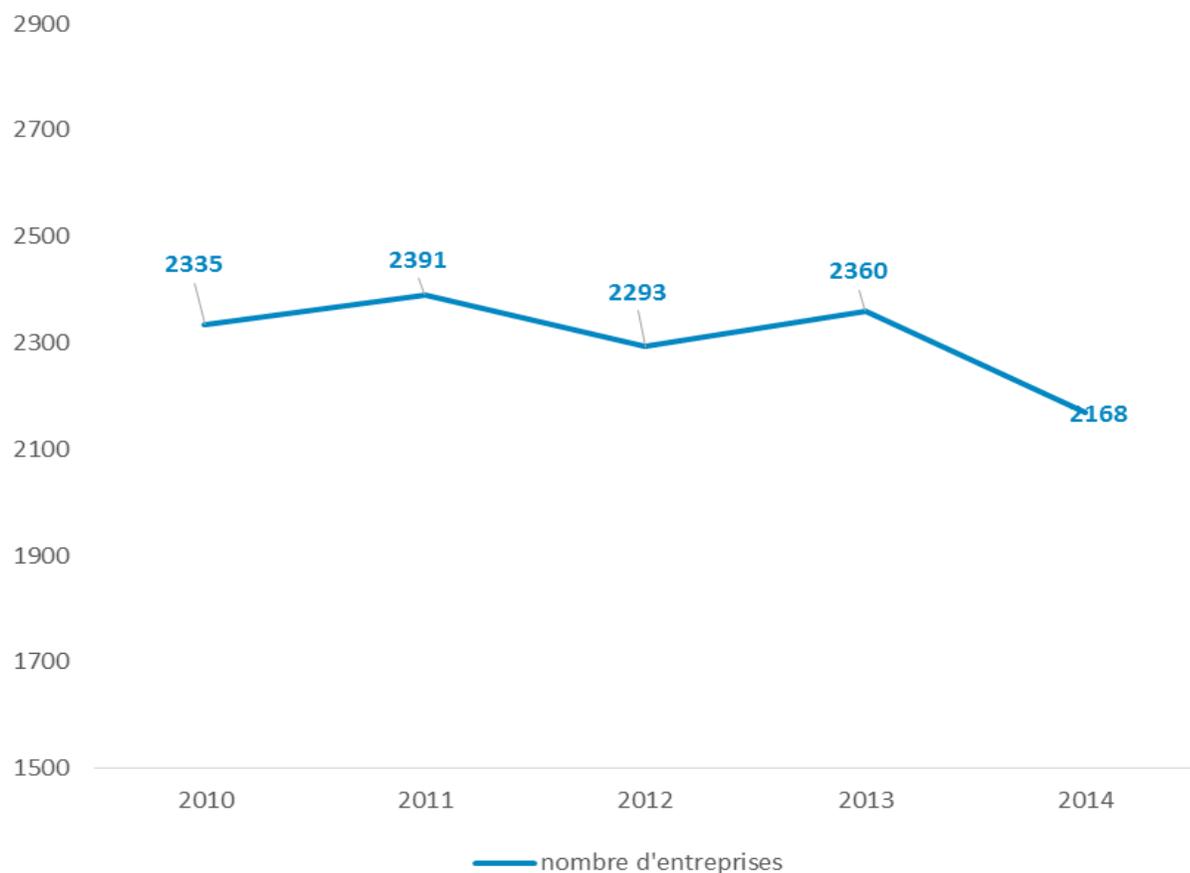
- Ce document constitue le rapport final concernant l'actualisation des données emploi-formation de la branche.
- Ce rapport est construit en plusieurs parties thématiques. Pour chacune d'entre elles ont été croisées, en fonction des informations disponibles, les analyses de données quantitatives issues de l'exploitation des bases de l'AFDAS, et de données qualitatives recueillies au travers de l'enquête renseignée par un échantillon d'entreprises de la branche (encadrés verts), et au travers un groupe de travail ad hoc de représentants d'entreprises (encadrés bleus).
- Nous abordons dans un premier temps le portrait des entreprises de la branche cotisant à l'AFDAS, et de leurs effectifs salariés. Une deuxième partie s'intéresse à la question de la structure de l'emploi et aux métiers exercés dans la branche. La troisième partie aborde les enjeux de gestion des compétences et notamment de formation professionnelle. Enfin, la dernière partie concerne la thématique des parcours et mobilités professionnels au sein de la branche.
- Une synthèse du rapport est également disponible.

■ Chapitre 1

**Caractéristiques des entreprises et des effectifs
salariés dans la branche**

Le nombre d'entreprises de la branche cotisant à l'AFDAS a globalement diminué entre 2010 et 2014

Evolution du nombre d'entreprises depuis 2010

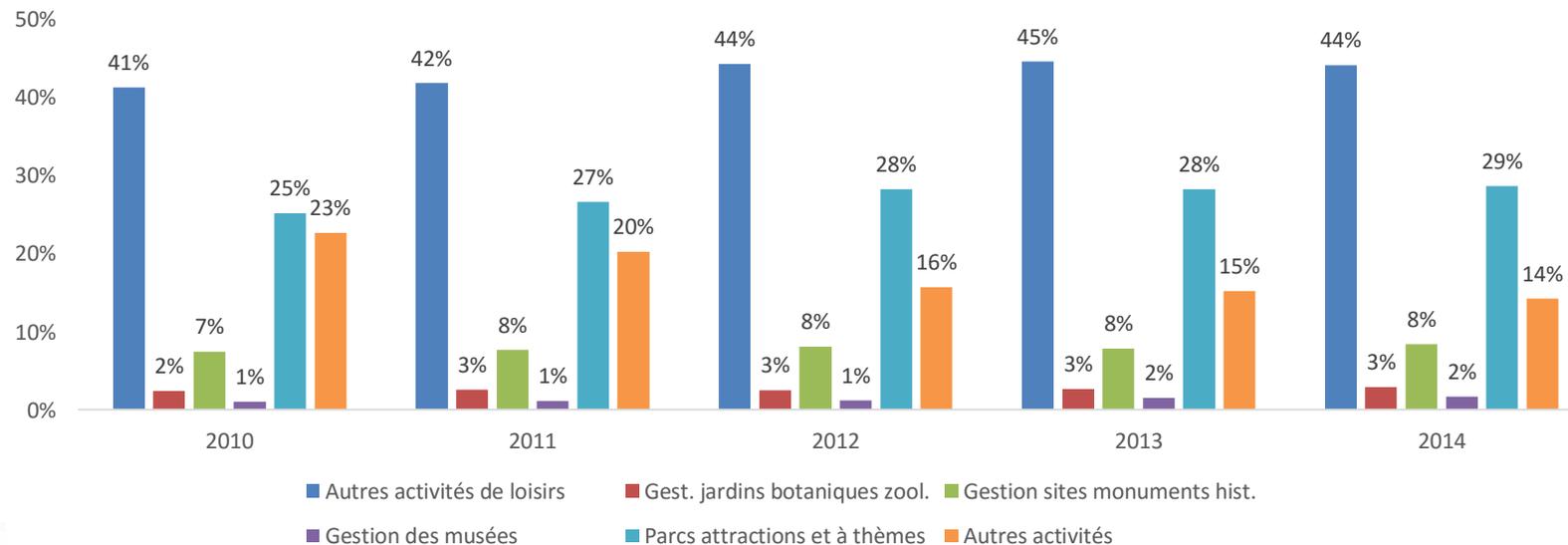


- En 2014, la branche compte 2168 entreprises adhérentes cotisant à l'AFDAS soit une diminution de 7% entre 2010 et 2014
 - Les effectifs salariés quant à eux ne diminuent que de 2% sur la même période (cf infra)
- Cette évolution mériterait d'être analysée plus finement en fonction des années d'entrée/sortie de certaines activités du périmètre de la branche (cf diapositive 6)

Un développement constant de la part des parcs d'attraction et à thèmes

- En 2014, près des trois quarts des entreprises relèvent des « autres activités de loisirs » et des « parcs d'attractions et à thèmes ». Entre 2010 et 2014, la part de ces deux activités a sensiblement augmenté (passant respectivement de 41% à 44%, et de 25% à 29%), de même que l'activité de gestion de musées (de 1% à 2%).
 - La part des entreprises exerçant une activité de gestion de sites et monuments historique, et une activité de gestion de jardins botaniques et zoologiques est relativement stable sur la période (respectivement 8% et 3% des entreprises de la branche cotisant à l'AFDAS)
 - Le changement de périmètre de la branche explique la diminution de la part de la catégorie « autres activités» (de 23% des entreprises cotisant à l'AFDAS en 2010 à 14% en 2014).

Répartition des entreprises par activité
2010-2014

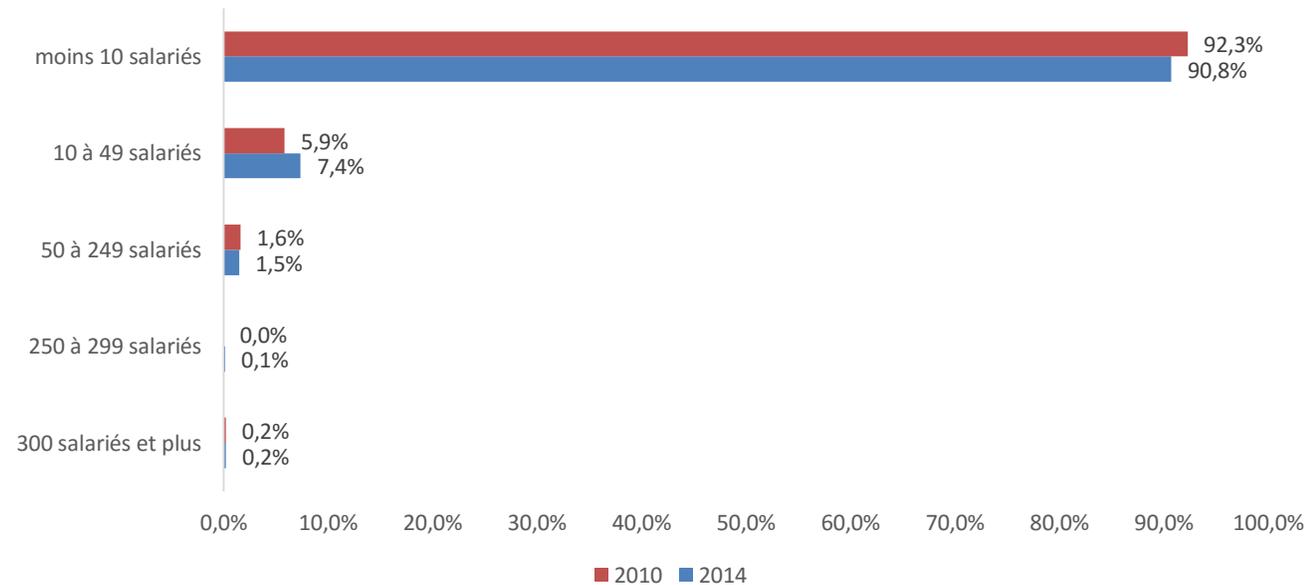


Source : Données AFDAS, février 2016 – Traitement AFDAS

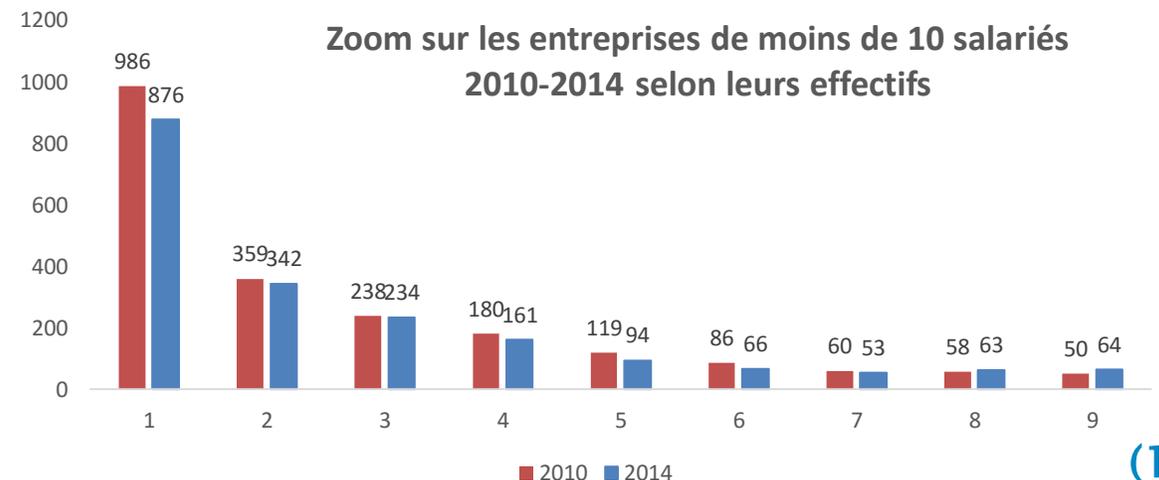
Des entreprises de petites tailles, mais de moins en moins petites

- Les TPE (entreprises de moins de 10 salariés) représentent en 2014 91% des entreprises
 - le nombre de TPE diminue de 9,4% entre 2010 et 2014 au profit des 10-49 salariés
- Parmi les TPE, en 2014 44,5% des entreprises sont unipersonnelles (1 salarié unique), vs 45,8% en 2010
 - L'apparente stabilité du nombre de recouvre des situations hétérogènes.
 - Bien que leur part reste faible, les plus grandes TPE (8 et 9 salariés) progressent en volume sur la période (+19 entreprises entre 2010 et 2014),
 - quand le nombre des plus petites (de 1 à 7 salariés) diminue (-202 en valeur absolue)

Répartition des entreprises par taille 2010-2014



Zoom sur les entreprises de moins de 10 salariés 2010-2014 selon leurs effectifs



Source : Données AFDAS, février 2016 – Traitement AFDAS

Une branche implantée sur l'ensemble du territoire, mais concentrée dans certaines régions

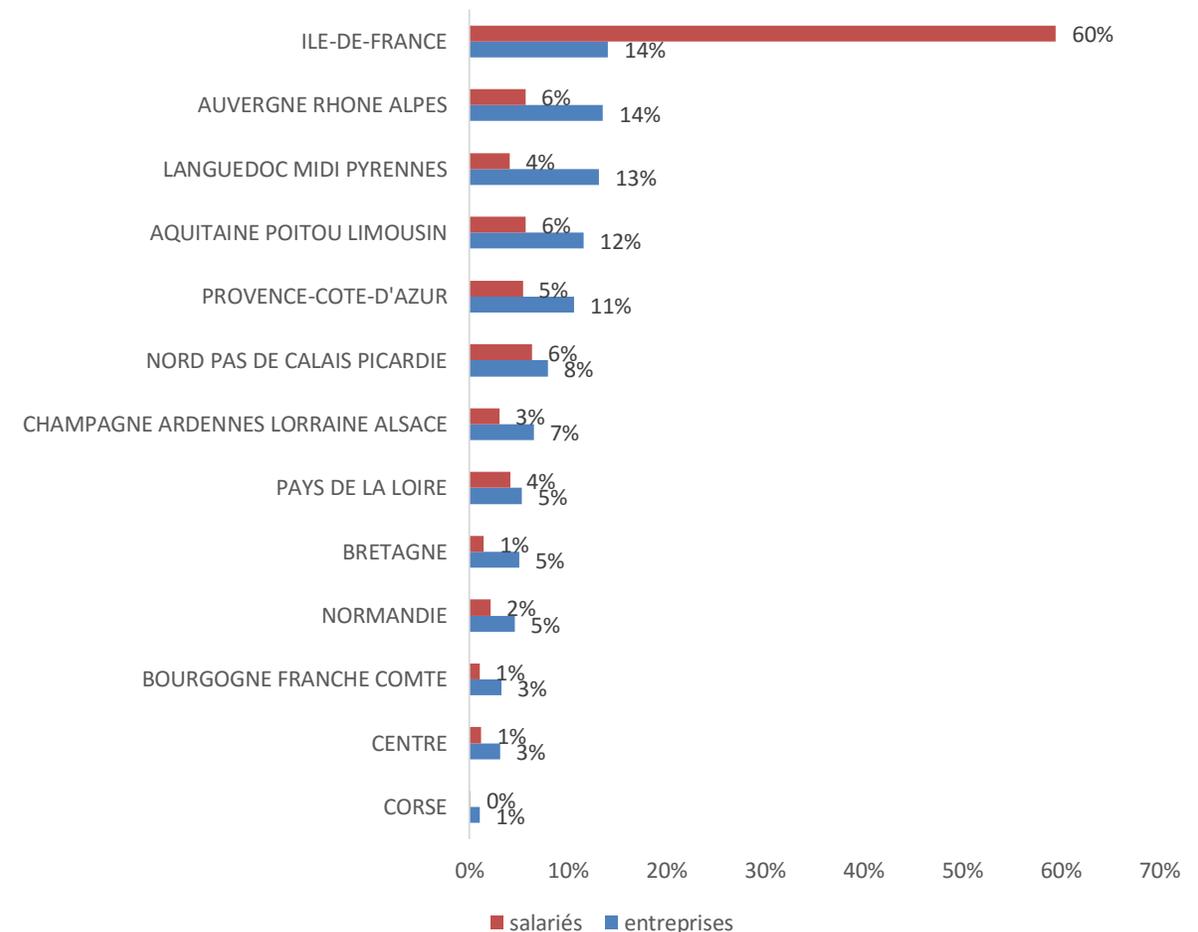
- Mais un volume d'entreprises cependant concentré dans 3 régions (nouveau périmètre 2016 sur la base du regroupement des données des régions fusionnées) qui accueillent 41% des entreprises de la branche cotisant à l'AFDAS:

- Ile-de-France
- Auvergne Rhône-Alpes
- Languedoc Midi-Pyrénées

- Les effectifs salariés sont encore plus concentrés :

- 60% en IDF (avec Disney, 13% sans)
- 23% cumulés sur 4 régions :
 - Nord Pas Calais Picardie (Parc Astérix-650 salariés),
 - Aquitaine, Poitou Limousin (Futuroscope-550 salariés)
 - Rhône-Alpes Auvergne (M Loisirs-Vitam, Wallibi)
 - PACA (Marine Land, Avignon Tourisme)

Répartition des entreprises et des salariés par région en 2014 (périmètre 2016)

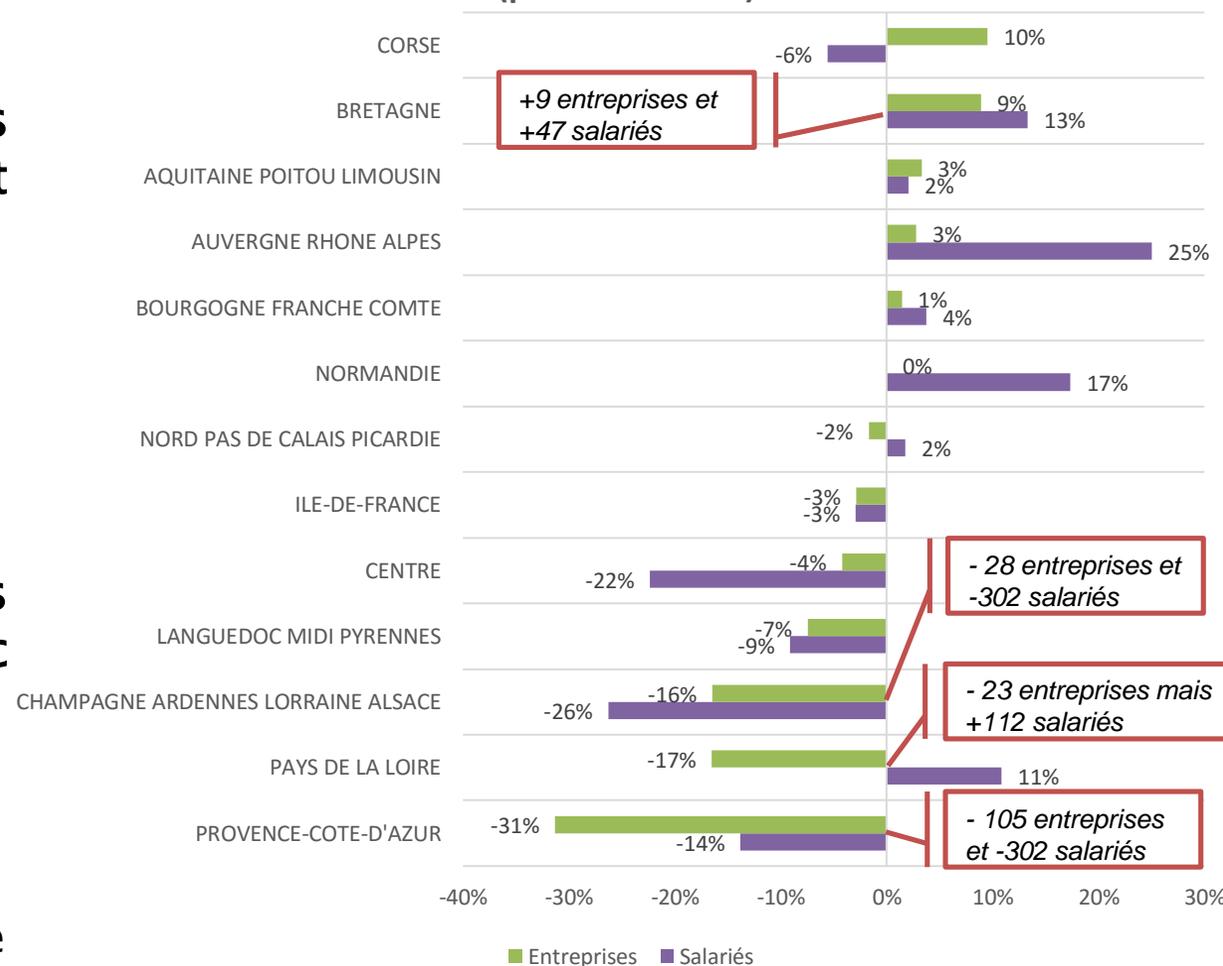


Source : Données AFDAS, février 2016 – Traitement AFDAS

Une dynamique d'évolution entre 2010 et 2014 très contrastée en fonction des régions, en nombre d'entreprises et de salariés

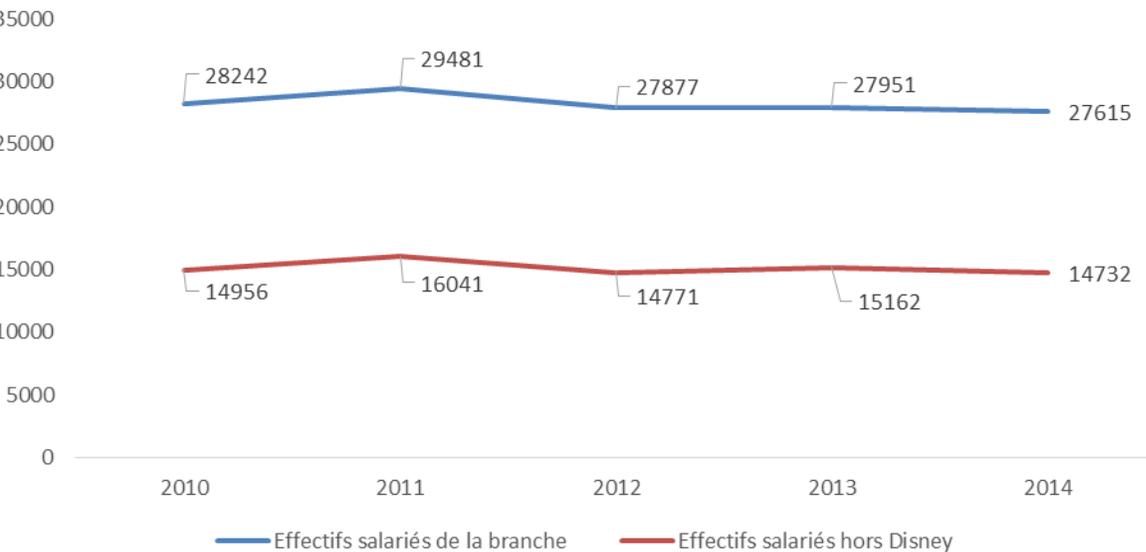
- 5 régions (périmètre grandes régions) voient le nombre d'entreprises de la branche progresser entre 2010 et 2014 (de +1 à +10%)
- Les régions pour lesquelles le nombre d'entreprises diminue sont plus nombreuses, et l'évolution est plus marquée (de -3 à -31%).
 - En PACA, la diminution du nombre d'entreprises et de salariés s'explique notamment par le changement de périmètre de la branche : départs des gestionnaires des installations sportives, de certaines activités de loisirs ou d'activités de clubs de sports
- Par ailleurs, dans certaines régions, les effectifs salariés n'évoluent pas de façon congruente avec l'évolution du nombre d'entreprises
 - A titre d'illustrations, en Normandie le nombre d'entreprise est stable entre 2010 et 2014 mais les effectifs salariés progressent de 17% ; en Pays de la Loire le nombre d'entreprises diminue et dans le même temps les effectifs salariés augmentent...

Evolution des entreprises et des salariés par région 2010-2014 (périmètre 2016)



Des effectifs salariés relativement stables

Evolution des effectifs salariés de la branche en 2014
Comparaison avec l'entreprise Disney



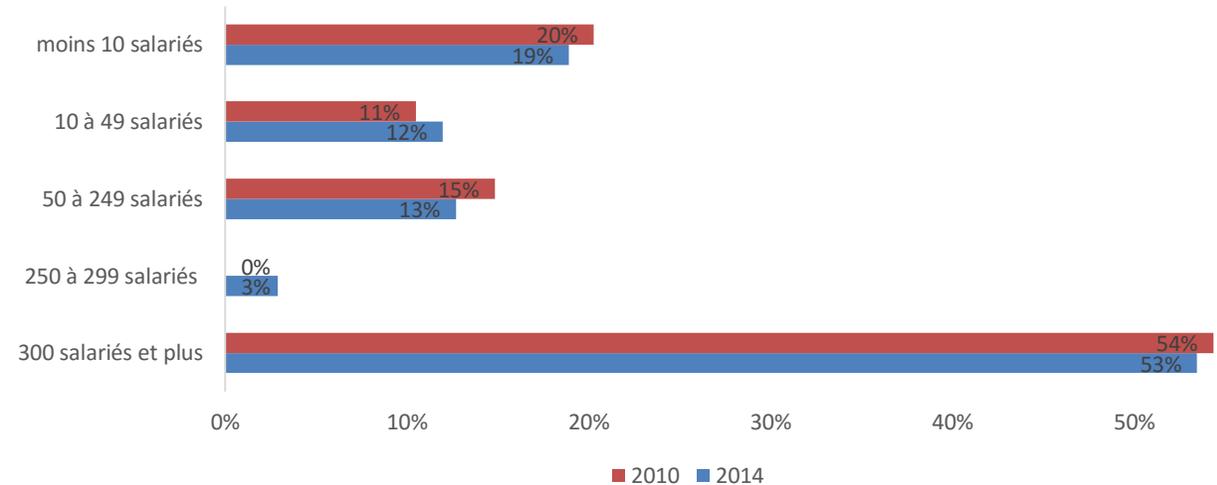
Source : Données AFDAS, février 2016 – Traitement AFDAS

- **Les effectifs salariés de la branche se stabilisent malgré une légère diminution sur la période :**
 - Les entreprises de la branche cotisant à l'AFDAS comptabilisent en 2014 un effectif de 27 615 salariés, soit une diminution de 2,2 % par rapport à 2010
 - Les effectifs salariés diminuent moins que le nombre d'entreprises sur la même période (7%)
- **Plus de la moitié des effectifs salariés déclarés le sont par une seule entreprise : Disney**
 - Une baisse de -3% des effectifs salariés de cette entreprise entre 2010 et 2014
 - Une diminution compensée par la croissance des effectifs salariés des autres entreprises, notamment sur les tranches 10 à 49 salariés, et 250 salariés et plus.

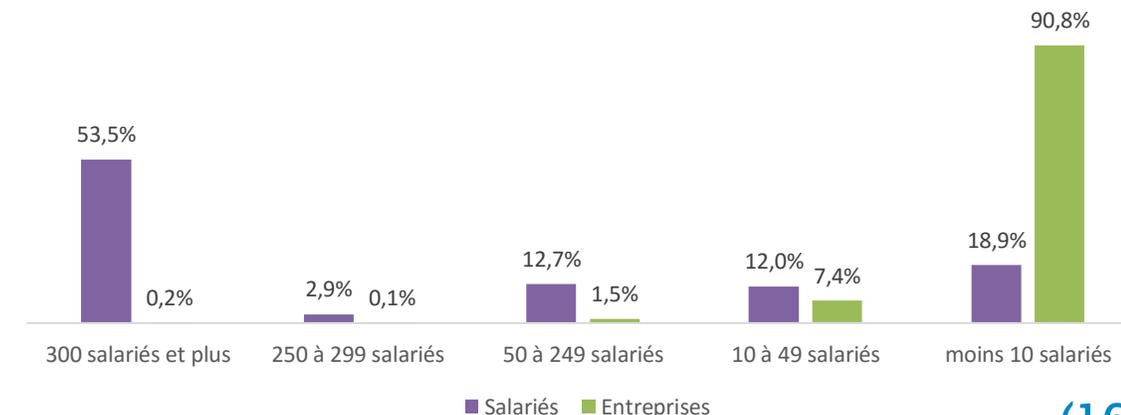
Des effectifs salariés concentrés dans les plus grandes entreprises

- En 2014, 53% des effectifs salariés de la branche travaillent dans des entreprises de 300 salariés et plus (54% en 2010).
 - A l'inverse, les 91% des entreprises qui ont moins de 10 salariés comptabilisent 19% des effectifs salariés
- En 2014, hors Disney, les 198 entreprises de plus de 10 salariés emploient 22 390 salariés, soit 81% des effectifs salariés déclarés (contre 9% des entreprises ayant déclaré des effectifs salariés).

Répartition des effectifs salariés selon la taille de l'entreprise en 2010 et 2014

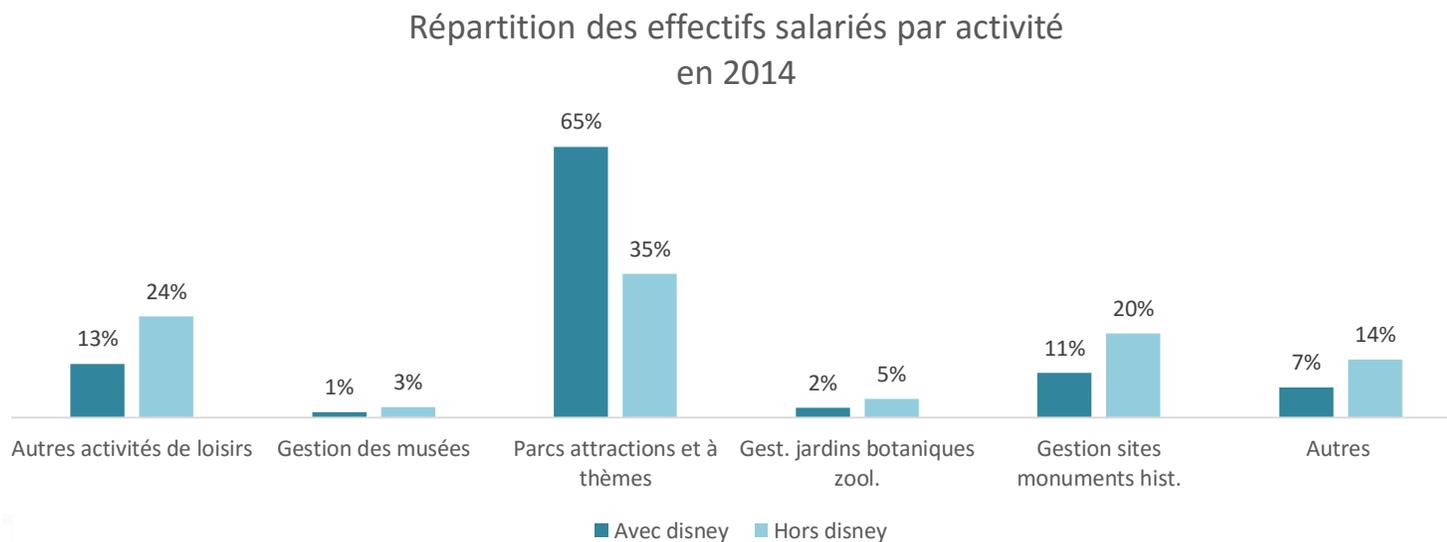


Répartition des salariés et des entreprises en 2014



Des effectifs salariés concentrés dans certaines activités

- Les effectifs salariés de la branche (comptabilisés en équivalents temps plein) sont concentrés en 2014 pour 65% dans des entreprises relevant des parcs d'attractions et à thèmes (vs 29% du nombre d'entreprises de la branche cotisant à l'AFDAS)
 - Si on analyse cette répartition des effectifs salariés par activité en excluant Disney (qui concentre plus de 50% des effectifs salariés), la surreprésentation de cette activité est moins importante (35% des effectifs salariés)
- Viennent ensuite les « autres activités de loisirs », et la gestion des sites et monuments historiques
- La gestion des musées, quantitativement peu représentée (3% des effectifs salariés hors Disney) connaît une progression significative au sein de la branche
 - Ses effectifs salariés ont que triplés depuis 2010

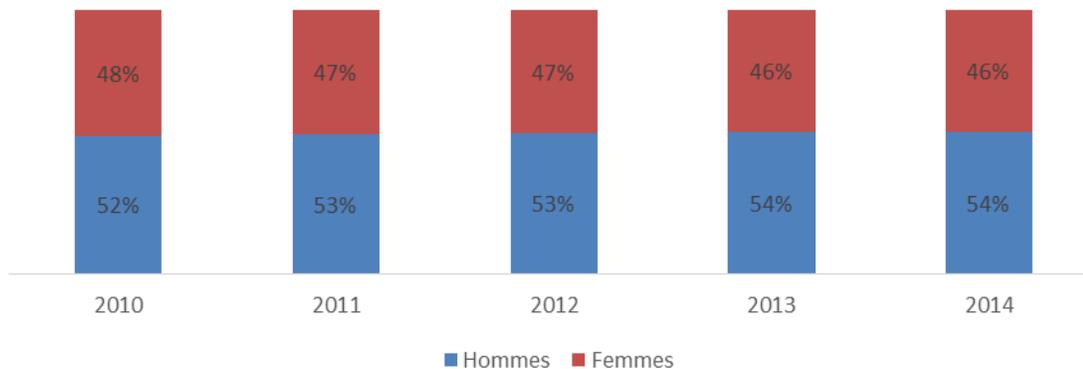


Source : Données AFDAS, février 2016
– Traitement AFDAS

Une répartition hommes/femmes globalement équilibrée

- La répartition par genre, qui était en 2010 relativement équilibrée au sein de la branche, a évolué sur la période, au détriment des femmes
 - Près de 54% des effectifs salariés des entreprises de la branche cotisant à l'AFDAS en 2014 sont des hommes, contre 52% en 2010.
- La proportion hommes/femmes est relativement identique entre les catégories socioprofessionnelles (CSP) à l'exception des ouvriers qualifiés qui comptent une part plus importante d'hommes (75% en 2014, contre 54% toutes CSP confondues).

Répartition des effectifs salariés par genre
2010-2014

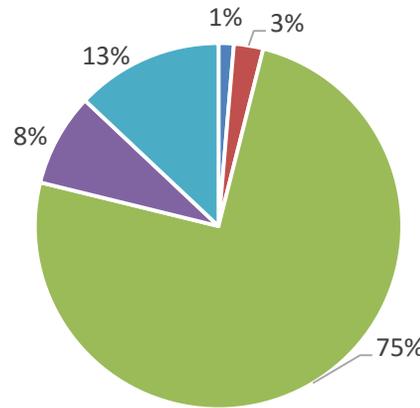


Répartition des effectifs salariés par CSP et genre
En 2014



Des emplois majoritairement occupés par des Employés (CSP)

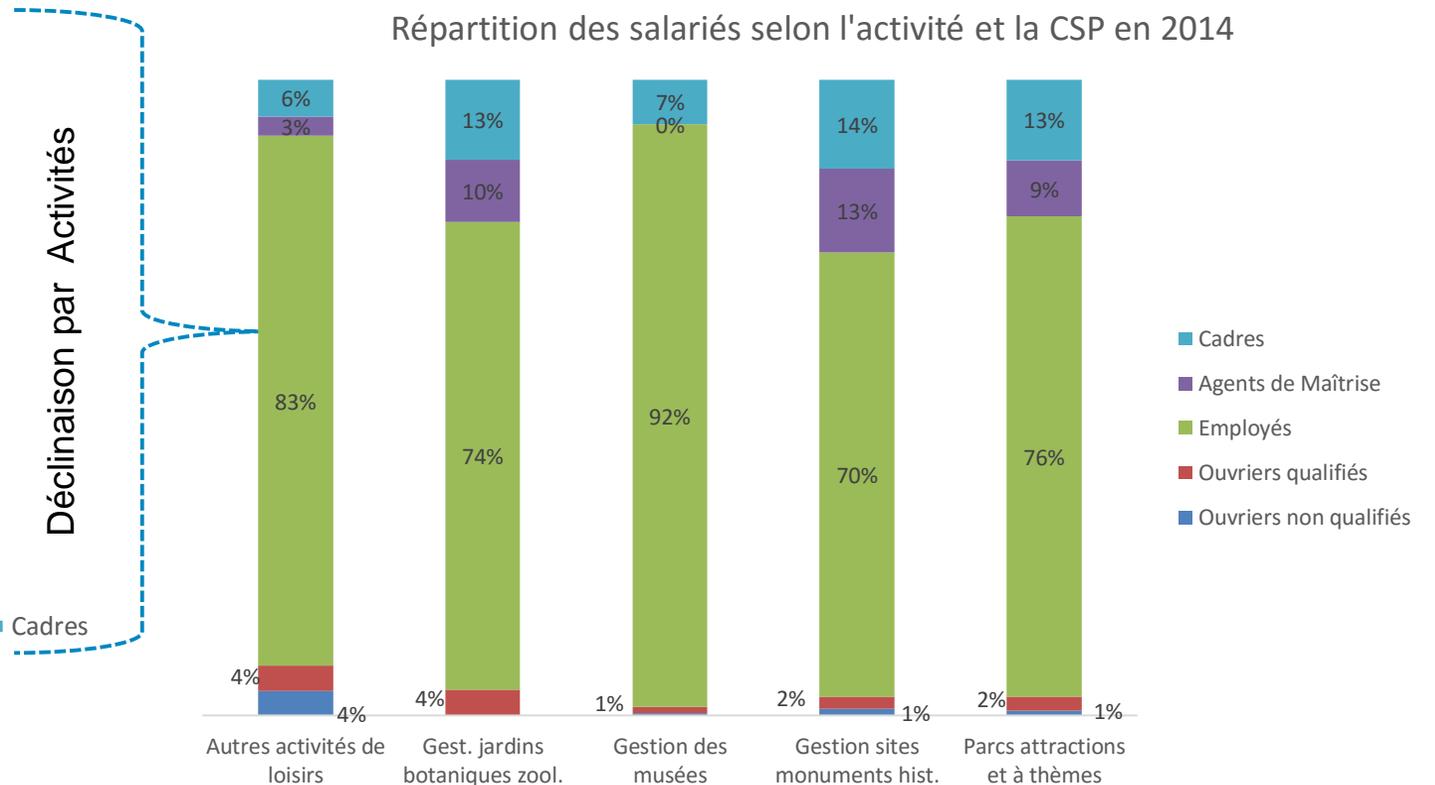
Répartition des effectifs salariés par CSP en 2014



■ Ouvriers non qualifiés ■ Ouvriers qualifiés ■ Employés ■ Agents de Maîtrise ■ Cadres

Source : Données AFDAS, février 2016 – Traitement AFDAS

Répartition des salariés selon l'activité et la CSP en 2014



■ La branche est composée aux trois quarts d'employés.

- Cette donnée globale masque des réalités différentes au sein des secteurs.
 - Ainsi, la gestion des musées est quasiment exclusivement composée d'employés quand les Agents de maîtrise représentent 13% des effectifs de gestion des sites et monuments historiques
 - La part des cadres dans les effectifs salariés varie également en fonction des activités : de 6% dans les autres activités de loisirs, à 14% dans les entreprises de gestion de sites et monuments historiques.

La gestion de l'emploi et l'évolution des métiers

La structuration de l'emploi dans la branche (contrats de travail) 1 / 2

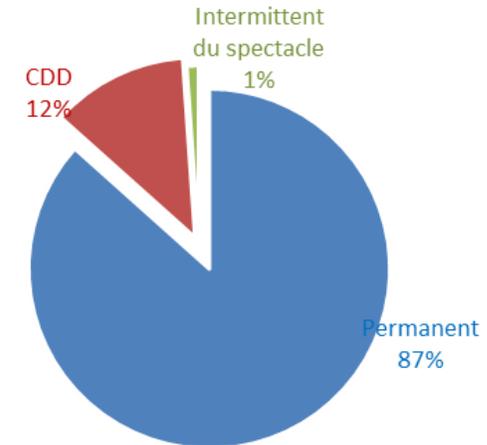
- En 2014, la masse salariale consacrée aux **CDI représente 87% de la masse salariale totale versée par les entreprises** (stabilité par rapport à 2010)
 - NB : Chez Disney le CDI représente 95% de la masse salariale versée
 - Certainement du fait d'une ouverture du parc toute l'année

- Pour les entreprises répondantes à l'enquête (dont Disney), les effectifs salariés se répartissent en moyenne entre 43,3% de salariés permanents et 56,7 % de saisonniers.

- Cette donnée globale masque des différences

- selon le type d'activité : 56% des « Sites culturels et châteaux privés » déclarent que plus de la moitié de leurs salariés sont des permanents, contre 20% des « parcs d'attraction » (78% de ces entreprises comptent plus de 50% de salariés saisonniers parmi leurs effectifs)
- La part moyenne des effectifs salariés permanents diminue avec la **taille des entreprises** : 55% pour les entreprises de 50 à 299 salariés vs 40% pour les TPE

Répartition de la masse salariale globale versée dans les entreprises de la branche en 2014



Source : Données AFDAS, février 2016 – Traitement AFDAS

- Les entreprises ayant participé au groupe de travail identifient deux profils types de saisonniers :
 - Des DE (demandeurs d'emploi) embauchés pour la saison pleine (« saisonniers de longue durée »)
 - Des jeunes / étudiants, qui viennent renforcer les effectifs salariés sur le temps des week-end et des vacances scolaires

La structuration de l'emploi dans la branche (contrats de travail) 2 / 2

■ Pour les entreprises interrogées (enquête), le recours au « contrat saisonnier » est largement développé

- Pour 62% des répondants, il est utilisé pour plus de la moitié des embauches de saisonniers.

■ Interrogées sur le sujet du contrat à durée indéterminée intermittent (CDII), les entreprises du groupe de travail ont partagé leurs pratiques et débattu des intérêts et limites du dispositif

- Quand il est utilisé, c'est plutôt pour les plus anciens saisonniers, et souvent pour des postes d'encadrement
 - Il ne peut être utilisé que si l'entreprise peut justifier d'un nombre minimum de jours de fermeture
- Pour le salarié, la problématique principale réside dans le fait que le contrat ne lui ouvre pas droit aux indemnités de Pôle Emploi en intersaisons
 - Il peut cependant exercer un autre emploi pendant ces périodes

- *Le contrat à durée indéterminée intermittent (CDII) est un contrat de travail qui prévoit des périodes travaillées et des périodes entièrement non travaillées sur l'année.*
- *Il repose sur le principe du volontariat et s'applique à l'ensemble des métiers des filières opérationnelles, dans les sites qui ne sont pas ouverts au public toute l'année (5 semaines minimum de fermeture).*
- *La modulation du temps de travail du CDI intermittent est possible pour les sites de loisirs dont la modulation est le mode d'organisation normale, sous réserve que les variations figurent au contrat et correspondent bien aux variations collectives de la durée du travail.*
- *Les salariés titulaires d'un CDII ne peuvent pas, en l'état actuel de la réglementation, être indemnisés au titre des périodes non travaillées.*

Source : Avenant n° 41 du 23 janvier 2012 relatif au temps de travail

Un poids significatif de la « poly-activité » dans l'organisation du travail

■ Près de la moitié des entreprises répondantes déclare qu'au moins 50% de leur effectif salarié sont en situation de « poly-activité »

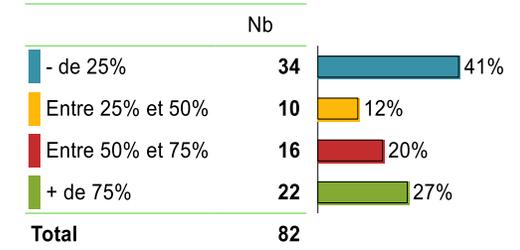
- Le recours à la poly activité est encore plus significatif dans les TPE :
 - 54% des TPE (contre 47% en moyenne pour l'ensemble des entreprises répondantes) comptent plus la moitié de leurs effectifs salariés en situation de poly-activité
 - Et 36% des TPE répondantes (contre 27% en moyenne) en comptent + de 75%

■ Par ailleurs, interrogées sur les facteurs d'évolution qualitative des métiers (cf infra), les entreprises répondantes retiennent pour la plupart (une trentaine de répondants), parmi les propositions formulées, le développement de la poly-activité, à des degrés différents cependant :

- En premier lieu, ce sont les familles des métiers du « support administratif » (24 citations) et du « support technique » (23 citations) qui sont les plus concernées par cette évolution dans l'exercice du métier
- Viennent ensuite les métiers « des jeux et attractions » (22 citations), du management (22 citations), et de « l'accueil et relations visiteurs » (21 citations),

Quelle est la part approximative des salariés (tous statuts) en situation de "polyactivité" ? (en nombre de salariés)

Taux de réponse : 100%



Source : Enquête entreprises (déc 2015) – Traitement AMNYOS

■ Interrogées sur le sujet, les entreprises du groupe de travail, soulignent les points suivants

- Il s'agit d'un sujet « socialement sensible » et d'un véritable enjeu en matière d'organisation du travail
- Les interlocuteurs RH se demandent comment opérationnaliser cette poly-activité ?
- Des illustrations de poly-activité ont été apportées par les entreprises du groupe, entre différentes activités au sein de familles de métiers identiques ou proches :
 - Propreté, accueil, attractions, parking
 - Accueil, caisses, photos, jeux
- Cependant, il existe des freins à la poly-activité entre certaines autres familles de métiers (notamment boutiques / restauration), alors que cela pourrait constituer une variable d'ajustement pour les pics d'activité (quotidien ou saison) et permettre de réduire des temps partiels

Deux familles de métiers* particulièrement représentées : « accueil et relation visiteurs », et « jeux et attractions »

■ Les métiers les plus représentés au sein des entreprises répondantes sont ceux « de l'accueil et des relations visiteurs »

- 74% des entreprises répondantes sont concernées par ces métiers
 - Mais 34% des TPE (<10 salariés) ne disposent pas de salariés exerçant ces métiers.
- 18% comptent plus de la moitié de leurs effectifs dans cette famille

■ Viennent ensuite les métiers « des jeux et des attractions »

- 60% des entreprises répondantes déclarent être concernées par ces métiers
 - Essentiellement des entreprises ayant pour activité principale « parc d'attraction » (37 des 41 entreprises du secteur) ou « parc à thème ludo-pédagogique » (9/16).
- Et 37% des répondants comptent plus de 50% de leurs effectifs dans ces métiers

■ Les fonctions supports (management, marketing, commercial, support technique, support administratif) sont présentes dans toutes les entreprises quelles que soient leur activité principale et leur taille

- Plus l'entreprise compte de salariés, plus la part des fonctions supports est importante.

■ Invitées à réagir sur ces résultats, les entreprises du groupe de travail s'interrogent sur l'absence (dans les résultats de l'enquête) de certains métiers et notamment :

- Le personnel de sécurité / surveillance (enjeu souligné unanimement par l'ensemble des participants du groupe de travail dans le contexte récent des attentats - Plan Vigipirate)
- Le personnel scientifique ou culturel

Comment sont approximativement représentées les grandes familles de métiers au sein de vos effectifs ?

	Moyenne
Métiers du spectacle	1,01
Métiers des jeux et des attractions	33,78
Métiers animaliers	0,72
Environnement et espaces verts	3,00
Restauration et service marchand	7,98
Métiers de l'accueil et relations visiteurs	19,90
Métiers du management	4,34
Métiers du marketing et commercial	4,78
Métiers dits "support technique"	7,61
Métiers dits "support administratif"	7,93
Autres	2,46

Source : Enquête entreprises (déc 2015) – Traitement AMNYOS

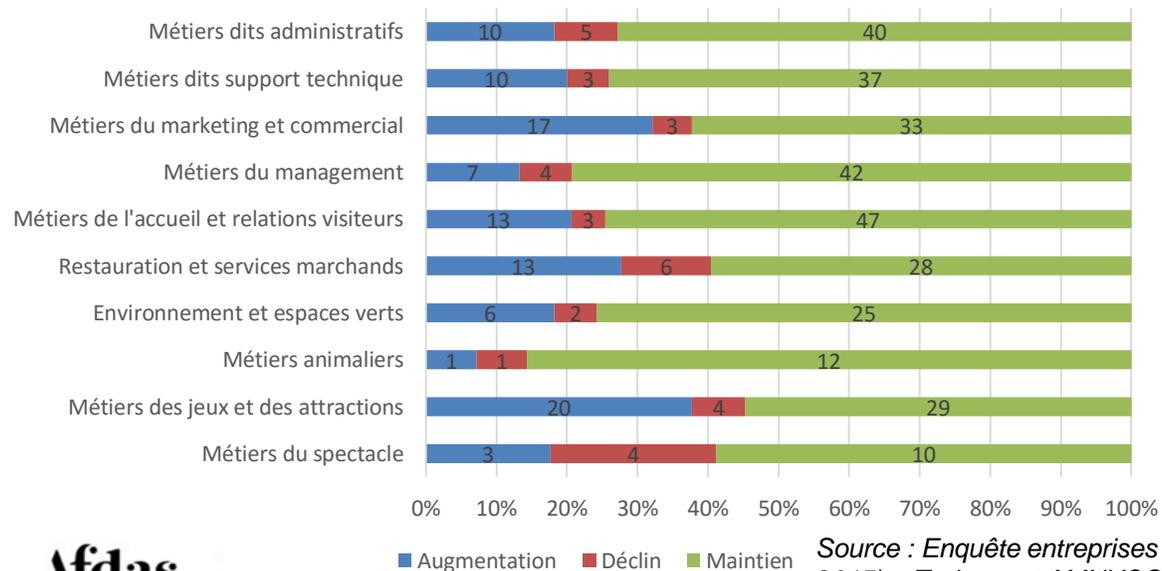
Aide à la lecture : en moyenne, les répondants comptent parmi leurs effectifs 34% de salariés exerçant des métiers des jeux et des attractions, et près de 20% des métiers de l'accueil et relations visiteurs..

** nous sommes repartis (pour le questionnaire utilisé pour l'enquête) du référentiel récemment formalisé par la branche*

Des métiers globalement stables quantitativement parlant

- La famille de métiers dont les effectifs salariés augmentent le plus est celle « des jeux et des attractions » (selon 20 des 53 entreprises répondantes concernées par cette famille de métier).
 - A noter que les métiers du marketing et commercial sont également en croissance, (d'après 17 des 53 entreprises répondantes concernées), tout comme les métiers de la restauration et services marchands (13/47).

Perception des entreprises concernant l'évolution quantitative des métiers (pour les entreprises concernées)



Source : Enquête entreprises (déc 2015) – Traitement AMNYOS

- Des distinctions peuvent s'apprécier en fonction du secteur d'activité des entreprises répondantes.
 - Le secteur des parcs d'attraction met davantage en avant la hausse des effectifs concernant les métiers des jeux et attractions.
 - Les secteurs des sites culturels et des parcs à thème ludo-pédagogique mettent en avant la hausse quantitative des effectifs pour les métiers de l'accueil et relations visiteurs et les métiers marketing et commercial.
 - Le secteur des parcs à thème ludo-pédagogique pointe la hausse des métiers en lien avec la restauration et les services marchands, environnement et espaces verts, métiers dit support administratif.

Une problématique de recrutement qui tend à se renforcer pour les salariés saisonniers

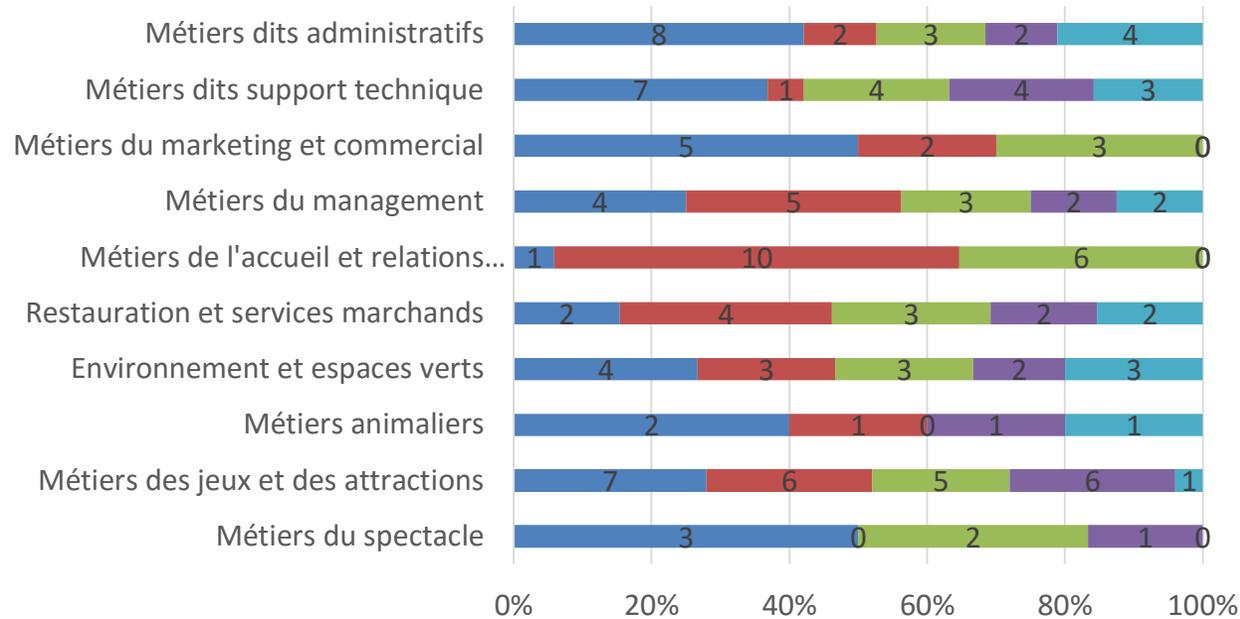
- Pour les entreprises réunies en groupe de travail, la question des problématiques de recrutement ne se pose pas tant en termes de métier que par rapport au type d'emploi : elles soulignent notamment des difficultés croissantes pour le recrutement des saisonniers, qu'elles expriment en termes de gestion des écarts
 - **quantitatifs** : plus d'offres que de demandes (ou l'inverse, bien que plus rare, selon les entreprises)
 - ✓ Des difficultés à concilier bassins de vie (et coût de la vie), zones « naturelles » de recrutement, et emplois peu rémunérateurs
 - ✓ D'où une stratégie adoptée par certaines pour élargir les bassins de recrutement pour parvenir à pourvoir les postes
 - **et/ou qualitatifs** : en termes de compétences
 - ✓ Sur ce point, les entreprises confirment l'enjeu de formation des saisonniers en amont du contrat de travail, mais expriment également leurs interrogations quant aux modalités associées : des freins notamment liés à la disponibilité des publics, ainsi qu'aux possibilités de financement mobilisables (le CPF peut-il être une réponse ?)

Des métiers qui évoluent qualitativement parlant (évolution des compétences nécessaires pour les exercer) 1 / 2

- Globalement, les répondants à l'enquête affirment que les grandes familles de métiers sont toutes impactées par l'ensemble des variables proposées dans le questionnaire (cf graphique page suivante).
 - Certains facteurs sont cependant plus particulièrement soulignés (cf diapositive suivante) par les entreprises répondantes, comme la poly-activité (32 citations, cf infra), mais surtout :
 - Un accroissement de la technicité associée au métier (43 citations)
 - La nécessité de mettre en œuvre davantage de compétences relationnelles (34 citations)
 - De même, l'impact de ces facteurs varie selon les familles de métiers concernées (cf diapositive suivante)
 - Pour les métiers de l'accueil et des relations visiteurs, et ceux du marketing, les entreprises n'ont cité que 3 facteurs (poly-activité, compétences relationnelles et technicité)
 - Pour les métiers « des jeux et des attractions », tous les facteurs d'évolution pèsent de façon significative (sauf la dimension RSE), idem pour les métiers de l'environnement et des espaces verts (y compris la dimension RSE)
- Invitées à réagir sur ces résultats en groupe de travail, les entreprises soulignent que :
 - L'augmentation des normes de sécurité concerne les métiers supports en premier lieu, mais également ceux de la restauration
 - L'augmentation du nombre de caisses automatiques impacte les métiers de l'accueil : moins d'encaissement en tant que tel, mais davantage d'informations et d'appui technique (à l'utilisation des caisses automatiques)
 - Au-delà des métiers de sécurité / surveillance en tant que tels, le contexte de renforcement sécuritaire impose aux employeurs de davantage sensibiliser les saisonniers, quel que soit l'emploi occupé

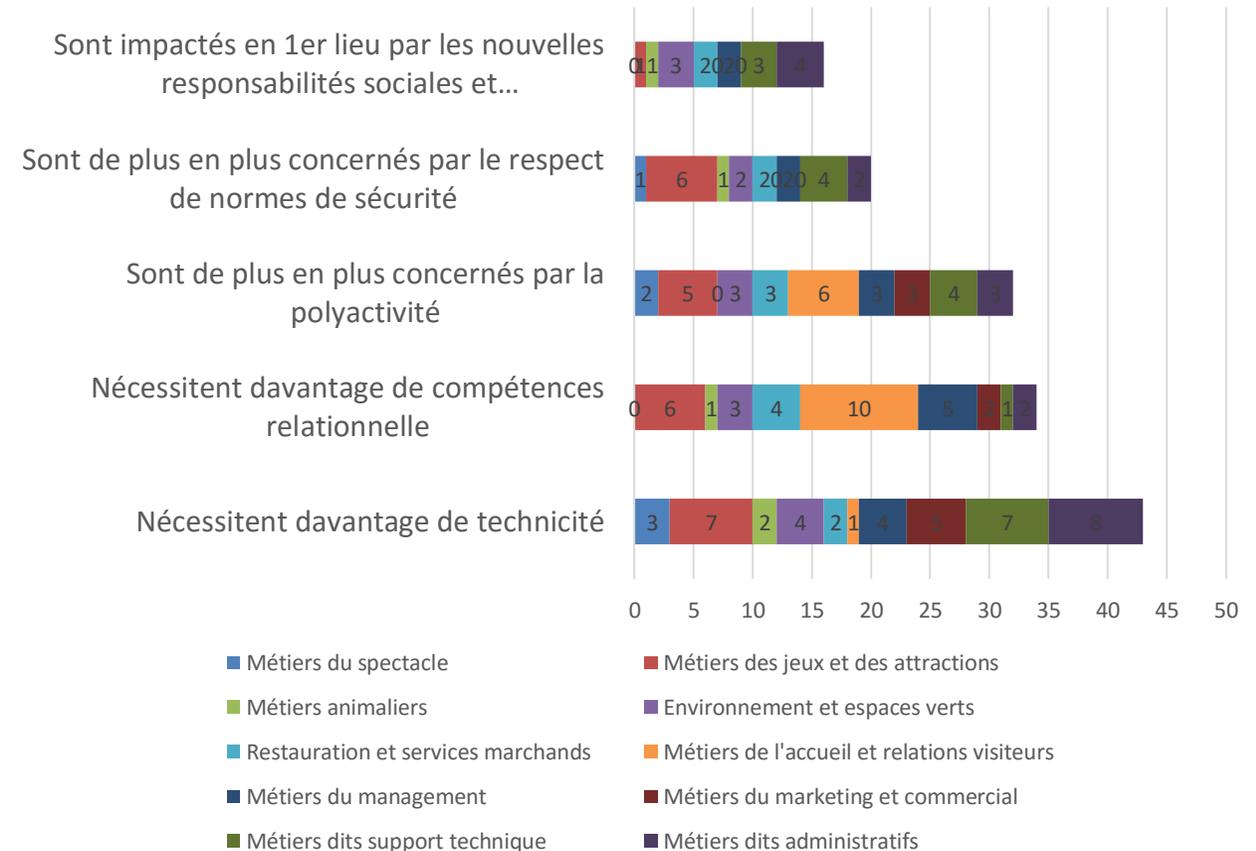
Des métiers qui évoluent qualitativement parlant (évolution des compétences nécessaires pour les exercer) 2/2

Perception des entreprises concernant l'évolution qualitative des métiers



- Nécessitent davantage de technicité
- Nécessitent davantage de compétences relationnelle
- Sont de plus en plus concernés par la polyactivité
- Sont de plus en plus concernés par le respect de normes de sécurité
- Sont impactés en 1er lieu par les nouvelles responsabilités sociales et environnementales

Perception des entreprises concernant l'évolution qualitative des métiers



Précision de lecture : plusieurs réponses étaient possibles par famille de métiers. Les données présentées concernent un faible échantillon de répondants (32,8 en moyenne). En effet, toutes les entreprises ne sont pas concernées par toutes les familles de métiers.

Un secteur avec des enjeux similaires à ceux de la branche :

le tourisme *(Préconisations du rapport du conseil du tourisme)*

- Le secteur du tourisme se donne pour objectifs de développer ses capacités à attirer, à accueillir, à divertir, à nourrir, voire à héberger, ses clients.
- Or, l'attractivité et la fidélisation des touristes/clients passent de plus en plus par l'utilisation des outils numériques :
 - Une expérience touristique fondée sur une hyper-connectivité : En déplacement, le touriste veut accéder au Wifi ou à la 3/4G pour s'informer, confirmer ou annuler ses choix, partager ses avis, bons plans ou agacements. Le numérique est devenu le principal facteur de développement d'une destination.
 - Le déploiement d'applications pour réserver en ligne : smartphones, tablettes...Le financement et le déploiement d'applications pour smartphone ont des répercussions immédiates si l'on tient compte du fait que 80% des réservations par terminal mobile se font le jour même.
 - En matière numérique, c'est l'expérience utilisateur qui fait foi. De la décision à la réservation, de l'expérience vécue à l'avis posté, il faut répondre aux attentes des voyageurs (promotion claire, présence sur les réseaux sociaux, personnalisation du service..) sur les différents canaux de distribution.
 - L'importance de la bonne maîtrise des outils numériques : Fidéliser le visiteur en communiquant sur les nouvelles attractions, sur les possibilités d'hébergements et de restauration... cela peut être un vrai atout vis-à-vis de la concurrence accrue.
- Le rapport du conseil du tourisme formule différentes propositions pour mieux renforcer les compétences des salariés, et leurs mobilités au sein du secteur, et notamment :
 - Créer trois blocs de compétences modulables pour les métiers du tourisme : La pratique des langues étrangères, Le sens de l'accueil, Les compétences numériques
 - Adapter le contenu des formations métiers : L'introduction d'enseignements liés à la révolution numérique est indispensable dans l'ensemble des formations
 - Développer le e-learning : modalité pédagogique adaptée aux caractéristiques du secteur et des contraintes horaires des salariés ou dirigeants ; des MOOC et tutoriels seraient par ailleurs particulièrement pertinents pour la formation continue des personnels « saisonniers » ou « de passage ».

La gestion des compétences et la formation continue

Un accès à la formation variable selon les familles de métiers...

- Pour la moitié des familles de métiers (5 sur 10), les salariés sont « plutôt formés »*

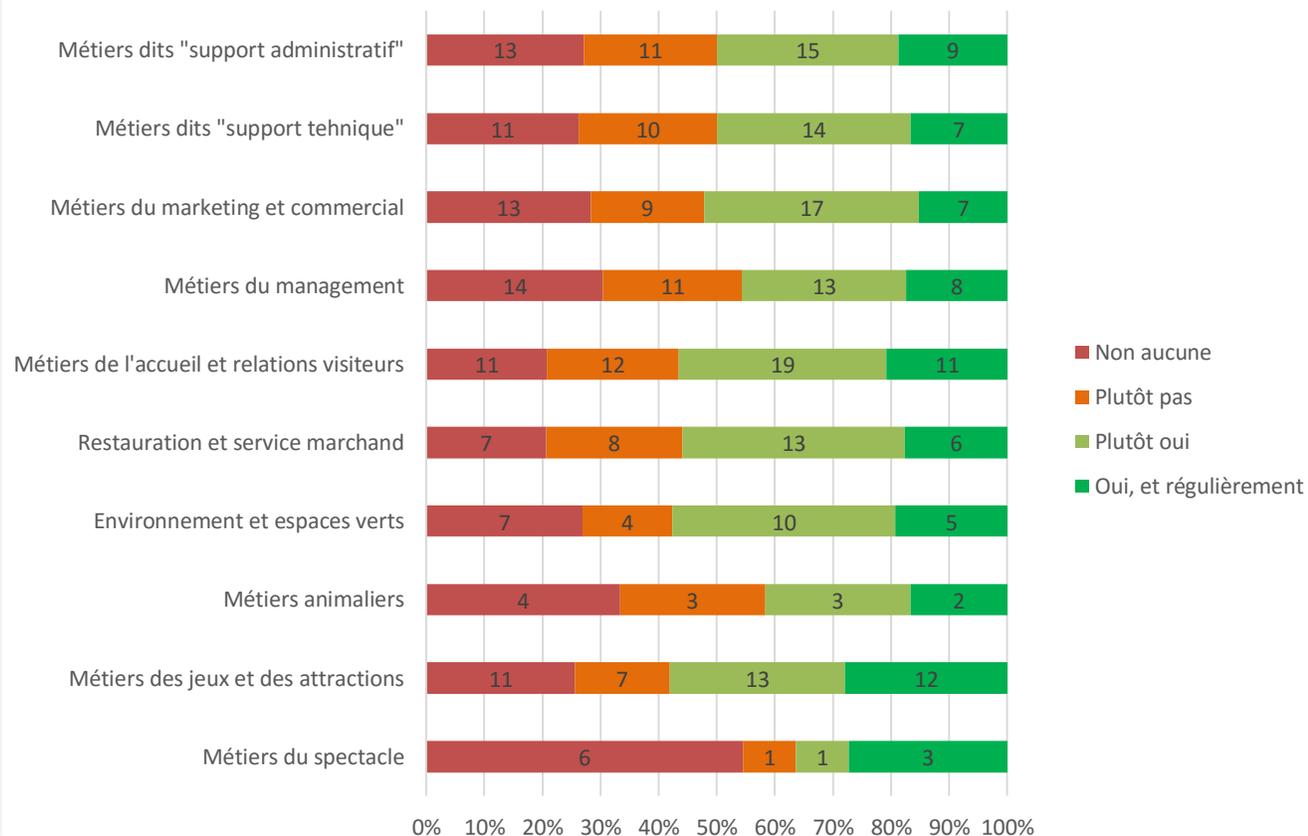
- Il s'agit en 1^{er} lieu des métiers des jeux et des attractions
- Mais également de l'environnement et des espaces verts, de la restauration et du service marchand, de l'accueil et des relations visiteurs
- Et dans une moindre mesure des métiers du marketing et commercial

- Pour 3 autres familles, les salariés accèdent peu voire pas à la formation

- Les métiers du spectacle et les métiers animaliers pour ce qui est du « technique », mais aussi le management

- Pour les familles de métiers supports (administratifs ou techniques), il y a autant d'entreprises déclarant ne pas former ou plutôt pas former, que d'entreprises déclarant plutôt former voire régulièrement former

Diriez-vous que vos salariés ont bénéficié d'une action de formation ces 3 dernières années ?

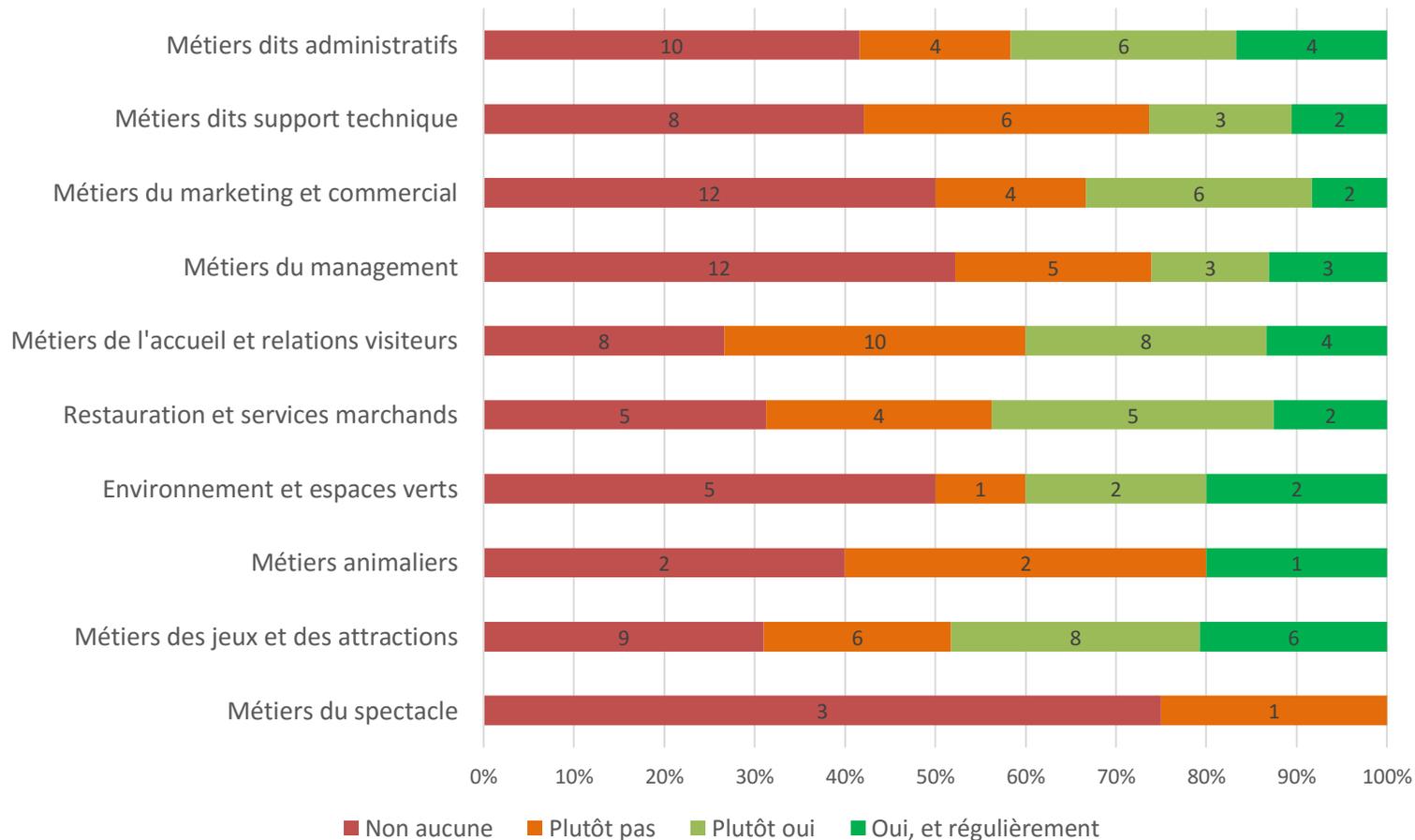


* les entreprises concernées qui déclarent avoir plutôt, voire très régulièrement, formé les salariés exerçant ces métiers sont plus nombreuses que celles qui disent ne les avoir pas ou plutôt pas formés

Source : Enquête entreprises (déc 2015) – Traitement AMNYOS ; NB : pour chaque famille de métiers, n'ont pas été prises en compte dans ce graphique les entreprises déclarant ne pas être concernées

... et selon la taille des entreprises

Zoom TPE : diriez-vous que vos salariés ont bénéficié ces 3 dernières années d'une action de formation ?



■ **En outre, ce faible accès la formation se voit renforcé pour les TPE**

- En moyenne, 40% des TPE déclarent qu'aucun de leur salarié n'a bénéficié d'une action de formation ces 3 dernières années (contre 27% de l'ensemble des entreprises répondantes)
- Au sein de ces TPE, c'est en proportion les métiers des jeux et attractions et ceux de la restauration et services marchands qui accèdent le plus à la formation

Source : Enquête entreprises (déc 2015) – Traitement AMNYOS

Des freins au développement de la formation avant tout organisationnels et logistiques

- Le manque de disponibilité du personnel et la gestion complexe de son absence pendant la formation constituent des enjeux forts pour les entreprises répondantes à l'enquête (voir détail en annexe), comme toujours dans les secteurs / branches où les entreprises de très petite taille (TPE) sont prépondérantes.

- Les entreprises soulignent en 2nd lieu la complexité et le manque de repères pour réaliser des formations.

- Sur ce point, les entreprises du groupe de travail ont fait part de leurs pratiques et difficultés pour identifier une offre de formation répondant à leurs besoins. Elles axent leurs recherches sur Google, l'Afdas, et leur réseau d'OF fournisseurs (matériel). Elles ont d'ailleurs manifesté un intérêt pour disposer d'un référencement de l'offre de formation spécifique aux métiers de la branche (une offre locale sur des formations courtes)

- ✓ Notamment en anglais : des formations courtes, professionnelles (contenu lié à la pratique des métiers ELAC), pas chères, mobilisables dans le cadre des CPF des saisonniers, en FOAD (contraintes organisationnelles pendant la saison)

- Par ailleurs, le groupe de travail a mis en exergue, concernant en particulier la formation des permanents :

- ✓ Des annulations fréquentes des ouvertures de formation (par manque d'inscrits)
- ✓ Des freins également au niveau des salariés eux-mêmes : problèmes de mobilité, la peur de se remettre en cause...
 - Le CPF peut-il constituer un levier ?

- Par ailleurs, nous avons pu noter dans les résultats de l'enquête que pour certaines familles de métiers, le déficit d'offre de formation adaptée représente un frein à part entière au développement de la formation pour les salariés qui les exercent

- C'est plus particulièrement le cas des métiers du spectacle, animaliers, et supports techniques.

- Pour les entreprises ayant participé au groupe de travail, concernant les métiers du spectacle il s'agit notamment d'un déficit d'offre de formations « aux bases du métier » (sans aller jusqu'à l'ingénieur en sons et lumières)

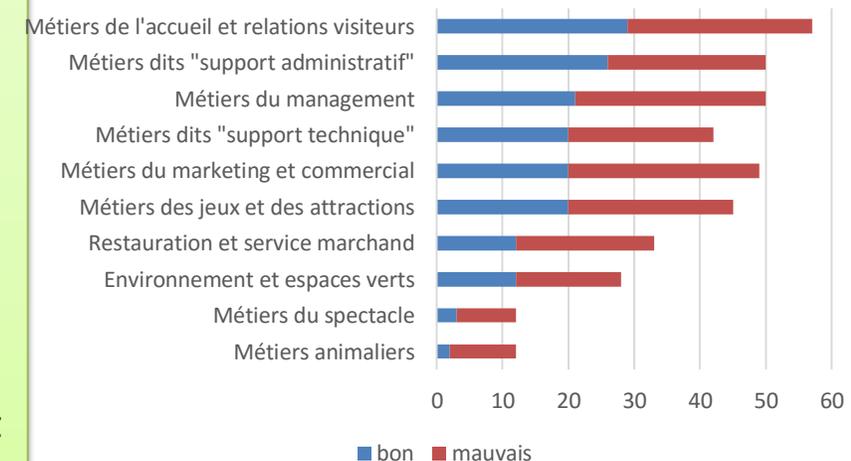
- À noter qu'un nouveau CQP est en projet en la matière

Une offre de formation adaptée aux besoins, mais encore problématique à identifier par les entreprises

- Moins de la moitié (44%) des entreprises répondantes à l'enquête de 2015 (73 sur cette question) estiment « avoir une bonne connaissance de l'offre de formation continue existante sur leur territoire en général »
- Cependant, notons que les entreprises qui ont une bonne connaissance de l'offre de formation la jugent adaptée à leurs besoins (près de 9 répondants sur 10),
- Lorsqu'on les interroge plus précisément sur l'offre disponible (à l'échelle locale ou nationalement) concernant leur cœur de métier, des écarts apparaissent selon les familles de métiers (voir résultats complets en annexe).
 - Pour les métiers du spectacle et les métiers animaliers l'offre de formation est plus méconnue (voir ci-contre)
 - En termes d'appréciation de l'adaptation de ces offres de formation métiers aux besoins des entreprises, les écarts sont encore plus marqués :
 - Les formations sont jugées très majoritairement adaptées concernant les métiers des jeux et attractions, les métiers supports (administratifs, techniques, management), et ceux de l'environnement espace verts
 - A l'inverse, les avis des entreprises répondantes sont plus nuancés concernant l'adaptation de l'offre de formation aux métiers de l'accueil et des relations visiteurs, du marketing et commercial, et de la restauration

- En 2010, lors de la précédente enquête, 45% des TPE interrogées déclaraient connaître l'offre de formation. On en dénombre 48% en 2015.
- En 2010, 100% des entreprises de 50 salariés et + déclaraient connaître l'offre de formation. En 2015, seuls 46% d'entre elles déclarent la connaître.

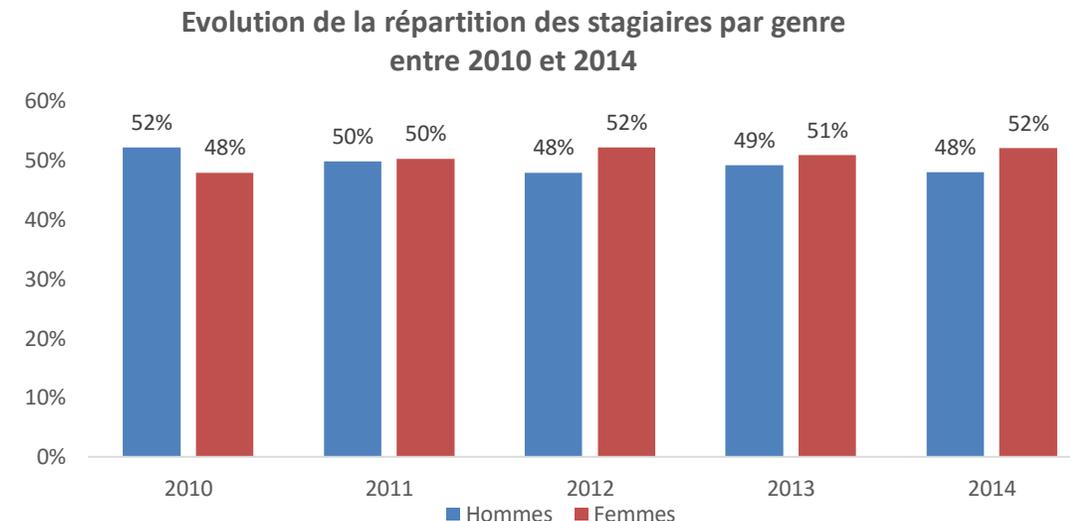
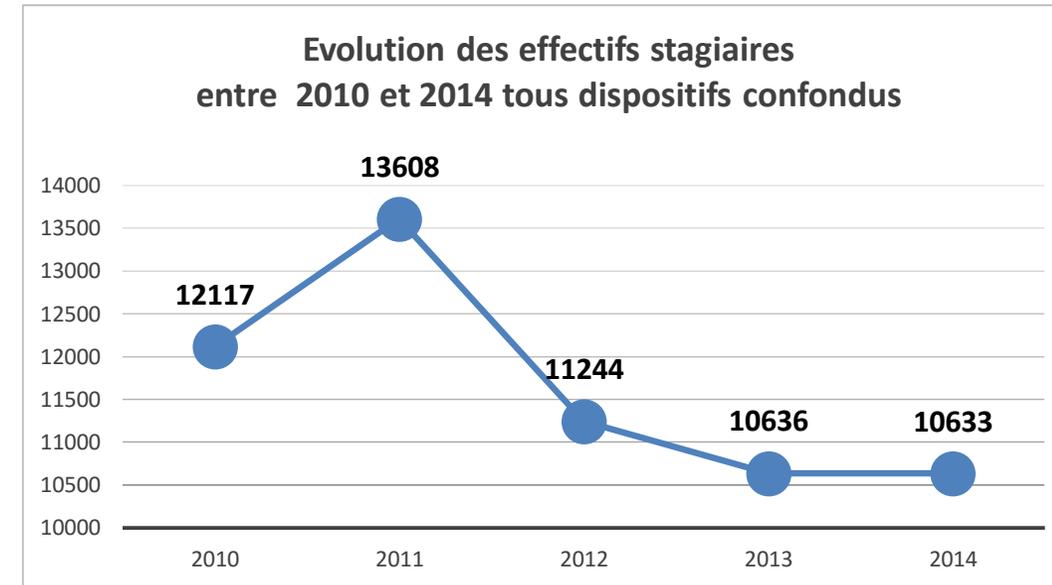
Niveau de connaissance des répondants concernant l'offre de formation continue existante sur leurs cœurs de métiers (échelle nationale ou territoriale)



Source : Enquête entreprises (déc 2015) – Traitement AMNYOS

Des effectifs stagiaires en diminution mais qui semblent se stabiliser

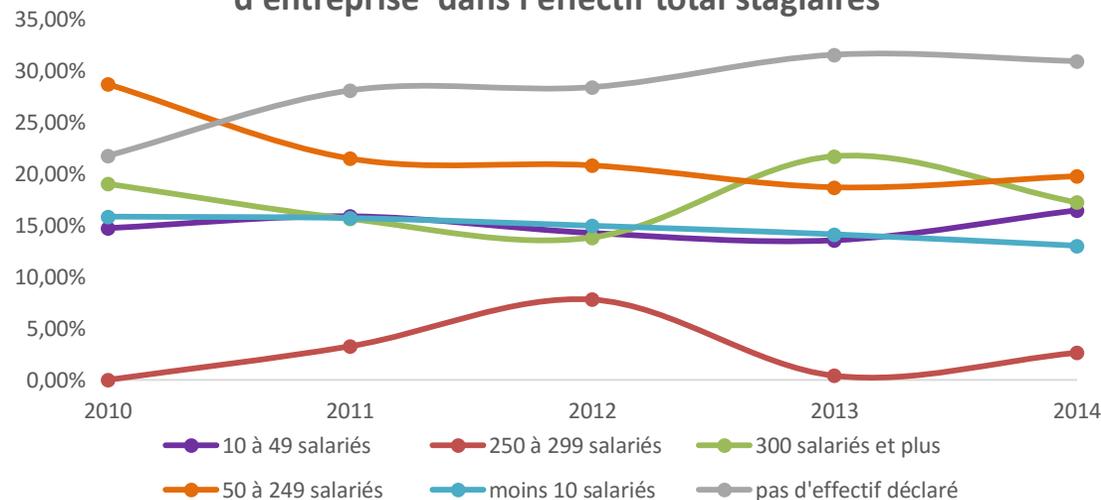
- Au global sur la période les effectifs stagiaires ont diminué de 12% (vs 2% concernant les effectifs salariés)
 - Après une hausse en 2011, les effectifs stagiaires ont diminué de 17% en 2012
 - Entre 2012 et 2013 la baisse s'est ensuite poursuivie mais de façon plus légère (5%), et en 2014 les effectifs salariés sont globalement stables
- Une analyse de la répartition des stagiaires par genre fait apparaître que le taux d'accès à la formation des femmes est en constante progression
 - En 2014, les femmes accèdent proportionnellement davantage que les hommes à la formation : elles représentent 52% des stagiaires, contre 46% des effectifs salariés
 - En 2010, les femmes représentaient 48% des effectifs salariés et 48% des effectifs stagiaires



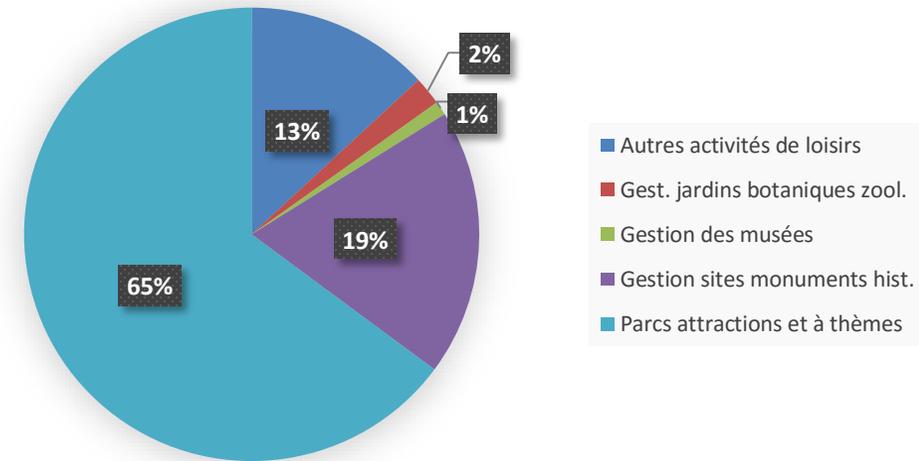
Des petites entreprises qui forment à la hauteur de leur poids dans les effectifs salariés, mais des secteurs plus formateurs que d'autres

- La répartition des effectifs stagiaires par taille d'entreprise est relativement variable sur la période.
- Les entreprises de moins de 50 salariés représentent globalement 30% des effectifs stagiaires (31% des effectifs salariés), équitablement répartis entre TPE et entreprises de 10 à 49 salariés
 - En 2014 cependant les entreprises de 10 à 49 salariés forment davantage de stagiaires que les TPE (17% vs 13%)
 - Alors que ces typologies d'entreprises représentent respectivement 12% et 19% des effectifs salariés

Evolution 2010-2014 de la part des stagiaires par taille d'entreprise dans l'effectif total stagiaires



Répartition des stagiaires par activité d'entreprises en 2014

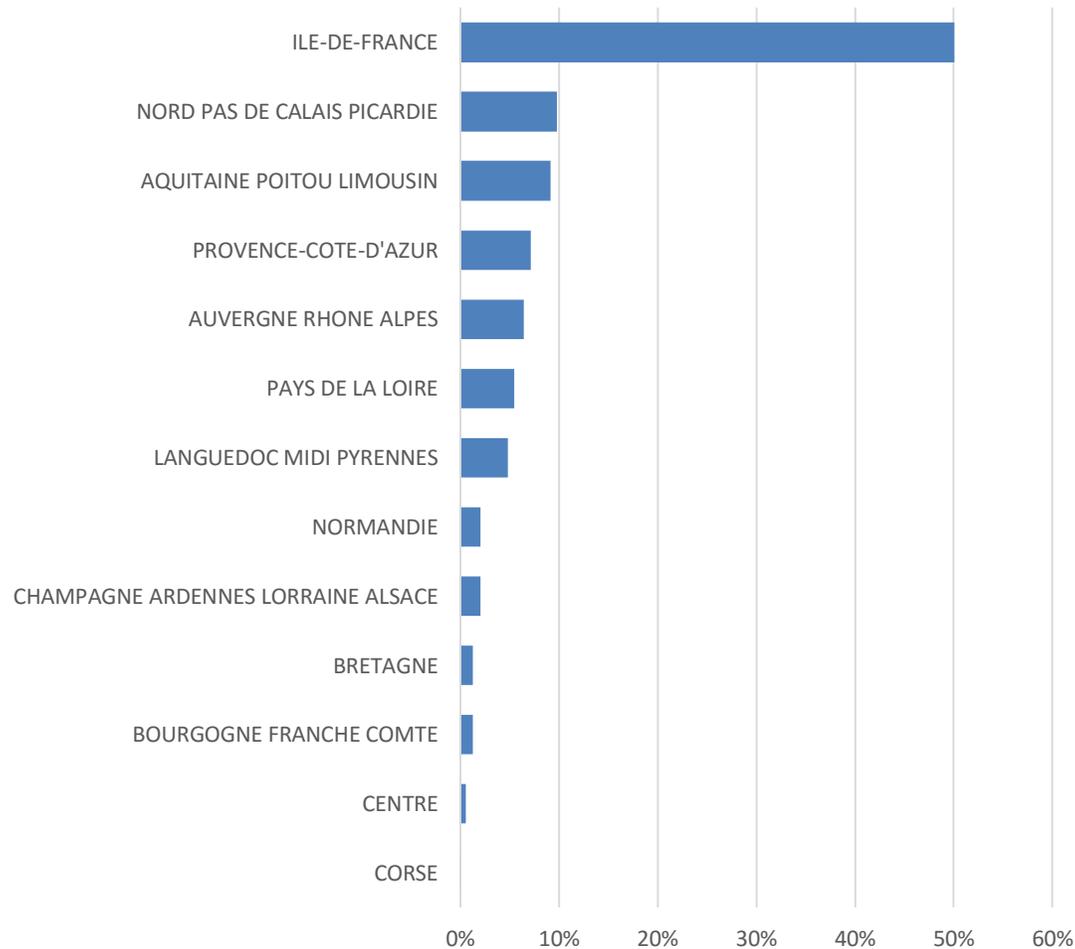


Source : Données AFDAS, février 2016 – Traitement AFDAS

- Les entreprises de gestion des sites et monuments historiques forment en 2014 19% des stagiaires de la branche (vs 11% des effectifs salariés déclarés et 8% des entreprises cotisantes à l'Afdas)
- Les Parcs d'attraction et à thèmes emploient 66% des stagiaires formés en 2014 (et 65% des effectifs salariés, avec Disney) **(36)**

Un taux d'accès à la formation qui varie en fonction des régions

Répartition des stagiaires par région en 2014



- La moitié des effectifs stagiaires formés en 2014 étaient salariés d'entreprises implantées en Ile-de-France (soit moins que le poids de l'IDF au sein des effectifs salariés qui était de 60% en 2014)
 - Sur ces 10633 stagiaires franciliens, 22% étaient salariés de l'entreprise Disney
- En dehors de l'IDF, un tiers des effectifs stagiaires en 2014 ont été formés par des entreprises implantées sur les (grandes) régions NPDC Picardie, Aquitaine PL, PACA et Auvergne RA.
 - Alors que ces 4 « grandes régions » ne représentent « que » 23% des effectifs salariés des entreprises de la branche cotisant à l'AFDAS en 2014
- En termes d'évolution entre 2010 et 2014, les situations sont relativement différentes d'une région (ancien périmètre) à l'autre
 - Les 2 régions où le nombre de formés a le plus augmenté entre 2010 et 2014 sont : Ile-de-France (+4,5%), NPDC (1,14%).
 - Les 3 régions où le nombre de formés a relativement le plus diminué entre 2010 et 2014 sont : Picardie, Poitou-Charentes et PACA.

Source : Données AFDAS, février 2016 – Traitement AFDAS

Des salariés formés majoritairement employés–techniciens, et dont l’âge tend à augmenter

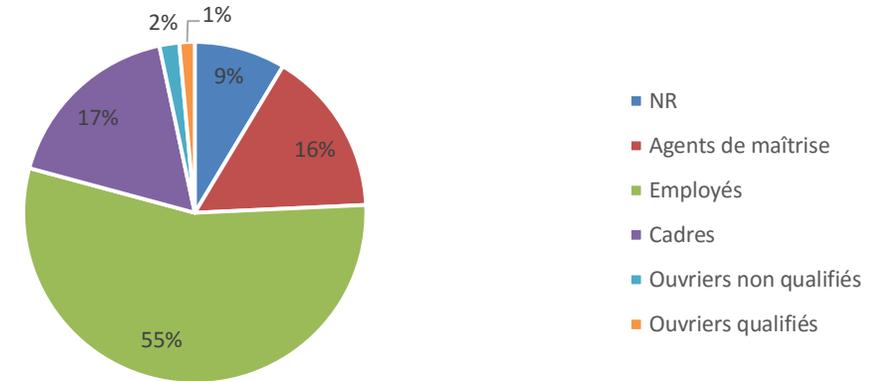
- Les employés et techniciens constituent la CSP majoritaire à accéder à la formation (55%).

- Leur part est globalement stable depuis 2010
- Cependant, cette typologie de salariés est sous-représentée au sein des stagiaires bénéficiaires de formation dans la mesure où la CSP couvre 75% des effectifs salariés des entreprises de la branche cotisant à l’Afdas

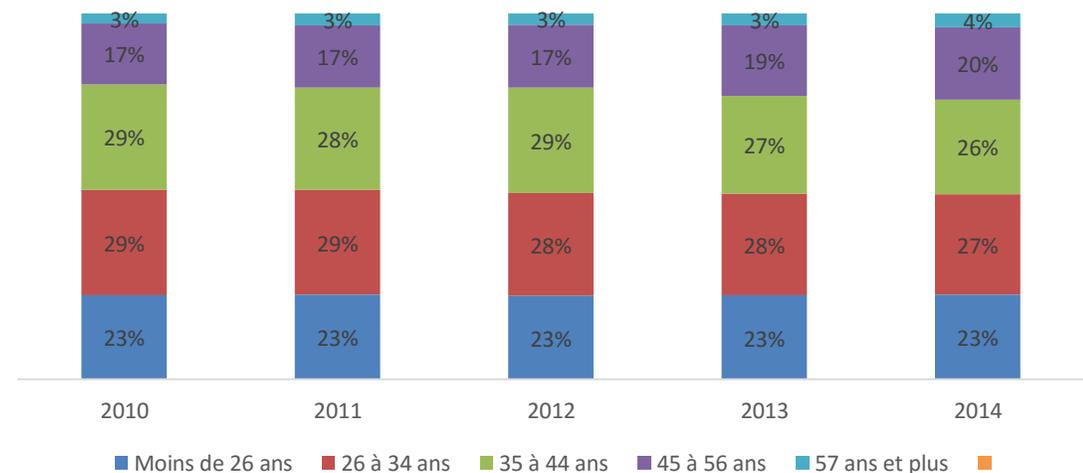
- Des stagiaires dont l’âge tend à augmenter.

- Entre 2010 et 2014, la part des stagiaires en formation âgés de plus de 45 ans augmente régulièrement (près d’un quart en 2014), au détriment des 26 à 44 ans qui représentent encore en 2014 plus de la moitié des effectifs stagiaires en formation
- Sans données de comparaison concernant la ventilation des effectifs salariés des entreprises de la branche par tranches d’âges, nous ne pouvons pas en tirer des enseignements en matière de taux d’accès à la formation.

Répartition des effectifs stagiaires par CSP en 2014



Répartition des stagiaires par âge en 2014



Un recours massif aux organismes de formation privés

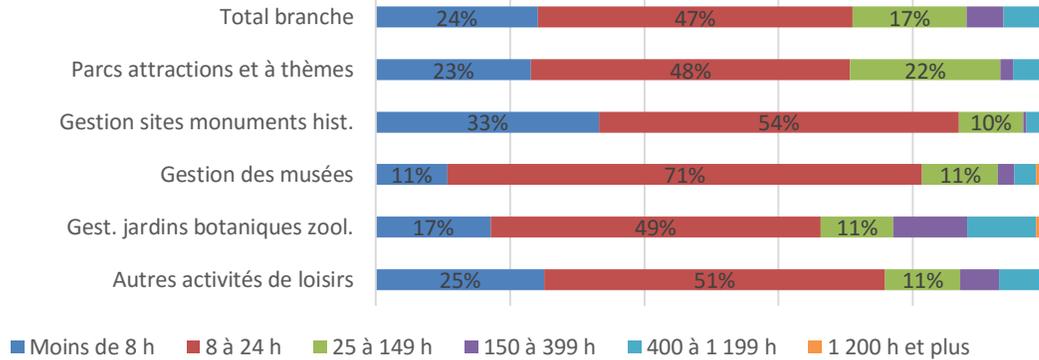
- La branche recourt majoritairement à des organismes de formation privés (87% des stagiaires en 2014) dont 55% sont des OF indépendants.
 - Dont les OF privé appartenant à un groupe dont la part augmente de 9 points de %
- Vient ensuite le réseau des CCI qui concerne 3,7% des stagiaires en formation en 2014
- Puis les organismes internes des entreprises (2,5% des stagiaires en formation)
 - Plus de 8 salariés concernés sur 10 travaillent des entreprises de 10 à 49 salariés (ces entreprises ne représentant que 7% des entreprises de la branche ayant déclaré un effectif salarié à l'Afdas, et 12% des effectifs salariés de ces mêmes entreprises)
 - Les salariés de grandes entreprises (+250 salariés) ne représentent que moins de 2% des bénéficiaires des formations internes
 - La formation interne concerne plus particulièrement les stagiaires des parcs d'attractions et à thèmes (plus de 65%)

NB : Les entreprises réunies en février 2016 (groupe de travail) ont souligné au sujet de la formation interne que :

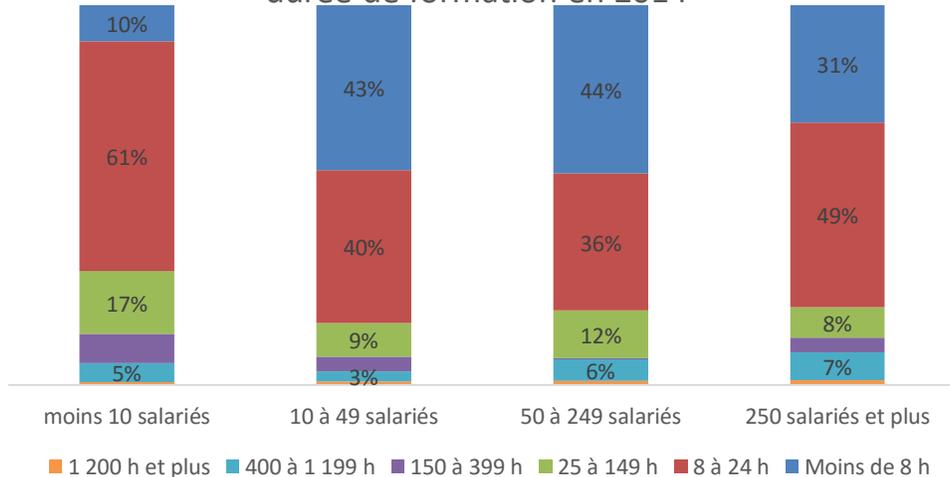
- Elle est utilisée pour l'adaptation aux postes, et la formation des saisonniers (et la formation externe plutôt sur la technique, le management, le réglementaire)
- Un des enjeux « demain » consistera à davantage formaliser la formation interne, par exemple aux nouveaux outils, pour justifier du respect des obligations de l'employeur dans le cadre du suivi de l'entretien professionnel (au bout de 6 ans)

Une durée de formation qui augmente, et des situations sensiblement différentes selon les caractéristique des entreprises

Répartition des stagiaires par activité et durée de formation en 2014



Ventilation des stagiaires par taille d'entreprise et durée de formation en 2014



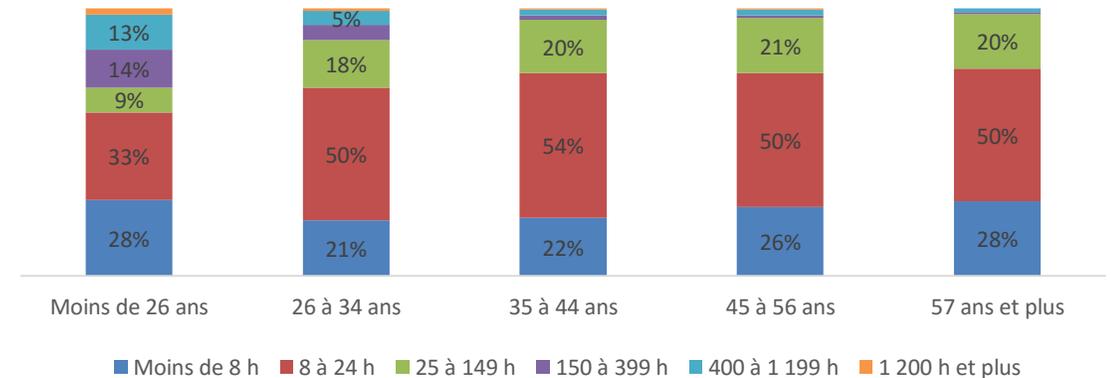
Source : Données AFDAS, février 2016 – Traitement AFDAS

- La durée moyenne pondérée de formation par stagiaire a augmenté entre 2010 et 2014, passant de 90h à 95h.
 - Les formations de moins de 24 heures représentent en 2014 71% des actions de formation.
- Les durées de formation varient notamment selon les secteurs d'activité des entreprises qui emploient les stagiaires
 - Les salariés des entreprises de gestion des jardins botaniques et zoologiques (qui ne représentent que 2% des stagiaires) suivent davantage de formations longues que la moyenne : plus de 20% des stagiaires formés bénéficient de plus de 150h de formation
 - Les salariés de gestion des sites et monuments historiques (19% des stagiaires) suivent des formations plus courtes :
 - le tiers des stagiaires participe à des formations de moins de 8h, et près des 90% à des actions inférieures à 24h
- Et plus encore selon la taille de ces entreprises
 - C'est dans les TPE que les formations d'une durée supérieure à 24h sont les plus importantes (en particulier les formations de 25 à 399h), même si 71% des stagiaires y suivent des formations de moins de 24h

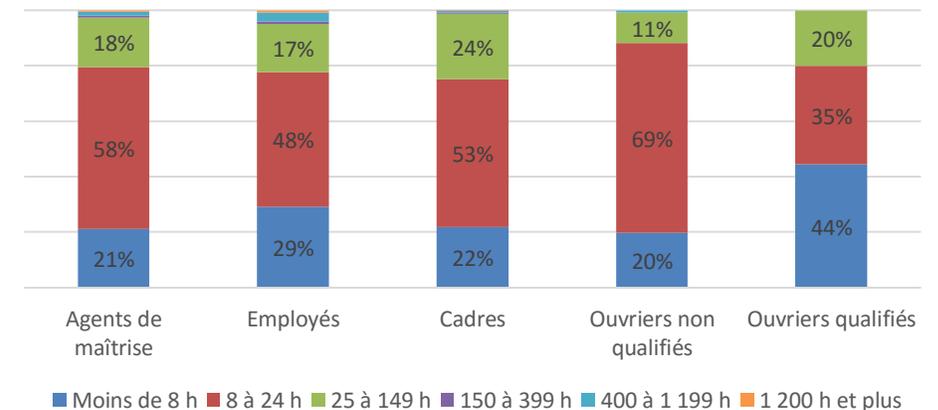
Des écarts de durée de formation peu significatifs selon le profil des stagiaires

- **Au niveau de l'âge des stagiaires, des écarts existent notamment entre les jeunes (moins de 26 ans) et les moins jeunes**
 - Plus les stagiaires sont jeunes, et plus ils accèdent à des durées de formation « importantes »
 - Hypothèse : cette situation est liée à la durée plus importante des contrats de professionnalisation (cf infra) qui concernent majoritairement des jeunes
- **En ce qui concerne les principales CSP représentées dans la branche, on constate peu d'écarts dans les durées de formation suivies**
 - La part des formations de moins de 24h est de 77% pour les employés ou techniciens (lesquels représentent 55% du total des effectifs stagiaires en formation), de 75% pour les Ingénieurs et cadres (17% des stagiaires) et de 79% pour les agents de maîtrise (15% des stagiaires)
- **Mais c'est surtout par rapport au dispositif (de financement) mobilisé que les écarts de durée moyenne sont les plus importants (cf infra)**

Répartition des stagiaires en formation par âge et durée de formation



Répartition des stagiaires selon la CSP et la durée de formation



Des effectifs stagiaires fortement concentrés sur certaines filières de formations

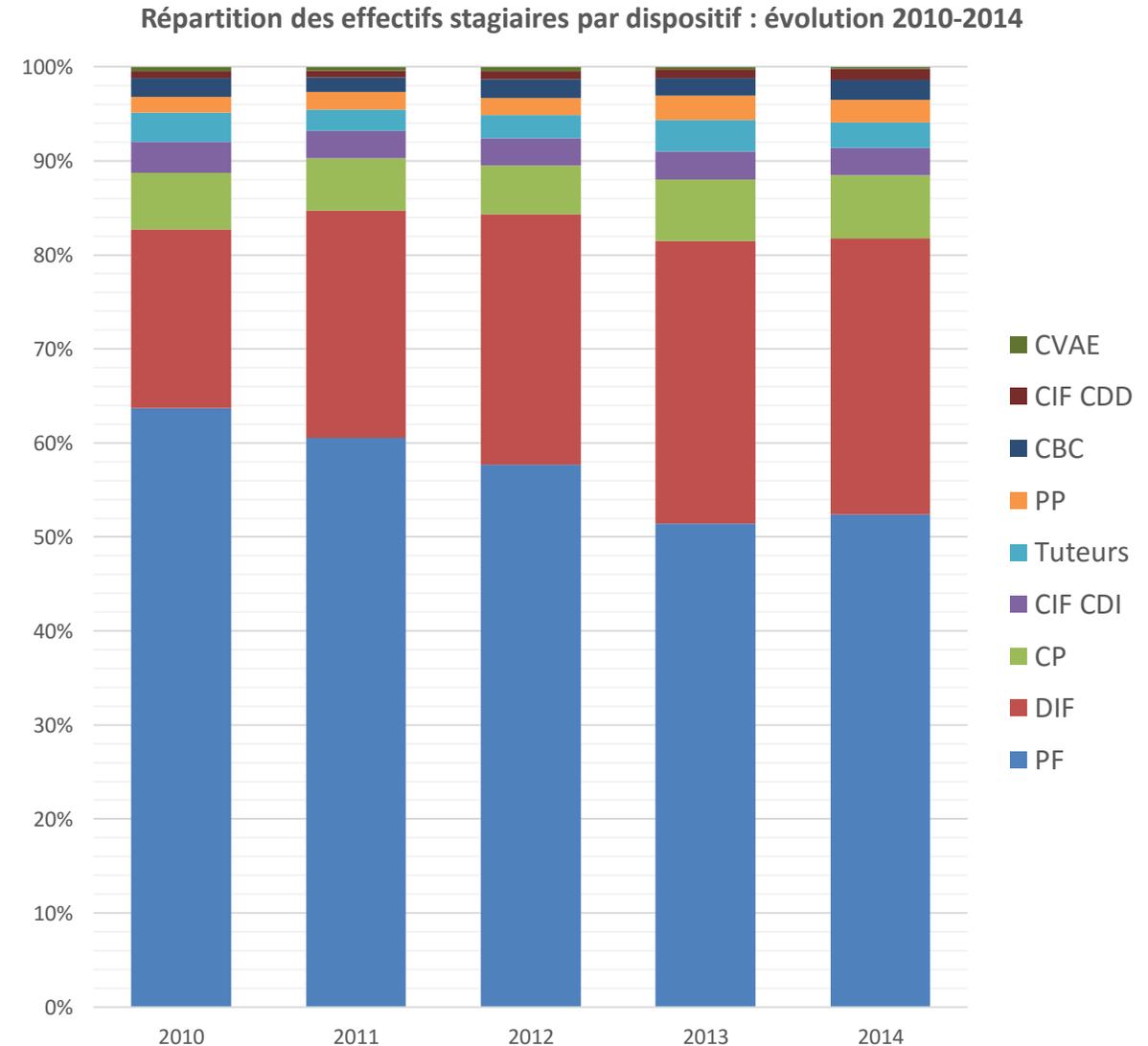
- Les filières les plus représentées sont la sécurité-secourisme, les langues, la direction d'entreprise et les activités de loisirs. A elles quatre, elles concernent près de la moitié des stagiaires en 2014
 - *NB : les filières renvoient à une codification établie par l'AFDAS (cf liste en annexe)*
 - 80% des effectifs stagiaires en formation suivent des formations relevant de 20% des filières de formation (cf ci-contre)
 - Les entreprises du groupe de travail confirment que beaucoup des formations réalisées concernent les domaines du réglementaire (notamment recyclages en santé sécurité)
 - 93% des stagiaires formés au domaine « direction d'entreprise » travaillent dans les entreprises de 10 salariés et plus ; 25% sont ingénieurs et cadres, et 15% agents de maîtrise
- L'âge moyen est particulièrement variable d'une filière à une autre.
 - Autres activités de loisirs : 27 ans
 - Sécurité tourisme et direction d'entreprises : 35 ans
 - Langues : 41 ans

Répartition des stagiaires en formation par filière de formation en 2014



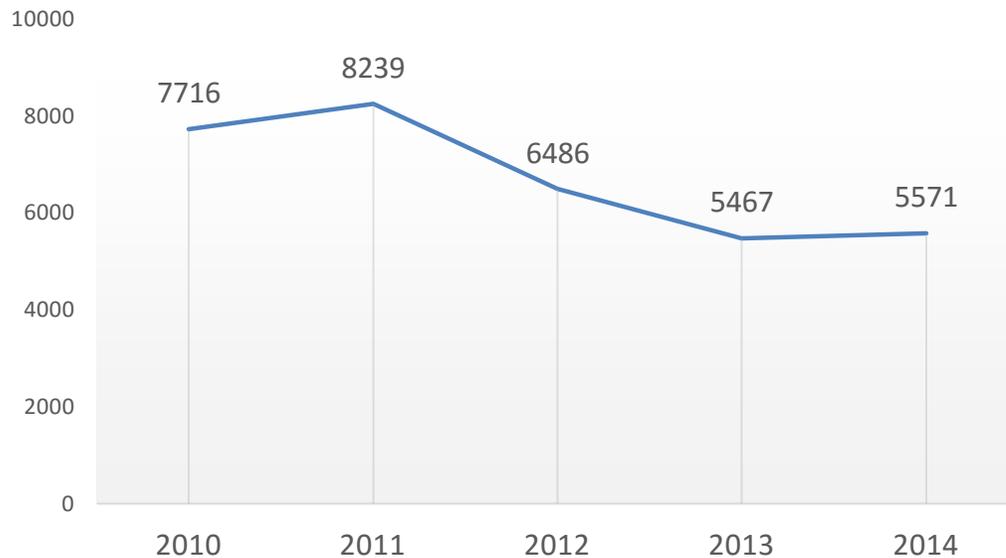
Des stagiaires formés dans leur très grande majorité au travers du plan de formation et du DIF

- Plan de formation et DIF sont les dispositifs les plus utilisés sur la période par les entreprises de la branche pour former leurs salariés
 - En 2014, ils concentrent 82% des effectifs stagiaires
 - La part du DIF est cependant en augmentation (de 19% des stagiaires en 2010 à 29% en 2014), au détriment du plan de formation (de 64% à 52%)
- La part des dispositifs d'alternance (contrat et période de professionnalisation) est en légère augmentation sur la période (de 8 à 9% des stagiaires)
- Le détail de chacun des dispositifs est présenté dans les diapositives suivantes



Zoom sur le plan de formation (PF) 1 / 2

Evolution du nombre de stagiaires au titre du plan de formation 2010-2014



Source : Données AFDAS, février 2016 – Traitement AFDAS

- En 2014, plus de la moitié (52%) des effectifs stagiaires financés par l'AFDAS ont été formés au titre du plan de formation
- Les petites entreprises utilisent particulièrement le plan de formation
 - les moins de 50 salariés représentent 46% des stagiaires 2014 au titre du PF (vs 30% des stagiaires tous dispositifs confondus, et 31% des effectifs salariés des entreprises de la branche cotisant à l'AFDAS)
- Le taux d'accès au plan de formation varie également selon l'activité principale des entreprises
 - Les salariés des Parcs attractions et à thèmes représentent 39% des stagiaires au titre du plan de formation (vs 65% des effectifs stagiaires tous dispositifs confondus)
 - Et les entreprises de Gestion sites monuments historiques 26% (vs 19%).

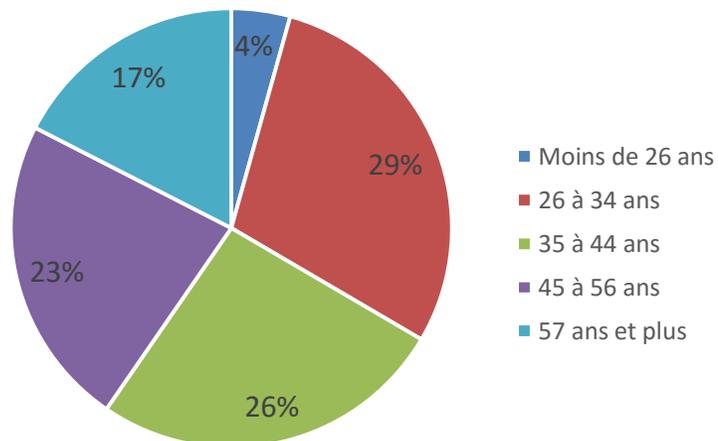
Zoom sur le plan de formation (PF) 2 / 2

- Les salariés âgés de 45 ans et plus bénéficient largement de ce dispositif : ils représentent 40% des effectifs stagiaires au titre du plan de formation, vs moins du quart tous dispositifs confondus
- En 2014, les hommes représentent 54% des stagiaires en formation au titre du plan de formation, contre 48% des effectifs stagiaires tous dispositifs confondus
 - Le sexe n'est pas discriminant en matière de taux d'accès au plan de formation (les hommes représentent 54% des stagiaires formés au titre du PF, et 54% des effectifs salariés des entreprises de la branche cotisant à l'AFDAS)
- La durée moyenne des formations suivies au titre du plan de formation a diminué sur la période, mais semble se stabiliser (20h en 2014, vs 26h en 2010)

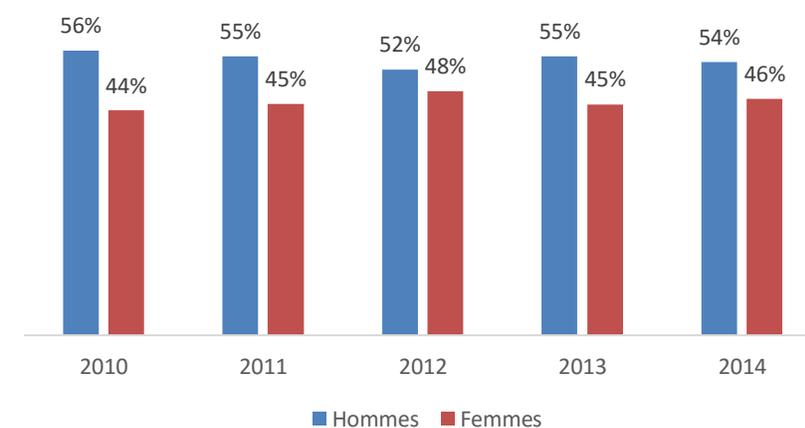
Evolution de la durée moyenne pondérée (en nb d'heures) des formations suivies par les stagiaires au titre du PF



Répartition des bénéficiaires du Plan de formation par âge en 2014



Répartition des bénéficiaires du plan de formation par sexe en 2014



Zoom sur le Droit Individuel à la Formation (DIF) 1 / 2

Evolution du nombre de stagiaires au titre du DIF entre 2010-2014



- Entre 2010 et 2014, le nombre de stagiaires formés au titre du DIF a progressé de plus d'un tiers (35%).
- Les petites entreprises étaient en 2014 les plus « consommatrices »
 - Les deux tiers des stagiaires au titre du DIF étaient salariés d'entreprises de moins de 50 salariés
 - Les TPE représentaient 55% des stagiaires DIF, vs 30% des effectifs stagiaires tous dispositifs confondus (et 31% des effectifs salariés)
- En 2014, les salariés des Parcs attractions et à thèmes représentent 84% des stagiaires au titre du DIF (vs 65% des effectifs stagiaires tous dispositifs confondus)
- Principal domaine de formation : l'anglais
 - 40% des DIF, dont 80% en anglais)

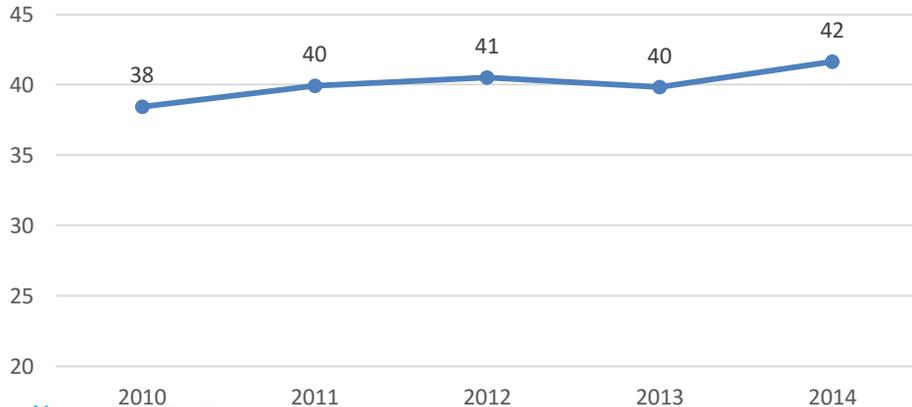
■ La suppression du DIF en tant que tel au 31 décembre 2015 est de nature à questionner les pratiques des entreprises au regard du poids significatif du dispositif jusqu'alors.

- Ce point a d'ailleurs été souligné lors du groupe de travail avec les entreprises (février 2016) : de leur point de vue, le DIF était un juste milieu entre les intérêts de l'entreprise et ceux du salarié ; notons par ailleurs que l'AFDAS finançait la très grande majorité des DIF sur les fonds de la professionnalisation (+ de 80% de « DIF prioritaire » en 2014).
- Les entreprises du groupe de travail estiment que, si la liste CPNE des formations éligibles au Compte personnel de formation (CPF) a intégré le SSIAP (formation obligatoire pour les entreprises accueillant du public), elle n'est globalement pas adaptée à leurs besoins en tant qu'employeurs.

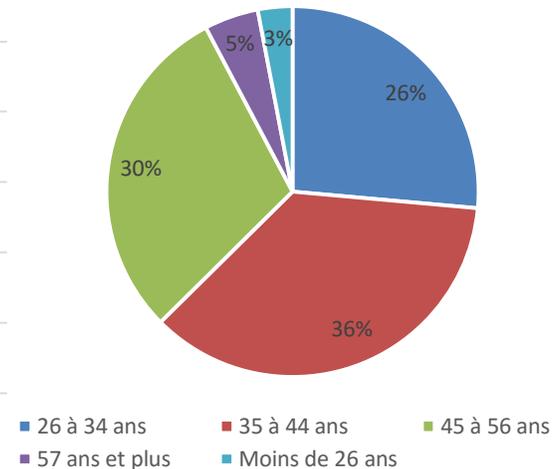
Zoom sur le Droit Individuel à la Formation (DIF) 2 / 2

- En 2014 le DIF bénéficie plus particulièrement aux salariés de 35 à 44 ans (36% des stagiaires DIF, vs 26% des stagiaires tous dispositifs confondus) et aux salariés de 45 ans et plus (dans des proportions assez proches: 35% vs 24%)
- La répartition sexuée des stagiaires formés au titre du DIF varie très fortement d'une année à l'autre
- A part en 2013, la durée moyenne pondérée des formations suivies au titre du DIF est en constante augmentation
 - Elle est passée de 38h en 2010 à 42h en 2014

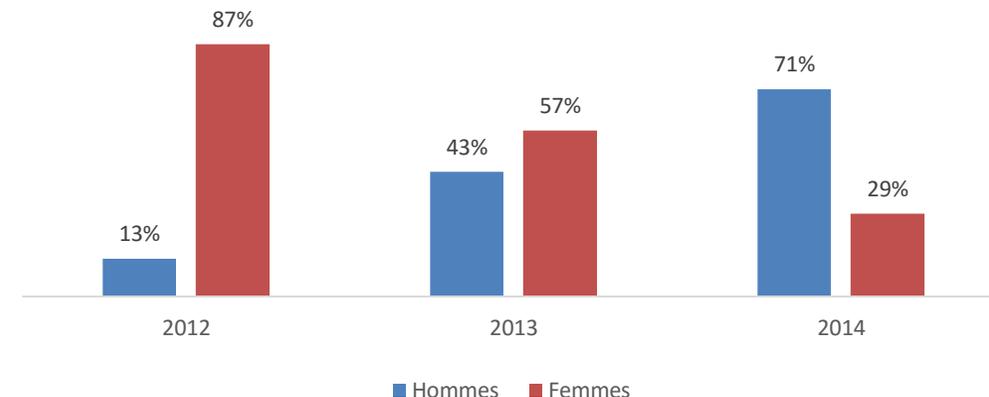
Evolution de la durée moyenne pondérée (en nb d'heures) des formations suivies par les stagiaires au titre du DIF



Répartition des bénéficiaires DIF par âge en 2014



Répartition des bénéficiaires DIF par genre



Zoom sur la période de professionnalisation (PP) 1 / 2

Evolution du nombre de stagiaires en PP sur 2010-2014



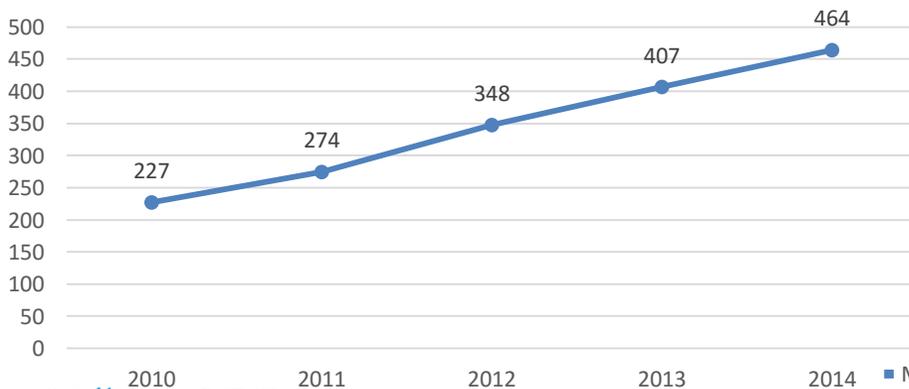
Source : Données AFDAS, février 2016 – Traitement AFDAS

- **La période de professionnalisation représente en moyenne 2% des effectifs stagiaires**
 - Son évolution sur la période n'est pas régulière
 - Le rapport d'activité 2014 de l'AFDAS ne permet pas de faire des comparaisons avec les autres branches
- **La période de professionnalisation bénéficie plutôt aux petites entreprises**
 - En 2014, plus de la moitié (53%) des bénéficiaires d'une PP dont la taille d'entreprise est connue travaillent dans des entreprises de moins de 50 salariés (lesquelles ne représentent que 30% des effectifs stagiaires tous dispositifs confondus, mais)
- **Le taux d'accès à la période de professionnalisation varie également selon l'activité principale des entreprises**
 - Les salariés des Parcs attractions et à thèmes représentent 30% des stagiaires au titre de la PP (vs 65% des effectifs stagiaires tous dispositifs confondus)
 - Et les entreprises de gestion de jardins botaniques et zoologiques 5% (vs 2%).

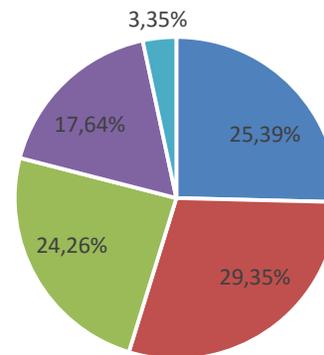
Zoom sur la période de professionnalisation (PP) 2 / 2

- En 2014, les actions réalisées dans ce cadre ont surtout bénéficié aux salariés de moins de 35 ans
 - 55% vs 50% pour l'ensemble des stagiaires tous dispositifs confondus
- Elle concerne très majoritairement les salariés les moins qualifiés
 - les employés-techniciens représentent les trois quarts des stagiaires PP (la CSP pèse également 75% des effectifs salariés de la branche), contre 55% des effectifs stagiaires tous dispositifs confondus
- Les hommes sont majoritaires dans les effectifs stagiaires formés au titre de la période de professionnalisation
 - Mais la répartition sexuée des stagiaires en PP est relativement variable selon les années.
- La durée moyenne pondérée des actions de formation suivies au titre de la période de professionnalisation est en constante et nette progression
 - Elle a plus que doublé entre 2010 et 2014 (passant de 227 à 464 heures)

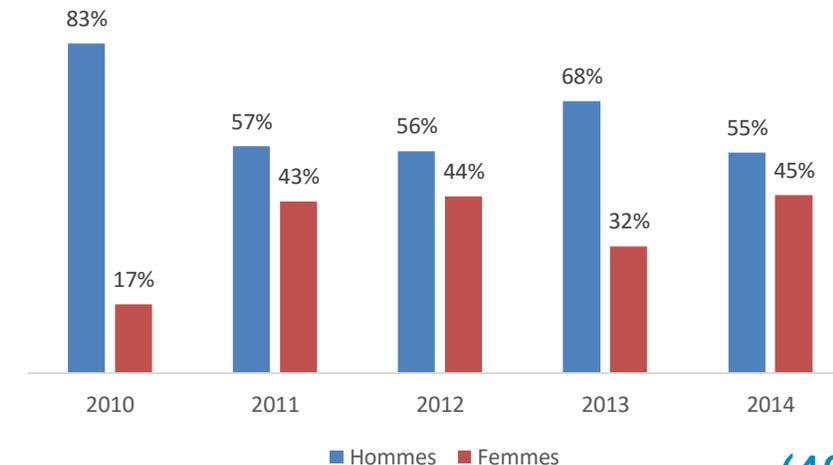
Evolution de la durée moyenne pondérée (en nb d'heures) des formations suivies par les stagiaires au titre de la PP



Répartition des stagiaires en PP par âge en 2014



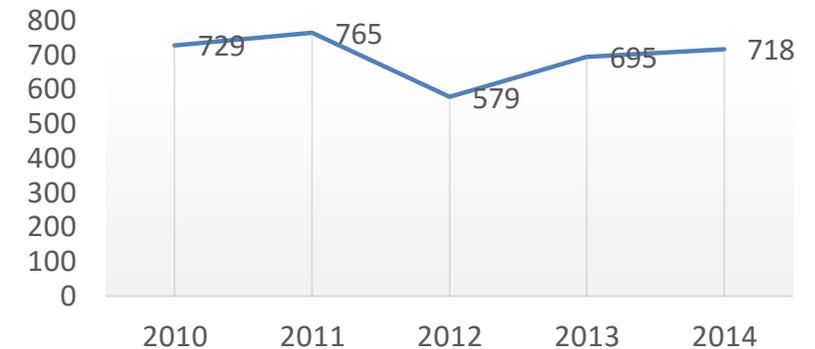
Répartition des stagiaires en PP en 2014



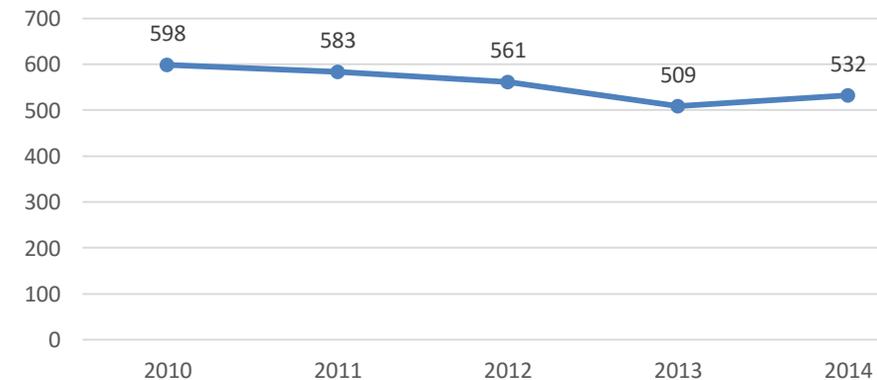
Zoom sur le contrat de professionnalisation (CP) – 1 / 2

- Après une chute significative en 2012, le nombre de contrats de professionnalisation a progressé en 2013 et 2014 pour revenir presque au même niveau que 2010
- Plus de la moitié des stagiaires en CP pour lesquels l'effectif salarié des entreprises signataires est connu est accueillie dans des entreprises de moins de 50 salariés
 - Pour 56% des stagiaires en CP, la taille de l'entreprise n'est pas connue (tout comme l'activité de l'entreprise, non renseignée pour 53% des stagiaires)
- Contrairement à la période de professionnalisation, la durée moyenne pondérée des contrats de professionnalisation est plutôt en diminution sur la période
 - Elle est passée de 598 à 532 heures entre 2010 et 2014 (diminution de 11%)
- Les entreprises réunies en groupe de travail ont évoqué certains freins au développement de l'alternance
 - Une organisation des formations qui doit s'adapter à la saisonnalité et aux contraintes de plannings
 - Une absence de perspective d'embauche en CDI à l'issue
- NB : L'accord Formation de branche prévoit une contribution complémentaire conventionnelle au titre de la professionnalisation

Evolution du nombre de stagiaires en CP entre 2010 et 2014



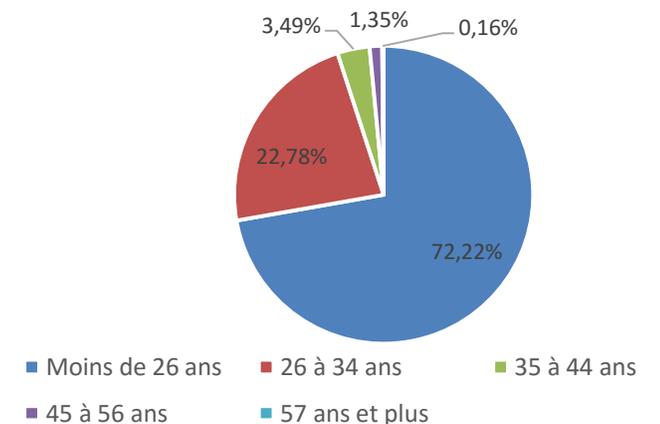
Evolution de la durée moyenne pondérée (en nb d'heures) des formations suivies par les stagiaires au titre du CP



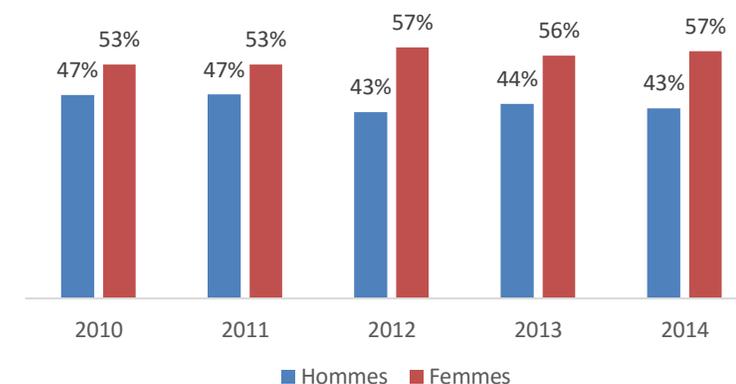
Zoom sur le contrat de professionnalisation (CP) – 2 / 2

- En 2014, plus du quart des contrats de professionnalisation concerne des adultes (+ 26 ans)
 - Le rapport d'activité 2014 de l'AFDAS ne permet pas de faire des comparaisons avec les autres branches
- Les femmes sont particulièrement représentées parmi les bénéficiaires des contrats de professionnalisation en 2014 :
 - elles représentent 57% des stagiaires en CP, contre 52% des stagiaires tous dispositifs confondus, et 46% des effectifs salariés des entreprises de branche cotisant à l'AFDAS
- En termes de domaines de formation, les CP concernent principalement les « activités de services » (35%), les « loisirs » (27%), et le domaine « commerce, vente, marketing » (17%)
- Le principal type de certification visée par les CP en 2014 est le Certificat de Qualification Professionnelle (CQP) pour 44% des stagiaires, légèrement devant les certifications inscrites au RNCP (42%)
 - Lorsque le CP vise une certification inscrite au RNCP, c'est prioritairement pour des certifications de niveau V (CAP-BEP)
 - Les qualifications reconnues dans la convention collective de branche de représentent que 14% des stagiaires en CP

Répartition des stagiaires en CP par âge en 2014



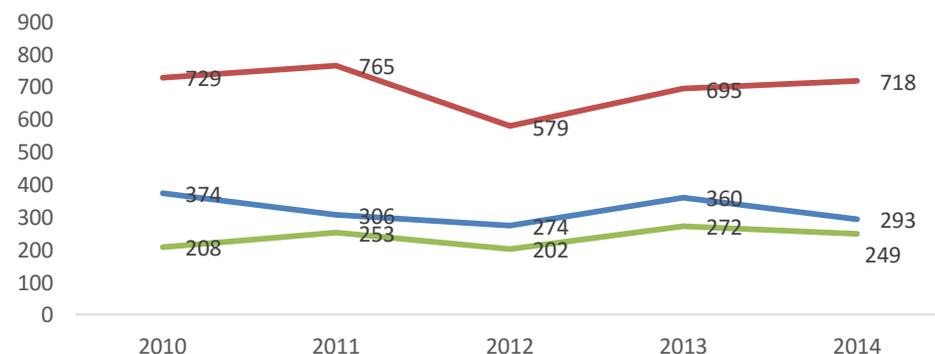
Répartition des stagiaires en CP par genre (2010-2014)



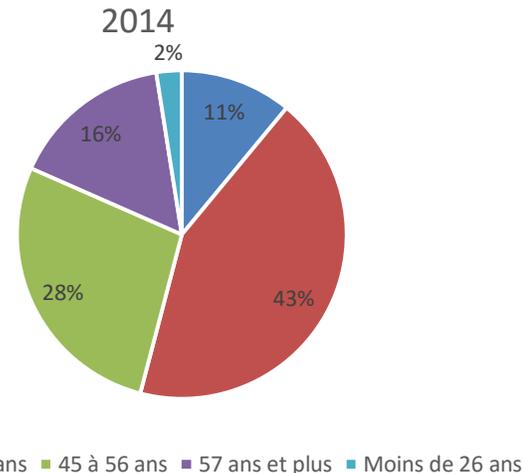
Zoom sur la formation au tutorat

- Mises en perspective avec le nombre de contrats et de périodes de professionnalisation les formations de tuteurs semblent particulièrement développées (avec un pic en 2013 pour la période la plus récente)
 - Le nombre de salariés formés au tutorat (près de 300 en 2014), représente environ le tiers du nombre de stagiaires en contrats et périodes de professionnalisation la même année (et près de la moitié des seuls CP)
- En 2014, la répartition sexuée des salariés formés au tutorat est strictement équivalente à celle de l'ensemble des effectifs salariés des entreprises de la branche cotisant à l'AFDAS,
 - Contrairement aux années 2011 à 2013 où les hommes étaient largement surreprésentés parmi les tuteurs formés
- Plus de 90% des tuteurs formés l'ont été dans des parcs d'attractions et à thèmes
 - dont 72% par l'entreprise Disney

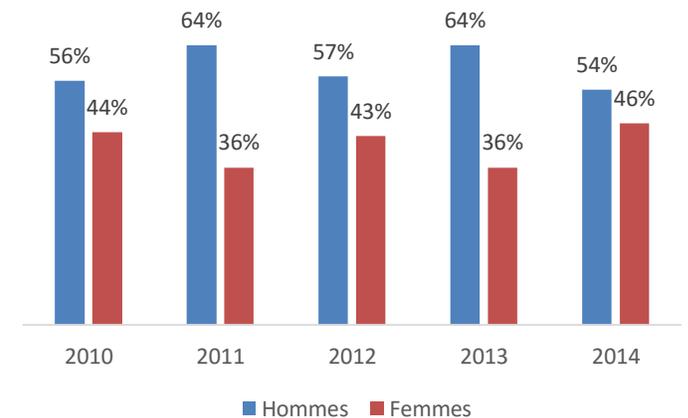
Evolution du nombre de formations tuteurs entre 2010 et 2014
Comparaisons avec CP et PP



Répartition des tuteurs formés par âge en

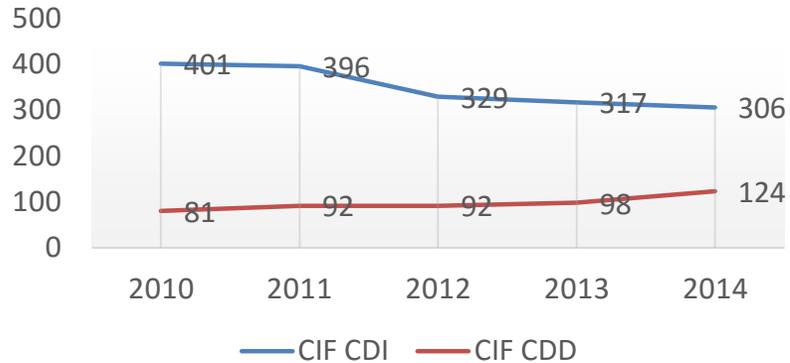


Répartition des tuteurs formés par genre 2010-2014

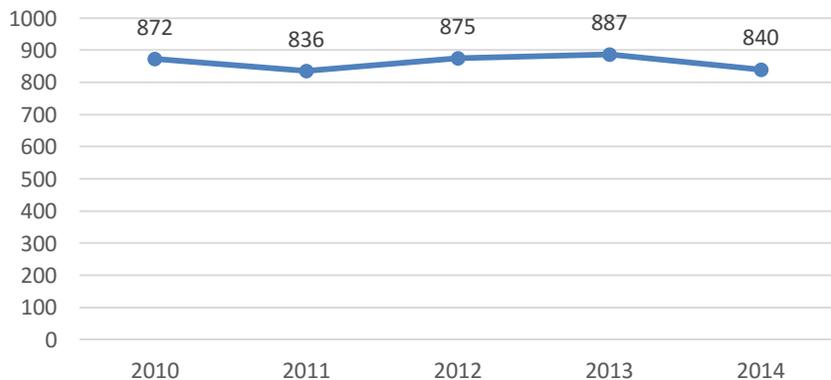


Zoom sur le Congé Individuel de Formation (CIF CDI et CIF CDD) 1 / 2

Evolution des stagiaires en CIF CDD et CIF CDI entre 2010 et 2014



Evolution de la durée moyenne pondérée (en nb d'heures) des formations suivies par les stagiaires au titre des CIF (CDD et CDI)



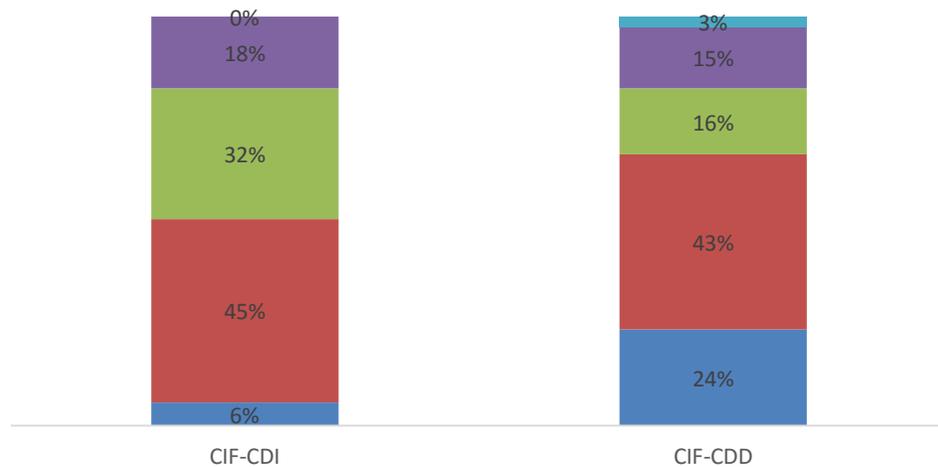
Source : Données AFDAS, février 2016 – Traitement AFDAS

- Entre 2010 et 2014, le nombre global de stagiaires formés en Congé individuel de formation (CIF-CDD et CIF-CDI) a diminué de 10%. Cependant, le CIF-CDD, minoritaire, est en constant développement (+53% entre 2010 et 2014)
 - Le rapport d'activité 2014 de l'AFDAS ne permet pas de faire des comparaisons avec les autres branches
- L'accès aux dispositifs CIF varie en fonction de l'activité de l'entreprise
 - Les salariés des Parcs d'attraction et à thèmes représentent 77% des stagiaires CIF (vs 65% des stagiaires tous dispositifs confondus) et les salariés de la gestion de sites et monuments historiques 7% (vs 19%)
- Les salariés des grandes entreprises (+ 250 salariés) représentent 55% des stagiaires en CIF (2 dispositifs confondus) en 2014, contre 18% pour les entreprises de moins de 50 salariés.
 - Disney représente moins de 20% des effectifs stagiaires en CIF-CDI (vs 50% des effectifs salariés)
- Les formations suivies par les salariés de la branche dans le cadre du Congé Individuel de formation sont les plus longues (par rapport aux autres dispositifs) avec une durée moyenne pondérée de 840 heures en 2014 (CIF-CDD et CIF-CDI confondus)
 - Cette durée est relativement stable entre 2010 et 2014

Zoom sur le Congé Individuel de Formation (CIF CDI et CIF CDD) 2 / 2

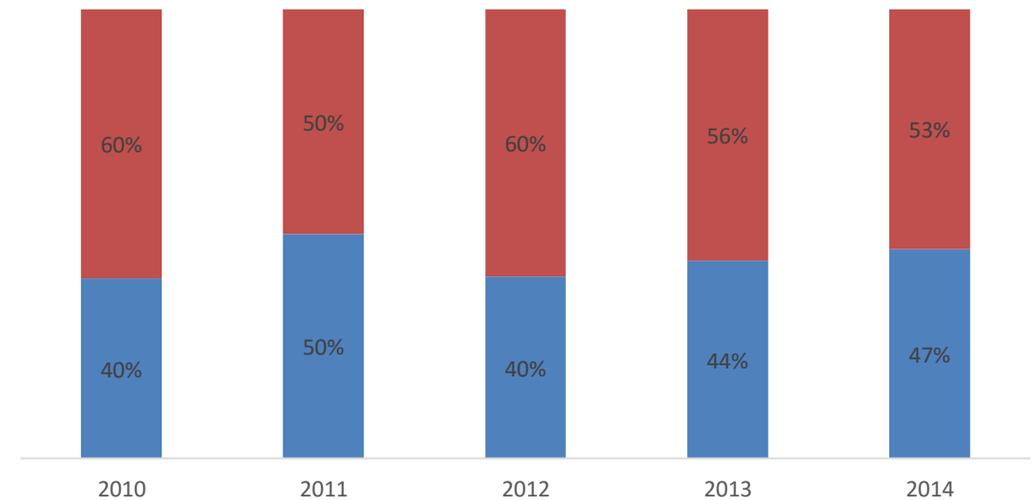
- Au global des deux dispositifs, les hommes sont majoritaires au sein des stagiaires en congé individuel de formation, mais la situation est variable d'un dispositif à l'autre
 - En 2014, le CIF CDI concerne davantage des hommes (53% des stagiaires) et le CIF CDD des femmes (60%)
- La moitié des stagiaires en CIF-CDI en 2014 était âgée de 45 ans et plus, vs 24% des salariés stagiaires tous dispositifs confondus

Répartition des stagiaires par âge en 2014



■ 26 à 34 ans ■ 35 à 44 ans ■ 45 à 56 ans ■ 57 ans et plus ■ Moins de 26 ans

Répartition des stagiaires CIF CDD et CIF CDI par genre 2010-2014

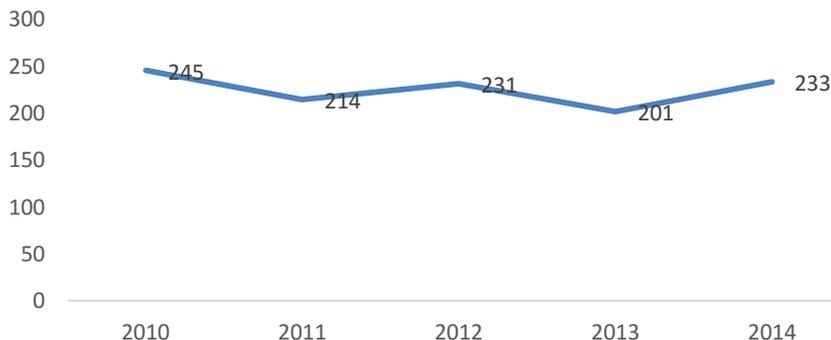


■ hommes ■ femmes

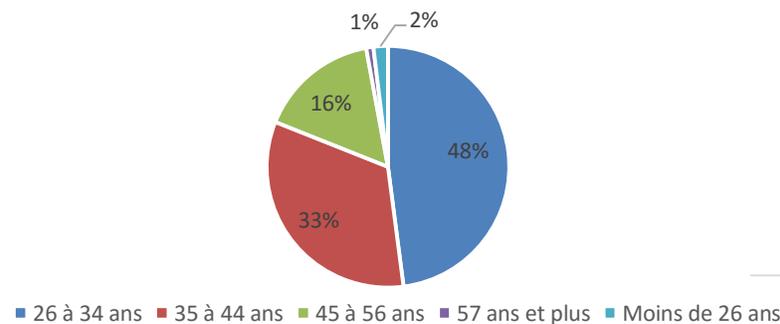
Zoom sur le Congé Bilan de compétences (CBC)

- Ce dispositif a connu une évolution contrastée entre 2010 et 2014 : le nombre de stagiaires bénéficiaires varie entre 200 et 245 selon les années
 - NB : En complément des bilans de compétences financés en CBC, d'autres ont pu être financés par l'AFDAS et/ou les entreprises de la branche au travers d'autres dispositifs (notamment DIF et plan de formation)
- Près de la moitié des bénéficiaires du dispositif en 2014 a entre 26 et 34 ans, vs 27% des stagiaires tous dispositifs confondus.
- Les femmes bénéficient largement du dispositif
 - En 2014, elles représentent plus des deux tiers des bénéficiaires d'un congé bilan de compétences financé par l'AFDAS, contre 52% des stagiaires tous dispositifs confondus, et 46% des effectifs salariés des entreprises
- Près de 87% des stagiaires en congé BC travaillent dans des parcs d'attractions et à thèmes, et 87% dans des entreprises de + 250 salariés
 - 82% des congés en BC sont réalisés par Disney

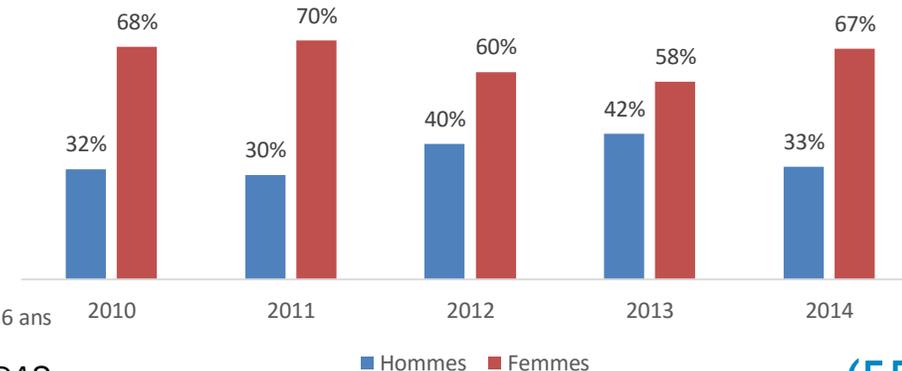
Evolution des stagiaires en congé bilan de compétence entre 2010 et 2014



Répartition des stagiaires par âge en 2014



Répartition des stagiaires par genre 2010-2014



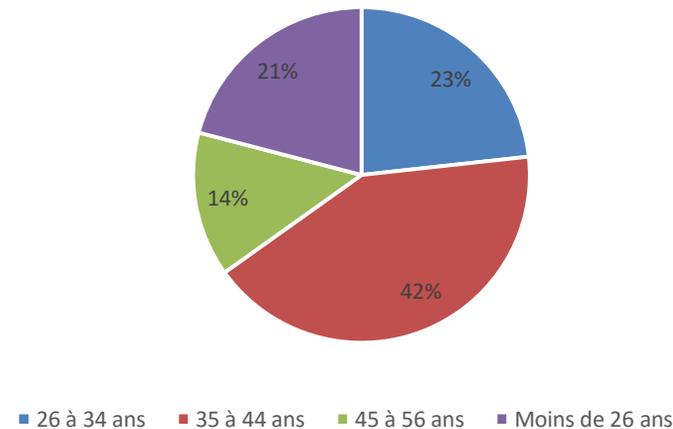
Zoom sur le Congé de validation des acquis de l'expérience (CVAE)

- L'utilisation de ce dispositif est en diminution constante depuis 2010. Seuls 19 salariés en ont bénéficié en 2014 (contre 58 en 2010, soit une baisse de 70%)
- Plus de 7 bénéficiaires sur 10 sont salariés dans des grandes entreprises (+ 250 salariés), et près de 8 sur 10 travaillent dans des Parcs d'attractions et à thèmes
 - Disney concentre la moitié des stagiaires CVAE en 2014
- 42% des stagiaires en CVAE en 2014 étaient âgés de 35 à 44 ans, cette tranche d'âge ne représentant qu'un quart des stagiaires tous dispositifs confondus
- En 2014 le dispositif concerne quasiment à part égale des stagiaires des deux sexes
 - En 2010 et 2011 il concernait très majoritairement des femmes

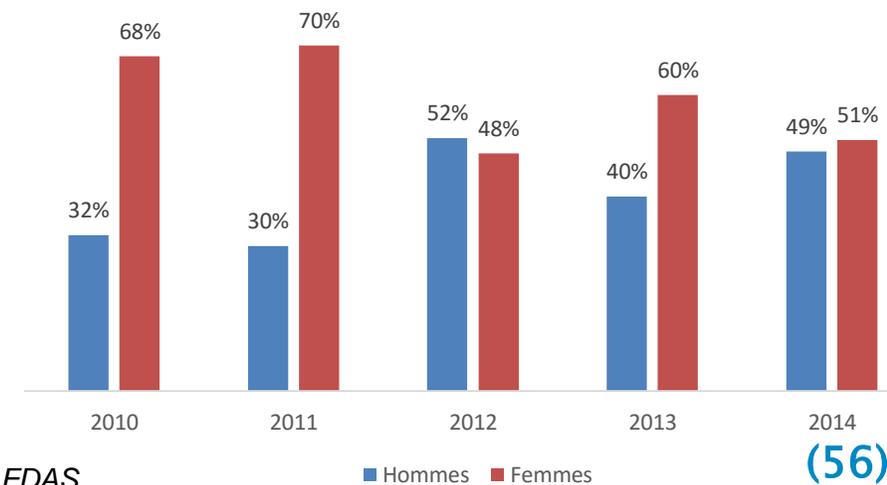
Evolution des effectifs stagiaires en congé VAE entre 2010 et 2014



Répartition des stagiaires par âge en 2014



Répartition des stagiaires par genre 2010-2014



Des Certificats de Qualification Professionnelle (CQP) encore peu connus, mais dont l'usage est en nette progression

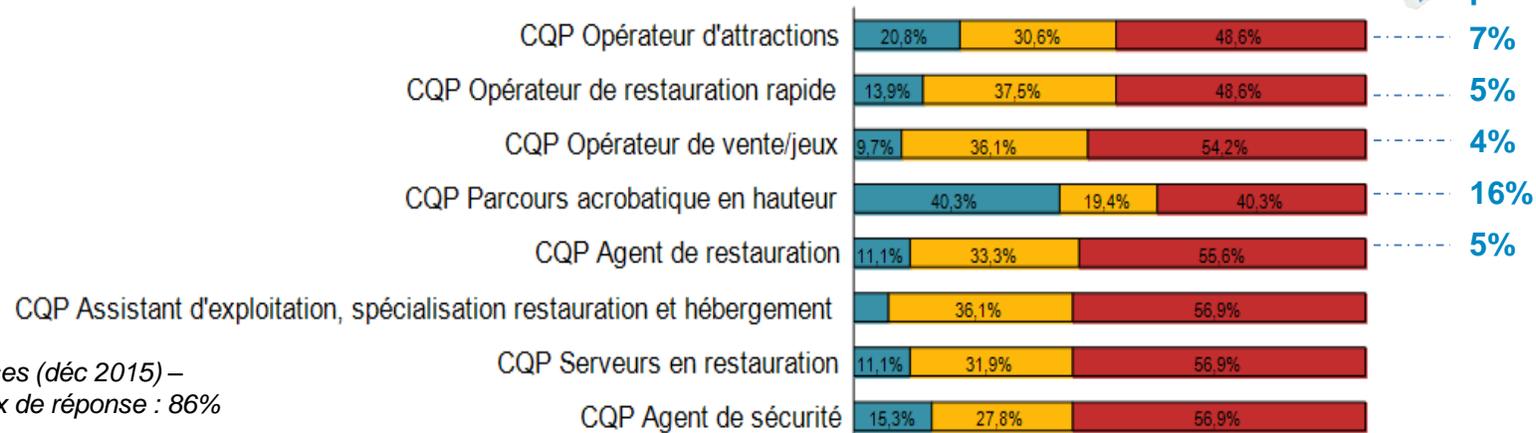
- Globalement, les CQP semblent encore peu connus des entreprises, mais bien mieux qu'en 2010
 - Ils le sont davantage par les entreprises de + 10 salariés que par les TPE, excepté pour le CQP Parcours acrobatique en hauteur qui est connu par plus de la moitié des entreprises de - 10 salariés concernées (et 70% des entreprises concernées toutes tailles confondues).
 - *NB : ces dispositifs n'ont pas fait l'objet d'une promotion dans l'attente de leur inscription au RNCP*

Connaissez-vous les certificats de qualification professionnelle correspondant aux principales familles de métiers de la branche ?



Enquête 2010 : part des « oui »

■ Oui
■ Non
■ Non concerné



Source : Enquête entreprises (déc 2015) –
Traitement AMNYOS ; taux de réponse : 86%

- L'exploitation des données stagiaires de l'AFDAS confirme le développement de l'usage de ce type de certification par les entreprises de la branche cotisant à l'AFDAS
 - En 2014, 283 stagiaires ont bénéficié d'une action de formation sanctionnée par un CQP (contre 88 en 2010, soit une hausse de près de 70%)

... mais qui lorsqu'ils sont connus sont jugés adaptés aux besoins

- **Tant pour qualifier un salarié « nouvel arrivant » dans la branche...**
 - 89% des 29 entreprises qui connaissent le CQP parcours acrobatique en hauteur estiment qu'il est tout à fait ou plutôt adapté pour qualifier un nouvel arrivant dans la branche
 - Un petit bémol cependant pour le Opérateur de vente/jeux pour lequel parmi les entreprises qui connaissent ce CQP et qui ont un avis sur la question, 2 des 6 répondants considèrent qu'il ne répond plutôt pas ou pas du tout aux besoins pour qualifier un nouveau salarié
- **... que pour professionnaliser un salarié ayant déjà travaillé ou travaillant dans la branche**
 - la totalité des 15 entreprises connaissant le CQP Opérateur d'attraction et ayant un avis sur la question estime qu'il est adapté pour professionnaliser leurs salariés

*Source : Enquête entreprises (déc 2015) –
Traitement AMNYOS*

- **L'analyse de la base de données des actions de formation financées par l'Afdas montre cependant que le CQP est très majoritairement visé par des contrats de professionnalisation**
 - 92% de CQP réalisés dans le cadre du CP en 2010, et 98% en 2014

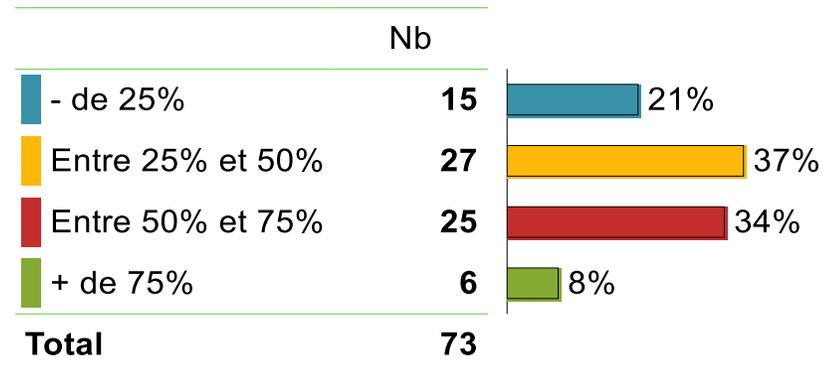
*Source : Données AFDAS, février 2016 –
Traitement AFDAS*

Les parcours et mobilités professionnels au sein de la branche

Des salariés saisonniers qui reviennent en partie d'une saison à l'autre

Quel est dans votre structure le taux approximatif de retour (d'une saison à l'autre) des salariés saisonniers ?

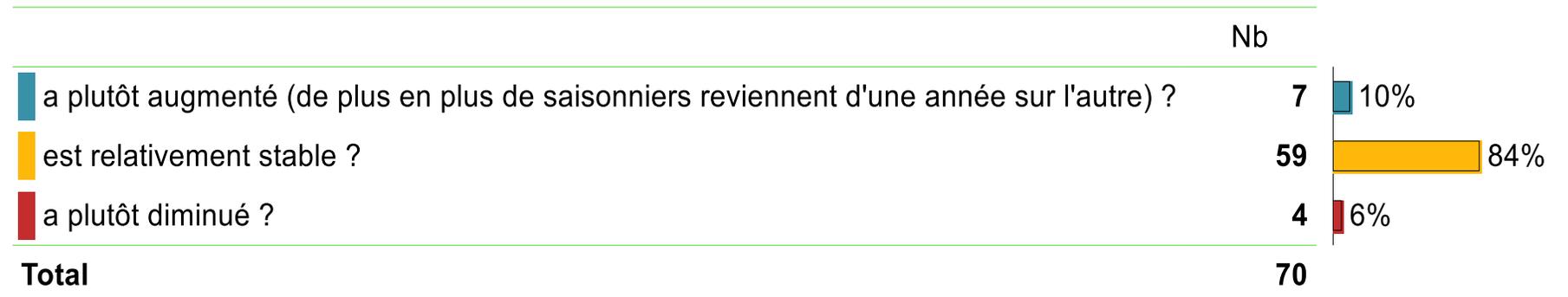
Taux de réponse : **89%**



- 42% des entreprises répondantes fidélisent d'une saison à l'autre plus de la moitié de leurs salariés saisonniers
- D'après la très grande majorité des entreprises répondantes (84%), ce « taux de retour » est relativement stable depuis 2010 (date de la précédente enquête)
- A noter, lors du groupe de travail de février 2016, les entreprises ont précisé que la fidélisation des saisonniers n'était pas nécessairement recherchée sur la durée (notamment après 3 saisons)

Diriez-vous que depuis 2010 ce taux de retour :

Taux de réponse : **85%**

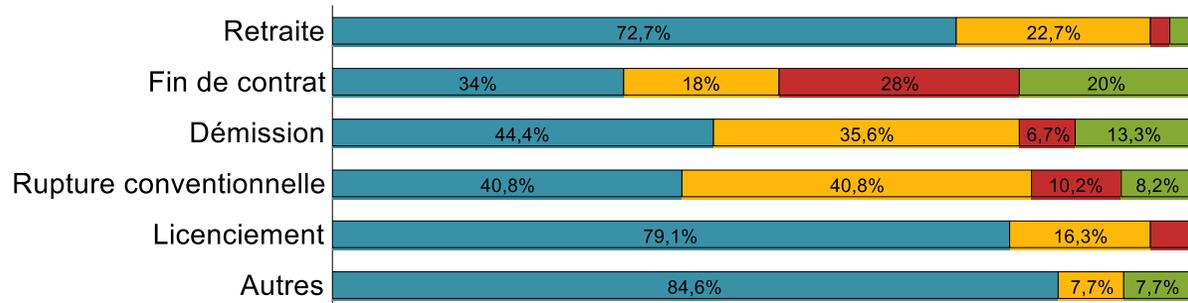


Source : Enquête entreprises (déc 2015) –
Traitement AMNYOS

Des salariés permanents qui sont également plutôt « fidèles »

Parmi vos effectifs permanents (hors saisonniers et intermittents), quels ont été à votre connaissance ces trois dernières années les principaux motifs de départs ?

	Quasi ment jamais	Plutôt ocasi onnel	Plutôt régulier	Très souvent	Total
Retraite	32	10	1	1	44
Fin de contrat	17	9	14	10	50
Démission	20	16	3	6	45
Rupture conventionnelle	20	20	5	4	49
Licenciement	34	7	2	0	43
Autres	11	1	0	1	13



Source : Enquête entreprises (déc 2015) – Traitement AMNYOS

Nb : les entreprises ayant coché « autres » motifs de départ ne les ont pas particulièrement précisés

- Les départs de salariés permanents sont majoritairement, quels qu'en soient les motifs, rares ou plutôt occasionnels

- Le motif le plus cité est la fin de contrat
- Viennent ensuite les démissions et ruptures conventionnelles

- Les réponses à cette question de l'enquête varient peu selon le type d'activité exercé par l'entreprise

- Les entreprises ayant participé au groupe de travail (février 2016) confirment que dans leurs structures « les permanents vieillissent »

- surtout dans les métiers du management, du marketing-commercial, et des supports (techniques ou administratifs)
- au-delà de la question de l'âge c'est essentiellement la problématique de la forte ancienneté liée au très faible taux de turn over

Des leviers de fidélisation variés, et différenciés selon le statut des salariés (1 / 2)

■ Pour les salariés permanents,

- les leviers de fidélisation les plus utilisés par les entreprises répondantes à l'enquête sont le management de proximité et les horaires de travail maîtrisés (avec respectivement 46 et 40 citations de répondants)

Quels sont les moyens que vous utilisez prioritairement pour fidéliser vos salariés ?

	Salariés permanents	Saisonniers	Intermittents du spectacle (cas échéant)	Total
Entretiens professionnels	28	13	1	42
Politique de formation	33	18	2	53
Politique de rémunération	27	18	0	45
Avantage en nature (tickets restaurants, mutuelle, etc.)	25	11	1	37
Horaires de travail maîtrisés	40	30	3	73
Management de proximité	46	41	2	89
Valorisation de la réputation de l'entreprise	34	32	3	69

Source : Enquête entreprises (déc 2015) – Traitement AMNYOS



En 2010... La politique de formation et les entretiens professionnels étaient les moyens prioritaires de fidélisation des CDI permanents.

- **NB : Les entretiens professionnels des salariés permanents font cependant partie des préoccupations actuelles des entreprises du groupe de travail (février 2016) qui se demandent notamment :**
 - Comment motiver (et comment répondre à ses obligations en matière d'entretiens professionnels au bout des 6 ans) en l'absence de perspective d'évolution professionnelle (peu de permanents avec un organigramme à plat) et de rémunération?
 - Par qui faire conduire les entretiens professionnels ? : par le hiérarchique (plutôt dans le sens de l'entreprise) ou par la RH (plutôt dans le sens de l'évolution du salarié, y compris à l'extérieur de l'entreprise)?

Des leviers de fidélisation variés, et différenciés selon le statut des salariés (2/2)

■ Pour fidéliser les saisonniers,

- les entreprises répondantes à l'enquête s'appuient également sur le **management de proximité et la maîtrise des heures travaillées pour fidéliser leurs saisonniers, ainsi que sur la valorisation de la réputation de leur entreprise** (les autres leviers sont cités dans des proportions bien moindres)

Quels sont les moyens que vous utilisez prioritairement pour fidéliser vos salariés ?

	Salariés permanents	Saisonniers	Intermittents du spectacle (cas échéant)	Total
Entretiens professionnels	28	13	1	42
Politique de formation	33	18	2	53
Politique de rémunération	27	18	0	45
Avantage en nature (tickets restaurants, mutuelle, etc.)	25	11	1	37
Horaires de travail maîtrisés	40	30	3	73
Management de proximité	46	41	2	89
Valorisation de la réputation de l'entreprise	34	32	3	69

Source : Enquête entreprises (déc 2015) – Traitement AMNYOS

- Les entreprises du groupe de travail (février 2016) soulignent parmi leurs pratiques en la matière :
 - Développement de partenariats avec des employeurs locaux pour sécuriser l'emploi
 - Fidéliser les saisonniers : sur une période courte seulement (pas/peu de perspective de CDI), en ne gardant que les meilleurs
 - Pour attirer et fidéliser, l'entreprise doit de plus en plus (pénurie de candidats dans certaines entreprises) s'adapter aux contraintes des candidats (organisation des temps de travail)
 - Créer des parcours de formation / évolution à l'issue des contrats saisonniers

La mobilité au sein d'une même famille de métiers est assez peu répandue...

- Seuls 37,5% des répondants considèrent que la mobilité professionnelle des salariés entre métiers d'une même famille de métiers est plutôt voire très fréquente.
- Pour ces entreprises, c'est plus particulièrement le cas au sein des familles des jeux et des attractions (pour 14 des 25 répondants), et de l'accueil et relations visiteurs (13/25).

Diriez-vous que dans votre entreprise les mobilités professionnelles d'un métier à un autre métier, au sein d'une même famille de métiers, sont :

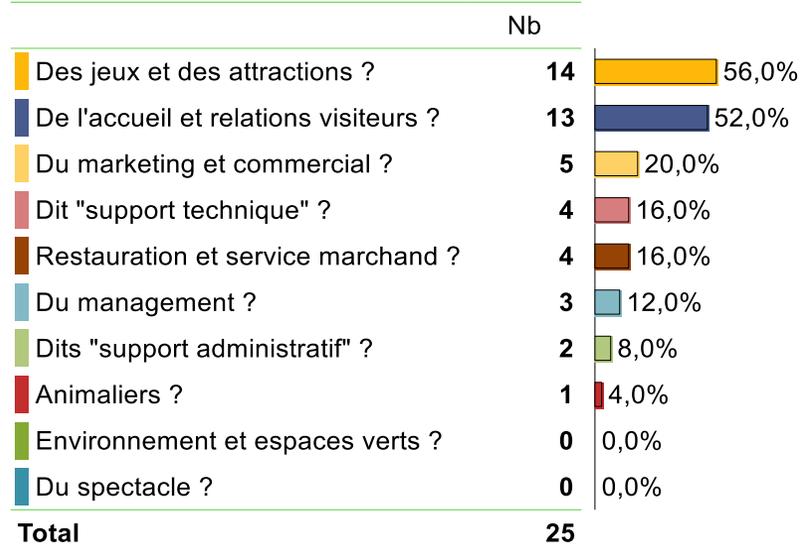
Taux de réponse : 87,8%



Source : Enquête entreprises (déc 2015) – Traitement AMNYOS

Cela concerne-t-il plus particulièrement les métiers :

Taux de réponse : 92,6%



En 2010, près de 90% des entreprises répondantes déclaraient rares ou plutôt rares les parcours professionnels, d'un métier à un autre ou d'une filière à une autre (la question était globalisée lors de la précédente enquête).

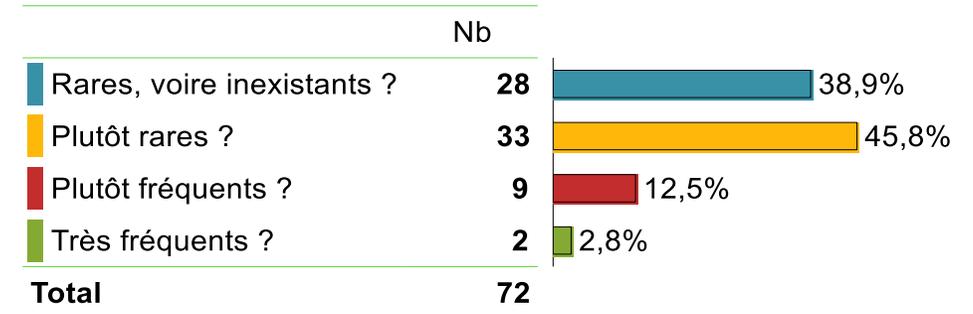
Ainsi, on peut penser que la mobilité s'est développée au sein de la branche ces dernières années.

... mais plus fréquente que la mobilité entre familles de métiers

- En effet, d'après 85% des répondants à l'enquête, l'évolution de salariés d'une famille de métiers à une autre est plutôt rare voire inexistante.
- Au regard du peu de réponses, il n'est pas possible de dessiner des parcours types entre familles de métiers

Les parcours professionnels d'une famille vers une autre famille de métiers dans votre entreprise sont-ils :

Taux de réponse : 87,8%



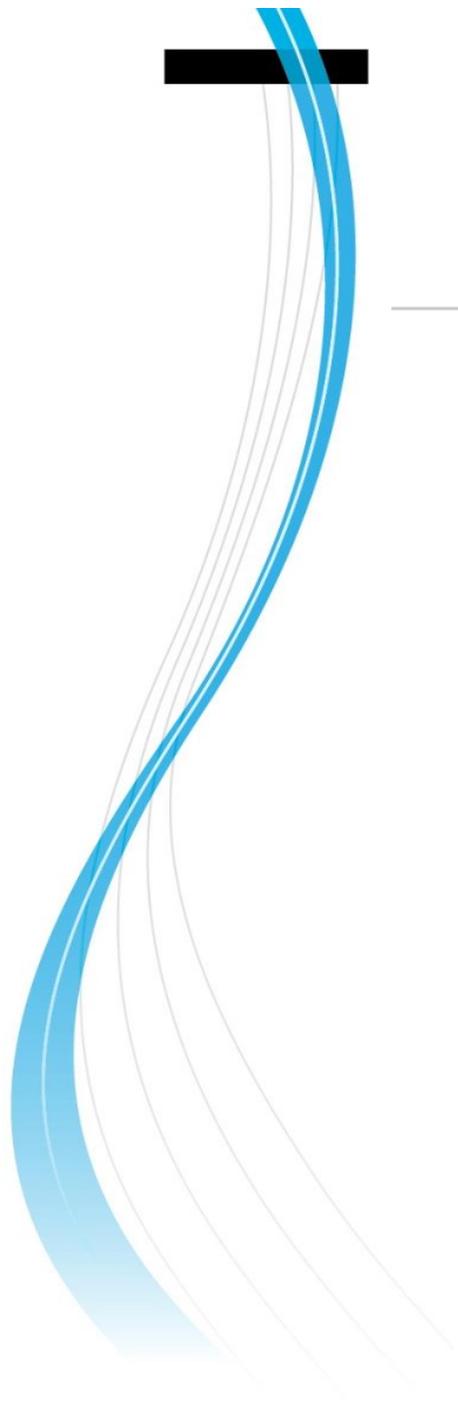
Source : Enquête entreprises (déc 2015) –
Traitement AMNYOS

- Invitées à réagir sur le sujet, les entreprises du groupe de travail (février 2016) soulèvent certains freins à ces mobilités « inter-familles de métiers » :
 - En premier lieu, les entreprises évoquent un frein lié à l'image de certains métiers, notamment ceux de l'accueil (dévalorisés, peu attractifs)
 - Par ailleurs, sur les métiers de l'accueil, des jeux et attractions, il n'y a pas besoin de justifier d'une qualification particulière, ce qui peut en soi représenter un frein (absence de diplôme) pour accéder à d'autres familles de métiers

Un encadrement principalement constitué par la mobilité interne, mais sans formation associée

- Comme en 2010, les pratiques des 69 répondants à cette question de l'enquête consistent majoritairement à promouvoir sur les métiers d'encadrement certains de leurs salariés
 - Cependant, cette promotion interne ne s'accompagne pas toujours de formation spécifique au management.
 - Lorsque les entreprises recrutent à l'externe leurs encadrants, elles privilégient très légèrement des managers issus du secteur d'activité
- Interrogées sur le sujet du management, les entreprises réunies en groupe de travail (février 2016) insistent sur les points suivants :
 - Un management peu professionnalisé (de bons techniciens, qui fonctionnent beaucoup à l'affectif),
 - Le secteur se construit une image (pas mal d'actualités – émissions de télévision ces derniers mois), et valorise un environnement professionnel au sein duquel il est possible de progresser (des témoignages de parcours professionnels ayant permis à d'anciens saisonniers d'évoluer par ex.), mais la branche est confrontée à un déficit de formations pour accompagner ces évolutions
 - Un métier qui évolue : on attend de plus en plus du manager qu'il soit un « supporter », pour aider ses équipes à la relation clients, mais aussi pour les accompagner dans leur évolution professionnelle
 - Un enjeu de gestion des talents, et par conséquent de repérage des potentiels par les encadrants

ANNEXES



■ Précisions méthodologiques

Précisions concernant l'exploitation statistique des bases de données AFDAS

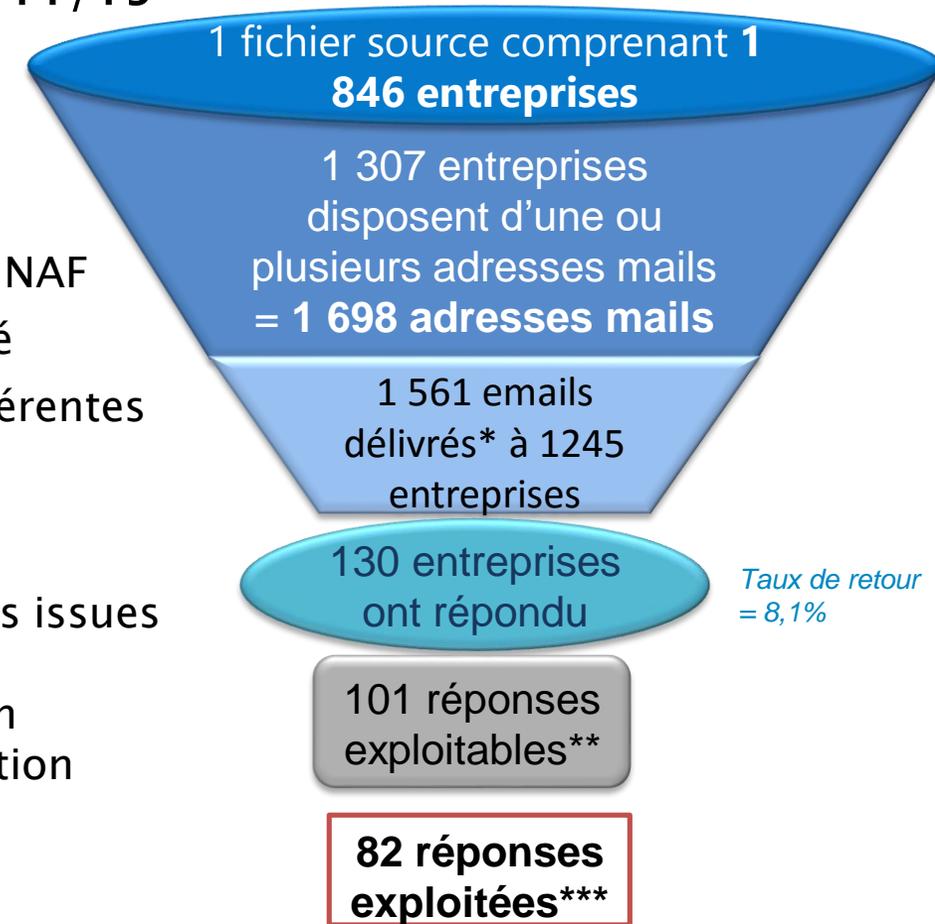
- Des bases de données AFDAS (février 2016) ont été exploitées pour procéder à l'analyse statistique des données formation (et des caractéristiques des entreprises et de leurs effectifs salariés)
 - Exploitation des données sur 2014 prioritairement,
 - et pour certaines informations une analyse de l'évolution dans le temps (2010–2014)
 - Sources de données extraites en février 2016 :
 - « Fichier détaillé entreprises » : caractéristiques MSB, région, effectif, et activité des entreprises de la branche adhérentes à l'AFDAS de 2010 à 2014
 - Fichier détaillé stagiaires : Profil stagiaire (âge, profession, CSP, type de contrat) et caractéristique de l'action (dispositif, durée en heures, filière de formation, nature de l'OF...) pour les stagiaires de la branche ayant bénéficié d'une action de formation (au sens large) financée par l'AFDAS sur la période 2010–2014
 - Précaution de lecture : la base stagiaire comptabilise les bénéficiaires stagiaires, c'est-à-dire qu'un même salarié bénéficiant de 2 ou 3 actions de formation sera comptabilisé 2 ou 3 fois.

Précisions concernant l'enquête auprès des entreprises (1 / 2)

- Objectifs de l'enquête : obtenir des informations quantitatives et qualitatives concernant les caractéristiques des entreprises et leurs pratiques emploi-formation
- Les thématiques abordées dans l'enquête 2015 étaient les suivantes (*voir questionnaire complet en annexe*) :
 - Activité de l'entreprise
 - Gestion de l'emploi et évolution des métiers
 - Gestion des compétences et formation continue
 - Parcours et mobilités professionnels
- NB : Le contenu du questionnaire a évolué par rapport au questionnaire de 2010, sur décision des membres de la CPNEFP
 - Les questions absentes de la présente enquête :
 - La saisonnalité, le chiffre d'affaires
 - Les prévisions de recrutement et les difficultés de recrutement
 - Le type de dispositif de formation mobilisé (VAE, CIF, DIF, période de professionnalisation)

Précisions concernant l'enquête auprès des entreprises (2/2)

- Période de réalisation de l'enquête : entre le 05/10 et le 30/11/15
- Ciblage des entreprises destinataires :
 - sur la base du fichier contacts de l'AFDAS
 - élaboré en croisant les entreprises relevant de certaines « sous-sections » (codification propre l'AFDAS) et/ou de certains codes NAF
 - En excluant également les entreprises ne comptant aucun salarié
 - En rajoutant 7 entreprises identifiées par le SNELAC comme adhérentes à la branche mais ne cotisant pas à l'AFDAS
- Précaution de lecture :
 - Bien qu'il s'agisse d'informations plutôt qualitatives, les données issues de cette enquête sont présentées sous forme de pourcentage. Néanmoins, nous attirons le lecteur sur la nécessité de mettre en perspective ces pourcentages en fonction du volume : l'exploitation porte sur les réponses de **82 entreprises**.
 - Représentant plus de 60% des effectifs salariés de la branche



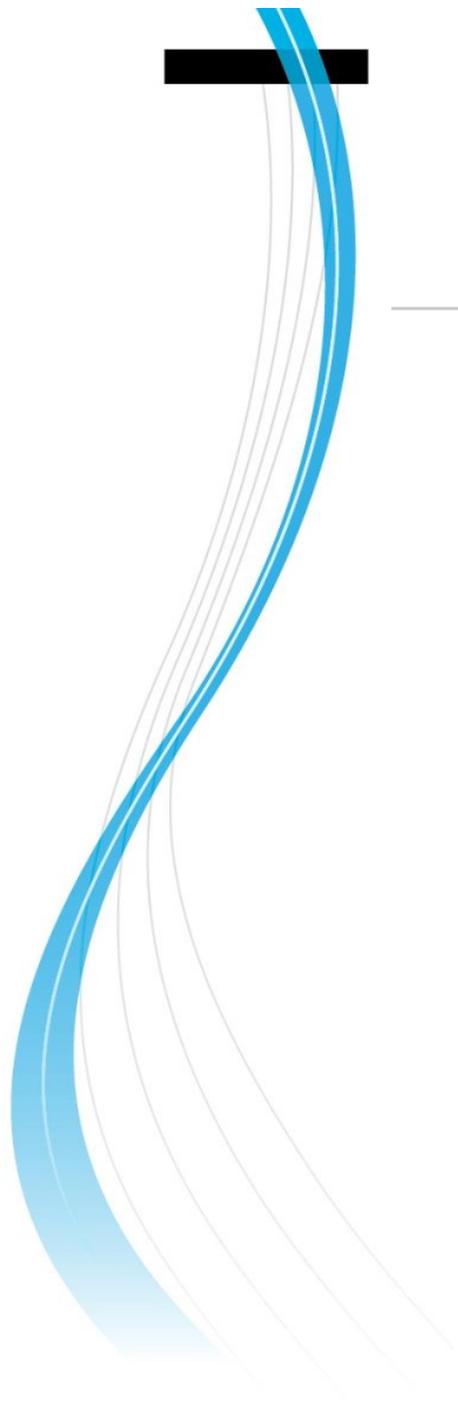
*137 emails n'ont pas été délivrés en raison d'adresses mails incorrectes, de boîtes mails pleines, mail considéré comme spam, ...)

** Nous avons considéré que la base de réponses était pertinente (complète) lorsque les réponses allaient au-delà des questions sur les effectifs

*** Ont été exclues des entreprises répondantes ayant déclaré en « autre activité principale » une activité hors périmètre de branche

Précisions concernant le groupe de travail avec des entreprises

- **Organisé le 10 février 2016, ce groupe de travail a réuni 4 entreprises du secteur**
 - Fondation Chantilly, 60 personnes, ouverture toute l'année
 - Parc Astérix, 670 EQTP dont 200 permanents, ouverture d'avril à octobre
 - Fraispertuis-City, 18 permanents pour 400 saisonniers, ouverture 120 jours par an
 - Vulcania, 110 EQTP (dont 59 salariés permanents), saison de 8 mois
- **Les principaux objectifs affichés étaient les suivants :**
 - Partager avec les entreprises les principaux résultats issus de l'enquête réalisée à l'automne
 - Approfondir certains sujets clés pour la branche et les entreprises, en particulier au regard des dernières évolutions en matière d'orientation et de formation professionnelle (Loi du 5 mars 2014 notamment).
 - Affiner les besoins des entreprises en matière de gestion des emplois et des compétences, afin d'adapter l'offre de services de la branche et de l'OPCA
- **Les éléments qualitatifs recueillis à cette occasion ont été pour partie intégrés au présent rapport, et un document de synthèse a été transmis en complément au commanditaire**

- 
- Précisions concernant les réponses à l'enquête auprès des entreprises

Le questionnaire administré en 2015

Nom de l'entreprise (nous vous garantissons l'anonymat complet lors du traitement et de l'analyse des résultats) : _____

Votre fonction dans l'entreprise : _____

Activité de votre entreprise

Nous allons commencer par recueillir des informations sur votre entreprise et votre activité

Code postal du parc ou du site : _____

Quelle est votre principale activité ?

- Parcs d'attraction sèche ou humide
- Parcs animaliers
- Parc ludico-éducatif
- Sites culturels
- Autre activité principale [Si autre] En quoi consiste votre activité principale ?
[Si autre] Environ quelle part de votre CA est réalisée dans une ou plusieurs activités ci-dessus ?

Le code d'activité de votre entreprise (APE/NAF): 3 chiffres et une lettre _____

Emploi et gestion de l'emploi dans votre entreprise

Nous allons aborder maintenant la composition de vos effectifs, les métiers exercés au sein de votre structure, et leur évolution

Quel était votre effectif salarié total, sur le dernier exercice clos, en équivalents temps plein ? (*rajouter notice explicative en italique encadré*) _____

Dans vos effectifs salariés, quelle est la part des salariés permanents et celle des salariés saisonniers ?

Salariés permanents (en nb de salariés)	Saisonniers (en nb de saisonniers)

Quelle est la part approximative des saisonniers embauchés en « CDD saisonniers »

- Moins du quart
- Entre le quart et la moitié
- Entre la moitié et les trois-quarts
- Plus des trois-quarts

Dans vos effectifs salariés, quelle est la part approximative des salariés intermittents ? (en ETP) : _____ %

Comment sont approximativement représentées les grandes familles de métiers au sein de vos effectifs? (en ETP)

Famille de métiers	% de votre effectif (ETP)
Métiers du spectacle	
Métiers des jeux et des attractions	
Métiers animaliers	
Environnement et espaces verts	
Restauration et service marchand	
Métiers de l'accueil et relations visiteurs	
Métiers transverses (management, commercial, technique, support)	

NB : prévoir un affichage des métiers rattachés à chaque famille, en encadré ou en passant sur le mot avec la souris (cf cartographie des métiers de la branche)

Quelle est la part approximative des salariés (tous statuts) en situation de « polyactivité » ? (en nb de salariés)

- Moins du quart
- Entre le quart et la moitié
- Entre la moitié et les trois-quarts
- Plus des trois-quarts

Au sein de votre structure, comment percevez-vous l'évolution des grandes familles de métiers représentées dans la branche?

- **Quantitativement (évolution du volume d'effectifs occupant ces métiers)**
(cocher pour chacune des lignes la case correspondante – un seul choix possible)

Famille de métiers	augmentation	maintien	déclin
Métiers du spectacle			
Métiers des jeux et des attractions			
Métiers animaliers			
Environnement et espaces verts			
Restauration et service marchand			
Métiers de l'accueil et relations visiteurs			
Métiers du management			
Métiers du marketing et commercial			
Métiers dit « support technique »			
Métiers dits « support administratif »			

- **Qualitativement (évolution des compétences nécessaires pour exercer ces métiers) (plusieurs réponses possibles)**

Famille de métiers	Nécessitent davantage de technicité (ex : TIC)	Nécessitent davantage de compétences relationnelles	Sont de plus en plus concernés par la <u>polyactivité</u>	Sont de plus en plus concernés par le respect de normes et de sécurité	Sont impactés en premier lieu par les nouvelles responsabilités des structures en matière de RSE
Métiers du spectacle					
Métiers des jeux et des attractions					
Métiers animaliers					
Environnement et espaces verts					
Restauration et service marchand					
Métiers de l'accueil et relations visiteurs					
Métiers du management					
Métiers du marketing et commercial					
Métiers dit « support technique »					
Métiers dits « support administratif »					

Quel est dans votre structure le taux approximatif de retour (d'une saison à l'autre) des salariés saisonniers ?

- Moins du quart
- Entre le quart et la moitié
- Entre la moitié et les trois-quarts
- Plus des trois-quarts

Diriez-vous que depuis 2010 ce taux de retour

- a plutôt augmenté (de plus en plus de saisonniers reviennent d'une année sur l'autre) ?
- est relativement stable ?
- a plutôt diminué ?

Quels sont les moyens que vous utilisez prioritairement pour fidéliser vos salariés ? (cochez les cases correspondantes)

*Dédoubler en 2 questions sous conditions selon la part de salariés intermittents dans les salariés N-1 : ne pas faire apparaître la 3^{ème} colonne si « 0% »
+ « précisez » (texte libre) si « autre » coché quelle que soit la colonne*

	Salariés permanents	Saisonniers	Intermittents du spectacle
Entretiens professionnels			
Politique de formation			
Politique de rémunération			
Avantages en nature (tickets restaurants, mutuelle, etc.)			
Horaires de travail maîtrisés			
Management de proximité			
Valorisation de la réputation de l'entreprise			
Autres			

Parmi vos effectifs permanents (**hors saisonniers** et intermittents), quels ont été à votre connaissance ces trois dernières années les principaux motifs de départs ?

1 réponse possible par ligne => menu déroulant plutôt que tab ?

Cf si motifs dans données récupérables via DAS auquel cas supprimer cette question

	Quasiment jamais	Plutôt occasionnel	Plutôt régulier	Très souvent
Retraite				
Fin de contrat				
Démission				
Rupture conventionnelle				
Licenciement				
Autre (précisez) :				
Autre (précisez) :				

Métiers, qualifications, formation

Gestion des compétences et formation continue

Estimez-vous avoir une bonne connaissance de l'offre de formation continue existante ?

- sur votre territoire en général ?
 - Oui
 - Non
- sur vos cœurs de métiers ?

	oui	non
Famille 1		
Famille 2		
Famille 3		
Famille 4		
Famille 5		
Famille 7		
Famille 1		

+ Questions conditionnées pour chaque case « oui » cochée

De votre point de vue, l'offre existante sur votre territoire est-elle adaptée à vos besoins ?

- Pas du tout
- Plutôt pas
- Plutôt oui
- Oui tout à fait

De votre point de vue, l'offre existante relative à la famille 1 est-elle adaptée à vos besoins ?

- Pas du tout
- Plutôt pas
- Plutôt oui
- Oui tout à fait

De votre point de vue, l'offre existante relative à la famille 2 est-elle adaptée à vos besoins ?

- Pas du tout
- Plutôt pas
- Plutôt oui
- Oui tout à fait

Etc. jusque 7

Connaissez-vous les certificats de qualification professionnelle (CQP) correspondant aux principales familles de métiers de la branche ?

	Oui/Non
CQP Opérateur d'attractions	
CQP opérateur de restauration rapide	
CQP opérateur de vente / jeux	
CQP parcours acrobatique en hauteur	
CQP agent de restauration	
CQP assistant d'exploitation, spécialisation restauration et hébergement	
CQP serveur en restauration	

Question conditionnée si oui à au moins 1 CQP : n'afficher que les lignes pour lesquelles le répondant a coché oui (connait)

Ce CQP vous paraît-il adapté

	pour qualifier un salarié « nouvel arrivant » dans la branche	pour professionnaliser un salarié ayant déjà ou travaillant déjà dans la branche
CQP Opérateur d'attractions	Tout à fait/ plutôt oui / plutôt non / pas du tout	Tout à fait/ plutôt oui / plutôt non / pas du tout
CQP opérateur de restauration rapide	Tout à fait/ plutôt oui / plutôt non / pas du tout	Tout à fait/ plutôt oui / plutôt non / pas du tout
CQP opérateur de vente / jeux	Tout à fait/ plutôt oui / plutôt non / pas du tout	Tout à fait/ plutôt oui / plutôt non / pas du tout
CQP parcours acrobatique en hauteur	Tout à fait/ plutôt oui / plutôt non / pas du tout	Tout à fait/ plutôt oui / plutôt non / pas du tout
CQP agent de restauration	Tout à fait/ plutôt oui / plutôt non / pas du tout	Tout à fait/ plutôt oui / plutôt non / pas du tout
CQP assistant d'exploitation, spé. restauration hébergement	Tout à fait/ plutôt oui / plutôt non / pas du tout	Tout à fait/ plutôt oui / plutôt non / pas du tout
CQP serveur en restauration	Tout à fait/ plutôt oui / plutôt non / pas du tout	Tout à fait/ plutôt oui / plutôt non / pas du tout

Diriez-vous que, ces trois dernières années, les salariés (hors intermittents) de vos différentes familles de métier ont bénéficié d'actions de formation (quelles qu'elles soient) 1 seule réponse possible par ligne

	Non aucune	Plutôt pas	Plutôt oui	Oui, régulièrement
Métiers du spectacle				
Métiers des jeux et des attractions				
Métiers animaliers				
Environnement et espaces verts				
Restauration et service marchand				
Métiers de l'accueil et relations visiteurs				
Métiers du management				
Métiers du marketing et commercial				
Métiers dit « support technique »				
Métiers dits « support administratif »				

+ Questions conditionnées pour chaque case « non aucune » ou « plutôt pas » (n'afficher dans la colonne 1 que les familles concernées)

Quelles sont les principales raisons (2 réponses maximum) qui expliquent selon vous que les salariés de ces familles n'aient pas ou que très peu accédé à la formation ces dernières années ?

⊕ (2 cases possibles / ligne + texte libre si « autre » (précisez))

	Pas d'évolution dans la pratique du métier et un personnel déjà qualifié	Manque de disponibilité du personnel / problématique de gestion d'absence du salarié en formation	Déficit d'offre de formation relative à l'évolution des pratiques du métier	Complexité et manque de repères pour réaliser des formations	Autre (précisez)	Autre (précisez)
Métiers du spectacle						
Métiers des jeux et des attractions						
Métiers animaliers						
Environnement et espaces verts						
Restauration et service marchand						
Métiers de l'accueil et relations visiteurs						
Métiers du management						
Métiers du marketing et commercial						
Métiers dit « support technique »						
Métiers dits « support administratif »						

Parcours des salariés

Diriez-vous que dans votre entreprise les mobilités professionnelles d'un métier à un autre métier, au sein d'une même famille de métiers, sont :

- Rares voire inexistantes ?
- Plutôt rares ?
- Plutôt fréquentes ?
- Très fréquentes ?

Question conditionnée si plutôt ou très fréquentes (QCM)

Cela concerne-t-il plus particulièrement (cocher les 2 familles les plus représentatives _ en termes de volume _ de ces pratiques de mobilité au sein de votre entreprise) :

du spectacle ?
des jeux et des attractions ?
Animaliers ?
Environnement et espaces verts ?
Restauration et service marchand ?
de l'accueil et relations visiteurs ?
du management ?
du marketing et commercial ?
dit « support technique » ?
dits « support administratif » ?

Les parcours professionnels d'une famille vers une autre famille de métiers dans votre entreprise sont-ils :

- Rares voire inexistants ?
- Plutôt rares ?
- Plutôt fréquent ?
- Très fréquents ?

Question conditionnée si plutôt ou très fréquentes (QCM)

Quel est le parcours le plus fréquent (une seule réponse possible par colonne) :

FAMILLE DE METIER DE DEPART	FAMILLE DE METIERS D'ARRIVEE
du spectacle ?	du spectacle ?
des jeux et des attractions ?	des jeux et des attractions ?
Animaliers ?	Animaliers ?
Environnement et espaces verts ?	Environnement et espaces verts ?
Restauration et service marchand ?	Restauration et service marchand ?
de l'accueil et relations visiteurs ?	de l'accueil et relations visiteurs ?
du management ?	du management ?
du marketing et commercial ?	du marketing et commercial ?
dit « support technique » ?	dit « support technique » ?
dit « support administratif » ?	dit « support administratif » ?

Pour constituer l'encadrement (cadres ou non cadres), avez-vous ces trois dernières années

...

... Promu des salariés sans formation spécifique au management ?

- Le plus souvent
- Parfois
- Jamais

...Recruté des managers de votre secteur ayant fait leurs preuves pour leurs qualités de management ?

- Le plus souvent
- Parfois
- Jamais

... Promu des salariés mais en les formant au management ?

- Le plus souvent
- Parfois
- Jamais

... Recruté des managers mais issus d'autres secteurs ?

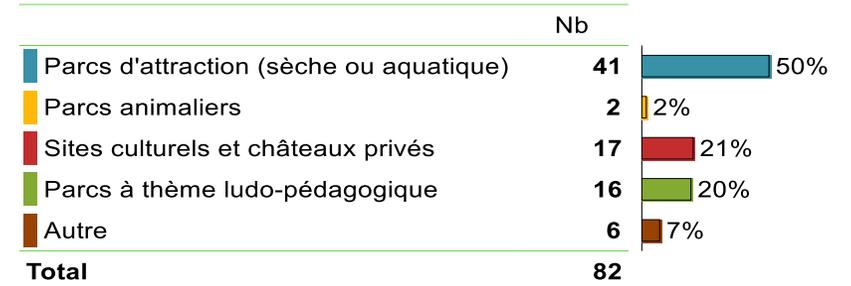
- Le plus souvent
- Parfois
- Jamais

le profil des répondants

- Plus de la moitié des questionnaires ont été renseignés par les dirigeants des entreprises, et près d'un quart par des interlocuteurs RH
- La moitié des entreprises répondantes exerce une activité principale de parc d'attraction (sèche ou aquatique)
 - Viennent ensuite les sites culturels et châteaux privés, et les parcs à thème ludo-pédagogique.
 - *Les activités principales « Autre » déclarées par les répondants : Parc de loisirs multi-activités mécaniques et autres dédié aux incentives, Loisirs, Train à crémaillère, Visite de grotte, Parc d'attractions, animalier et pédagogique,*
- Plus des deux tiers des entreprises répondantes sont des TPE.
 - Seules 2 entreprises parmi les répondants comptaient 250 salariés et plus en 2014 (équivalents temps plein)

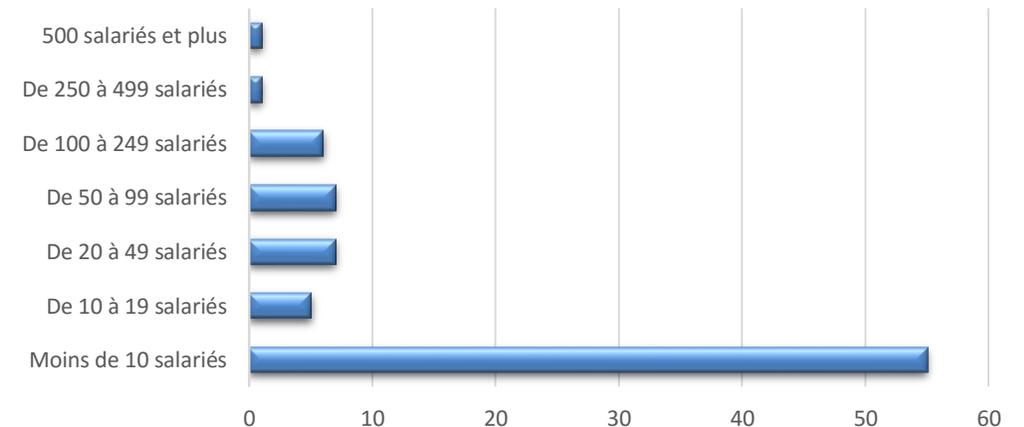
Quelle est votre principale activité ?

Taux de réponse : 100%



En référence à la typologie d'activités utilisée dans les derniers travaux de la branche portant sur le référentiel métiers

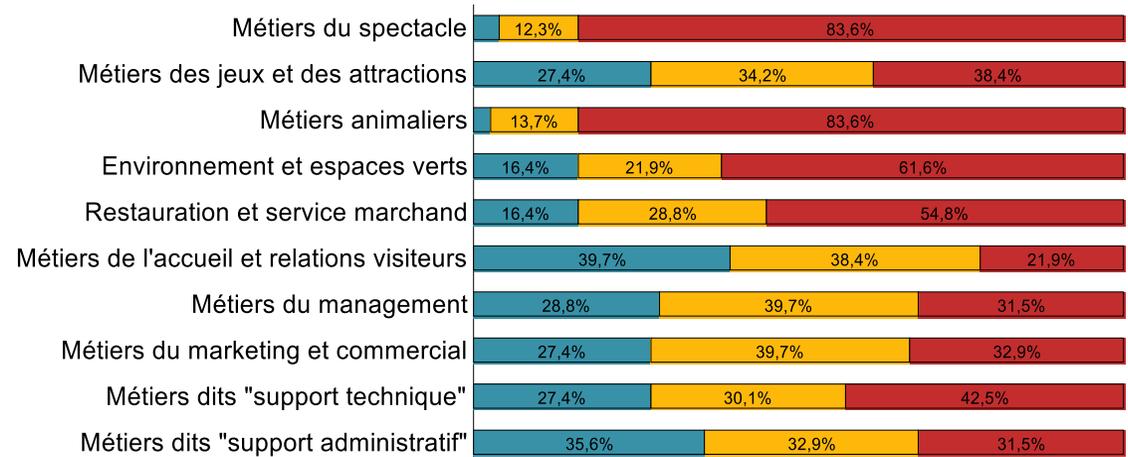
Répartition du nombre d'entreprises répondantes selon leur tranche d'effectif salarié (en 2014, base équivalents temps plein)



Précisions sur les réponses à l'enquête entreprises : l'offre de formation sur les cœurs de métiers

Estimez-vous avoir une bonne connaissance de l'offre de formation continue existante sur vos cœurs de métiers (à l'échelle nationale ou territoriale) ?

	Oui	Non	Non concerné	Total
Métiers du spectacle	3	9	61	73
Métiers des jeux et des attractions	20	25	28	73
Métiers animaliers	2	10	61	73
Environnement et espaces verts	12	16	45	73
Restauration et service marchand	12	21	40	73
Métiers de l'accueil et relations visiteurs	29	28	16	73
Métiers du management	21	29	23	73
Métiers du marketing et commercial	20	29	24	73
Métiers dits "support technique"	20	22	31	73
Métiers dits "support administratif"	26	24	23	73



Précisions sur les réponses à l'enquête entreprises : l'offre de formation sur les cœurs de métiers

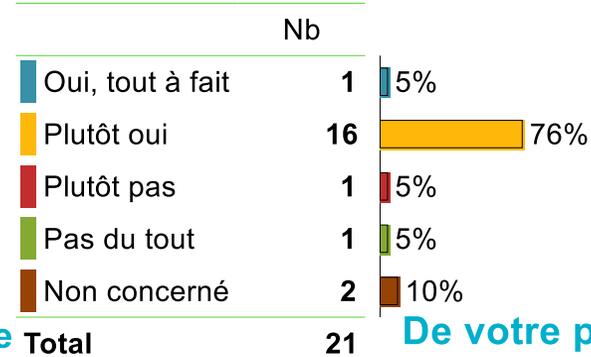
De votre point de vue, l'offre existante relative aux métiers des jeux et des attractions est-elle adaptée à vos besoins ?

Taux de réponse : 100%



De votre point de vue, l'offre existante relative aux métiers dits "support administratif" est-elle adaptée à vos besoins ?

Taux de réponse : 100%



De votre point de vue, l'offre existante relative aux métiers de l'environnement et des espaces verts est-elle adaptée à vos besoins ?

Taux de réponse : 92%



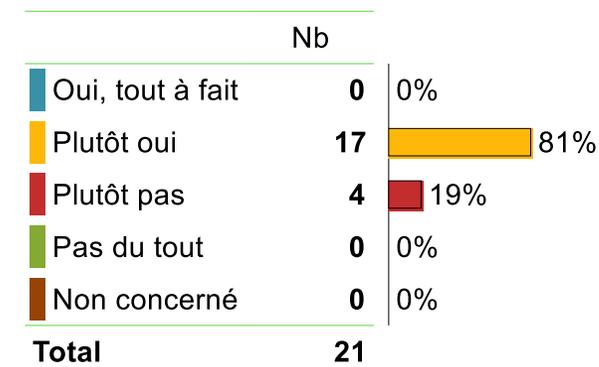
De votre point de vue, l'offre existante relative aux métiers dits "support technique" est-elle adaptée à vos besoins ?

Taux de réponse : 100%



De votre point de vue, l'offre existante relative aux métiers du management est-elle adaptée à vos besoins ?

Taux de réponse : 100%



Précisions sur les réponses à l'enquête entreprises : l'offre de formation sur les cœurs de métiers

De votre point de vue, l'offre existante relative aux métiers de l'accueil et relations visiteurs est-elle adaptée à vos besoins ?

Taux de réponse : **100%**



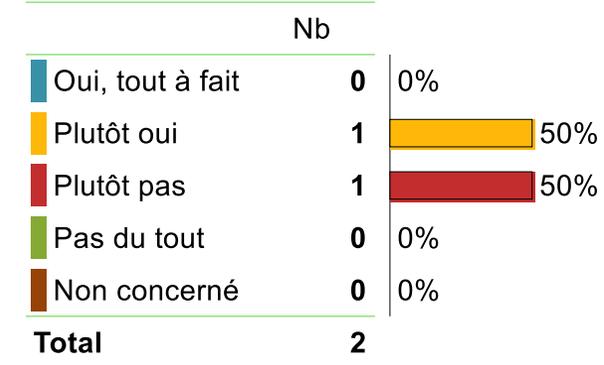
De votre point de vue, l'offre existante relative aux métiers du marketing et commercial est-elle adaptée à vos besoins ?

Taux de réponse : **100%**



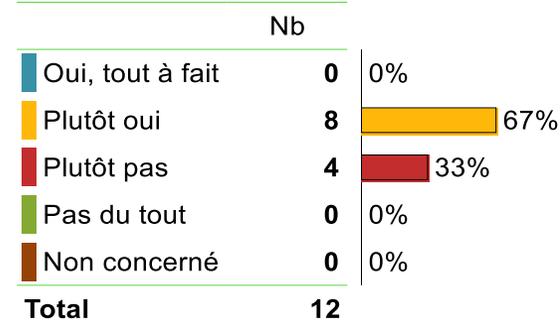
De votre point de vue, l'offre existante relative aux métiers animaliers est-elle adaptée à vos besoins ?

Taux de réponse : **100%**



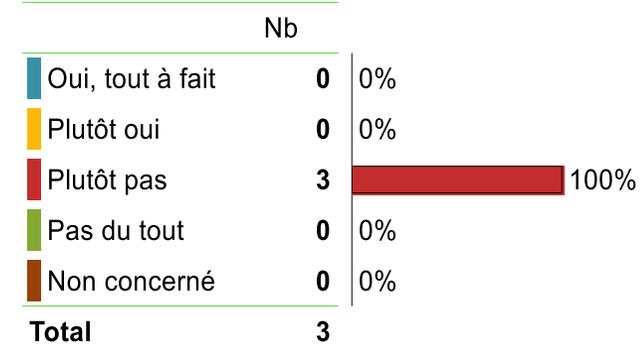
De votre point de vue, l'offre existante relative aux métiers de la restauration et du service marchand est-elle adaptée à vos besoins ?

Taux de réponse : **100%**



De votre point de vue, l'offre existante relative aux métiers du spectacle est-elle adaptée à vos besoins ?

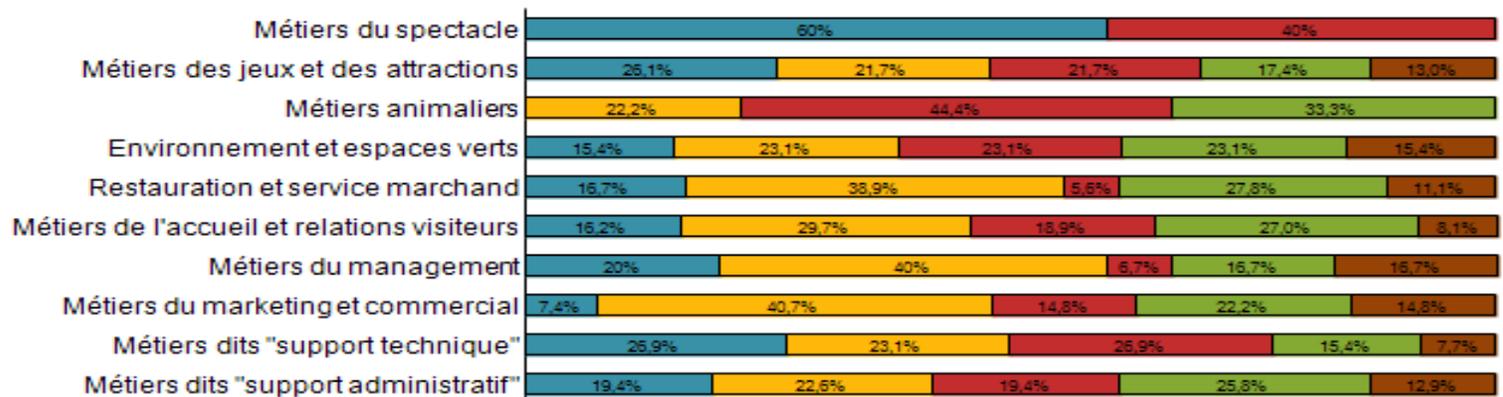
Taux de réponse : **100%**

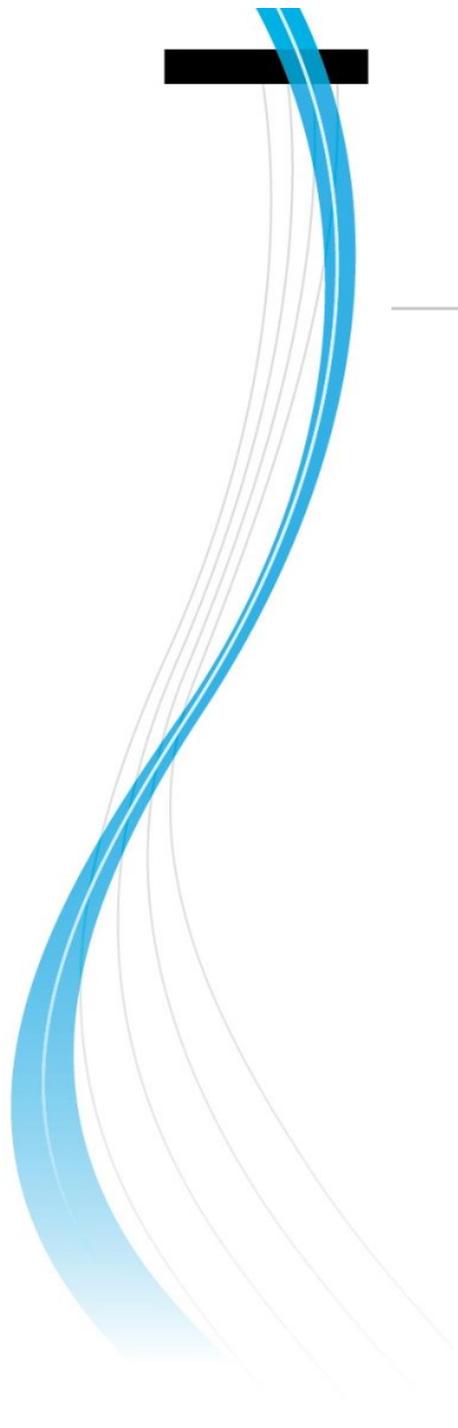


Précisions sur les réponses à l'enquête entreprises : les freins à la formation

Quelles sont les principales raisons qui expliquent selon vous que les salariés de ces familles n'aient pas ou que très peu accédé à la formation ces dernières années ?

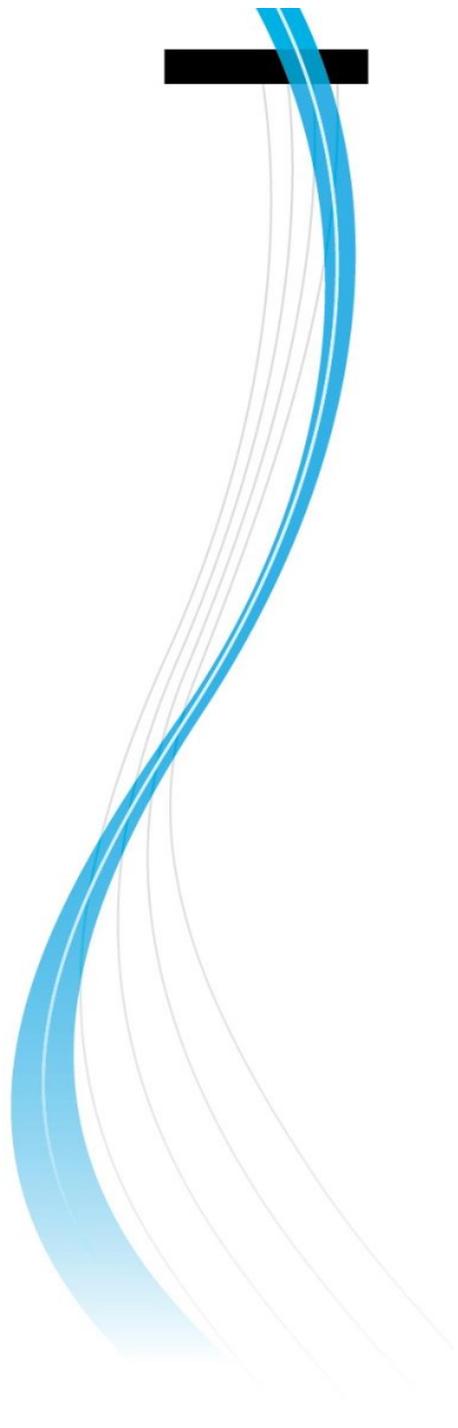
	Pas d'évolution dans la pratique du métier et un personnel déjà qualifié	Manque de disponibilité du personnel / problématique de gestion d'absence du salarié en formation	Déficit d'offre de formation relative à l'évolution des pratiques du métier	Complexité et manque de repères pour réaliser des formations	Autre
Métiers du spectacle	3	0	2	0	0
Métiers des jeux et des attractions	6	5	5	4	3
Métiers animaliers	0	2	4	3	0
Environnement et espaces verts	2	3	3	3	2
Restauration et service marchand	3	7	1	5	2
Métiers de l'accueil et relations visiteurs	6	11	7	10	3
Métiers du management	6	12	2	5	5
Métiers du marketing et commercial	2	11	4	6	4
Métiers dits "support technique"	7	6	7	4	2
Métiers dits "support administratif"	6	7	6	8	4



- 
- Précisions concernant les bases de données formation de l'Afdas

Liste des filières de formation (codification Afdas) couvertes par les stagiaires de la branche en 2014

ACTION SOCIALE	7
ACTIVITES DE LOISIRS	521
ACTIVITES SPORTIVES	212
ADMINISTRATION CULTURELLE	70
ADMINISTRATION GESTION RADIO	1
ADMINISTRATION SANTE	1
ADMINISTRATION-GESTION-DROIT AUDIO	2
AGRICULTURE	99
ANIMATION SOCIO-CULTURELLE	4
ART ET PATRIMOINE	26
ARTS DE LA MODE - HABILLEMENT	2
ARTS DECORATIFS - ARTISANAT D'ART	8
ARTS PLASTIQUES - ARTS APPLIQUES	12
BANQUE - ASSURANCE - IMMOBILIER	2
BATIMENT - TRAVAUX PUBLICS	60
BILAN DE COMPETENCES	173
BUREAUTIQUE	832
CAO - DAO	26
CIRQUE-ARTS DE LA RUE-ARTS VISUELS	3
COIFFURE	1
COMMERCE - VENTE	356
COMMUNICATION D'ENTREPRISE	29
COMMUNICATION ECRITE ORALE	153
COMPTABILITE - FINANCES	67
CONCEPTION REALISATION MEDIAS NUME	81
DIFFUSION TV - PROJECTION CINEMA	1
DIRECTION D'ENTREPRISE	860
DROIT - FISCALITE	12
DROIT MARKETING MANAGEMENT PRESSE	4
ECRITURE - REALISATION AUDIOVISUEL	5
EDITION	1
EFFICACITE PROFESSIONNELLE	412
FONCTIONS ADMINISTRATIVES	161
FRANCAIS - LANGUE DES SIGNES	191
HOTELLERIE - RESTAURATION	349
IMAGE - LUMIERE AUDIOVISUEL CINEMA	2
INDUSTRIE	39
INFORMATION DOCUMENTATION	12
INFORMATIQUE	74
JOURNALISME	6
LANGUES	1056
LOGISTIQUE	9
MANUTENTION - CACES	138
MARKETING	63
MISE EN SCENE DRAMATURGIE	1
MONTAGE - POSTPRODUCTION - EFFETS	5
ORIENTATION PROFESSIONNELLE	4
PAIE	45
PAO	192
PARAMEDICAL	89
PRATIQUE MUSICALE ET VOCALE	4
PRODUCTION ET COMPOSITION MUSICALE	1
QUALITE	8
RESSOURCES HUMAINES	137
SCIENCES	21
SCIENCES HUMAINES ET SOCIALES	18
SECURITE - SECOURISME	1355
SOINS DU CORPS	15
SON	2
TECHNIQUES ACTEUR COMEDIEN	8
TECHNIQUES DU SPECTACLE	55
TECHNIQUES PHOTOGRAPHIE	5
TECHNIQUES PUBLICITAIRES	43



Vos correspondants sur cette mission :

Aurélie GAVOILLE-ALIX

Tél. : 06 28 57 62 64

e.mail : aurelie.gavoille@amnyos.com



■
Siège social
11, avenue Philippe Auguste
75011 PARIS
Tél : 01 43 13 26 66 – fax : 01 43 13 26 65

Kris LUDHOR

Tél. : 01 44 78 39 16

e.Mail : k.ludhor@afdass.com

Angélique HENAU

Tél. : 06 06 85 42 48

e.mail : afdass.opmq@afdass.com



■
Siège social
66, rue Stendhal
75020 Paris
Tél : 01 44 78 39 39 – fax : 01 44 78 39 40