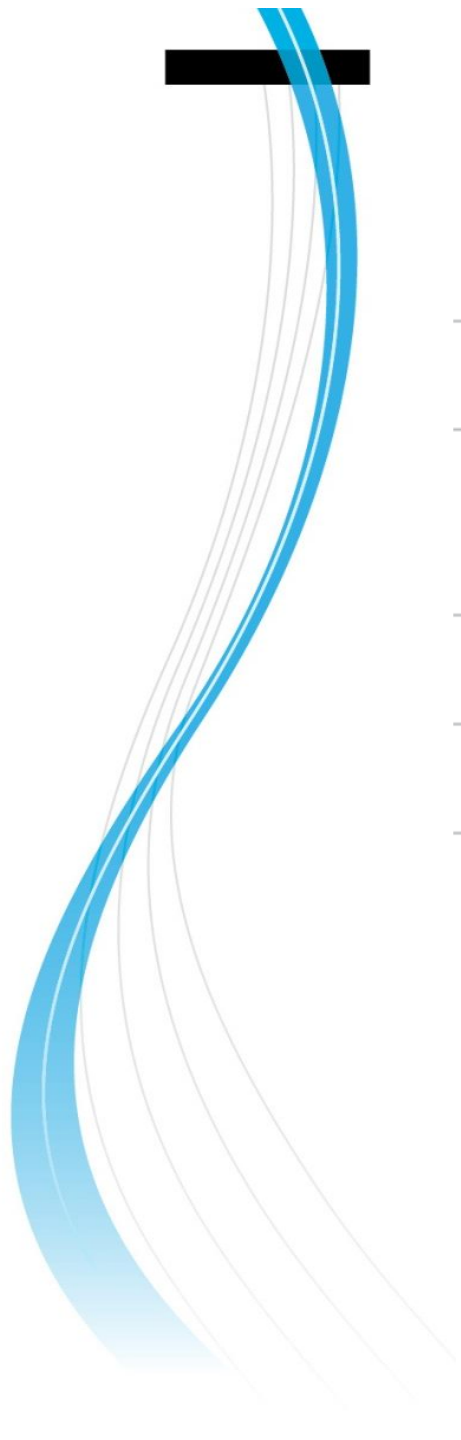


Synthèse du rapport final

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**
 - ■ **Les caractéristiques des entreprises de la branche et de leurs effectifs salariés**
 - ■ **La gestion de l'emploi et l'évolution des métiers**
 - ■ **La gestion des compétences et la formation continue**
 - ■ **Les parcours et mobilités professionnels au sein de la branche**

Propos introductifs

Rappel de la commande et de ses objectifs

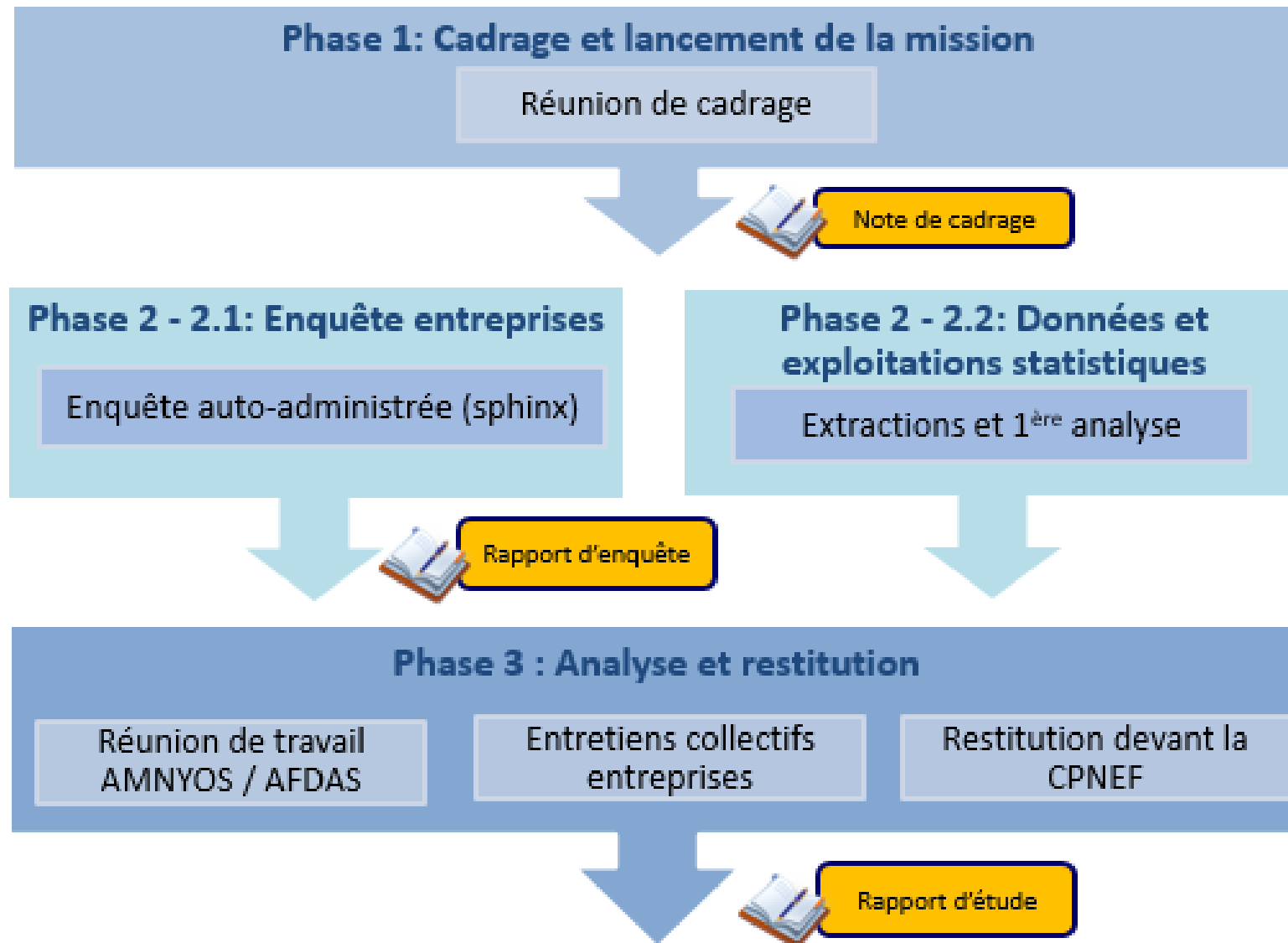
■ Contexte :

- 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



Le périmètre de l'étude

- La période considérée 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).
 - La délimitation du périmètre branche est complexe
 - pas de correspondance systématique entre l'intégralité des entreprises relevant de certains codes NAF et le champ d'application de cette CCN
 - ✓ 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 » (
 - ✓ 91.04Z : « gestion du patrimoine naturel »
 - ✓ 93.29Z : « Autres activités récréatives et de loisirs NCA » – Hors discothèques, forains, gestionnaires d'installations sportives, salles de jeux de hasard et d'argent, salles de jeux
 - 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)
 - 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.

Le présent document

- Il s'agit d'une synthèse du rapport final.
- Il est composé de 4 grandes parties thématiques.
 - le portrait des entreprises de la branche cotisant à l'AFDAS, et de leurs salariés.
 - la structure de l'emploi et l'évolution des métiers.
 - La gestion des compétences et la formation professionnelle.
 - Les parcours et mobilités professionnels au sein de la branche.
- 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 données « entreprises » et « formation » de l'AFDAS
 - qualitatives :
 - une enquête renseignée par un échantillon d'entreprises de la branche,
 - ✓ 82 entreprises représentant plus de 60% des effectifs salariés de la branche
 - un groupe de travail ad hoc de représentants d'entreprises
 - ✓ 4 entreprises

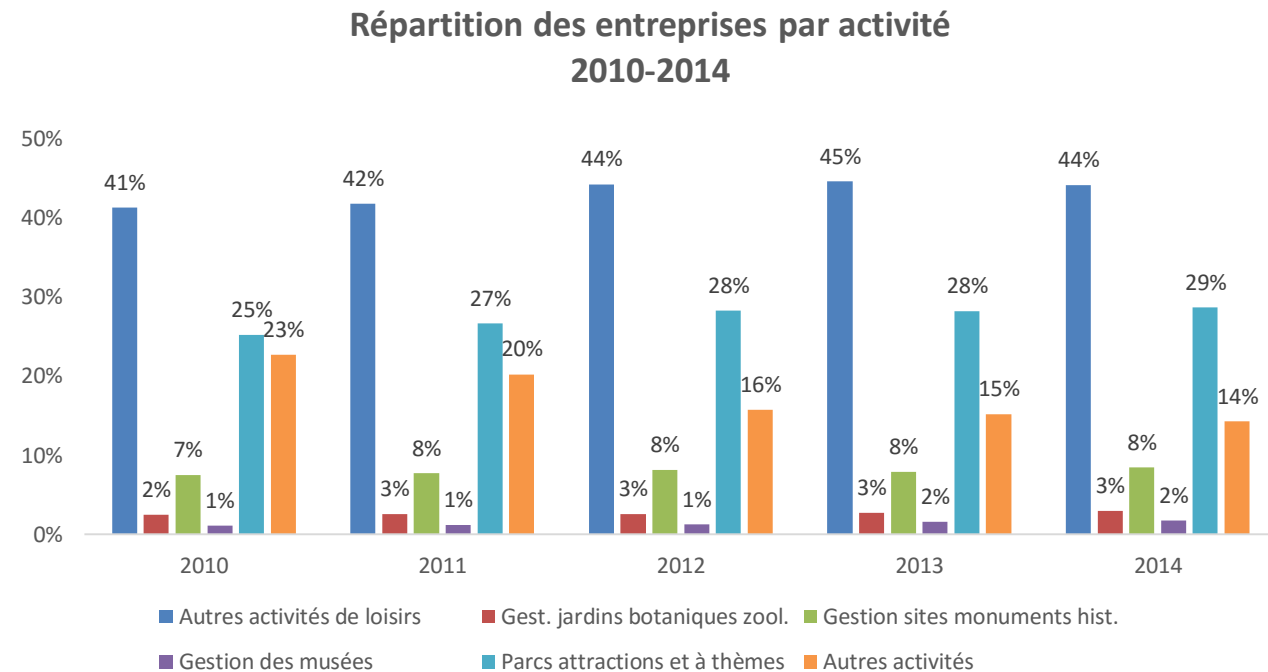
■ Chapitre 1

Caractéristiques des entreprises et des effectifs salariés dans la branche

Un périmètre d'activités qui se stabilise et une prédominance des TPE

- En 2014, la branche compte 2168 entreprises adhérentes cotisant à l'AFDAS soit une diminution de 7% entre 2010 et 2014
- Les TPE (entreprises de moins de 10 salariés) représentent en 2014 91% des entreprises
- Un volume d'entreprises concentré dans 3 régions:
 - Ile-de-France,
 - Auvergne, Rhône-Alpes
 - Languedoc-Roussillon

- En 2014, près des trois quarts des entreprises relèvent des « autres activités de loisirs » et des « parcs d'attractions et à thèmes ».

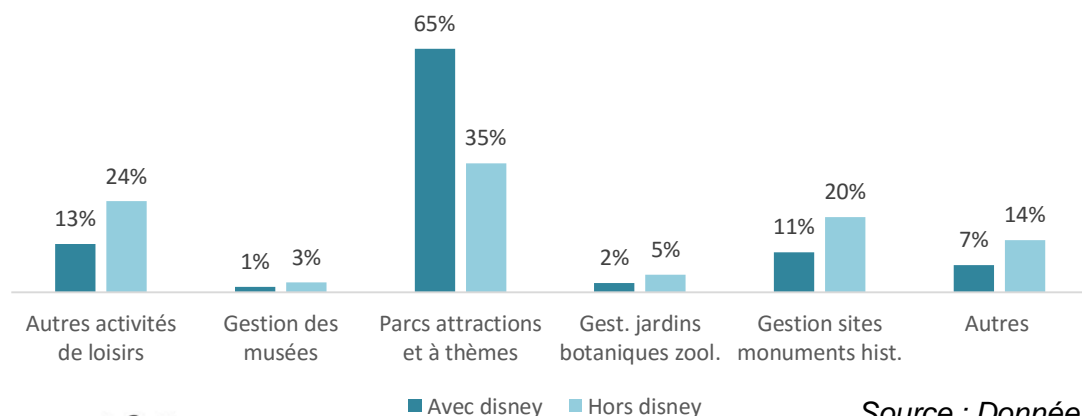


Source : Données AFDAS, février 2016
– Traitement AFDAS

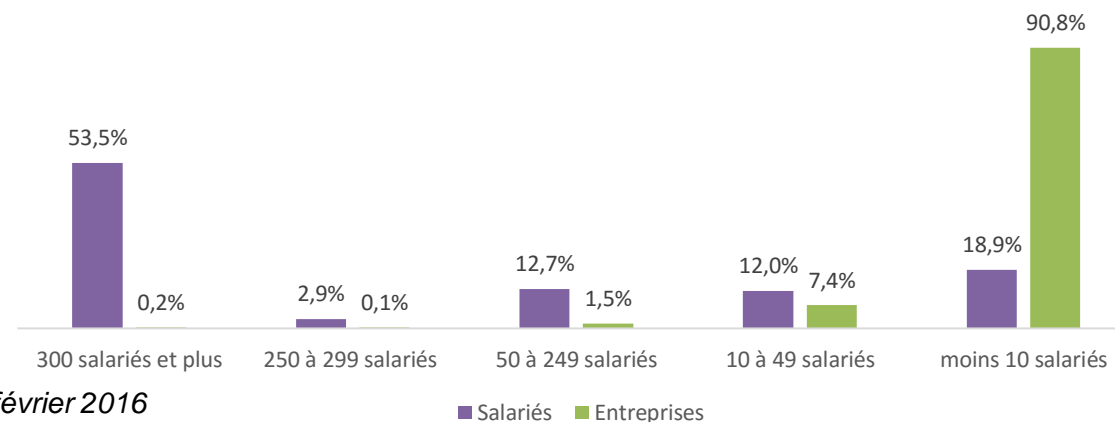
Des effectifs salariés concentrés dans les plus grandes entreprises et dans les parcs d'attractions et à thèmes

- Les entreprises de la branche comptabilisent en 2014 un effectif de 27 615 salariés, soit une diminution de 2,2 % par rapport à 2010
- Les salariés en ETP sont concentrés en 2014 pour 65% dans des entreprises relevant des parcs d'attractions et à thèmes et 13% dans les autres activités de loisirs
- 53% d'entre eux travaillent dans des entreprises de 300 salariés et plus.

Répartition des effectifs salariés par activité en 2014



Répartition des salariés et des entreprises en 2014



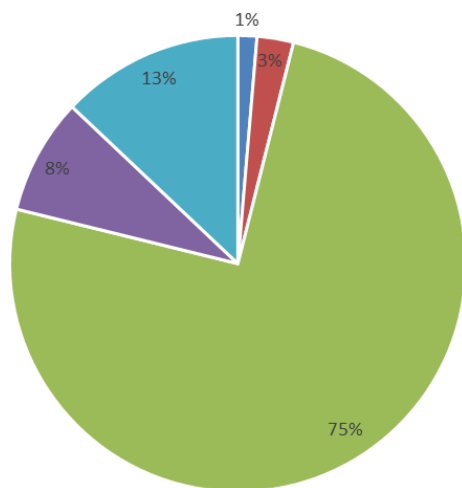
Source : Données AFDAS, février 2016
- Traitement AFDAS

29/06/2016

Une répartition hommes/femmes équilibrée et une majorité d'employés

- La branche est composée aux trois quarts d'employés mais cette donnée masque des réalités différentes au sein des secteurs
 - ils représentent 83% des effectifs dans les autres activités de loisirs et 92% dans la gestion des musées.

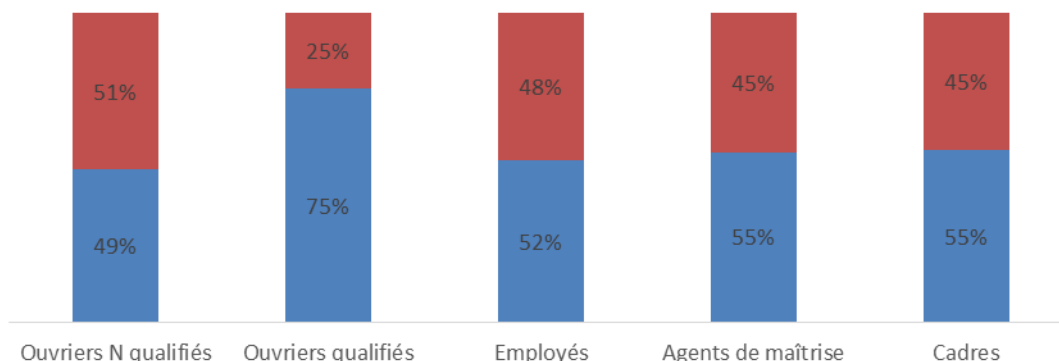
Répartition des effectifs salariés par CSP en 2014



Source : Données AFDAS, février 2016 – Traitement AFDAS

- Près de 54% des effectifs salariés en 2014 sont des hommes, contre 52% en 2010.
 - La proportion hommes/femmes est relativement identique entre les catégories socioprofessionnelles (CSP)
 - A 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 CSP et genre En 2014

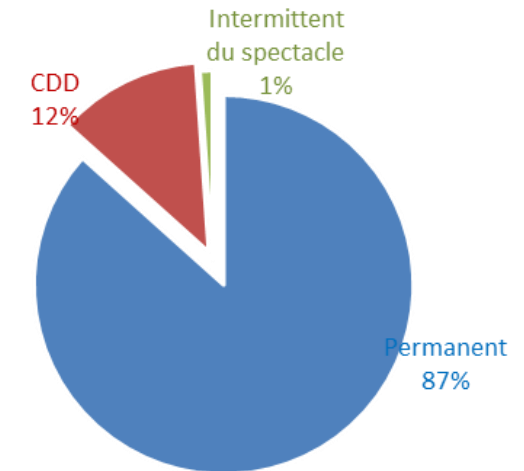


La gestion de l'emploi et l'évolution des métiers

Deux caractéristiques importantes : les emplois saisonniers et la poly-activité

- **La répartition des effectifs salariés entre permanents et saisonniers varie fortement selon la taille de l'entreprise et son secteur d'activité**
 - Pour les 82 entreprises répondantes à l'enquête, les effectifs salariés se répartissent en moyenne entre 43,3% de salariés permanents et 56,7 % de saisonniers.
 - La part moyenne des effectifs salariés permanents diminue avec la **taille des entreprises**
 - La structure d'emploi varie selon le **type d'activité** : moins de saisonniers dans les « Sites culturels et châteaux privés » que dans les « parcs d'attraction »

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



Source : Données AFDAS, février 2016
– Traitement AFDAS

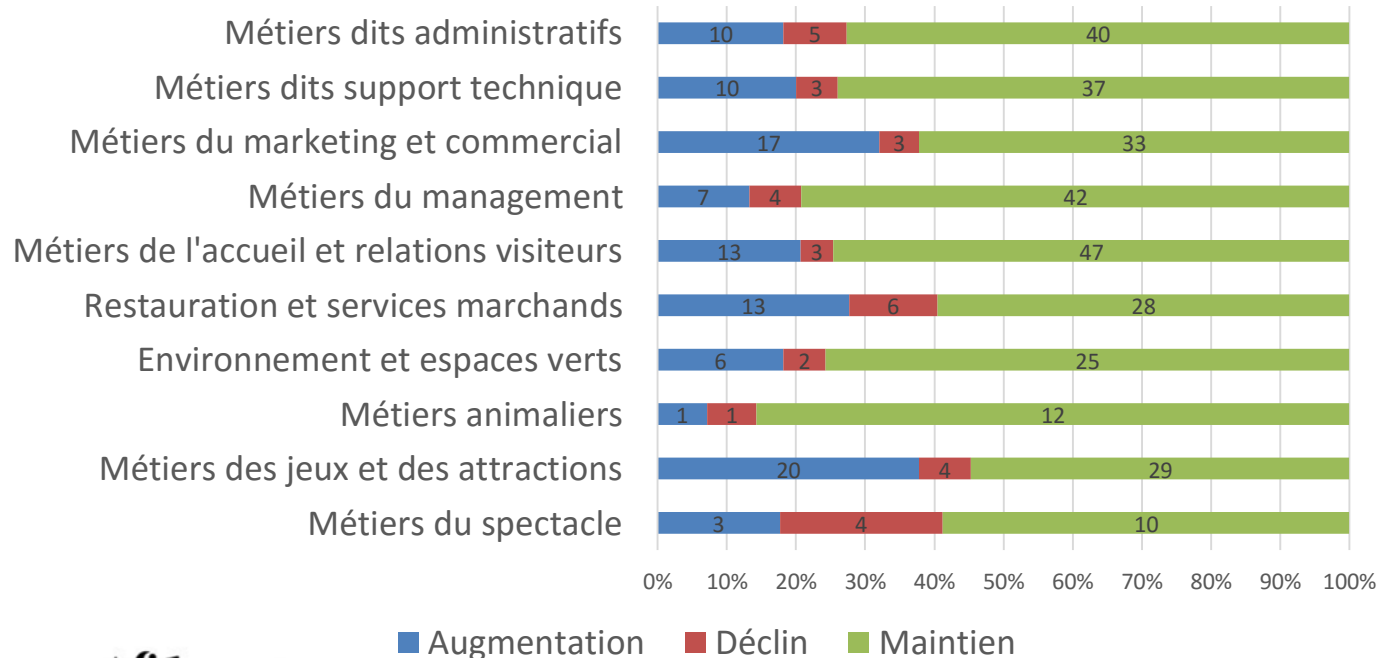
- **Près de la moitié des entreprises répondantes déclare qu'au moins 50% de leur effectif salarié sont en situation de « poly-activité »**
 - Le recours à la poly activité est encore plus significatif dans les TPE
 - Le développement de la poly-activité est largement cité par les entreprises comme facteur d'évolution qualitative des métiers

Source : Enquête entreprises (déc 2015) – Traitement AMNYOS

Des métiers globalement stables en volume d'effectif salarié, et une forte représentation de 2 familles de métiers

- La famille de métiers dont les effectifs augmentent le plus est « jeux et attractions »
 - les métiers du marketing et commercial sont également en croissance, tout comme ceux de la restauration et services marchands.

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



- Les métiers les plus représentés au sein des entreprises répondantes sont ceux « de l'accueil et des relations visiteurs »
 - Moins dans les TPE
- Viennent ensuite les métiers « des jeux et des attractions »
- Les fonctions supports (management, marketing, commercial, support technique, support administratif) sont présentes dans toutes les entreprises quelles que soient leur activité principale.
 - Plus l'entreprise compte de salariés, plus la part des fonctions supports est importante.

Des métiers qui évoluent qualitativement parlant (impact sur les compétences nécessaires pour les exercer)

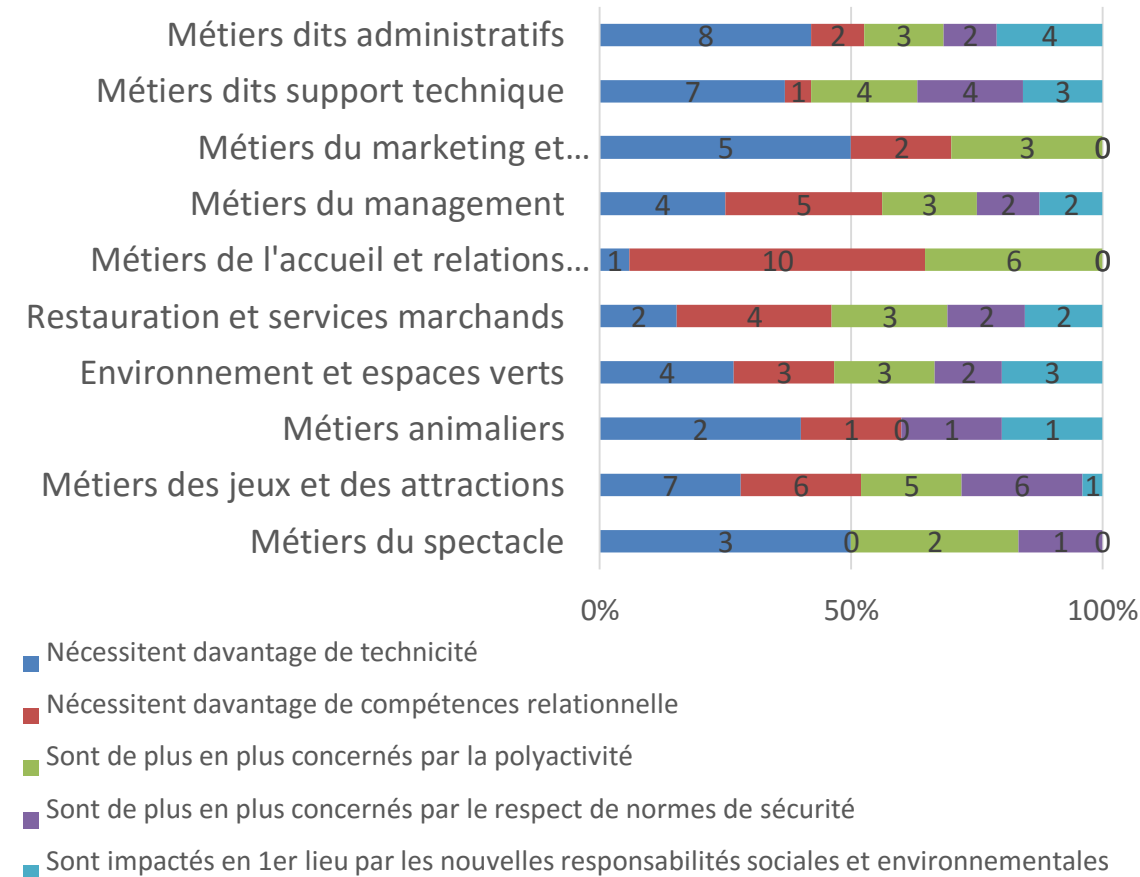
- Les grandes familles de métiers sont globalement impactées par l'ensemble des variables proposées.

- Plus particulièrement par l'accroissement de la technicité associée au métier, et les nécessaires compétences relationnelles
 - 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)

- Les entreprises du groupe de travail ont souligné comme facteurs d'évolutions :

- L'augmentation des normes de sécurité
- L'augmentation du nombre de caisses automatiques
- Le contexte de renforcement sécuritaire

Perception des entreprises concernant l'évolution qualitative des métiers



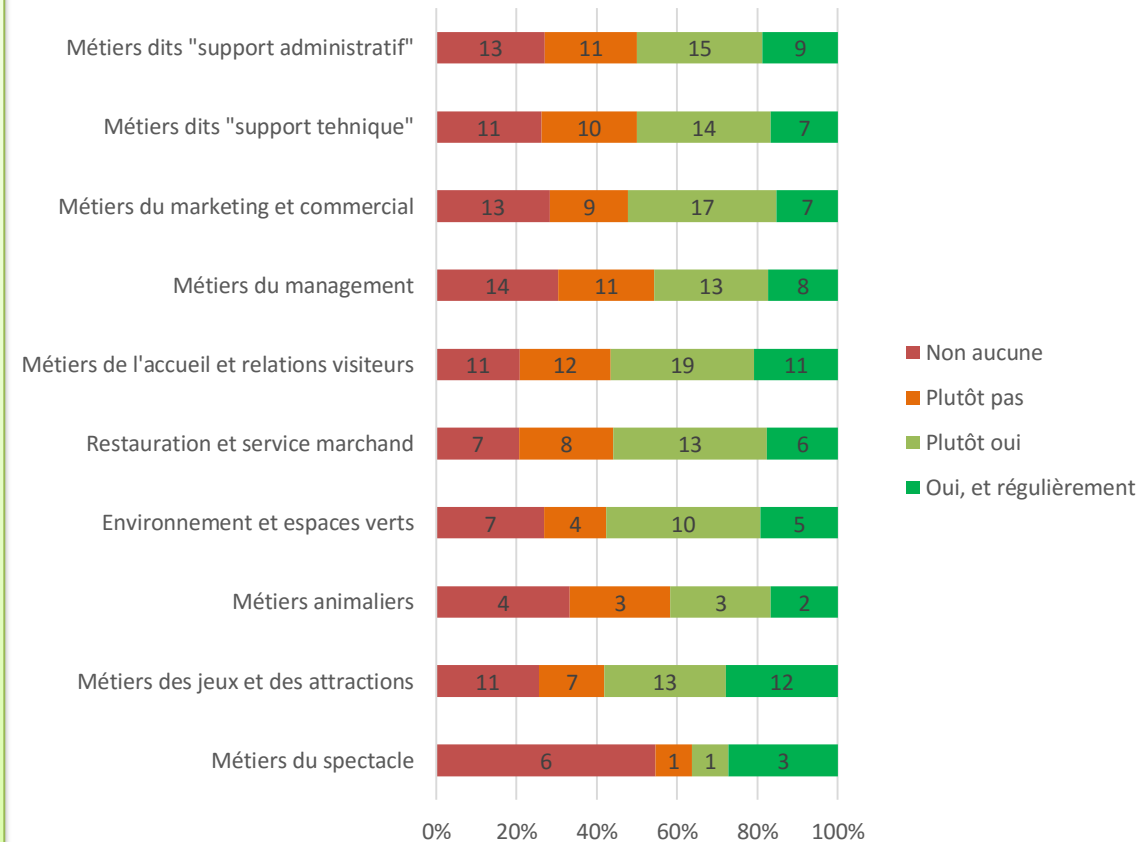
Source : Enquête entreprises (déc 2015) – Traitement AMNYOS

La gestion des compétences et la formation continue

Un accès à la formation variable selon les familles de métiers, et plus limité dans les plus petites entreprises

- Pour la moitié des familles de métiers les salariés sont « plutôt formés »
 - Les métiers des jeux et des attractions, mais aussi de l'environnement espaces verts, de la restauration service marchand, de l'accueil relations visiteurs, et 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 (avec en plus un déficit renforcé de connaissance de l'offre de formation), mais aussi le management
- En outre, ce faible accès la formation se voit renforcé pour les TPE
 - Pour 40% des TPE aucun de leur salarié n'a bénéficié d'une formation ces 3 dernières années (vs 27% de l'ensemble des entreprises)
 - 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

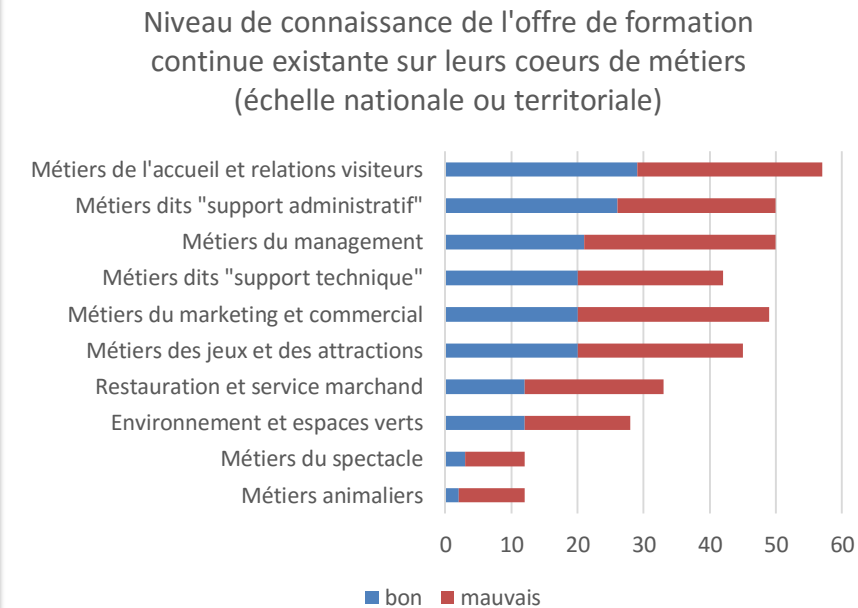
Diriez-vous que vos salariés ont bénéficié d'une action de formation ces 3 dernières années ?



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

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

- Moins de la moitié des entreprises estime « avoir une bonne connaissance de l'offre de formation continue existante sur leur territoire en général »
 - Concernant l'offre sur leur cœur de métier, des écarts apparaissent selon les familles de métiers
- Les entreprises qui ont une bonne connaissance de l'offre de formation la jugent adaptée à leurs besoins
 - Notamment pour les métiers des jeux et attractions, des métiers supports (administratifs, techniques, management), et de l'environnement et des espaces verts



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
 - Les entreprises soulignent aussi la complexité et le manque de repères pour réaliser des formations.
 - Sur ce point, les entreprises du groupe de travail ont 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 CQP encore peu connus, mais qui sont jugés adaptés aux besoins, et dont l'usage est en nette progression

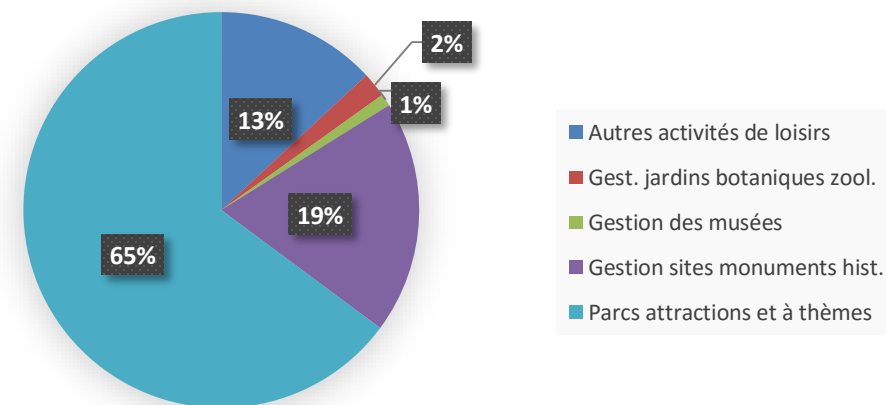
- **Les CQP semblent encore peu connus des entreprises, mais bien mieux qu'en 2010**
 - Ils le sont davantage par les entreprises de + 10 salariés que par les TPE, excepté pour le CQP PAH (connu par plus de la moitié des TPE concernées, et 70% des entreprises concernées).
- **Lorsqu'ils sont connus, les CQP 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
 - Pour le CQP Opérateur de vente/jeux, 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
- **Dans la pratique, l'usage des CQP dans la branche est en nette augmentation, essentiellement au travers des contrats de professionnalisation**
 - 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%), représentant moins de 3% des effectifs stagiaires.
 - 92% de CQP réalisés dans le cadre du CP en 2010, et 98% en 2014

Une évolution du profil des stagiaires, et des durées de formation qui augmentent

- Des effectifs stagiaires en diminution (-12% entre 2010 et 2014) mais qui se stabilisent depuis 2013 pour atteindre 10 633 stagiaires en 2014
- Le taux d'accès à la formation des femmes est en constante progression (52% en 2014 VS 48% en 2010)
- La moitié des effectifs stagiaires formés sont salariés d'entreprises implantées en Ile-de-France
- Les employés et techniciens constituent la CSP majoritaire à accéder à la formation (55%)
- Des stagiaires dont l'âge tend à augmenter : près d'un quart a 45 ans et plus
- 82% de stagiaires formés via le plan de formation et le DIF

- La durée moyenne pondérée de formation par stagiaire a augmenté entre 2010 et 2014, passant de 90h à 95h.
- Près de 50% des formations sont concentrées sur 4 filières : sécurité-secourisme, langues, direction d'entreprise et activités de loisirs.

Répartition des stagiaires par activité d'entreprises 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
 - Les salariés de grandes entreprises (+250 salariés) représentent près de 2% des bénéficiaires des formations internes
- **Les entreprises du 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
 - la formation externe concerne plutôt la technique, le management, le réglementaire
 - Un des enjeux « demain » consistera à **davantage formaliser la formation interne**

Zoom sur le plan de formation et le DIF

- En 2014, 5571 stagiaires ont bénéficié d'une formation financée par l'AFDAS au titre du plan de formation (52% des stagiaires)
 - 39% des stagiaires travaillent dans des Parcs attractions et à thèmes
 - 40% des stagiaires ont 45 ans et plus
 - 54% sont des hommes
- La durée moyenne de formation se fixe à 20h
- Principaux domaines de formation
 - 27% sécurité secourisme
 - 13% management
- En 2014, 3120 stagiaires ont bénéficié d'une formation financée par l'AFDAS au titre du DIF (29% des stagiaires)
 - 84% des stagiaires travaillent dans des entreprises ayant pour activité Parcs attractions et à thèmes
 - 66% des stagiaires sont âgés entre 35 ans et 56 ans
 - 71% sont des hommes (forte variation selon les années)
- La durée moyenne de formation se fixe à 42h
- Principaux domaines de formation
 - 40% langues (dont 80% d'anglais)
 - 26% bureautique
 - 12% communication

Zoom sur les contrats de professionnalisation et les périodes de professionnalisation

- En 2014, 718 stagiaires ont bénéficié d'une formation financée par l'AFDAS au titre du contrat de professionnalisation (7% des stagiaires)
 - 72% des stagiaires ont moins de 26 ans
 - 43% sont des hommes
- La durée moyenne de formation se fixe à 532h
- Principaux domaines de formation
 - 35% activité de service
 - 27% loisirs
 - 17% commerce, vente, marketing
- 42% des stagiaires visent un CQP
- A noter : 293 formations tuteurs
- En 2014, 249 stagiaires ont bénéficié d'une formation financés par l'AFDAS au titre de la période de professionnalisation (2% des stagiaires)
 - 30% des stagiaires travaillent dans des Parcs attractions et à thèmes
 - 55% des stagiaires ont moins de 35 ans
 - 55% sont des hommes
- La durée moyenne de formation se fixe à 464h
- Principaux domaines de formation
 - 22% sport
 - 20% loisirs
 - 8% langues

Zoom sur les CIF (CDI et CDD) et les congés bilan de compétences

- En 2014, 430 stagiaires (4% des stagiaires) ont bénéficié d'une formation financée par l'AFDAS au titre du CIF CDI (306) ou du CIF CDD (124)
 - 77% des stagiaires travaillent dans des Parcs attractions et à thèmes
 - 50% des stagiaires ont 45 ans et plus en CIF CDI et 34% en CIF CDD
 - 53% sont des hommes CIF CDI et 40% CIF CDD
- La durée moyenne de formation se fixe à 840h
- Principal domaine de formation
 - 29% activité de service
- En 2014, 233 stagiaires ont bénéficié d'une formation financée par l'AFDAS au titre des congés de bilan de compétences (2% des stagiaires)
 - 87% des stagiaires travaillent dans des entreprises ayant pour activité Parcs attractions et à thèmes
 - Près de 50% des stagiaires sont âgés entre 26 et 34 ans
 - 67% sont des femmes

Les parcours et mobilités professionnels au sein de la branche

Des salariés plutôt « fidèles »

■ Les saisonniers reviennent en partie d'une saison à l'autre

- 42% des entreprises répondantes fidélisent d'une saison à l'autre plus de la moitié de leurs salariés saisonniers
 - Un « taux de retour » relativement stable depuis 2010

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

- Les entreprises du groupe de travail confirment que dans leurs structures « les permanents vieillissent »
 - surtout dans les métiers – fonctions supports
 - La problématique de la forte ancienneté est liée au très faible taux de turn over

■ Les leviers de fidélisation les plus utilisés par les entreprises sont principalement le management de proximité et les horaires de travail maîtrisés,

- et pour les salariés saisonniers également la valorisation de la réputation de leur entreprise
 - les autres leviers sont cités dans des proportions moindres
- *NB : en 2010, c'étaient politique de formation et entretiens professionnels*

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

	Salariés permanents	Saisonniers
Entretiens professionnels	28	13
Politique de formation	33	18
Politique de rémunération	27	18
Avantage en nature (tickets restaurants, mutuelle, etc.)	25	11
Horaires de travail maîtrisés	40	30
Management de proximité	46	41
Valorisation de la réputation de l'entreprise	34	32

La mobilité progresse mais est encore assez peu répandue, surtout entre familles de métiers (sauf pour l'encadrement)

- Seuls 37,5% des répondants considèrent que la mobilité professionnelle entre métiers d'une même famille de métiers est plutôt voire très fréquente.

- C'est plus particulièrement le cas au sein des familles jeux et attractions, et accueil et relations visiteurs.

- Pour plus de 8 entreprises sur 10, l'évolution de salariés d'une famille de métiers à une autre est plutôt rare voire inexistante.

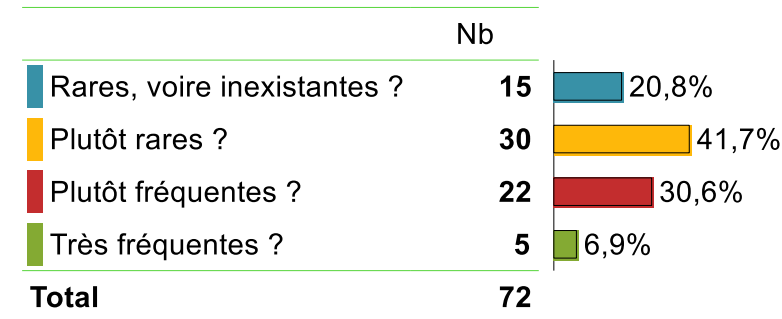
- Des freins liés en 1^{er} lieu à l'image de certains métiers, notamment ceux de l'accueil (dévalorisés, peu attractifs), et dans certains cas à l'exigence de qualifications spécifiques

- Les pratiques des entreprises 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.

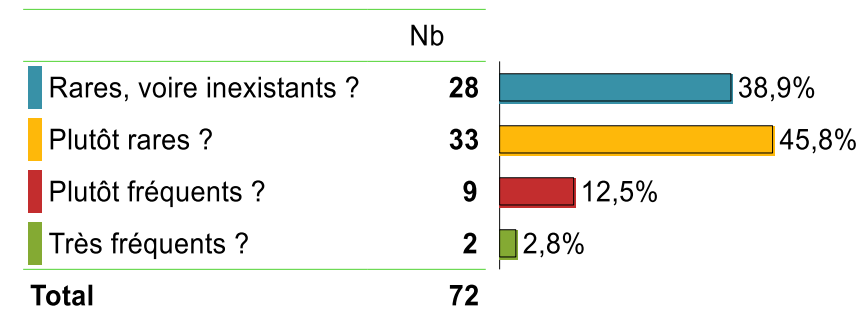
Diriez-vous que dans votre entreprise les mobilités professionnelles d'un métier à un autre métier, au sein d'une même famille de métiers, sont :

Taux de réponse : 87,8%



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

Taux de réponse : 87,8%





Afdas.

amnyos
groupe

Vos correspondants sur cette mission :

Aurélie GAVOILLE-ALIX

Tél. : 06 28 57 62 64

e.mail : aurelie.gavoille@amnyos.com

amnyos
groupe

■
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 HENAUX

Tél. : 06 06 85 42 48

e.mail : afdass.opmq@afdass.com

Afdas.

■
Siège social

66, rue Stendhal

75020 Paris

Tél : 01 44 78 39 39 – fax : 01 44 78 39 40