

L'insertion professionnelle et l'employabilité des diplômés des sciences du sport en France : bilan et perspectives pour les offres de formation en STAPS

Séminaire C3D - Toulon
9 juin 2015

Anne Benoit, Sandrine Knobé, Lilian Pichot
Unité de recherche "Sport et sciences sociales" (E3S)
Faculté des sciences du sport – Université de Strasbourg





- **l'employabilité** des jeunes étudiants diplômés des facultés des sciences du sport en Europe
 - accès au premier emploi
 - capacité à se maintenir en emploi
 - capacités d'accomplir les missions liées à l'emploi occupé
- **6 pays partenaires** : Royaume-Uni (coordinateur), Allemagne, Espagne, France, Grèce et République Tchèque
- projet financé par la **Commission Européenne** via le programme Lifelong Learning (Erasmus+)
- **double constat** : chômage important des jeunes diplômés (moins de 25 ans) et manque de données « robustes » sur l'insertion professionnelle



- Objectifs du programme Lifelong Learning (Erasmus+) :

Produire des **boîtes à outils** (constituées de « bonnes pratiques ») permettant de favoriser l'employabilité des diplômés en sciences du sport ;

Développer **les collaborations, les partenariats étroits et durables** entre les établissements d'enseignement supérieur et les acteurs économiques, politiques et sportifs dans chaque pays.

Prise en compte des **compétences** requises et détenues effectivement par les diplômés.

Comparaison des points de vue des **diplômés** à celui des **employeurs** par rapport à cette question des compétences.

- hypothèse centrale :

L'**identité socioprofessionnelle** des diplômés (sexe, niveau de diplôme, statut dans l'emploi) et le **domaine d'activité professionnelle** des employeurs influencent leurs attentes et leurs perceptions des compétences à détenir et des compétences possédées.

L'enquête quantitative : 2 questionnaires

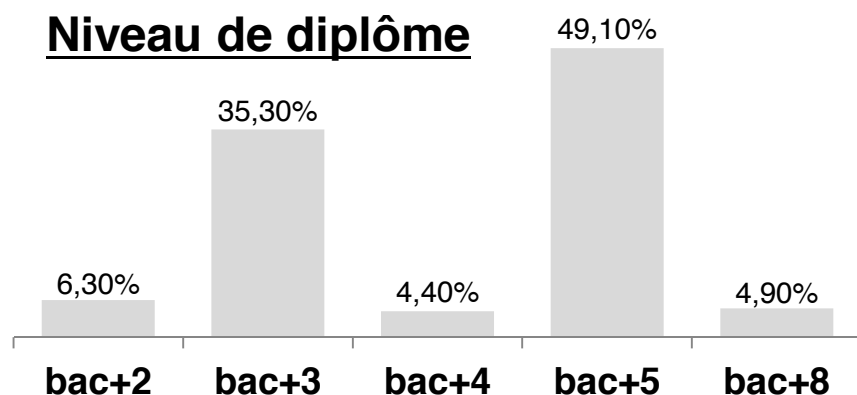
9 juin 2015

Nombre de **diplômés** interrogés (n=1000)

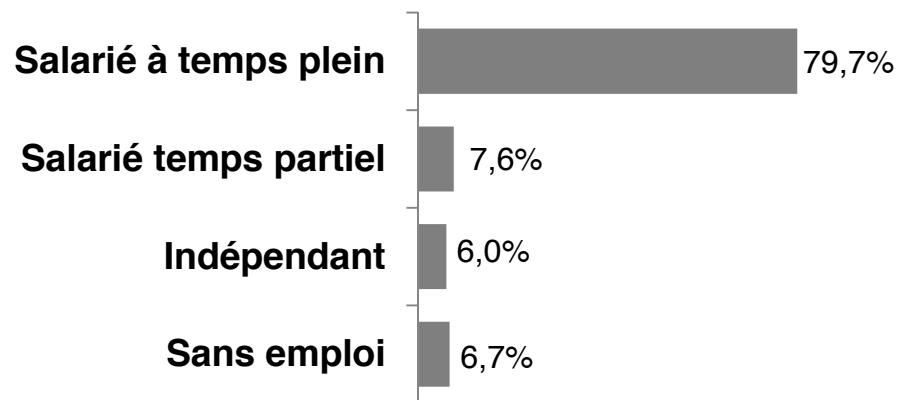
Hommes = 57,8% / Femmes = 42,2%

Age moyen = 32,51 ans

Niveau de diplôme



Situation par rapport à l'emploi



Nombre d'**employeurs** interrogés (n=103)

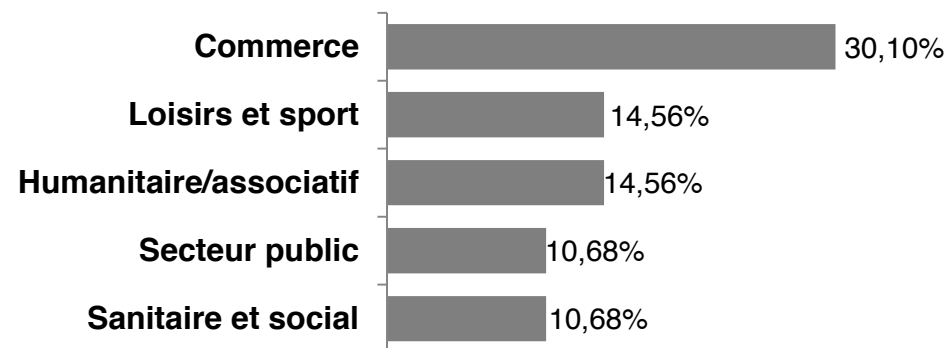
Taille de l'entreprise :

0 à 10 salariés = 43,7% (n=45)

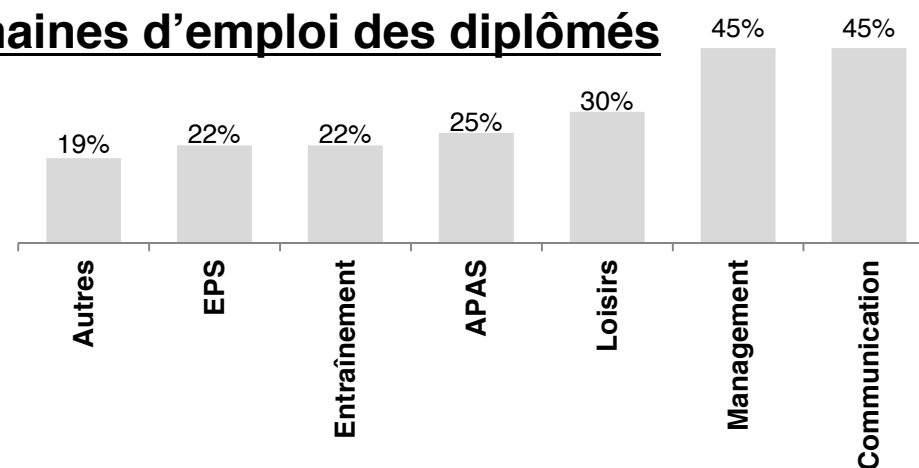
11 à 250 salariés = 38,8% (n=40)

> 250 salariés = 17,5% (n=18)

Principaux secteurs d'activité



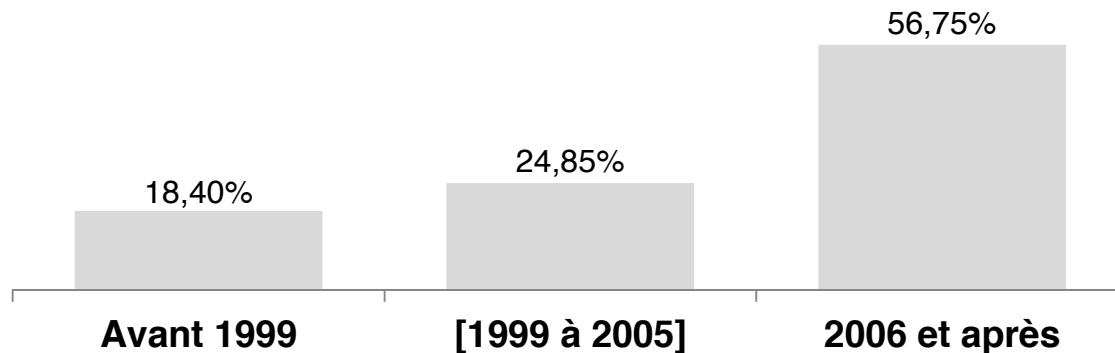
Domaines d'emploi des diplômés



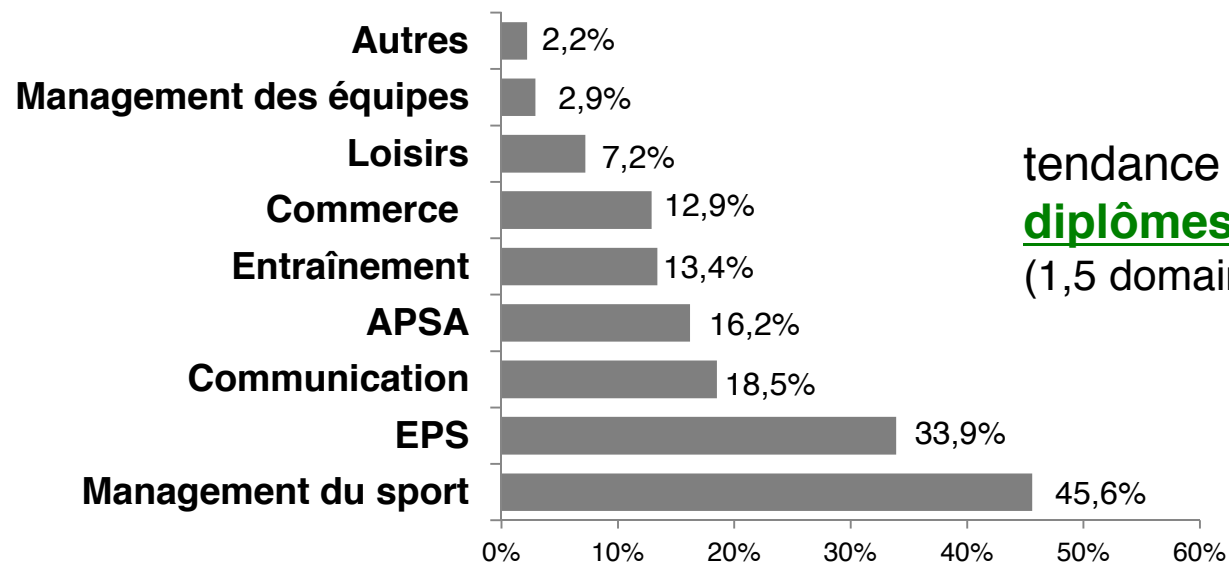
Profil de formation et insertion professionnelle selon les périodes d'obtention du diplôme

9 juin 2015

Année d'obtention du dernier diplôme



Domaines de spécialité du (ou des) diplôme(s) obtenu(s) (plusieurs réponses possibles)

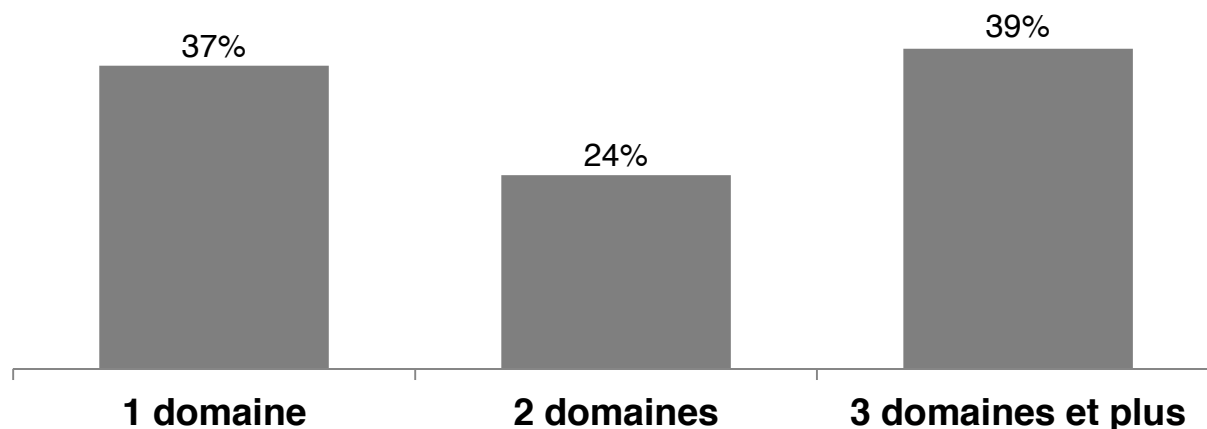


tendance forte à la **multi-possession de diplômes** en sciences du sport
(1,5 domaine par répondant)

Le recrutement des diplômés en sciences du sport

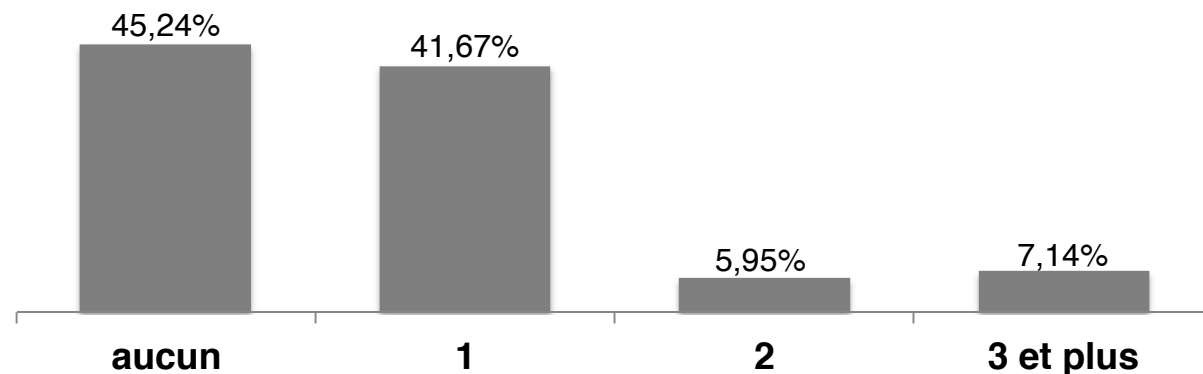
9 juin 2015

Nombre de domaines déclarés dans lesquels les employeurs interrogés emploient des diplômés en sciences du sport



tendance à employer des diplômés dans **plusieurs domaines** à la fois

Nombre prévisionnel de recrutements de diplômés en sciences du sport dans les 12 mois à venir



La catégorisation des compétences

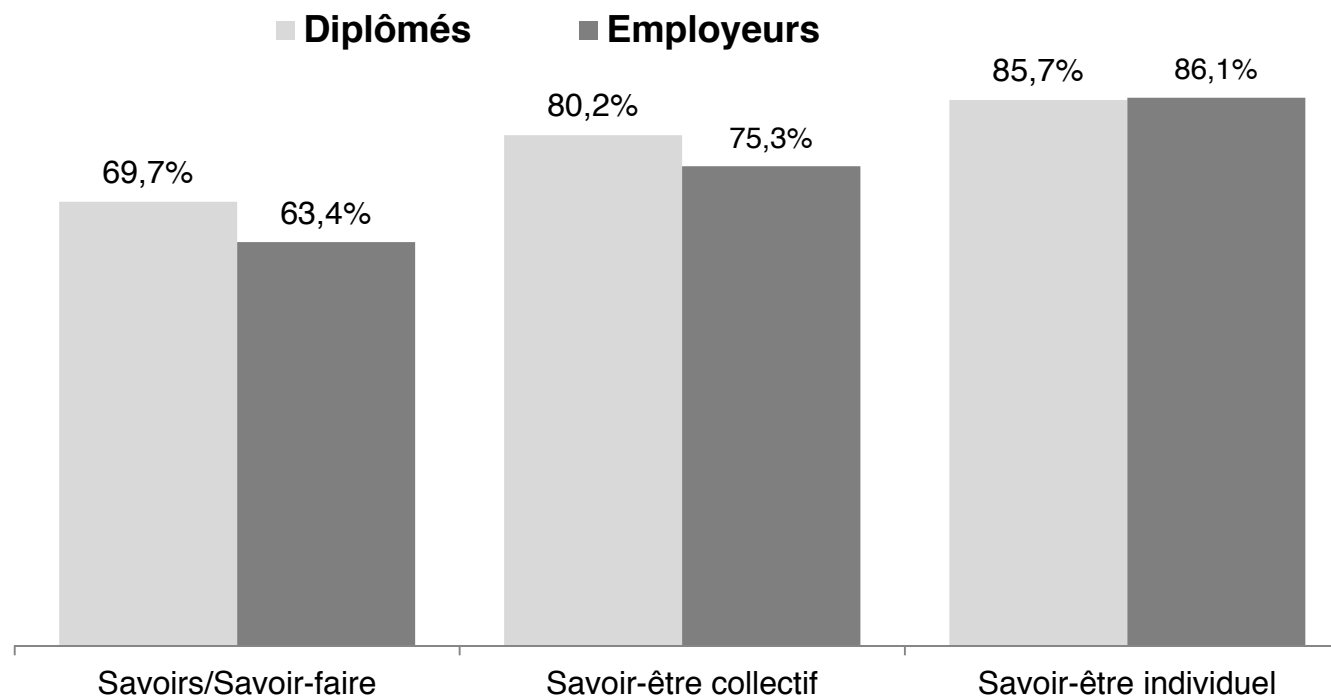
9 juin 2015

Savoirs/savoir-faire	<ul style="list-style-type: none">Leadership et compétences commercialesMettre à jour ses connaissancesCompétences informatiquesPlanification (ex : séance d'entraînement)Connaissance du sujet (ex : connaissances des pathologies)Habilité à appliquer les connaissancesCapacités organisationnellesPensée analytique et conceptuelleRésolution de problèmesExpérience professionnelle
Savoir-être collectif	<ul style="list-style-type: none">Aider les autresTravail d'équipe et coopérationConstruire un réseau de relationsCharisme et capacité à fédérerCommunication
Savoir-être individuel	<ul style="list-style-type: none">Confiance en soiÉnergie et passionHabilités et enthousiasme à apprendreInitiativeFlexibilité

Perception des compétences importantes

9 juin 2015

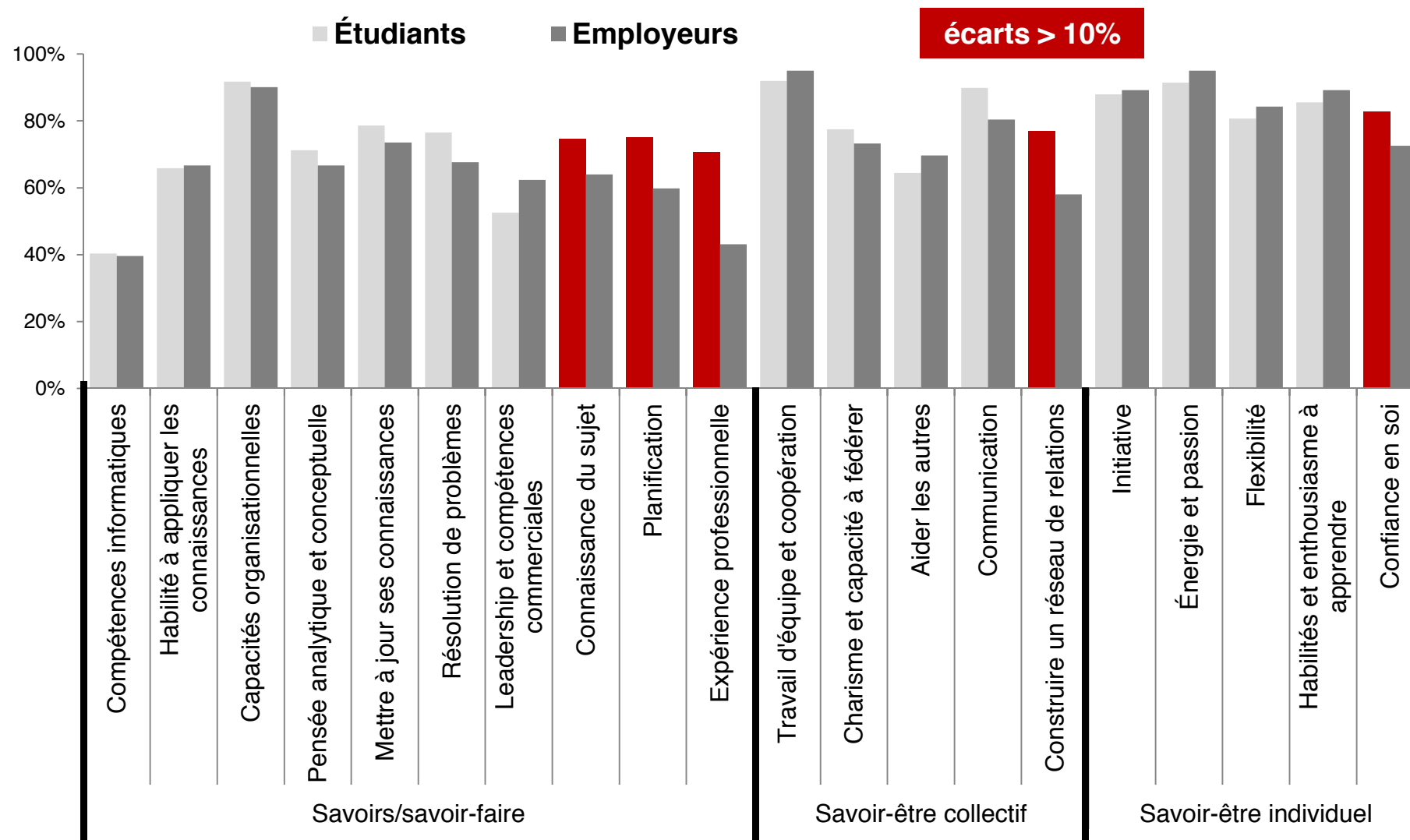
Types de compétences considérés comme « extrêmement » et « très » importantes selon les diplômés en sciences du sport et les employeurs



Compétences importantes à détenir

9 juin 2015

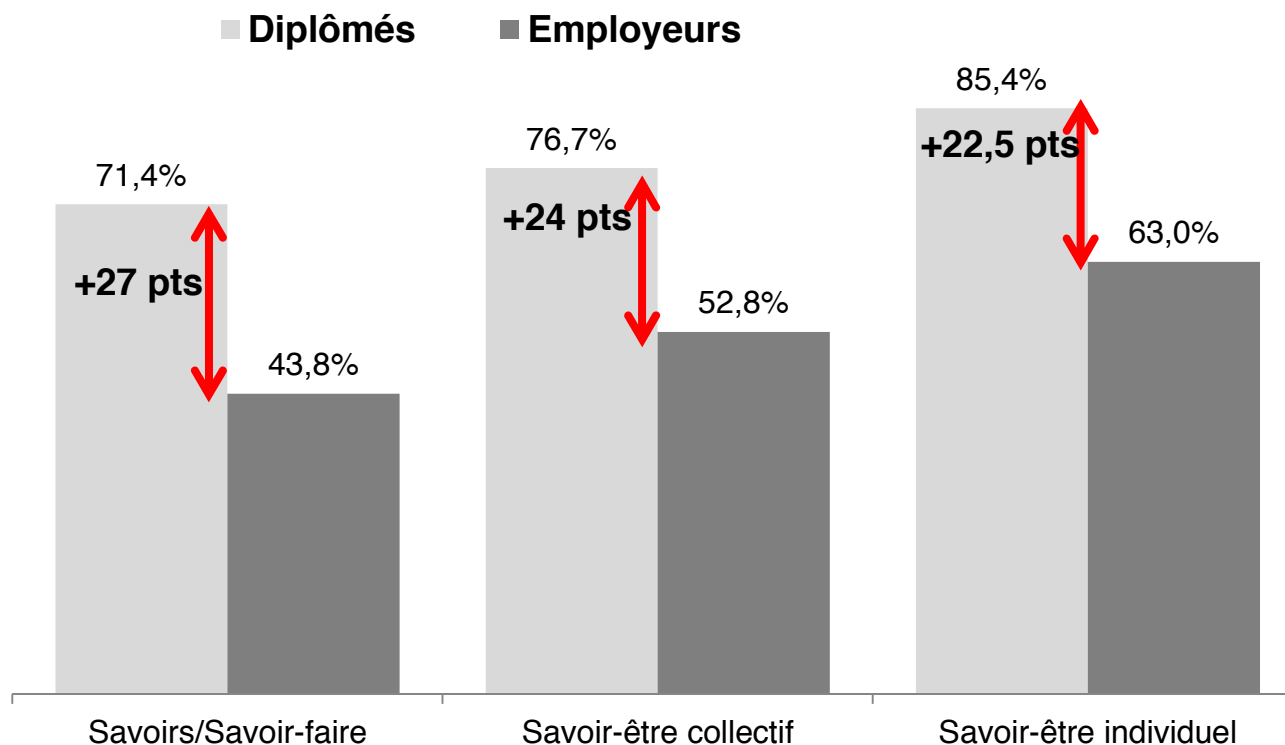
Compétences considérées comme « extrêmement » et « très » importantes selon les diplômés en sciences du sport et les employeurs



Compétences considérées comme effectivement possédées

9 juin 2015

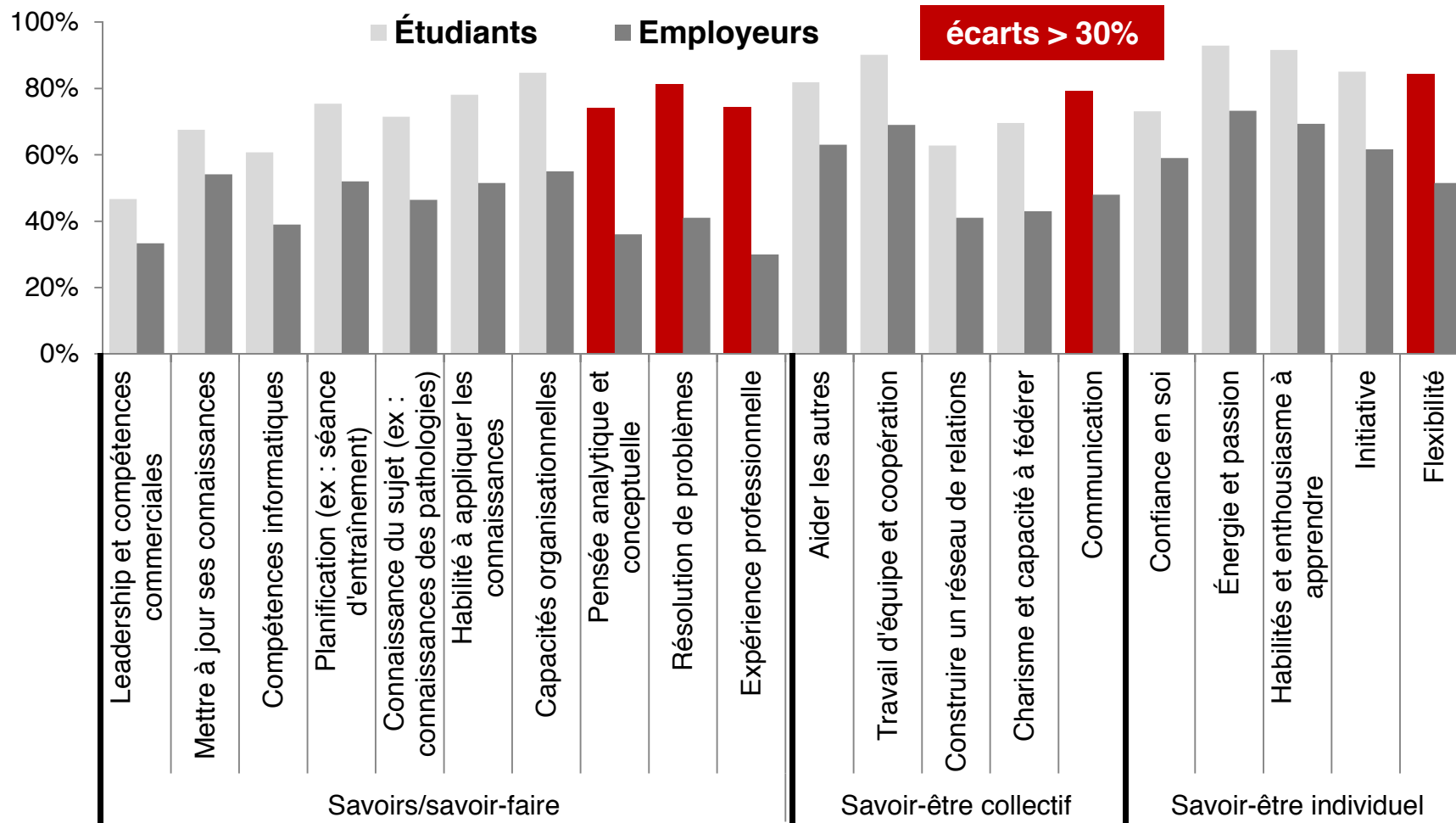
Perception comparée de la possession par les diplômés des types de compétences selon les points de vue des diplômés eux-mêmes et des employeurs



Compétences considérées comme effectivement possédées

9 juin 2015

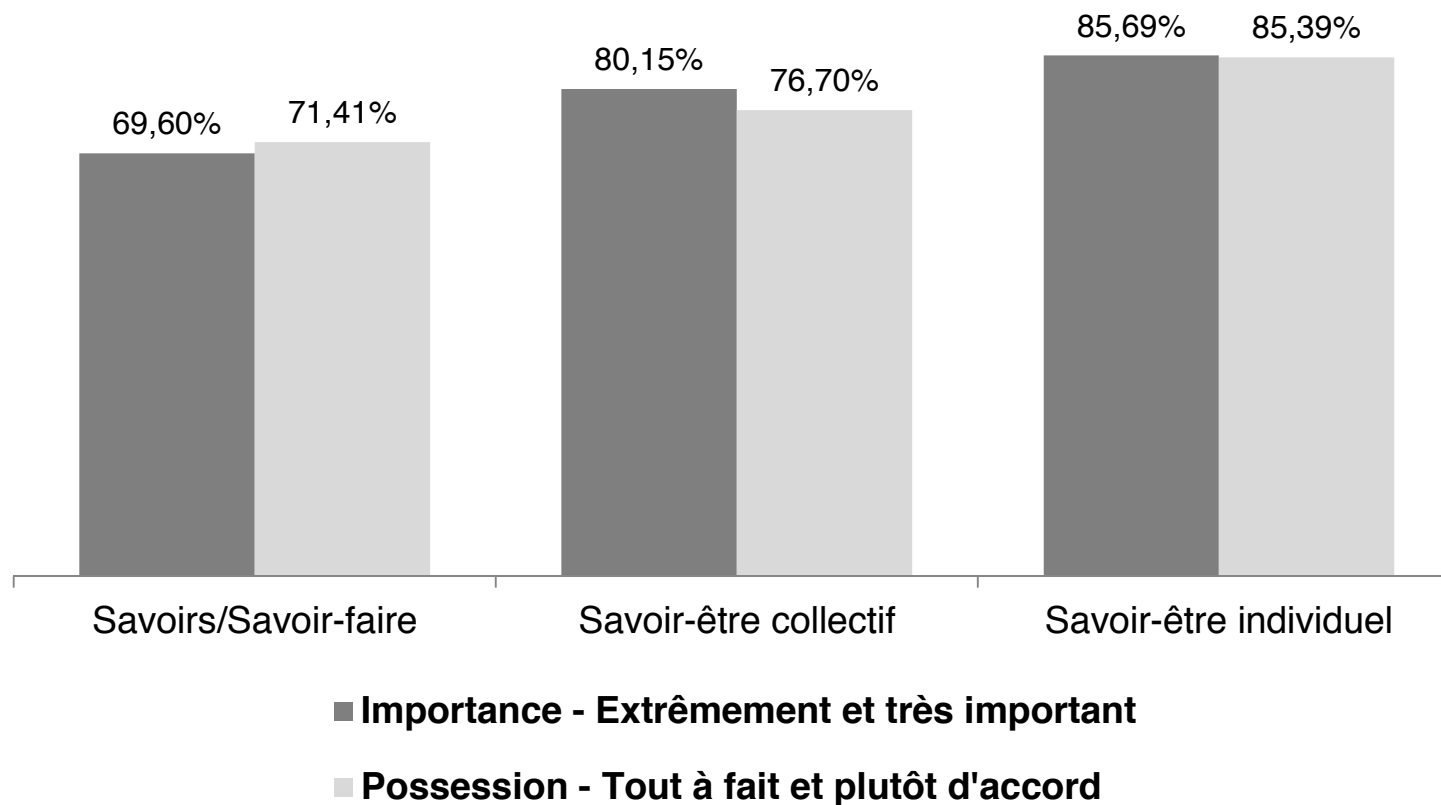
Compétences considérées comme « tout à fait » ou « plutôt » possédées par les diplômés selon les diplômés en sciences du sport et les employeurs



Compétences importantes et possédées

9 juin 2015

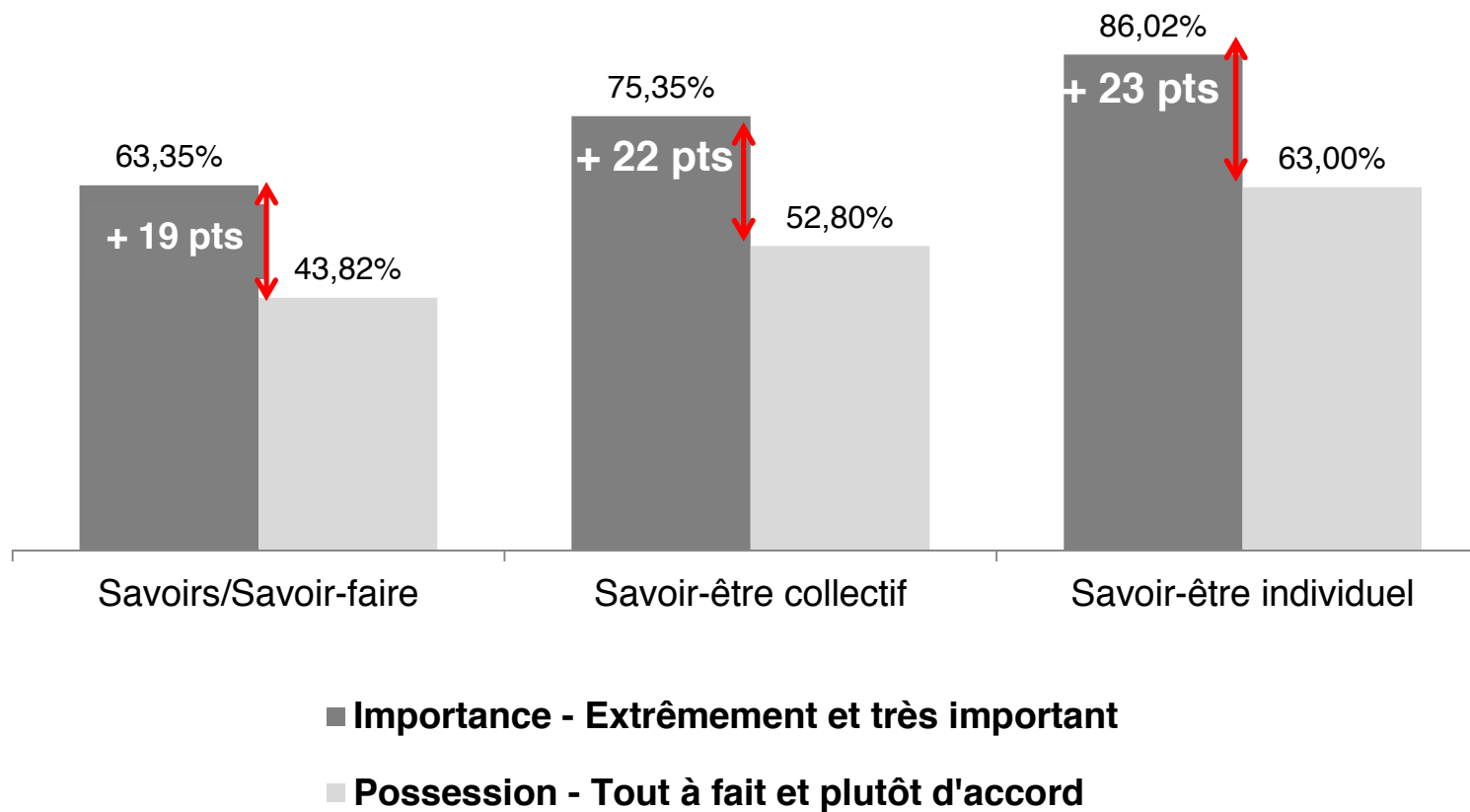
Perception de l'importance et de la possession par les diplômés en sciences du sport des types de compétences



Compétences importantes et possédées

9 juin 2015

Perception par les employeurs de l'importance et de la possession des types de compétences des diplômés en sciences du sport



Quelles bonnes pratiques dans les facultés des sciences du sport en France pour améliorer l'employabilité des étudiants diplômés sur le marché du travail ?

1. Mise en place de dispositifs structurels durables en leur sein
2. Mise en place d'actions spécifiques vers l'extérieur

En interne :

Les facultés/UFR STAPS doivent définir **une stratégie prévisionnelle des emplois et des compétences, partie intégrante de la professionnalisation des formations.**

Et recruter :

un(e) chargé(e) d'orientation et d'insertion professionnelle permanent (statut d'ingénieur d'étude par exemple)

Ses missions :

- Informations auprès des publics scolaires (lycéens) sur l'offre de formations STAPS,
- Gestion des offres de stages et d'emplois par filière
- Suivi de l'insertion professionnelle des diplômés par filière
- Gestion d'un réseau des anciens étudiants
- Formation aux techniques de recherche d'emploi
- Accompagnement dans le parcours de formation et dans le projet professionnel

En interne : **Faire évoluer les modalités de fonctionnement des formations**

Généraliser le ***conseil de perfectionnement*** à l'ensemble des formations : 1 à 2 réunions par année de formation auxquels participent les enseignants universitaires, les vacataires professionnels, les partenaires employeurs (accueillant des stagiaires), les représentants étudiants, les représentants syndicaux de la branche professionnelle considérée.

Thèmes abordés :

- Contenu de l'offre de formation, des enseignements,
- Points à améliorer, compétences à acquérir, etc.
- Suivi et bilan des stagiaires en situation professionnelle (stage, alternance)

En interne : généraliser **les dispositifs de formation en alternance** à tous les niveaux de diplômes (Deust, Licence professionnelle, Master)

Ses **modalités** :

- alternance entre une période de formation en entreprise et une période de formation à l'université,
- suivi assuré par les tuteurs professionnel et universitaire.

Intérêts : amélioration de l'employabilité des diplômés (insertion professionnelle rapide facilitée dans le secteur professionnel visé par l'acquisition de savoir-faire) et augmentation des recettes utiles au bon fonctionnement du diplôme.

Conditions de succès :

- Enseignants : 70% de professionnels / 30% d'universitaires
- Un **coordinateur pédagogique permanent** (contractuel, maître de conférences associé), (ex)-professionnel du secteur et **un secrétariat (mi-temps) dédié à l'apprentissage.**

En interne : les **bonnes pratiques** concernant les étudiants

- Inclure dans le cursus de formation dès la L2 des périodes de stages « conséquentes » obligatoires (1 mois minimum),
- Inciter (obliger) les étudiants à participer à des conférences, des forums, etc. pour rencontrer et échanger avec les employeurs,
- Favoriser et reconnaître dans le cursus de formation les expériences professionnelles et de bénévolat

En termes de **stratégie externe** : plusieurs mesures fortes

1/ la constitution **de réseaux de facultés** qui proposent les mêmes formations (exemples : RUF, RUMPRISM)

Ses **modalités** : réunion annuelle

- Contenus de formation : bilan et prospective,
- Insertion professionnelle des diplômés,
- Stratégie de communication

2/ l'institutionnalisation de partenariats avec les principaux employeurs de chaque filière de formation

a) l'intérêt de ces partenariats :

- aider les universités à comprendre les problématiques et les exigences professionnelles des employeurs,
- aider les employeurs à connaître, à s'informer sur les formations universitaires et les inciter à s'impliquer.

b) ses modalités : mise en place de conventions annuelles ou pluriannuelles incluant des contreparties

- interventions de professionnels du secteur dans les formations,
- visites d'entreprises, découverte des métiers,
- études de marché, montage d'événements pour les partenaires,
- versement d'une partie (ou de la totalité) de la taxe d'apprentissage,
- dépôt d'offres de stages et d'emplois transmises par les employeurs, les partenaires.

En termes de **stratégie externe** : autre mesure

⇒ la reconnaissance des diplômes **par leur *labellisation/certification à l'échelle européenne*** pour faciliter le recrutement et l'emploi des diplômés dans l'espace européen ;

A titre indicatif existe le répertoire européen des professionnels (registre de l'EREPS, European Registry of Exercise Professionals) diplômés des instituts de formation labellisés (exemple : le Deust métiers de la Forme de Lyon et de Strasbourg)

MERCI POUR VOTRE ATTENTION

L'insertion professionnelle et l'employabilité des diplômés des sciences du sport en France : bilan et perspectives pour les offres de formation en STAPS

Séminaire C3D - Toulon
9 juin 2015

Anne Benoit, Sandrine Knobé, Lilian Pichot
Unité de recherche "Sport et sciences sociales" (E3S)
Faculté des sciences du sport – Université de Strasbourg

échanges
espiritualidad
insertion
perspectives
mutualisation
reussite
ouverture
fondation
CHEMISTRY
equation
biology
 $E = mc^2$
RECHERCHE
SYNERGIES
COMPETENCES
pi
TECHNOLOGY
doctorat
cosmopolite
ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR
biotechnologies
axiome
mécanique
management
capitale
droit
excellence
savoirs
wissenschaft
bibliothèques
médecine
tesis
biologie
gravitation
idéaux
connaissances
musica
langage
INTELLIGENT
solution
HEURISTIQUE
partenariats
HISTOIRE
physique
mécanique quantique
insertion
PLURIDISCIPLINARITÉ
sciences
gravitation
humain
molécule
ambition
quantique
MASTER
cultures
NETWORK