



CONSEIL NATIONAL DES ACTIVITÉS PHYSIQUES ET SPORTIVES (CNAPS)

2003

RAPPORT AU PARLEMENT ET AU GOUVERNEMENT
PORTANT SUR L'ÉTAT DES FORMATIONS
ET DES MÉTIERS DU SPORT

**“DÉCENTRALISER, MODERNISER, PROFESSIONNALISER
LES FORMATIONS LIÉES À L'EMPLOI SPORTIF”**

RAPPORT DU CONSEIL NATIONAL DES ACTIVITÉS PHYSIQUES ET SPORTIVES
REMIS AU MINISTRE DE LA JEUNESSE, DES SPORTS, ET DE LA VIE ASSOCIATIVE. AOÛT 2004

CNAPS 2003

CONSEIL NATIONAL DES ACTIVITES PHYSIQUES ET SPORTIVES (CNAPS)

RAPPORT AU PARLEMENT ET AU GOUVERNEMENT
PORTANT SUR L'ETAT DES FORMATIONS ET DES METIERS DU SPORT

**DECENTRALISER MODERNISER ET PROFESSIONNALISER
LES FORMATIONS À L'EMPLOI SPORTIF**

RAPPORT DU CONSEIL NATIONAL DES ACTIVITES PHYSIQUES ET SPORTIVES
REMIS AU MINISTRE DE LA JEUNESSE, DES SPORTS ET DE LA VIE ASSOCIATIVE.
AOÛT 2004

SOMMAIRE

■ INTRODUCTION GENERALE

La réalité statistique du sport aujourd’hui (nombre de pratiquants, bénévoles, professionnels...)

La formation dans le domaine du sport en France – Etat des lieux et chantiers en cours

La dimension réglementaire de l’activité sportive

Démarche nationale et perspectives européennes en termes de formation et d’emploi

BILAN DES ACTIVITES DU CNAPS

P. 7

I- LE CADRE INSTITUTIONNEL ET LE FONCTIONNEMENT DU CNAPS

1.1 LES TRAVAUX DE LA DÉLÉGATION PERMANENTE DU CNAPS	P. 8
1.2 LE BILAN FINANCIER	P. 12
1.3 LE FONCTIONNEMENT	P. 12

II - RAPPORT D'ACTIVITÉS DES COMITÉS ET COMMISSIONS

2.1 LES COMITÉS NATIONAUX	P. 13
2.1.1 LE COMITÉ NATIONAL DE LA RECHERCHE ET DE LA TECHNOLOGIE EN APS (CNRTAPS)	P. 13
2.1.2 LE COMITÉ NATIONAL DES ESPACES, SITES ET ITINÉRAIRES (CNESI)	P. 14
2.2 LES COMMISSIONS SPÉCIALISÉES	P. 15
2.2.1 LA COMMISSION DU SUIVI DE L'OBSERVATOIRE DES ACTIVITÉS PHYSIQUES, DES PRATIQUES SPORTIVES ET DES MÉTIERS DU SPORT	P. 15
2.2.2 LA COMMISSION D'EXAMEN DES NORMES DES ÉQUIPEMENTS SPORTIFS	P. 16

DECENTRALISER, MODERNISER ET PROFESSIONNALISER LES FORMATIONS À L'EMPLOI SPORTIF

P. 19

■ PREMIERE PARTIE

I. LA PROFESSIONNALISATION PAR LA FORMATION EST UNE DEMARCHE QUI CONCERNE AUJOURD'HUI TOUS LES ACTEURS DU SPORT (bénévoles, femmes, éducateurs sportifs, gestionnaires, athlètes de haut niveau...)

1.1 L'EMERGENCE D'UNE VERITABLE FORMATION PROFESSIONNELLE DANS LE DOMAINE DU SPORT ET DE L'ANIMATION	P. 30
● LES ÉVOLUTIONS AFFECTANT LE MÉTIER D'ÉDUCATEUR SPORTIF	
● LE RECOURS AU CONGÉ-FORMATION POUR LES RESPONSABLES D'ASSOCIATIONS : DES TEXTES À LEUR MISE EN PRATIQUE	
● LA FORMATION ET L'INFORMATION DES BÉNÉVOLES	
● L'ACCÈS AUX RESPONSABILITÉS ET À LA FORMATION DES FEMMES DANS LE SPORT : AVANCÉES ET IMPERFECTIONS	

1.2 LA PROFESSIONNALISATION PAR LA CONSTITUTION DE BRANCHES PROFESSIONNELLES VERS UNE CONVENTION COLLECTIVE.....	P. 38
● LES CONVENTIONS COLLECTIVES EXISTANTES (FOOTBALL, GOLF, CENTRES ÉQUESTRES, ANIMATION)	
● L'ÉLABORATION DE LA CONVENTION COLLECTIVE DU SPORT : ENJEUX ET PERSPECTIVES	
1.3 LA PROFESSIONNALISATION, EQUILIBRE ENTRE LES BESOINS DES PROFESSIONNELS ET LES CANDIDATS A L'EMPLOI.....	P. 44
● LE BREVET PROFESSIONNEL DE LA JEUNESSE, DE L'ÉDUCATION POPULAIRE ET DU SPORT (BPJEPS)	
● LA VALIDATION DES ACQUIS DE L'EXPÉRIENCE	
● ETUDES SECTORIELLES ET TERRITORIALES MENÉES PAR L'ONMAS : MÉTIERS DE LA FORME, SPORT PROFESSIONNEL, MÉTIERS DU SPORT EN MILIEU SPÉCIFIQUE DANS TROIS RÉGIONS FRANÇAISES	
● CERTIFICATIONS DE BASE, POLYVALENCE, PLURIACTIVITÉ	

■ DEUXIÈME PARTIE

II. TERRITOIRES, DECENTRALISATION ET FORMATIONS

2.1 LES NIVEAUX DE RESPONSABILITE, LES REGIONS, LES BRANCHES ET L'ETAT	P. 54
● DE NOUVEAUX PROFILS D'EMPLOIS. CONTINUITÉ TERRITORIALE ET INTERCOMMUNALITÉ	
● LE POINT DE VUE DES ACTEURS : CNFPT, UNIVERSITÉ, CROS, CDOS, UCPA...	
● L'EMPLOYEUR MULTIPLE : CLUBS OMNISPORTS, « PROFESSION SPORT »	
2.2 L'ETAT DES FINANCEMENTS DES ACTIONS DE FORMATION (OPCA)	P. 58

■ TROISIÈME PARTIE

III. ACTUALISER TOUT EN LE MODERNISANT LE STATUT D'ATHLETE DE HAUT NIVEAU PAR LA FORMATION ET L'EMPLOI

3.1 L'ACCOMPAGNEMENT DU SPORTIF DE HAUT NIVEAU PAR LA FORMATION INITIALE ET CONTINUE, INSEP, CENTRES DE FORMATION, ACTION DES FEDERATIONS, CNOSF	P. 63
● CONTRIBUTIONS ET/OU TÉMOIGNAGES DE M. KOECHLIN, FF JUDO, INSEP, M. RAYMOND DOMENECH (FFF), M. AMSALEM (FFA), M. SKRELA (FFR), M. BARBAULT (FFTT).	
3.2 LES AMENAGEMENTS EN TERMES DE FORMATION (LE CENTRE DE FORMATION DE LIMOGES, LES FORMATIONS STAPS, ...)	P. 75
3.3 LA GESTION DE L'APRES CARRIERE PAR LA FORMATION	P. 80
● LES PRÉOCCUPATIONS DU CNOSF	
● CONTRIBUTIONS DE L'UNFP ET DE MARIE COLONVILLE (ATHLÈTE)	
3.4 LA SITUATION DES EDUCATEURS ET ENTRAINEURS SPORTIFS DANS LA COMPETITION DE HAUT NIVEAU : ENTRE CHÔMAGE ET EMPLOI	P. 82
● CONTRIBUTIONS DE MM. MESNILDREY ET DAGORNE (TECH XV, UNECATEF)	

■ QUATRIÈME PARTIE

IV. QUELQUES COMPARAISONS INTERNATIONALES

4.1 L'ETAT DE LA QUESTION EUROPEENNE SUR LES FORMATIONS (EOSE)	P. 91
● PROBLÉMATIQUE DE LA RECONNAISSANCE DES DIPLÔMES	
● APPLICATION DES DIRECTIVES	
4.2 LE CLIVAGE ENTRE PAYS ANGLO-SAXONS ET PAYS LATINS DANS LE DOMAINE DE LA FORMA- TION DE L'ENCADREMENT SPORTIF.....	P. 92
● CONTRIBUTION DE M. JEAN CAMY	
4.3 PRESENTATION D'UNE EXPERIENCE INNOVANTE : LE CENTRE INTERNATIONAL D'ETUDE SUR LE SPORT - CIES DE NEUCHATEL	P. 94

■ CONCLUSION GENERALE

LES RECOMMANDATIONS DU CNAPSP.97

INTRODUCTION GENERALE

Depuis la création du CNAPS, le thème concernant les formations et les métiers du sport a été l'une des constantes des commissions de travail comme de la Délégation Permanente. C'est pourquoi il a été décidé de lui consacrer le rapport 2003-2004.

L'élaboration de celui-ci s'appuie sur de nombreuses analyses françaises et européennes. Il est étayé par des propositions et des témoignages d'acteurs publics et privés. Ces regards croisés reflètent toute la diversité du CNAPS : fédérations sportives, associations, syndicats, observatoires, universités, ministères,...

Quatre chapitres principaux en constituent l'architecture :

- **Le sport a besoin, en France comme en Europe, d'une formation et d'une reconnaissance professionnelles**, dans l'intérêt même du Mouvement Sportif qui est soucieux de « l'employabilité » de ses acteurs. Or, l'évolution des pratiques est rapide, les métiers se diversifient. Il faut s'adapter aux besoins exprimés par les pratiquants.
- **La décentralisation offre une fenêtre d'opportunités** pour de nouveaux emplois, de nouveaux employeurs et des niveaux de coordination utiles. Mais une telle perspective reposera sans doute sur des politiques volontaristes.
- La **formation** apparaît aussi comme un élément clé du **statut des athlètes de haut niveau** qui ont à gérer une après carrière.
- Enfin, malgré des différences culturelles importantes en **Europe** quant au rôle de l'Etat par rapport au sport, la démarche générale en matière d'éducation et de formation professionnelle vise à une reconnaissance mutuelle des qualifications acquises. Dans le sport, comme dans d'autres domaines de la culture, un important travail d'harmonisation reste à faire.

Dans ce rapport, le CNAPS, qui utilise des statistiques et des observations concrètes, présente en quelque sorte **la médaille et son revers**.

Beaucoup d'évolutions positives ont été enregistrées pour une meilleure formation des intervenants, la création de filières professionnelles et la prise en compte des acquis de l'expérience.

Cependant, le sport reste encore, malgré l'élaboration d'une convention collective, en **retrait des mécanismes généraux de la formation professionnelle** par rapport auxquels il pourrait tirer avantage d'un « raccordement ». Il faut aussi reconnaître que la prise de conscience du bénéfice de la formation continue, y compris pour les bénévoles, n'est pas plus simple dans le monde associatif que dans les entreprises.

En ce qui concerne les métiers, le secteur marchand s'est beaucoup développé jusqu'à représenter la moitié des emplois existants. De nouveaux viviers d'emplois peuvent naître dans les champs territoriaux qui s'ouvrent avec la décentralisation. Celle-ci va susciter des innovations autour de la

polyvalence des besoins et de la **pluriactivité**. Des régions et des départements ont mené quelquefois des politiques anticipatrices. Les bons modèles mériteraient d'être diffusés.

Pour autant, dans ce rapport, la question du **chômage** ou de l'**inadéquation de la proposition professionnelle par rapport aux formations reçues** n'a pas été esquivée. Les étudiants issus de la filière STAPS, les entraîneurs et les sportifs de haut niveau, pour ne citer qu'eux, connaissent de près ces situations parfois critiques.

Le présent rapport n'a pas la prétention de tout résoudre mais souhaite apporter des diagnostics fondés sur l'expérience, et de mettre en valeur les initiatives intéressantes et utiles afin d'en tirer en conclusion quelques orientations.

Nous remercions tous les grands témoins et tous les acteurs qui nous ont permis de le rédiger en apportant leur précieuse collaboration.

Le ministère de la Jeunesse, des Sports et de la Vie Associative a quelques défis devant lui en tant que ministère formateur. Le premier est sans doute de bien mettre en perspective ses propres établissements, ses personnels de terrain, les formations reconnues dont il est l'auteur et le flot continu d'étudiants et de stagiaires, afin de peser de tout cet acquis dans le système général de formation qui implique les autres ministères.

Le deuxième défi est de partager au mieux une préoccupation interministérielle de recherche de nouveaux métiers ou d'une meilleure adaptation des métiers existant aux usagers et pratiquants pour lesquels ils ont été conçus. **On ne doit surtout pas oublier que le débouché final d'une formation, c'est un emploi.** Cette adéquation n'est pas toujours présente. Et c'est pourquoi le double sujet formation-emploi demande beaucoup de vigilance et de sens prospectif.

Edwige AVICE
Ancienne ministre
Présidente du Conseil national des activités physiques et sportives (CNAPS)

BILAN DES ACTIVITES DU CNAPS

Le présent rapport est établi conformément à l'alinéa 3 de L'article 33 de la loi du 6 juillet 2000 qui dispose : « Il – le CNAPS – apporte son concours à l'évaluation des politiques publiques dans le domaine du sport. Il remet, chaque année, au Parlement et au Gouvernement, un rapport sur le développement des activités physiques et sportives ». Il recouvre la période d'activité s'étalant du 1^{er} juin 2003 au 31 mai 2004

BILAN DES ACTIVITES DU CNAPS

I - LE CADRE INSTITUTIONNEL ET LE FONCTIONNEMENT DU CNAPS

Rapport d'activité de la délégation permanente du CNAPS et avis rendus

Cette première partie concerne essentiellement les saisines portant sur les textes d'application de la loi du 16 juillet 1984 modifiée relative à l'organisation et à la promotion des activités physiques et sportives.

1.1 LES TRAVAUX DE LA DÉLÉGATION PERMANENTE DU CNAPS

● Délégation permanente du CNAPS

Conformément à l'article 33 de la loi du 16 juillet 1984 modifiée, mais aussi au regard du décret du 22 mars 2001, le Conseil National des Activités Physiques et Sportives a été saisi par le cabinet du Ministre des Sports sur plusieurs projets de loi et de décrets pour consultation.

Au terme de cette troisième année d'activité, la Délégation permanente du Conseil National des Activités Physiques et Sportives s'est donc réunie sous la présidence de M^{me} AVICE à six reprises au cours de l'année 2003-2004.

- 20 mars 2003
- 28 avril 2003
- 16 juillet 2003
- 14 novembre 2003
- 30 mars 2004
- 18 mai 2004

Lors de ces réunions, les membres titulaires ou leurs suppléants se sont prononcés sur neuf projets de décret et trois projets de loi.

Ces travaux ont permis l'analyse concrète de sujets multiples tels que la lutte contre les trafics de produits dopants, les statuts et les agréments des fédérations, la sécurité des équipements sportifs, la surveillance médicale particulière des sportifs de haut niveau, le sport professionnel et les statuts de certaines fédérations omnisports. Autant de thèmes dont le traitement doit permettre d'apporter une plus-value à l'action de l'Etat et aux diverses problématiques rencontrées dans le cadre de la gestion des activités physiques et des pratiques sportives. Le mouvement sportif, de par la composition même du CNAPS, a été étroitement associé à cette démarche de consultation. Il a souvent apporté une contribution de qualité à l'occasion de la motivation des avis du Conseil National des Activités Physiques et Sportives.

Sous couvert de la règle du quorum, les travaux de la Délégation permanente ont été menés généralement avec un large esprit d'ouverture, empreint de réalisme, et à la mesure des enjeux qui se présentent actuellement aux acteurs du sport.

Sont mentionnées ci-dessous par ordre chronologique les réunions et les textes examinés.

■ **Séance du 20 mars 2003**

Le projet de **décret visant à renforcer la lutte contre les trafics de produits dopants et établissant une procédure de transmission d'information entre administrations** dans ce cadre conformément à l'article L 3632-6 du Code de la santé publique, a reçu un avis favorable à l'unanimité des membres présents.

Le second projet de **décret portait sur l'approbation des statuts de l'Union sportive de l'enseignement du premier degré (décret du 12 septembre 2003 paru au JO du 20 septembre 2003 – page 16133)**. Il a fait l'objet d'un avis favorable à l'unanimité des membres présents.

■ **Séance du 28 avril 2003**

Quatre textes ont été examinés au cours de cette séance :

1^{er}) Projet de loi intéressant l'article 43 de la loi sur le sport devenu l'article L363.1 du Code de l'éducation. Les modifications apportées au régime antérieur concernent le champ d'application de l'article 43, la procédure de formation, la suppression de la qualification dite de sécurité, la meilleure prise en compte du travail saisonnier en milieu sportif. Enfin, le statut des stagiaires en formation est revu dans le sens d'une possibilité de plein exercice et de rémunération des intéressés.

Il est procédé au vote sur ce texte fondamental qui suscite un long débat parmi les membres de la Délégation permanente. Les résultats suivants ont été enregistrés : 16 voix pour (13 voix en séance plus 3 procurations), 2 voix contre.

2^{er}) Le projet de loi portant diverses mesures relatives à l'organisation du sport en France modifie également l'article 16 (statut des fédérations), (Loi n°2003 -708 du 1^{er} août 2003 parue au JO du 2 août 2003 pages 13274 à 13277).

Ce texte après un long débat, suivi d'un vote, a été adopté selon les résultats suivants : 12 voix pour (9 voix en séance et 3 procurations), 3 voix contre, 2 abstentions

3^{er}) Le 3^e texte a trait au sport professionnel et concerne les articles 1^{er} et 3 du projet de loi (cf : art. 11 et 18-1 de la loi du 16 juillet 1984 modifiée). Il s'agit de renforcer les principes d'unité et de solidarité régissant les rapports entre le secteur amateur et le secteur professionnel du sport français. Plusieurs dispositions figurent dans le projet de loi :

- l'utilisation du numéro d'affiliation, par les sociétés sportives, leur permettant d'inscrire les équipes aux compétitions sportives organisées par la Ligue professionnelle ;
- les sociétés sportives peuvent devenir propriétaires de la marque.

Le vote a donné 11 voix pour, 3 procurations, 2 voix contre, 2 abstentions.

4^{er}) Le projet de décret modifiant le décret n°2002-649 du 29 avril 2002 pris pour l'application de l'article 15-2 de la loi susvisée et relatif à l'activité d'agent sportif. Ce texte réglemente l'accès et le contrôle de la profession. Avec ce nouveau décret, on passe d'un système déclaratif à un régime d'autorisation. Une licence d'agent sportif est délivrée sauf incompatibilité et incapacité légalement définie. Ce texte a été adopté par 15 voix en séance.

■ Séance du 16 juillet 2003

Le texte examiné lors de cette séance concernait **le décret d'application de la loi sur la sécurité des piscines (décret n°2003 -1389 du 31 décembre 2003 publié le 1^{er} janvier 2004 page 89)**.

Ce texte dispose qu'à compter du 1^{er} janvier 2004, le constructeur ou l'installateur d'une piscine est tenu de fournir au maître d'ouvrage une note technique indiquant le dispositif de sécurité normalisé retenu. La forme de cette note technique est définie par la voie réglementaire.

Le texte énonce les différents dispositifs de sécurité à mettre en place par les propriétaires des nouvelles piscines et par ceux des piscines existantes, ainsi que les conditions de recevabilité des normes et des réglementations françaises ou d'un Etat membre de l'Union européenne.

Il décrit aussi la forme de la note technique remise par le constructeur ou l'installateur du maître d'ouvrage.

■ Séance du 14 novembre 2003

Deux projets de décrets ont fait l'objet d'un examen lors de cette séance.

Le premier concerne le **décret d'application de l'article 16 de la loi n° 84-610 du 16 juillet 1984 modifiée et relatif à l'agrément des fédérations sportives**. Il comporte les dispositions obligatoires inscrites dans le règlement disciplinaire type des fédérations sportives agréées.

Ce texte se compose du décret proprement dit et de deux annexes relatives respectivement aux dispositions obligatoires des statuts des fédérations et au règlement-type disciplinaire des fédérations sportives agréées.

Il assouplit les règles antérieures en leur conférant un caractère optionnel et en privilégiant le nombre de choix offerts aux fédérations quant aux modalités de leur fonctionnement interne.

Ces évolutions ont fait l'objet d'un travail de concertation avec les partenaires et Mouvement sportif.

Le passage au vote a donné 10 voix favorables et une voix contre.

Le second fixe **les conditions dans lesquelles les fédérations sportives assurent l'organisation de la surveillance médicale particulière à laquelle sont soumis leurs licenciés inscrits sur la liste des sportifs de haut niveau ainsi que ceux inscrits dans la filière d'accès au sport de haut niveau**.

Il s'agit de renforcer grâce à ce dispositif réglementaire la surveillance médicale des catégories de sportifs mentionnées ci-dessus dont la population répertoriée est de l'ordre de 7000 ou de 17500 sportifs – en fonction des critères retenus. La prévention et la réduction des risques sanitaires inhérents à la pratique sportive intensive figurent parmi les objectifs poursuivis.

À noter que le texte présenté s'insère dans le code de la santé publique (articles R 3621- 1 à R. 3621-9).

Le projet de décret examiné a recueilli 11 voix.

■ Séance du 30 mars 2004

Cette séance a été particulièrement consacrée aux instruments juridiques permettant au sport professionnel de réaliser l'équilibre entre les moyens financiers qui lui sont indispensables et les garanties économiques offertes à ses partenaires (associations sportives, fédérations et pouvoirs publics). Dans ce contexte, **le projet de décret** examiné complète le décret du 2 mai 2002 pour l'application de l'article de la loi du 16 juillet 1984 modifiée. **Il est relatif aux ligues professionnelles constituées par les fédérations sportives et dotées de la personnalité morale**.

Les modifications apportées par le ministère des sports tendent d'une part, à intégrer un collège employeur (article 4 du décret) et à permettre dès lors que les fédérations sportives l'auront décidé, la possibilité aux sociétés sportives d'inscrire les clubs professionnels aux compétitions fédérales ou de ligues de leur choix (article 10 bis).

Un avis favorable a été donné à l'unanimité.

D'autre part, un second projet intéresse les conventions passées entre les associations et les sociétés sportives créées par elle en application de l'article 11 de la loi n° 84-610 du 16 juillet 1984 modifiée. Ce texte introduit la possibilité pour l'association de céder ou de concéder à la société sportive, la dénomination, la marque ou les autres signes distinctifs dont elle est propriétaire à des fins commerciales (art. 1-1°).

Il est ouvert un nouveau droit aux sociétés sportives qui consiste à inscrire le club professionnel aux compétitions fédérales ou organisées par les ligues professionnelles (art. 1-4). Par ailleurs la durée maximale de la convention conclue entre les sociétés et les associations sportives passe de quatre à cinq ans et la clause annuelle de résiliation anticipée de la convention ouverte aux associations sportives est supprimée.

Un avis favorable à l'unanimité a été recueilli sur ce texte.

■ Séance du 18 mai 2004

Le projet de décret examiné lors de cette séance de travail présentait trois niveaux : l'institution d'une nouvelle commission des normes, le fonctionnement du CNAPS et la prorogation des mandats.

En premier lieu, ce projet a apporté des modifications sur la composition et le fonctionnement du CNAPS en relation avec les questions posées par les normes des équipements sportifs. La modification des règles fédérales sportives impose souvent aux propriétaires des équipements sportifs, dont les collectivités territoriales représentent une forte proportion, de supporter des coûts importants de travaux. De nombreux parlementaires ont souhaité voir aménager une concertation efficiente en la matière destinée à permettre le dialogue. Il est donc apparu nécessaire de modifier la composition et le rôle de la Commission d'examen des normes des équipements sportifs.

S'agissant de la composition de la Commission d'examen des normes des équipements sportifs, la représentation des élus locaux est mieux prise en compte en s'enrichissant de la nomination de représentants des structures intercommunales. De plus, le nouveau dispositif a pour but également de rendre obligatoires l'existence et la consultation de la commission d'examen des normes fédérales relatives aux équipements sportifs en inscrivant sa composition et son rôle dans le décret de constitution du CNAPS.

En second lieu, le projet de décret vise à simplifier le fonctionnement du CNAPS en supprimant le recours aux suppléants mais en instituant une possibilité de représentation du titulaire par une personne de l'organisme dont il relève ou par un autre membre du CNAPS. Cette modification répond, entre autres, aux objectifs généraux du gouvernement visant à simplifier la vie administrative et par voie de conséquence, le fonctionnement des commissions administratives.

En dernier lieu, le présent projet de décret a aménagé les conditions de la prorogation des mandats des membres actuels du CNAPS, jusqu'au 12 juin 2005, rendue nécessaire pour la mise en œuvre des modifications précitées (consultation des ministères, des organisations et/ou associations composant le CNAPS). De plus, cette disposition a pris en compte le renouvellement général des mandats des présidents des fédérations sportives (dont la présence représente 30 % des effectifs du CNAPS) qui doit intervenir statutairement dans les six mois suivant le déroulement des Jeux olympiques. L'article 7 précise que les nouvelles dispositions introduites par le décret entreront en vigueur le 13 juin 2005.

Un avis favorable à l'unanimité a été recueilli sur ce texte.

1.2 BILAN FINANCIER

On trouvera ci-après quelques éléments budgétaires reflétant l'activité du Conseil National des Activités Physiques et Sportives au cours de l'année 2003.

DOTATION CNAPS 2003	
Frais de déplacement	10 852 €
Transfert DPA1 (loyer, charges)	50 000 €
Dépenses de fonctionnement	2 000 €
Vacations CNAPS (1)	6 201 €
Total	69 753 €

(1) concerne les vacations de trois stagiaires (Janine MBOTIFENO, Elsa DANFLOUS, Elisa TURRIONI)

1.3 LE FONCTIONNEMENT

Le tableau reproduit ci-dessus, ne prend pas en compte les dépenses de personnel (2 agents de catégorie A, 1 de catégorie B, 1 de catégorie C) prises en charge par l'administration centrale ni les frais de mission.

Rappelons que depuis le dernier rapport d'activité, le personnel administratif est composé d'un Secrétaire général, d'un adjoint, d'une secrétaire d'administration scolaire et universitaire et d'une secrétaire vacataire.

Le CNAPS a par ailleurs bénéficié de la présence de deux stagiaires, étudiantes en DESS (management des organisations sportives), dont le travail a permis en grande partie, la réalisation matérielle du séminaire « les processus du récupération à l'exercice » co-organisé par le CNAPS et la FFA, et la production du rapport pour 2002.

A l'avenir, le CNAPS poursuivra, dans toute la mesure du possible, l'accueil de stagiaires en formation initiale. Les compétences et la disponibilité de cette catégorie d'agents sont indéniablement des apports positifs et créatifs au fonctionnement et au rayonnement de notre organisme.

Au plan budgétaire, le ministère des Sports a ouvert une ligne sur le chapitre 34-98, article 50 dont le montant est passé de 121960 euros à 122000 euros entre 2002 et 2003.

Comme l'an passé, l'essentiel de ces dépenses se compose par ordre d'importance des dépenses de location, du remboursement des frais de déplacement de ses membres, des frais de location de salles, de téléphone et de communication, de documentation et des dépenses de représentation qui restent dans l'ensemble très modestes.

On notera enfin que le CNAPS a déménagé. Depuis le 1^{er} janvier 2004, il s'est installé dans les locaux du ministère de la Jeunesse, des Sports et de la Vie associative, au 95 avenue de France dans le 13^e arrondissement de Paris quittant ainsi les locaux sis au 24, rue Firmin-Gillot dans le 15^e arrondissement de Paris qu'il occupait depuis sa création.

Cet emménagement est de nature à faciliter un meilleur travail de proximité et de coopération avec les services du ministère de la Jeunesse, des Sports et de la Vie associative.

II - RAPPORT D'ACTIVITÉS DES COMITÉS ET COMMISSIONS

2.1 LES COMITÉS NATIONAUX

2.1.1 LE COMITÉ NATIONAL DE LA RECHERCHE ET DE LA TECHNOLOGIE EN APS (CNRTAPS)

Le Comité national de la recherche et de la technologie en activités physiques et sportives a orienté ses démarches vers la constitution de réseaux de chercheurs à l'échelle européenne afin de favoriser l'émergence d'une coopération transnationale sur les divers sujets d'étude engagés en faveur du développement du sport. En outre, les membres du CNRTAPS souhaitent asseoir une méthodologie afin d'établir la meilleure coordination possible entre tous les pôles de recherche en France dans le domaine du sport, assurer les transmissions cohérentes entre la recherche fondamentale et expérimentale et notamment être en capacité de soutenir l'action des UFR-STAPS en la matière. A cet effet, plusieurs démarches interministérielles ont été entreprises par la présidente et les membres du CNRTAPS avec pour objectif la volonté de renforcer la mise en relation entre les équipes de recherche de l'INSEP, le CNRS, les CREPS et les pôles nationaux avec le monde universitaire et les grandes écoles.

L'année 2003 s'est aussi concrétisée par l'une des vocations du CNRTAPS : le travail en réseaux. L'organisation d'un séminaire scientifique par le Comité durant les 9^{èmes} championnats du monde d'athlétisme (19-20 août 2003) et dont le thème a porté sur « les processus de récupération à l'exercice physique » a permis de concrétiser cette ambition. Ce séminaire a été organisé avec le concours de la fédération française d'athlétisme et avec l'appui de plusieurs partenaires : le CNOSF, le Conseil de Prévention et de Lutte contre le Dopage, l'INSEP, l'Amicale des Entraîneurs Français d'Athlétisme et les ministères des Sports, de la Recherche et des Nouvelles technologies et de la Défense.

Des intervenants de renommée internationale y ont participé.

Parmi eux, les Professeurs Jacques POORTMANS (Belgique), Pietro DI PRAMPERO (Italie), Clyde WILLIAMS (Grande-Bretagne), Ron MAUGHAN (Grande-Bretagne), Jacques DECOMBAZ (Suisse), et le Docteur Nathalie BOISSEAU (France) sont intervenus sur la « **Restauration métabolique** ».

Le thème sur la « **Plasticité et régénération musculaire** » a été abordé par les Professeurs Jacques MERCIER (France), James S. SKINNER (USA), Bente Klarlund PEDERSEN (Danemark), François CARRE (France) et le Docteur Xavier BIGARD (France).

Enfin, un atelier consacré à « **La fatigue centrale** » a été traité sous la responsabilité des Professeurs Charles-Yannick GUEZENNEC (France), Romain MEEUSEN (Belgique), Bodil NIELSEN (Danemark) et des Docteurs Martine DUCLOS (France), Lars NYBO (Danemark) et Mounir CHENNAOUI (France).

Les actes scientifiques de ce colloque sont appelés à paraître prochainement dans la revue « Science et Sports » et la synthèse didactique, résumant les travaux de ce séminaire, a été publiée dans la revue AEFA (l'Association des Entraîneurs Français d'Athlétisme). Les membres du CNRTAPS ont souhaité établir à travers l'organisation de cette manifestation un lien entre différents chercheurs, notamment européens, afin de constituer les bases d'un nouveau réseau facilitant à la fois la transmission des connaissances et la coopération. Plus de concertation, plus de communication, une meilleure coordination ainsi qu'une répartition des moyens plus adaptée, sont autant de facteurs favorisant le développement de la recherche pour le sport et l'intérêt des pratiquants.

C'est dans ce contexte, qu'à l'issue de ce séminaire, les membres du CNRTAPS ont constitué un comité de pilotage afin de poursuivre cette logique de coopération transnationale en prévoyant d'ores et déjà l'organisation **d'un autre séminaire scientifique à Bruxelles qui aurait lieu les 26,**

27 et 28 mai 2005. Le thème abordé lors de cette prochaine manifestation internationale portera sur **la relation entre le vieillissement et la pratique d'activités physiques et sportives**. L'un des enjeux de ce séminaire sera d'établir un état de l'art en la matière au niveau européen et surtout de mettre en perspective les méthodologies pratiques pour favoriser et optimiser l'état de santé des seniors et personnes du quatrième âge en Europe. Il s'agit aussi de s'intéresser de manière extrêmement pragmatique à l'évolution des formes de pratique sportive et d'entretien physique de ces publics particuliers dont le nombre va croître dans les années à venir au regard des analyses démographiques et sociologiques.

2.1.2 LE COMITÉ NATIONAL DES ESPACES, SITES ET ITINÉRAIRES (CNESI)

Une réunion du Comité national des espaces, sites et itinéraires relatif aux sports de nature s'est tenue le 16 juillet 2003 à Paris et a permis à ses membres d'analyser la question relative aux textes d'application de la loi du 6 juillet 2000 concernant notamment la mise en œuvre des CDESI et la définition des PDESI. Sur ce point, un bilan du colloque sur les CDESI qui a eu lieu à Mirabel (Ardèche) le 5 juin 2003 à l'initiative des départements de l'Ardèche et de la Drôme a été dressé. A cette occasion, il a pu être constaté tout l'intérêt du Mouvement sportif et des décideurs locaux en la matière.

Au cours de cette réunion, l'article 54-1 de la loi sur la démocratie de proximité de février 2002 et relative à la fin du principe de gratuité des secours a été évoquée compte tenu notamment de l'éotion suscitée par ce texte en milieu montagnard.

Avec l'évolution constante des sports de pleine nature, les acteurs du mouvement sportif, du tourisme et les pouvoirs publics multiplient les actions pour accompagner cet essor, notamment en organisant des séminaires et des colloques au sujet de l'accessibilité des sites, de leur aménagement et des futures Commissions départementales des espaces, sites et itinéraires.

Compte tenu des enjeux représentés, il apparaît nécessaire que les CDESI se généralisent afin d'en-cadrer et de suivre cette tendance d'évolution des pratiques sportives de pleine nature. La Fédération française de canoë-kayak a mis en place un programme de **quatre séminaires régionaux** d'ici la fin 2003 et début 2004 pour traiter de ce thème et donner des indications quant aux plans départementaux des espaces, sites et itinéraires relatifs aux sports de nature. Elle intègre cette démarche au sein de son projet fédéral pluriannuel « d'une pagaille à l'autre » (PAL), dont une partie définie précisément l'ensemble des actions à mener pour établir un cadre normatif satisfaisant pour permettre l'évolution raisonnée de la discipline en relation avec tous les partenaires.

Le Comité national des espaces, sites et itinéraires et notamment son président observent les actes et comptes rendus de ces diverses rencontres pour en restituer la synthèse lors des réunions du Comité national. Ces analyses sont mises en rapport avec les travaux relatifs à la préparation des décrets d'application des articles 50-1, 50-2 et 50-3 de la loi du 16 juillet 1984 modifiée. Dans ce contexte, le Président du CNESI est aussi en étroite relation avec le pôle ressource installé au CREPS de Vallon-Pont-d'Arc en 2003, afin de participer aux travaux de son comité restreint chargé d'élaborer les réseaux d'experts, la constitution d'un fond documentaire. Cette nouvelle mission permet d'élaborer les outils consacrés aux sports de nature et de mettre en œuvre le plan national de formation professionnelle continue à disposition des personnels concernés.

Outre ces divers travaux, la mise en place de quelques Commissions départementales des espaces, sites et itinéraires va se poursuivre. 2005 sera l'occasion de procéder aux premières évaluations des actions des CDESI expérimentales, notamment en ce qui concerne les départements des **Côtes d'Armor**, de l'**Ardèche** et de la **Drôme**. Cette évaluation sera concomitante à l'application de la loi concernant la seconde phase de la décentralisation liée aux nouvelles responsabilités locales.

En conclusion, en 2003, M^{me} AVICE a participé, à l'invitation d'élus locaux ou du mouvement sportif, à plusieurs réunions d'information et de travail ou colloques sur le thème des sports de nature,

avec pour objectif la volonté d'expliquer sur le fond et dans la forme tout l'intérêt de la création de ces Commissions (par exemple, le séminaire sur les CDESI organisé par la FFCK le 6 mars 2004 à Lyon).

D'autres départements tels la Creuse, la Dordogne, l'Isère et la Savoie entendent rejoindre prochainement les départements « pionniers » en constituant leur CDESI.

2.2 LES COMMISSIONS SPÉCIALISÉES

2.2.1. LA COMMISSION DU SUIVI DE L'OBSERVATOIRE DES ACTIVITÉS PHYSIQUES, DES PRATIQUES SPORTIVES, ET DES MÉTIERS DU SPORT

■ Séance du 15 janvier 2003

On trouvera ci-dessous pour cette réunion, les thèmes traités qui témoignent d'un réel souci d'appréhender les réalités du rapport sport professionnel et bénévolat.

- Professionnalisation du sport :
- Gestion du professionnalisme par une fédération
- Bénévoles et professionnels dans les clubs omnisports
- Animation sociale, sport et acteur professionnel
- Dispositif « Profession Sport »
- Le développement sportif local à l'heure de la décentralisation :
- Une ville sportive : contraintes, innovations et perspectives. L'exemple de Perpignan
- Un département ouvert sur les sports de nature : les Côtes d'Armor
- Une région et son aménagement sportif : le Limousin
- Enjeux économiques et développement durable

■ Séance du 09 juillet 2003

Sont intervenus les Présidents de la Fédération française de football et de basket-ball sur un thème commun : « Sport de haut niveau et sport dans la cité, l'insertion par le sport »

M. Hervé SAVY a traité au cours de cette même réunion de l'évolution des brevets professionnels et de l'insertion.

D'autres interventions ont eu lieu : Sport et insertion /prévention par le sport/Politique de la Ville/quelle évolution ? Quelles perspectives ? Quel rôle pour les centres éducatifs fermés ?

Mme Annick DAVISSE a traité du sport à l'école : un droit pour l'émancipation des filles. La part des filles dans les dispositifs d'insertion.

La Commission du suivi de l'observatoire des activités physiques, des pratiques sportives et des métiers du sport s'est réunie pour traiter du thème du sport et de l'insertion.

Au cours de cette réunion, plusieurs interventions ont démontré la pertinence des actions éducatives fondées sur les pratiques sportives et favorisant la socialisation. Dans le cadre de la politique de la ville, M. Jean BOURRIEAU, chargé de mission au sein de la délégation interministérielle à la ville, a présenté les diverses formes de projets soutenus, leur nombre et leur impact sur la société. Il importe que ces projets se construisent autour de logiques de territoires, et soient évolutifs.

Ensuite, quelques représentants du Mouvement sportif sont intervenus. M. SIMONET, Président de la Fédération française de football, a estimé que l'action fédérale contribue à sa mesure à l'éducation des pratiquants notamment des plus jeunes. **Le football démontre son rôle d'intégration et d'insertion sociale au sein de toutes les strates de la société.** Le Vice-Président de la Fédération française de basket-ball a développé le même raisonnement, avec toutefois le sentiment que la pratique de sa discipline favorise encore plus la mixité entre les sexes (le rapport homme/femme est de 60-40% au plan des licenciés). En outre, il a rendu compte des efforts de la Fédération française dans le cadre de l'action « basket en liberté » qui a permis à de nombreux jeunes non licenciés de pratiquer ce sport assez facilement.

Pour le CNOSF, M. CAUET a évoqué le dispositif national qui favorise l'accès aux pratiques sportives notamment en direction des jeunes en difficulté, des seniors et retraités, et les personnes atteintes d'un handicap. En la matière, le CNOSF construit les relations partenariales pour développer différents projets dont l'objectif est le développement des pratiques sportives, économiquement accessibles, et pertinentes au regard des territoires où elles se déroulent. Le but final étant de favoriser le sport dans les associations sportives, facteur d'apprentissage et de lien social.

M^{me} DAVISSE (Inspectrice pédagogique régionale et membre du CNAPS) a souligné les efforts encore à réaliser pour atteindre **une égalité acceptable en terme d'intégration par le sport en ce qui concerne les filles**. Le thème du sport est encore trop souvent rattaché à la sphère masculine. De fait, dans ce domaine s'opère parfois une scission entre hommes et femmes qui ne semble pas être de nature à favoriser dans de bonnes conditions les relations sociales. Ceci étant, l'intervenant a admis que la situation a évolué dans le bon sens, mais il existe encore des lieux où le sport féminin rencontre encore de nombreux barrages (économique et culturel).

Enfin, les membres de la commission ont analysé la place et **le rôle des activités physiques et sportives au sein des établissements pénitentiaires**. Le sport joue-t-il au plan éducatif tout son rôle en faveur de l'équilibre des détenus ? A l'aide de pédagogie adaptée, l'encadrement et l'enseignement des activités physiques et sportives permettent dans bon nombre de cas un réel travail de réinsertion utile aux rapports sociaux en général. L'administration pénitentiaire rappelle que parmi la population carcérale, principalement chez les moins de 21 ans, il se trouve une forte proportion de sportifs avérés. L'objectif est de déterminer les moyens adéquats pour favoriser la réinsertion sociale des détenus grâce à l'outil que peuvent constituer les pratiques sportives. Un encadrement mieux formé avec le concours de l'ENAP, plus de moyens matériels et budgétaires sont *a priori* nécessaires pour conduire une politique efficiente dans ce domaine social.

Ces thèmes principaux étudiés ont permis aux membres de la Commission de suivre de l'observatoire de récolter une information chiffrée et d'approfondir une approche sociologique du rôle du sport en termes d'éducation, d'insertion et de réinsertion. Avec la contribution d'experts extérieurs, un objectif supplémentaire a été fixé pour la commission. A l'issue d'une réunion générale des membres du CNAPS tenue au siège du CNOSF, sous la présidence de Mme AVICE, le 5 décembre 2003, il a été décidé d'organiser des travaux et des échanges de vue sur le thème de la formation et des métiers du sport. Les développements suivants du présent rapport constituent le fruit du travail de cette commission qui s'est largement appuyée sur le concours d'un comité de pilotage pour la réalisation du rapport 2003 et qui s'est réuni à quatre reprises entre janvier 2003 et avril 2004. Détaillez l'offre de formation dans le domaine des APS, évaluer les dispositifs et analyser les potentialités du marché de l'emploi ont été les axes prioritaires d'investigation afin de réaliser une synthèse de la situation et proposer quelques pistes pour contribuer à une évolution positive de ce secteur d'activité.

2.2.2 LA COMMISSION D'EXAMEN DES NORMES DES ÉQUIPEMENTS SPORTIFS

■ Séance du 22 mai 2003

Pouvoirs des ligues professionnelles sportives en matière de normes des équipements sportifs. Le 22 mai 2003, la Commission d'examen des normes des équipements sportifs s'est réunie afin d'analyser notamment l'évolution des règles impliquant l'obligation du port du casque lors de la pratique du cyclisme. Elle a souhaité également élargir son analyse sur la pratique d'autres disciplines, où le port du casque semblerait se justifier tant dans le cadre de la pratique loisir que compétitive (ski, rollers, canoë ...).

La Fédération française de Cyclotourisme (FFCT) a apporté un éclairage sur ce thème en expliquant qu'en son sein le port du casque était désormais une obligation absolue pour la pratique des activités fédérales encadrées. Elle reconnaît toutefois que cette obligation n'a pas une assise juri-

dique fondée sur un texte législatif de portée générale, puisque le port du casque n'est pas obligatoire pour la pratique du cyclisme en termes de sécurité publique. Cette fédération estime malgré tout que la multiplication des campagnes de prévention incite le cyclotouriste averti ou occasionnel à adopter le port du casque. Elle estime également qu'une obligation formelle et générale du port du casque ne pourrait probablement pas être appliquée car trop contraignante et incontrôlable. De plus, le risque serait de voir diminuer le nombre de pratiquants, ce qui semble avoir été le cas dans certains pays qui ont imposé le port du casque en toute circonstance, loisir, compétition et utilitaire (Ex : Nouvelle-Zélande).

La FFCT reconnaît que **le port du casque** constitue bien une réelle garantie supplémentaire de sécurité, mais elle constate parallèlement qu'en matière d'accidents graves enregistrés et entraînant soit le décès, soit une incapacité totale ou partielle du pratiquant, les statistiques récentes indiquent que le simple port du casque a souvent été inopérant face aux circonstances des faits (violences des chocs entre tiers enregistrés sur la voie publique et occasionnant des traumatismes autre que crânien).

La Fédération française de cyclisme (FFC) corrobore les propos tenus par le représentant de la FFCT, en précisant que dans le cadre de la pratique fédérale, le port du casque est obligatoire y compris pour les professionnels, entraînement inclus. Cette mesure sera de nature à réduire la gravité des traumatismes lors de chutes.

L'Union nationale des courses de sports nature apporte un témoignage en indiquant qu'aujourd'hui la position des organisateurs est de rendre systématique le port du casque lors des compétitions (VTT, canyonisme, canoë, ...). Cette position répond aux exigences minimum de sécurité et de garantie des pratiquants. De plus cette obligation de principe peut permettre d'atténuer la responsabilité des organisateurs en cas de mise en cause directe suite à un accident.

La problématique de la pratique libre, hors cadre fédéral ou non encadrée, où le port du casque reste encore trop marginal est préoccupante. Une intensification des messages de prévention semble être le moyen pour influencer les comportements et atteindre des résultats satisfaisants en la matière. Le récent décret d'application du 19 mars 2004 modifiant l'article R. 233-155 du code du travail et relatif à la location ou la mise à disposition d'équipements de protection individuelle d'occasion pour certaines activités de sports ou de loisirs indique une volonté généralisée de prendre en compte la sécurité optimale des pratiquants sportifs dans toute la mesure du possible.

Au cours de la même réunion compte tenu des déclarations et de la position de certains perchistes français, la Commission d'examen des normes des équipements sportifs a souhaité étudier **la modification des règles du saut à la perche** par la Fédération internationale d'athlétisme (modification des taquets des barres de saut et embouts). Après avoir entendu les explications argumentées du représentant de la Fédération française d'athlétisme, et étant donné le faible impact que ce changement de règles occasionne d'un point de vue économique pour les propriétaires d'équipements, la Commission prend acte de cette évolution.

Enfin, les membres de la Commission d'examen ont tout particulièrement apprécié la démarche du Ministre des sports qui a confié une mission temporaire au sénateur de la Somme, Monsieur Pierre MARTIN, afin d'explorer les voies et moyens susceptibles d'organiser un recensement des équipements sportifs au plan national. Ce rapport, paru en octobre 2003, permet d'éclairer les grandes orientations d'avenir en matière d'aménagement du territoire sur cette question. Il met en perspective des expérimentations qui se sont déroulées, notamment en région Midi-Pyrénées et au sein de quelques départements, voire de certaines communes dont les résultats sont intéressants. La proposition de création d'un observatoire national de la pratique sportive a retenu l'attention du Conseil national des activités physiques et sportives, notamment dans sa forme, ses missions et au plan des moyens qui lui seraient affectés afin de piloter le projet de recensement des équipements

sportifs en France.

Une mention particulière doit être faite à l'avis favorable rendu par la commission en date du 3 octobre 2002 publié au bulletin officiel du ministère des Sports, n°4 du 28 février 2003.

Concernant le premier avis, la commission l'avait assorti d'une question au **Conseil d'Etat** à propos de l'étendue du pouvoir réglementaire des instances sportives et notamment des ligues professionnelles sportives qui s'y rattachent.

Dans sa réponse du 20 novembre 2003, le Conseil d'Etat précise que les fédérations sportives détiennent seules le pouvoir de modifier lesdites règles techniques sportives et peuvent décider ensuite du changement des normes des équipements sportifs (titre I, art. 17 de la loi de 1984).

Ensuite, les fédérations homologuent les équipements afin que les pratiques sportives compétitives puissent s'y dérouler. Les fédérations ne peuvent déléguer leurs prérogatives dans ce domaine.

Au passage, le Conseil d'Etat précise à nouveau la nature de la règle technique sportive conduisant à une norme, explicite sa portée et son champ d'application. Il s'agit bien pour la fédération, sous réserve des compétences dévolues à l'Etat (art. 42-1 et 42-2 de la loi de 1984), de définir « *les normes applicables aux équipements nécessaires pour le bon déroulement des compétitions sportives, qu'il s'agisse des installations édifiées sur l'aire de jeu ouverte aux sportifs ou de celles qui, tout en étant extérieures à l'aire de jeu, n'en concourent pas moins au déroulement des compétitions dans des conditions d'hygiène, de sécurité (cas de la vidéo-surveillance est ici à analyser avec précaution) et de loyauté satisfaisantes* ».

A contrario, le Conseil d'Etat exclut de ce champ les règles obéissant à des impératifs commerciaux (capacité d'accueil pour chaque type de compétition, ou dispositifs spécifiques pour retransmission télévisée).

En second lieu, le Conseil d'Etat réaffirme, dans le même avis, le rôle incontournable de la Commission d'examen des normes des équipements sportifs du CNAPS, au plan consultatif dans le domaine précis du changement des normes.

■ Les perspectives d'évolution de la commission

Cette position a conduit le Ministère des Sports à renforcer le rôle de la Commission d'examen afin de favoriser le dialogue entre le pouvoir sportif et les propriétaires et les gestionnaires d'équipements sportifs. Par conséquent, il a été envisagé une modification réglementaire pour renforcer l'existence de la Commission d'examen des normes en l'intégrant dans le décret du 22 mars 2001. Le texte modifie également son organisation en réduisant le nombre de ces membres mais en l'élargissant à plus de représentants des collectivités territoriales (notamment les structures inter-communales). Il aménage une procédure de conciliation en cas d'avis négatif émis par la Commission d'examen en première instance, auprès de la Délégation permanente du CNAPS.

La Direction des Sports a soumis un projet de décret au CNAPS (séance du 18 mai 2004) pour engager cette réforme dont le but est d'aménager un lieu de concertation encore plus opérationnel.

**DECENTRALISER, MODERNISER
ET PROFESSIONNALISER
LES FORMATIONS A L'EMPLOI SPORTIF**

DECENTRALISER, MODERNISER ET PROFESSIONNALISER LES FORMATIONS A L'EMPLOI SPORTIF

par Jean-Bernard PAILLISSEUR, Secrétaire général du CNAPS

L'un des grands enjeux de la société est de garantir à l'homme en toutes circonstances tous les moyens de son existence future. La formation des individus, initiale ou continue, se présente comme l'un de ces investissements indispensables qu'il convient de mobiliser afin de permettre l'évolution de chacun au sein d'une société de progrès et de responsabilité.

L'adoption de la loi n°2004-391 du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social inscrit dans la pratique quotidienne des entreprises et des salariés de tels objectifs (JO du 5 mai 2004, p.7983 à 7997).

Le domaine du sport n'échappe pas à cette règle et doit se conformer comme les entreprises ou les particuliers aux logiques de formation des hommes et des femmes pour développer une activité de qualité, perfectionnée et adaptée aux réalités du marché.

Le présent rapport s'attache à analyser les différentes formations de l'encadrement sportif, sans les-quelles la possibilité d'atteindre cet épanouissement où l'excellence sportive pour les sportifs de haut niveau notamment serait compromise.

L'évolution du sport, et particulièrement l'émergence accrue du haut niveau en la matière, entraîne des demandes inédites et originales dans le domaine de la formation. Les formes de pratiques, la professionnalisation du sport, le haut niveau génèrent une expansion des méthodes d'apprentissage, des contenus spécifiques et des cadres réactifs et innovants (e-learning ou formation par internet, coaching individuel, évolution des diplômes...).

Trois années après le vote de la loi du 6 juillet 2000, il semble intéressant et utile d'apporter un premier éclairage sur **l'ouverture institutionnelle des formations liées aux métiers de l'encadrement sportif**. En effet, **la pluralité d'opérateurs et d'organismes** participant à l'effort de formation dans le sport (établissements privés, instituts ou centres de formation fédéraux, ou établissements publics de formation relevant d'autres ministères) doit tendre vers une adéquation entre le marché du travail de la sphère du sport et les candidats diplômés intervenant dans ce secteur d'activités. Une attention particulière permettra de faire le point sur l'analyse de **l'évolution des sportifs de haut niveau, athlètes à temps complet durant leur vie compétitive jusqu'au moment de leur reconversion**, entendue comme cessation de leur activité au plus haut niveau.

On ne saurait nier que dans le contexte actuel **la pratique sportive tend à se détacher du bénévolat traditionnel** et se trouve confrontée à une professionnalisation que le mouvement sportif n'a ni réellement souhaitée ni vraiment préparée. Faut-il alors professionnaliser les bénévoles ? Les professionnels vont-ils se substituer aux bénévoles ? Faut-il repenser la formation des bénévoles ?

Il y a peu, l'activité sportive se caractérisait, par la gratuité de ses prestations, le dévouement sans borne et le désintérêt de ses acteurs. Cette image romantique du sport a subi des évolutions. Le milieu sportif, désormais, doit tenir compte de la « cible » économique (marchés et produits confondus) qu'il représente et qu'il est devenu, avoir une démarche « marketing », mettre en place des méthodes de management qui s'assimilent à celles des entreprises.

En dépit de cette tendance lourde, **le poids du bénévolat dans le paysage sportif français ne fléchit pas**. Les chiffres l'attestent, comme on le verra plus loin.

Véritable « colonne vertébrale » du sport français, le bénévolat est indispensable à la professionnalisation du sport.

Il est le ballon d'oxygène de l'activité sportive sans lequel l'évolution actuelle du sport, son audience médiatique n'auraient pu être menées à bien. Cheville ouvrière de l'association, il est demandé au bénévole un dynamisme et une disponibilité équivalant à ceux des cadres d'entreprise.

Les relations avec les pouvoirs publics, les partenaires sociaux, les joueurs ou les athlètes rémunérés ou indemnisés, les élus fédéraux et locaux lui reviennent.

« L'armée » des dirigeants et des militants bénévoles qui soutient à bout de bras le mouvement sportif est estimée à 1 million de personnes.

Tout a été dit ou écrit dans la période récente sur leur dévouement illimité qui se traduit par **un volume horaire de militantisme sportif, égal à 225 millions d'heures par an**, passées à servir leur passion sportive sans prétendre en faire un métier. Selon des études bien connues mais dont l'actualité demeure, la rémunération du bénévolat, assise sur la base du SMIC, permettrait de créer **180 000 emplois**.

En quelques années, des avancées sociales favorables au développement du bénévolat ont été enregistrées. On est passé ainsi de la rémunération officielle du « **manque à gagner** » à une meilleure reconnaissance du savoir-faire du bénévole par la validation des acquis de l'expérience. La prise en compte des spécificités du bénévolat a été consacrée par la mise en place du congé de représentation (art.L.225-8 et R.225-14s du Code du travail) ou des règles du cumul emploi-retraite, issues de la loi Fillon qui permettent notamment à un ancien salarié de reprendre une activité bénévole sans encourir, à ce titre, de pénalisations en matière fiscale et sociale.

Ajoutons que deux projets de loi, l'un sur le statut de volontaire en France et l'autre sur le volontariat international sont en cours d'examen. Ces textes devraient notamment apporter des solutions juridiques aux animateurs occasionnels intervenant au sein du monde associatif. 800 000 associations pourraient être concernées par les nouveaux dispositifs.

Qualifié, il y a quelques années, de « premier parti de France », **le sport avec quasiment 15 millions de pratiquants, ses deux millions de bénévoles, de dirigeants et de militants et un marché de l'emploi demeure un secteur en pleine expansion (50 000 emplois directs, 200 000 emplois induits) selon certaines sources**.

On ne saurait négliger enfin, que l'activité économique du sport est devenue un enjeu et un marché porteur, reconnu par la jurisprudence communautaire.

Avec une « clientèle » nationale s'appuyant sur 26 millions de pratiquants réguliers et occasionnels, âgés de 15 à 75 ans, de 14 millions de licenciés représentant autant de consommateurs répartis au sein de 175 000 associations, le marché du sport représenterait 1% du produit intérieur brut (PIB) de notre pays.

Enfin, l'ultime partie du présent document traitera de la **situation européenne dans le domaine de la formation et des métiers du sport** en présentant notamment quelques illustrations et modèles prévalant au sein de quelques pays cibles. Les conclusions de ce rapport offriront des pistes et des propositions de réflexion de nature à stimuler le travail de construction de l'Etat, du mouvement sportif et des partenaires sociaux dans le domaine des formations et des métiers liés aux activités physiques et sportives. Il importe de considérer que la professionnalisation des pratiques sportives se décline au pluriel tant semble disparates désormais les approches des fédérations sportives. Il convient de tout mettre en œuvre pour que celle-ci ne devienne pas une «dé-professionnalisation »

LA RÉALITÉ STATISTIQUE DU SPORT AUJOURD'HUI

La matière statistique n'est qu'un élément d'information parmi d'autres pour saisir en l'espèce une réalité complexe qui obéit à des demandes variées et parfois contradictoires, celles du bénévolat, du sport professionnel, des pouvoirs publics.

Elle n'en reflète pas moins une tendance sur laquelle doit prendre appui la politique des formations.

LES PRINCIPAUX AGRÉGATS ÉCONOMIQUES DU SPORT

- Dépense intérieure sportive : 25,4 milliards d'euros.

Elle est effectuée par les ménages (12,8 milliards), l'Etat (2,8 milliards), les collectivités locales (7,8 milliards) et les entreprises (2 milliards).

- **Consommation des ménages en biens et services sportifs : 12,8 milliards d'euros** (vêtements et chaussures du sport (3,3), autres biens (2,2), équipements (2,1), achats de services (5,2))

A. L'emploi sportif : les effectifs des secteurs : « gestion d'installations sportives » et « autres activités sportives » (92.6A et 92.6C) en 2002

	Hommes	Femmes	Total
Effectifs	60 184	42 325	102 509
Gestion d'installations sportives	9 977	7 143	17 111
Autres activités sportives	50 207	35 191	85 398

Source : UNEDIC, statistique annuelle des établissements affiliés

Nombre d'associations selon le secteur d'activité et l'existence d'emplois salariés

	Associations sans salarié	Associations Employeurs	Total
Sports	158 000	37 500	195 500

Source : Enquête CNRS-MATISSE 1999

Effectifs d'emplois jeunes du champ « Sports » au 31 décembre 2003

Catégorie d'employeur	Animateur sportif	Total
Tous	10158	46512
	5213 (CDD)	26699 (CDD)
	4945 (CDI)	19813 (CDI)
Associations	8876	34701
	3979 (CDD)	15379 (CDD)
	4897 (CDI)	19322 (CDI)
Collectivités locales	1098	8612
	1090 (CDD)	8546 (CDD)
	8 (CDI)	66 (CDI)
Autres	184	3289
	144 (CDD)	2864 (CDD)
	40 (CDI)	425 (CDI)

Source: fichier CNASEA/DARES. Traitement :Mission statistique-ministère des Sports. Mars 2004

B. Les diplômes sportifs délivrés par les ministères de l'Education et de la Jeunesse, des Sports et de la Vie Associative :

Nature du diplôme	2002
Brevets d'Etat d'éducateurs sportifs	9724
BEES 1 ^{er} degré	9097
BEES 2 ^e degré	627
Diplômes socio-sportifs	1395
BAPAAT	1371
DEDPAD	24
STAPS (niveau licences et plus)	8901 (chiffres 2001)

Source : « Les chiffres clés du sport ». Octobre 2003. ministère des Sports

C. Les licences sportives et la vie associative :

Types de fédérations	Nombre de clubs	Nbre de licences
Fédérations olympiques	71024	7 116 784
Fédérations unisport non olympique	42682	2 750 407
Fédérations multisports	55838	4 920 913
	169544	14 788 104

Source : Recensement mené par le ministère des Sports auprès des fédérations sportives agréées

ZOOM SUR...L'IRRÉSISTIBLE PROFESSIONNALISATION DE L'ENCADREMENT DU SPORT

Le processus de professionnalisation s'observe aux différents niveaux de l'activité sportive. Outre les possibilités de carrières sportives professionnelles offertes aux meilleurs — sportifs et sportives —, l'élaboration de plusieurs statuts “intermédiaires” entre amateurs et professionnels permet d'éviter le piège d'une marchandisation aveugle qui serait dommageable pour la stabilité des disciplines sportives et des clubs. Pour autant, à côté de réussites incontestées, il apparaît que le statut d'athlète de haut niveau s'essouffle quelque peu. Certains sportifs — et sportives — sont confrontés à des difficultés pour gérer, dans les meilleures conditions possibles, leur propre carrière sportive. Il importera, à l'avenir, de procéder à un point approfondi sur cette question. La professionnalisation dans le sport concerne également **l'encadrement technique des sports, y compris dans les clubs.**

En 1972, dans les Hauts-de-Seine, 90 % des entraîneurs étaient bénévoles contre 10 % seulement en 2003... De même, **la professionnalisation s'observe au niveau de la gestion administrative des clubs.**

Pour autant, on constate **d'importantes différences** de profils en fonction de la taille des clubs et de leur implantation. **Les grosses associations, et en particulier celles qui sont situées en milieu urbain, s'adaptent mieux à la professionnalisation** et sont même capables de proposer des services d'APS à la personne. Il conviendrait de porter l'attention sur les petites ou moyennes structures, sur tous ces clubs qui disposent d'un niveau de ressources plutôt modeste et qui, cependant, sont par leur rayonnement un indicateur fiable et pertinent dans la dynamique des constructions

territoriales de proximité. Militants associatifs et bénévoles vont-ils s'effacer progressivement pour céder la place aux professionnels, dirigeants, techniciens, administratifs ? Que deviendrait alors la dimension association du sport et de la culture sportive ? Les avis d'experts convergent pour noter que le club (l'association) demeure ce lieu exceptionnel où s'exerce une synergie entre des bénévoles, sans lesquels il n'y a pas de vie associative, et les professionnels sans lesquels il y aurait une certaine perte d'efficacité et une possible vulnérabilité de la structure.

On trouve confirmation que **l'offre sportive, dans sa qualité d'expression**, a partie liée, en France, avec les politiques publiques du sport. La professionnalisation s'observe également au plan de l'offre privée, marchande, qui peut prendre différentes formes : permanente ou plus ponctuelle, lorsqu'il s'agit d'une offre saisonnière, par exemple. On ne peut que se féliciter de **l'important travail de "rénovation participative"** engagée au niveau de la Délégation à l'Emploi et aux Formations du Ministère des Sports, régulièrement associée aux travaux de la Commission. La grande qualité de l'offre de diplômes et formations est reconnue par la plupart des acteurs. Il importe de ne pas négliger l'évolution rapide des métiers dans ce secteur, résultant pour partie de l'ajustement dynamique entre offre (de prestation) et demande (sociale), tout en intégrant le principe de diversification des métiers de l'encadrement sportif et celui de l'optimisation d'un dispositif de certification et de formation cohérent (cf. *Info flash* d'avril 2003 : dossier "Diplômes de l'animation et du sport"). La professionnalisation sportive pour être attractive doit faire nettement apparaître des itinéraires logiques de carrière et de progression où la formation continue pourrait jouer un rôle non négligeable.

Par ailleurs, tant dans les clubs sportifs "classiques" que dans les nouveaux dispositifs associatifs d'amélioration du cadre de vie par les APS ou encore dans les actions d'éducation et d'insertion des jeunes en difficulté par l'activité sportive on constate que se fait jour un souhait de reconnaissance d'expérience dans l'encadrement et l'initiation bénévole aux APS. Cet aspect ne doit pas être négligé quand on sait qu'il peut être, pour bien des jeunes, un facteur motivant d'implication sociale, voire l'institution scolaire même d'un intérêt marqué pour un engagement "pré-professionnel".

La Fédération Française de Basket-Ball conduit des expériences exemplaires à ce sujet, dans le domaine du "street basket". Sous cet angle également, le "**Groupe des 20**", qui rassemble des représentants des **fédérations affinitaires et multi-sports**, considère qu'on peut ainsi renouer avec bonheur des liens qui s'étaient distendus entre éducation populaire, éducation des jeunes et éducation sportive. Cette problématique de la professionnalisation dans l'encadrement sportif ou plus modestement de la formation personnelle dans l'encadrement bénévole des activités sportives montre un écart sociologiquement significant entre les deux sexes (cf. Rapport DEYDIER)

Le texte publié ci-dessous résulte d'un entretien avec M. Wladimir ANDREFF, universitaire, membre du CNAPS, auteur d'ouvrages portant sur l'observation de l'économie du sport (« Les voies de la liberté : l'avenir du mouvement sportif - Les jalons économiques et financiers, *Revue Juridique et Economique du Sport*, n°61, décembre 2001 ; *Economie du sport, Que sais-je ?*, n°2294, Presses Universitaires de France, Paris 2002, 5^e édition.

DE L'ATTRACTIVITÉ DES FORMATIONS SPORTIVES

Elle est très forte en termes d'image : emploi sympathique, en plein air, maintenant en forme physique, socialement valorisé, favorisant les contacts sociaux, réputation de formation intellectuellement moins exigeante que les maths, la philo, possibilité d'ascension sociale et de vedettariat dans certains cas, etc. D'où une attractivité pour ces formations très supérieure aux besoins réels de l'économie du sport (ex : environ 12000 entrants par an en filière STAPS). Etant donné qu'il n'est guère envisageable que l'offre d'emplois sportifs soit multipliée dans les proportions qui permettraient que le marché absorbe tous les individus formés en sport, année après année faut-il « durcir » les exigences intellectuelles des cursus (ex : la mathématisation des Sciences économiques a fait perdre près de 40% des effectifs de cette filière) ou rétablir des pré requis sportifs (des performances physiques minimales) à l'entrée des formations diplômantes en sport ? En tout état de cause, des modalités de sélection (numerus clausus), de dissuasion (difficulté accrue de la filière), de réorientation vers des filières adjacentes (tourisme, action sociale) paraissent inévitables, à défaut desquelles le déséquilibre du marché va s'aggraver en même temps que vont s'exacerber les frustrations personnelles des diplômés occupant des emplois (parfois précaires) pour lesquels, ils se perçoivent comme surqualifiés ou dans certains cas, imparfairement qualifiés.

L'INADÉQUATION FORMATION-EMPLOI

Outre l'aspect quantitatif déjà souligné, la croissance de l'économie du sport depuis vingt ans a développé une offre d'emplois (animateurs, gestionnaires, juristes) pour lesquels l'adéquation entre formation reçue (BE, BAFA, STAPS) et emploi occupé est **bien moindre** que dans le cas d'un enseignant d'éducation physique et sportive ou d'un moniteur de ski (cas d'espèce où une organisation professionnelle veille à cette adéquation, mais au prix d'une barrière à l'entrée dans la profession). Cet écart est générateur de frustrations individuelles et de situations précaires, aggravées par les différences de statut entre des personnes occupant de fait un même emploi. Pour de nombreuses professions du secteur sport, les diplômes délivrés par le ministère des Sports et par la filière STAPS de l'Université sont très fortement concurrencés par des diplômes délivrés par le ministère de l'Education nationale dans des filières scolaires et universitaires non sportives (droit, gestion, économie et AES surtout), voire par des **écoles de commerce** notamment. Leur adéquation aux emplois de gestion d'installations sportives, de clubs professionnels, est souvent plus forte que les formations orientées vers le sport à proprement parler.

LES TENDANCES D'ÉVOLUTION DE LA DEMANDE ET DE L'OFFRE DE TRAVAIL SPORTIF

De nombreuses études ont relevé récemment, une évolution dans la structure de la demande d'APS en France et quelques-unes ont émis des hypothèses sur l'évolution à venir. On peut distinguer les trois grandes composantes suivantes de la demande : le sport associatif fédératif, le sport commercial et le sport auto-organisé (auto-consommé par le pratiquant hors du système fédéral et hors du secteur commercial), assez bien représenté par les ANS. Dans **tous les pays européens**, on a enregistré depuis trente ans, en parts relatives, **le recul du sport fédératif au bénéfice du sport marchand puis du sport auto-organisé**. Si l'une ou l'autre de ces tendances se prolongeaient, l'effet sur l'emploi et la demande de formation ne serait pas le même. Imaginons la tendance la moins probable, celle d'une remontée du sport fédéral au détriment des secteurs commercial et auto-organisé. Elle se traduirait par une demande de formation technique sportive en vue d'emplois salariés et bénévoles et d'une formation *ad hoc*, pendant la durée de leurs fonctions, des nombreux travailleurs bénévoles investis dans le sport en France. Une autre tendance, plus « américaine », sub-

stituerait la consommation marchande de sport au sport associatif. Elle créerait une demande d'emplois, notamment non-professionnels. En revanche, elle détruirait un important contingent de fonctions aujourd'hui assurées par des bénévoles ainsi que des emplois rétribués dans les clubs et les fédérations en régression. La troisième hypothèse serait l'explosion du sport auto-organisé comme moyen, pour les pratiquants, de contourner les contraintes disciplinaires, réglementaires et de pouvoir hiérarchique du sport fédéral et les contraintes économiques du sport commercial. De ces trois tendances, c'est sans doute la moins favorable à l'emploi, puisqu'elle repose sur la prise en charge par le pratiquant sportif lui-même de nombre de tâches d'animation, d'organisation, d'aménagement du site, d'information-communication. Certes, des pratiquants auto-organisés demanderaient des formations non professionnelles mais dans un but ludique plutôt que commercial, associatif ou en vue d'un emploi.

LA FORMATION EN ENTREPRISE

C'est un élément de mise en adéquation entre l'offre et la demande d'emplois sportifs et entre la formation reçue et la formation rendant le diplômé « employable ». Le problème est que l'importance des cohortes de diplômés (80 000 personnes par an) interdit d'en prévoir la généralisation. Au niveau des brevets d'Etat, des stages de pré-emploi en entreprise, dans l'administration du sport ou dans le mouvement du sportif sont envisageables, mais sans doute pas en nombre équivalent à celui des diplômés, en particulier si on les conçoit comme des stages rémunérés (voir le nombre des contrats emplois jeunes créés dans le sport). Au niveau des Masters (bac+5), le stage peut être généralisé, comme il l'est dans d'autres filières (gestion, économie) ainsi que dans des DESS existants, à la plus grande satisfaction des employeurs et des stagiaires. Plus délicat est le problème de « l'employabilité » et celui de la probable impossibilité d'offrir des stages aux étudiants STAPS sortant du système éducatif à bac+3, dont l'effectif pourrait s'accroître si les conditions d'accès à la filière STAPS se durcissaient.

LA RÉFORME DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR (LMD)

Elle peut être l'occasion à saisir pour mettre en place des Masters STAPS spécialisés, orientés vers des emplois spécifiques du secteur sport (par ex. vers les services des sports municipaux ou régionaux, vers l'industrie et le commerce d'articles de sport). L'effectif d'un Master 2 se situant entre 20 et 40 étudiants, à cette échelle, la formation en entreprise (ou municipalité ou administration ou fédération ou club) peut être généralisée (stages de 3 à 6 mois, dont un certain nombre s'avère concerner des stages de pré-embauche dans certaines filières).

LE BÉNÉVOLAT

La qualification requise de la part des bénévoles ne cesse de croître avec la professionnalisation du sport et exige qu'ils aient reçu une formation adaptée préalablement aux fonctions qu'ils exercent à titre bénévole. Pour un économiste, le développement d'un bénévolat très qualifié peut jouer comme « réducteur d'emploi » pour certains métiers du sport. Il faudrait analyser la relation de substitution bénévole/salarié dans les divers emplois sportifs (comme il a été fait en **Allemagne** où une simulation réalisée avec le modèle macroéconomique du sport allemand a estimé à plusieurs dizaines de milliers d'emplois perdus par le secteur sport le résultat d'une substitution totale du sport commercial au sport associatif, en raison de la productivité du travail plus élevée dans le premier que dans le second (basé sur le bénévolat et, souvent, des qualifications moins adaptées). **Ou évaluer les résultats des tentatives de transformer, moyennant formation, des chômeurs effectifs (expérience suédoise) ou potentiels (contrats emplois jeunes) en salariés au bénéfice du sport.**

LA DIMENSION RÉGLEMENTAIRE DES FORMATIONS SPORTIVES

L'environnement législatif et réglementaire a particulièrement évolué dans le domaine des formations depuis la création officielle du CNAPS (juin 2001). Il représente le fil conducteur, sinon le jalon sans cesse réajusté, de la réflexion entreprise dans le présent rapport.

Les modifications successives apportées à l'article 43 de la loi « sport » ont abrogé le monopole de fait que détenait au moins depuis 1963 (loi Herzog), le Ministère des Sports sur les diplômes permettant l'encadrement des activités physiques et sportives contre rémunération.

Une pluralité de diplômes, de titres ou de certificats de qualifications professionnelles permettront à terme de répondre aux conditions d'encadrement prévues par la loi.

Un important travail interministériel a pu se développer autour des formations sportives : passerelles mises en place depuis 1999 entre le BEES et les diplômes STAPS, volonté de faire entrer le sport dans le droit commun de la formation professionnelle, création de la Commission permanente consultative et des brevets professionnels.

Les diplômes délivrés par les fédérations sportives qui faisaient l'objet d'une homologation spécifique de la part du ministère des sports, ont subi les évolutions législatives et réglementaires esquissées ci-dessus. La loi du 1^{er} août 2003, dans l'attente de la mise en place des certificats de qualification professionnelle (CQP) a pu proroger de trois ans la procédure d'homologation qui concerne désormais 3900 diplômés fédéraux, répartis dans une trentaine de spécialités. Quatre familles totalisent les trois quarts des diplômes fédéraux délivrés (voile : 1582, équitation : 1301, gymnastique : 1229, canoë : 424).

On ne saurait oublier la procédure conduisant à la délivrance des attestations de qualification et d'aptitude (AQA). Ce dispositif, né en 1999, visait à établir un accès avec les licences STAPS. Parallèlement, le contenu des licences STAPS a été modifié pour conduire à la création de mentions. Les licences STAPS à mention disposent de prérogatives particulières ou permettent à leurs titulaires d'être dispensés d'une partie des épreuves de l'examen du BEES du 1^{er} degré. Entre 2000 et 2002, 677 AQA ont pu être ainsi délivrées (*cf. Sports Stat-Info n°3, septembre 2003*).

Afin de compléter l'actualité de la question de l'évolution réglementaire des formations, il a été jugé intéressant de résumer ci-dessous les principaux apports du projet de décret pris pour l'application de l'article L.363-1 du Code de l'éducation, en cours de publication.

Après un long débat ayant opposé récemment les étudiants des UFRSTAPS au ministère des Sports, le projet de décret pris pour l'application de l'article L.363-1 du code de l'éducation a été soumis aux instances consultatives du ministère préalablement à la saisine du Conseil d'Etat. Il précise les conditions d'application de cet article dans sa version modifiée par la loi n°2003-708 du 1^{er} août 2003.

Ce décret modifie le décret n°93-1035 du 31 août 1993 relatif au contrôle de l'enseignement contre rémunération des APS.

Composé de trois titres distincts (dispositions générales, activités physiques ou sportives s'exerçant dans un environnement spécifique et dispositions diverses), le texte rappelle en les définissant les notions-clés de l'enseignement contre rémunération :

- **Le diplôme (art 1^{er} et 2) :**

Rappelons que ce texte distingue tout en assimilant leur régime juridique : le diplôme, le titre à finalité professionnelle et le certificat de qualification professionnelle. Tous trois garantissent la compétence de son titulaire en matière de sécurité des pratiquants et des tiers dans une activité physique ou sportive considérée.

Ils figurent sur une liste arrêtée par le ministre chargé des sports qui mentionne les prérogatives d'exercice pour chacune des options, mentions ou spécialités.

On soulignera que le débat interministériel (essentiellement ministère des Sports – Universités) a pu porter sur l'autorité administrative chargée d'établir la liste.

- **Les compétences exigées et reconnues par le diplôme (art 1^{er} et 3) :**

Le règlement du diplôme atteste que son titulaire est capable de mobiliser les connaissances techniques et pédagogiques propres à l'activité et permet la maîtrise des techniques de sa pratique dans des conditions de sécurité pour les pratiquants et les tiers.

Par ailleurs, son titulaire est présumé capable de maîtriser les comportements à tenir et les gestes à exécuter en cas d'incident ou d'accident.

L'article 3 du projet de décret reconnaît aux personnes en cours de formation la possibilité d'exercer contre rémunération sous réserve d'être placées sous l'autorité d'un tuteur et d'avoir satisfait aux exigences préalables à la mise en situation pédagogique.

- **Cas des diplômes ou titres assimilés délivrés par l'Etat (art. 2) :**

S'ils sont délivrés par des établissements placés sous la tutelle du ministre chargé de l'enseignement supérieur, de l'agriculture ou par le ministre chargé des sports, ce sont les ministères de tutelle qui définissent les prérogatives d'exercice et non plus le seul ministère des Sports. Ce point là a pu alimenter – symboliquement ? – le contentieux entre le ministère et les étudiants des UFRSTAPS. La commission professionnelle consultative est alors informée de l'inscription sur la liste.

- **Cas des autres diplômes (art. 2) :**

L'inscription sur la liste **est soumise à l'avis** de la commission.

- **La prise en compte des APS intervenant dans un environnement spécifique (art 4 à 6) :**

Les travaux du législateur de juillet 2000 ont finalement conduit à l'émergence de trois catégories d'APS : les APS traditionnelles prévues par l'ex-article 43, les APS relevant des sports de nature et les APS intervenant dans un environnement spécifique.

La coexistence de ces trois régimes juridiques se trouve renforcée par le décret.

Après un bref rappel à l'article 4, des pratiques se rapportant à un environnement spécifique déjà précisées par l'article 6 du décret du 18 octobre 2002 (à savoir plongée en scaphandre, canoë-kayak et voile, canyonisme, parachutisme, ski, alpinisme et activités assimilées, spéléologie, surf de mer, vol libre), le texte **dégage les conditions de formation et les modalités de la validation des acquis de l'expérience** pour ce type de pratiques.

La préparation de ces diplômes ne peut échapper selon le texte au ministère chargé des sports. Ce dernier établit la liste des établissements chargés d'assurer la totalité du cursus de formation ou à défaut passer convention avec un établissement public ou un autre organisme de formation.

Un arrêté ministériel est pris pour créer l'option ou la spécialité du diplôme relative à l'une des activités précitées après avis de la commission professionnelle consultative.

Comportant le programme de formation et les modalités d'évaluation, la fiche descriptive des activités et les modalités et les critères de certification, cet arrêté précise les éléments du programme ou les activités qui ne peuvent être déléguées à d'autres établissements ou organismes de formation.

Un régime juridique différent est applicable en matière de validation des acquis à ce type de diplômes qui bénéficient d'une protection juridique accrue.

Le candidat doit satisfaire aux exigences préalables à l'entrée en formation ou à l'inscription à l'examen. Il doit avoir suivi la partie du programme de formation rendue obligatoire par le règlement du diplôme et accessoirement une mise en situation professionnelle réelle ou reconstituée.

Autre mesure restrictive complémentaire, les dispositions du I de l'article 4 du décret du 26 avril 2002 relatif à la validation des acquis de l'expérience pour la délivrance d'une certification professionnelle ne s'appliquent pas aux professions qui s'exercent sous le statut de travailleur indépendant.

- **Le rétablissement de la carte professionnelle (art. 7) :**

Comme la plupart des professions réglementées, la fonction d'éducateur sportif est soumise au régime de la déclaration préalable.

La déclaration d'exercice s'effectue auprès du préfet de département dans lequel a lieu l'activité. Si celle-ci recouvre plusieurs départements, la déclaration doit être effectuée auprès du préfet de département où l'intéressé exerce sa principale activité.

Elle est valable 5 ans contre 3 ans dans le régime antérieur. Elle ne peut être délivrée aux personnes ayant fait l'objet d'une condamnation prévue à l'article L.363-2 du code de l'éducation (crime ou délit interdisant la direction ou l'encadrement d'une pratique sportive), soit à l'article L.463-6 du même code (mise en danger pour la santé et la sécurité physique ou morale des pratiquants). On s'oriente vers la production du bulletin n°2 de casier judiciaire afin de mieux protéger les pratiquants.

Un arrêté ministériel fixera les pièces nécessaires pour la déclaration d'exercice et son renouvellement. Il sera délivré par contre une attestation professionnelle aux stagiaires en formation qui sont tenus comme les éducateurs sportifs à l'obligation de déclaration.

Supprimée pour des raisons réglementaires – il n'y avait plus de base juridique permettant le contrôle de l'application de l'arrêté du 4 mai 1995 modifié –, la délivrance de la carte professionnelle d'éducateur sportif est rétablie. L'étape du récépissé de la déclaration d'activité est supprimée pour des raisons obéissant au souci gouvernemental de simplification administrative. Elle sera délivrée par le préfet et portera la mention du diplôme, du titre à finalité professionnelle ou du certificat de qualification et des prérogatives afférentes à chaque certification.

PREMIERE PARTIE

I. LA PROFESSIONNALISATION PAR LA FORMATION EST UNE DEMARCHE QUI CONCERNE AUJOURD'HUI TOUS LES ACTEURS DU SPORT

(bénévoles, femmes, éducateurs sportifs, gestionnaires, athlètes de haut niveau...)

1.1 L'EMERGENCE D'UNE VERITABLE FORMATION PROFESSIONNELLE DANS LE DOMAINE DU SPORT ET DE L'ANIMATION

NB : Les rédacteurs ont choisi de respecter la diversité des opinions émises au sein du CNAPS et de reproduire fidèlement l'essentiel des contributions. Celles-ci n'engagent que leurs auteurs.

CONTRIBUTIONS AU DEBAT

LES EVOLUTIONS AFFECTANT LE METIER D'EDUCATEUR SPORTIF par Valérie HOUCHARD, membre du collège des éducateurs sportifs du CNAPS

Afin de développer la question de l'adéquation entre la formation aux brevets d'Etat d'éducateurs sportifs et les compétences nécessaires sur le terrain, il est proposé de partir de deux enquêtes, l'une réalisée par l'ANMP (Association Nationale des Moniteurs de Plongée – syndicat de salariés), l'autre par le SNEPL (Syndicat National des Entreprises de Plongée Loisir – syndicat d'employeurs).

Les conclusions et les suggestions de ces deux enquêtes très ciblées sur le secteur plongée devraient permettre d'élargir et de transférer la problématique à d'autres activités de loisir sportif.

I) Description de l'action (enjeux, principe de mise en œuvre, partenariats, effectifs de bénéficiaires concernés (et catégories), fédérations et disciplines concernées, durée du temps de formation, etc.

■ L'enquête SNEPL, menée en 2001, a permis d'interroger des responsables de centres de plongée professionnels :

Au moment de l'enquête, seulement 6 % des postes proposés en CDI et 20 % des CDD ne sont pas pourvus.

La raison de cette désaffection n'est pas due à une pénurie de BEES, puisque les principales causes invoquées dans l'enquête sont les suivantes :

- • manque de compétence des candidats (langues étrangères, commercial, mécanique...),
- les employeurs estiment ne pas être en mesure d'offrir des rémunérations suffisantes,
- les contrats sont en majorité des CDD, de courte durée de surcroît,
- les conditions de travail sont souvent difficiles (durée du travail élevée, faible cadence de repos...).

Environ 70 % des employeurs pensent que la formation modulaire a augmenté les compétences des BEES. 70 % d'entre eux ne souhaitent pas un retour à l'examen traditionnel.

Plus de 70 % sont favorables à la formation modulaire.

Il est suggéré de :

- créer un niveau intermédiaire de « Guide de Palanquée » ; plus de 70 % des employeurs sont favorables à cette idée,
- alterner les périodes d'emploi et de formation.

■ Lenquête ANMP, également menée en 2001, s'est attachée à cerner les besoins des moniteurs professionnels de plongée :

Seule sa partie IV intitulée « le marché de l'emploi » traite du sujet qui nous préoccupe. Les résultats corroborent certaines conclusions de l'enquête du SNEPL : environ 20 % des employeurs étaient à la recherche d'un salarié, alors que la saison avait débuté. Dans le même temps, 20 % des moniteurs étaient à la recherche d'un emploi.

Environ 76 % des employeurs déclarent avoir eu au moins un contact, mais **le candidat a refusé l'offre.**

La principale raison de refus évoquée par les moniteurs est l'inadéquation entre l'offre et la demande, et particulièrement des conditions qu'ils estiment inacceptables, en premier lieu au niveau du salaire (plus de 50 % des rémunérations se situaient aux alentours du SMIC).

Le manque ou l'inadéquation des compétences nécessaires pour le poste proposé n'est évoqué ni par les salariés, ni par les employeurs.

II) Mise en valeur de l'aspect expérimental, novateur de l'action engagée

La plupart des enquêtes menées au niveau du secteur sportif ne prennent en compte que le secteur fédéral, associatif de l'activité. S'il est certainement très représentatif pour les activités compétitives, les activités de loisirs sont souvent encadrées par des éducateurs sportifs, professionnels qui ont très peu ou pas du tout de relation avec la fédération délégataire.

Pour obtenir un paysage exhaustif des nécessités de terrain par rapport à la compétence des éducateurs sportifs, il a paru essentiel d'interroger également les acteurs du secteur privé. Pour « approcher » ces professionnels de l'encadrement, il a été envisagé, entre autres, de s'adresser aux syndicats (de salariés comme employeurs), qui pourraient communiquer un formulaire d'enquête à leurs adhérents.

III) Bilan

Dans le milieu de la plongée, beaucoup d'employeurs étaient persuadés que le nombre de BEES est insuffisant par rapport aux possibilités du marché. Les enquêtes menées par l'ANMP et le SNEPL ont permis de démontrer que les difficultés (relatives) à trouver des employés étaient dues à des facteurs bien différents, comme les conditions de travail proposées (principalement rémunération et durée des contrats), ou les compétences des candidats.

Cette expérience démontre l'importance de ce type d'enquête, pour obtenir une vision objective, qui prend en compte l'ensemble des acteurs du secteur concerné.

● Objectifs de l'enquête à mener :

Situer les compétences nécessaires sur le terrain. Les « Guides de lecture » rédigés dans l'objectif des VAE, quand ils existent, pourraient servir de base à ce travail. Il serait intéressant d'interroger également les employeurs sur leurs attentes.

Evaluer les compétences réellement acquises suite aux formations BEES (contenu de la formation selon l'arrêté en question, mais également contenu et qualité des prestations réellement menées). Etudier la nécessité de la création d'un diplôme d'Etat de niveau inférieur au BEES, qui permettrait d'exercer contre rémunération, sous tutelle d'un BEES (brevet professionnel ?).

● Champ couvert :

L'ensemble des activités sportives de loisirs,

Ou plus précisément les activités de pleine nature. En effet, ces dernières retrouvent une problématique commune dans les difficultés d'adéquation entre la formation et les compétences de terrain. (Gestion de la sécurité, approche pédagogique).

Les différents publics à interroger :

- les employeurs d'éducateurs sportifs,
- les éducateurs sportifs professionnels en activité,
- les BEES à la sortie de leur formation.

● Quelques suggestions :

✓ Renforcer la formation en alternance

Participant régulièrement aux formations modulaires BEES 1 de plongée depuis 1996, M^{me} HOU-CHARD constate les effets d'une tendance actuelle qui se retrouve dans bien d'autres disciplines : la « course aux diplômes ». Les futurs éducateurs sportifs sont pressés d'obtenir un diplôme pour pouvoir travailler, ce qui paraît légitime.

Cependant les formations ont, pour la plupart, été conçues pour des pratiquants expérimentés, si ce n'est déjà des personnes en situation directe d'encadrement. Pour beaucoup, le manque de vécu fait défaut, et les formations permettent rarement d'acquérir une réelle expérience de terrain (un stage en situation de 100 heures par exemple est très insuffisant). La formation en alternance permettrait certainement de pallier en partie cette difficulté, à condition que les structures jouent leur rôle de tuteur pédagogique.

Offrir aux futurs éducateurs la possibilité d'utiliser en conditions réelles les compétences acquises au fur et à mesure de leur formation serait un moyen efficace de leur donner de réelles capacités à exercer leur métier une fois le diplôme acquis.

✓ Créer un niveau intermédiaire d'encadrement sportif

Encadrant de niveau inférieur au BEES 1^{er} degré (de niveau IV si le BEES 1^{er} passe au niveau III comme il est éventuellement envisagé).

Beaucoup de sociétés de prestation de services sportifs ou « d'associations commerciales » utilisent la « main-d'œuvre » bon marché, titulaire d'un niveau inférieur au BEES 1, sans compter les multiples moniteurs fédéraux payés illégalement.

La commercialisation du sport de loisir en France souffre de l'utilisation abusive du modèle associatif, avec des tarifs souvent en dessous du minimum viable pour qu'une structure puisse travailler en embauchant des brevetés d'Etat, comme la législation actuelle l'impose.

Il existe un réel besoin de cadres dont le principal rôle serait d'accompagner des pratiquants confirmés, en toute sécurité, sans aucune intervention d'enseignement. Ces personnels d'encadrement seraient limités dans leurs prérogatives : pas d'acte d'enseignement, pas de public particulier (enfants, handicapés...), ils travailleraient sous la tutelle obligatoire d'un BEES.

Ils pourraient intervenir soit comme salariés, soit comme travailleurs indépendants, et travailler toute l'année ou en saison, à temps partiel ou à temps plein.

LE RE COURS AU CONGE-FORMATION POUR LES RESPONSABLES D'ASSOCIATIONS : DES TEXTES A LEUR MISE EN PRATIQUE

par Jean-Pierre COSTE, Représentant de la CGT

Au moment où le rôle des cadres dirigeants ou techniques des clubs sportifs évolue de façon conséquente afin d'intégrer les mouvements environnant, il se pose, avec justesse, la question de la formation de ces militants bien souvent bénévoles.

Il existe des possibilités diverses pour répondre à cette nécessité mais une en particulier, le CIF (congé individuel de formation), reste sous-employée.

Le CIF a pour objet de permettre à tout salarié de suivre des actions de formation, à son initiative et à titre individuel, indépendamment de sa participation aux actions du plan de formation de l'entreprise (C. Trav. Art. L 931-1) pour, entre autres, « s'ouvrir plus largement à la culture, à la vie sociale et à l'exercice de responsabilités associatives bénévoles ».

Les actions de formation s'accomplissant en tout ou partie sur le temps de travail, le CIF est donc un droit d'absence pour pouvoir les suivre. Retrouver un poste de travail dans son entreprise est garanti au retour du congé qui peut aller suivant le cas jusqu'à un an.

Le financement de la formation (salaires, coût pédagogique...) peut être pris en charge par un organisme (FONGECIF, AGE CIF... suivant le secteur d'activité).

On le voit, cette possibilité peut être une importante réponse à la formation des bénévoles. Elle souffre de deux écueils :

- la méconnaissance des salariés de cette possibilité légale,
- un détournement du CIF par les directions d'entreprises qui l'utilisent comme un complément au plan de formation.

Il nous paraît important qu'au travers d'une action concertée des différents ministères concernés, dont celui des sports, soit lancée une campagne de sensibilisation pour gagner l'appropriation de ce droit par l'ensemble des salariés.

Rappelons que ces dispositions découlent de la loi de 1971, complétée en 1978, sur le droit à la formation.

Cette action de sensibilisation devant porter sur deux directions :

- les salariés eux-mêmes pour qu'ils connaissent leurs droits,
- les entreprises afin de les inciter à reconnaître le droit d'utilisation du CIF au profit d'une action bénévole.

Une action visible du ministère des Sports en la matière montrerait une volonté réelle de sa part afin que soit mieux reconnu le rôle des militants bénévoles dans le milieu sportif associatif.

LA FORMATION ET L'INFORMATION DES BENEVOLES

● Les CRIB, la logique d'appui au bénévolat

Les bénévoles intervenant dans les associations sportives nécessitent le plus souvent aide et conseil pour assurer, de façon harmonieuse, le développement du sport et le respect de ses valeurs.

Il n'est donc pas étonnant que lors des Etats généraux du sport, à l'automne 2002, plusieurs voix se sont élevées pour faire part aux autorités chargées de l'administration du sport de leurs besoins en matière d'information et de conseil.

Pour répondre à cette attente, le ministère des Sports a procédé à la création des centres de ressources et d'information pour les bénévoles (CRIB), au niveau départemental et entend, en 2004, généraliser ce dispositif.

Les objectifs généraux des CRIB sont de faciliter les démarches des associations, d'accompagner les dirigeants d'associations et d'alléger les obligations administratives et comptables.

Parmi les 69 CRIB, créés en 2003, sur le territoire national, la plupart offrent globalement les services suivants :

- délivrance d'un premier niveau d'information en matière administrative, comptable juridique et de gestion,
- orientation et mise en relation avec d'autres sources d'information,
- expertise dans les domaines de l'emploi et de sa gestion (aide à l'élaboration de contrats de travail et aux déclarations URSSAF, conseil dans le domaine des formations professionnelles),
- questions statutaires et juridiques,
- recherche de ressources financières publiques et privées.

Le dispositif est conçu comme une mise en réseau des infrastructures détenues aux plans départemental, régional et national de façon éparses par des structures associatives existantes (CDOS, de 78 associations départementales « Profession-Sport »).

Il fait par ailleurs l'objet de financements croisés de la part de l'Etat et des collectivités territoriales.

L'ACCES AUX RESPONSABILITES ET A LA FORMATION DES FEMMES DANS LE SPORT : AVANCEES ET IMPERFECTIONS

**par M^{me} Brigitte DEYDIER, trois fois championne du monde de judo (1982,1984,1986).
Présidente du groupe de travail interministériel « Femmes et Sports » .**

A la demande du ministre de la Parité et de l'Égalité Professionnelle, Madame Ameline, et du ministre de la Jeunesse, des Sports et de la Vie Associative, Monsieur Jean-François Lamour, Madame Brigitte Deydier, vice-présidente de la Fédération Française de Judo, a présidé le groupe de travail « Femmes et Sports » qui a remis son rapport le 21 avril 2004.

Ce groupe de travail, composé de dirigeants(e), de responsables d'associations locales, de collectivités, de championnes, a procédé à plus de 70 auditions, de nombreux entretiens téléphoniques ou physiques d'experts de terrain.

Deux thèmes de réflexion et de proposition ont été privilégiés : **l'accès aux fonctions dirigeantes et la pratique des femmes dans les quartiers urbains sensibles** avec un objectif : **contribuer à exposer la position française lors de la conférence européenne Femmes et Sports de fin avril 2004.**

Un même constat sur la nécessité de changer le regard sur la femme dans le sport .

Faciliter l'accès aux fonctions dirigeantes ne peut se travailler seul. Ce processus est directement lié à l'accès à tous les postes de direction dans le sport et notamment ceux qui concernent les professionnelles ainsi à la pratique sportive féminine.

Le constat est alarmant du plus bas au plus haut de la pyramide du monde sportif : 2 présidentes de fédérations sur 80, 11% de cadres techniques, aucune présidente de CROS, mais 9 présidentes de départements en judo. Pourtant 48 % de femmes font du sport en France et 43 % des athlètes qui se trouveront à Athènes seront des femmes (seulement 18% aux JO de Moscou en 1980).

Les propositions s'articulent autour de trois objectifs : **changer les mentalités, faire pression sur les organisations, accompagner la prise de responsabilités.**

Changer les mentalités, c'est valoriser des femmes ayant réussi dans le sport, leur donner la parole. L'attribution d'un trophée national Femmes et Sports dès septembre 2004 et la mobilisation de la manifestation Temps de Sport autour des différentes attentes des femmes dans le sport sont à envisager. L'expérience montre que seule la pression, voire la contrainte, fait avancer de façon significative la place de la femme, y compris dans le sport. Le groupe propose tout d'abord une vraie campagne de mobilisation autour des élections de fin d'année, au travers des clubs et des fédérations pour inciter les femmes à présenter leur candidature.

Mais le groupe souhaite aussi la mise en place d'un système plus rigide avec **un tableau de bord de féminisation par fédération**. Ce document présenterait des critères et des objectifs d'amélioration précis avec une incidence financière par les Conventions d'objectifs.

Les critères seraient le nombre d'élues dans les comités départementaux, les ligues, au niveau national, le nombre de présidentes, d'arbitres, de cadres techniques, etc. Ce tableau donnerait une vision très complète de la situation dans chaque fédération et permettrait l'analyse ainsi que la mise en place de plan d'actions.

Pour faire un point régulier et assurer un suivi des actions et des évolutions du monde du sport, un rapport annuel pourrait être remis par le ministre des Sports au ministre de la Parité.

Le groupe propose plusieurs voies pour accompagner la prise de responsabilités, pour donner confiance, pour partager connaissances et compétences : la mise en place d'un réseau féminin, des actions de parrainage, des formations adaptées et pragmatiques, enfin une mission spécifique pour les Centres de Ressources et d'Information des Bénévoles.

Concernant la deuxième partie, la pratique sportive des jeunes filles et des femmes dans les quartiers urbains sensibles, les constats sont plus difficiles car il n'y a pas d'étude précise sur cette question et notamment sur les freins existant à la pratique sportive.

Les situations dans les quartiers sont hétérogènes, mais il existe des situations d'exclusion des jeunes filles.

Les auditions ont démontré qu'aux freins classiques qui poussent les adolescentes à arrêter le sport (pour rappel, l'envie de convivialité, d'activité plus ludique, un sport moins axé sur la compétition) s'ajoutent des freins spécifiques dans les quartiers.

- un frein financier car la jeune fille est toujours la première sacrifiée dans une famille en difficulté ;
- un frein culturel et religieux, lié au poids du regard des autres, à la tradition. Ce regard qui s'exerce souvent par le « grand frère » qui a pris beaucoup d'autorité ces dernières années et par les bandes de garçons qui se sont octroyés la rue mais aussi les terrains de sport.
- Il est à noter que les nouvelles pratiques, skate, basket illustrent ce constat.

Mais les solutions existent, les initiatives locales le prouvent.

Il faut affirmer haut et fort que l'accès au sport est le même pour tous, et refuser l'enfermement sur soi comme les créneaux horaires ou les clubs uniquement féminins.

Les principales propositions retenues sont :

● **Un encadrement mixte de qualité**

Le frein de l'encadrement masculin est important pour les jeunes filles mais aussi pour les familles. Il faut favoriser la formation des jeunes sportives et les orienter vers des fonctions d'éducatrices, améliorer la collaboration entre éducateurs jeunesse et éducateurs sportifs, mieux former les intervenants.

Ensuite, les organisateurs ou financeurs d'actions sportives doivent être vigilants sur la mixité de leurs opérations. Que ce soit sur des stages pendant les vacances, sur de nouvelles sections sportives, sur des aides pour participer à des formations, etc., chacun doit assumer cette responsabilité

envers la mixité.

La collaboration entre école et clubs doit être développée. Ce cadre très sécurisant de l'école doit faciliter le passage vers les clubs civils.

● Etre à l'écoute des nouvelles attentes

Un besoin est très clairement apparu autour de la diversification de l'offre proposée aux jeunes filles. Le mouvement sportif doit innover et être plus à l'écoute de ses différents publics. Le judo avec la création du Taiso, le basket qui a ponctuellement changé ses règles de jeu pour favoriser la participation des jeunes filles montrent que les solutions sont multiples. Enfin une réflexion doit être engagée sur les équipements pour qu'ils correspondent mieux aux nouvelles attentes de ce public sportif. Les études menées avec les directions départementales « jeunesse et sports » ont donné quelques précisions sur le besoin de lieux d'accès pour les parents, de garderies d'enfants sur place, de vestiaires isolés, de lieux de convivialité et surtout d'horaires adaptés.

Pour conclure, le groupe de travail a souhaité réaffirmer la dimension du sport dans l'épanouissement et l'apprentissage de la vie en société, dans l'ouverture, le partage et le respect de l'autre.

Une ouverture plus large du monde du sport aux femmes permettra de changer le regard sur la place de la femme. Il est impératif de faire progresser en parallèle le nombre de pratiquantes de sport, de bénévoles dirigeantes et de professionnelles du sport. Il faut encourager l'information et l'orientation des jeunes filles sur les métiers du sport : entraîneur(e)s, professeur(e)s, éducatrices, kiné, cadres techniques. Il faut veiller à l'équilibre des jurys pour tous les examens et réfléchir aux problèmes liés à l'évaluation qui aujourd'hui, par la valorisation exagérée de la puissance physique, privilégient les candidats masculins dans les métiers du sport.

FEDERATION FRANCAISE POUR L'ENTRAINEMENT PHYSIQUE DANS LE MONDE MODERNE (FFEPMM) : LA FORMATION, PROBLEMATIQUE D'UNE FEDERATION A DOMINANTE FEMININE

par Lionel LACAZE, Directeur Technique National

I) Quelques chiffres concernant la Fédération Française EPMM Sports pour Tous

Né en 1953, fédérateur de 3 000 clubs accueillant près de 180 000 licenciés, ce mouvement est organisé en comités départementaux et comités régionaux. 90 % des licenciés sont des femmes. L'âge moyen des licenciées est de 45 ans.

L'activité est encadrée par 3 800 animateurs certifiés par un diplôme homologué qui sera prochainement transformé en Certificat de qualification professionnelle¹.

80% des animateurs sont des femmes. Plus de 80 % d'entre elles animent dans leur temps libre et généralement comme activité secondaire.

Seulement 20 % d'entre elles souhaiteraient se professionnaliser à plein temps.

Plus de 200 instructeurs assurent la formation des animateurs fédéraux, le quart sont des hommes.

II) Un projet fédéral...

Le mouvement EPMM Sports pour Tous s'engage depuis 50 ans à faire découvrir les activités physiques au plus grand nombre. La force de la fédération repose sur un tissu associatif et des animateurs(rices) passionné(e)s. Grâce à une spécialisation dans le loisir sportif, il est proposé une activité physique diversifiée et adaptée aux possibilités de chacun. Dans ce monde qui trop souvent oublie la personne, se maintenir « en forme » avec plaisir doit permettre à chacun de se réaliser en s'ouvrant aux autres.

1. "Le CQP est un titre créé et délivré au sein d'une branche professionnelle par une instance paritaire – la commission paritaire nationale de l'emploi – dans le cadre d'accords qui en définissent le processus de création et de mise en œuvre. Ce titre atteste, en référence à un descriptif d'activités et de capacités, sur la base d'épreuves dont la nature et la forme sont prédefinies, d'une qualification acquise généralement à l'issue d'un parcours de formation formalisé dans un emploi propre à la branche", selon Patrick Guilloux, maître de conférences à l'université de Bretagne Sud.

Les associations EPMM Sports pour Tous accueillent tous les publics. Cette dominante « **Sports pour Tous** » chère à la Fédération se traduit aussi par la qualité des formations qu'elle propose à ses animateurs. Chaque pratiquant est différent dans ses motivations, ses objectifs, sa condition physique. Il rencontre des difficultés d'ordre économique, comportemental ou liées à la santé... C'est pour répondre à ces différentes attentes qu'il est développé chez les animateurs des compétences spécifiques adaptées à tous les types de public.

En relation avec la problématique soulevée, le mouvement s'est inscrit depuis ses origines dans une dynamique comprenant trois axes :

- **promouvoir** des pratiques consistant :
 - ✓ à développer chez l'enfant motricité, confiance et reconnaissance tout en renforçant les liens familiaux, il s'agit d'un **concept parents / enfants** ;
 - ✓ à sensibiliser le plus grand nombre à l'intérêt du maintien et de l'amélioration du capital-santé par le biais de l'entraînement à des activités physiques adaptées ;
- **développer** de nombreuses actions au sein d'associations concernées par l'accueil des publics 16/25 ans, souvent exclus de toutes formes d'activités physiques. Il est organisé chaque année une journée nationale **Formasport** visant à l'émergence de liens de solidarité et de respect tout en incitant les publics stagiaires de la formation professionnelle à la pratique sportive de loisir ;
- **produire** de la reconnaissance au travers de l'identification d'une réelle filière professionnelle. Celle-ci répond en premier lieu au besoin de re-création et de valorisation de nouveaux liens sociaux. Ces publics féminins ont consacré de longues années à leur vie de mère ou ont vécu un engagement professionnel et personnel qu'elles considèrent comme pauvre dans la dimension sociale et humaniste. En deuxième lieu, les besoins de compétences indispensables dans l'exercice de l'encadrement des APS dans une intention de socialisation et d'intégration sont visés. Les référentiels professionnels et de formation propres à la fédération s'entendent dans une dimension fondatrice qu'est : **le développement du lien social par le sport**.

3) La problématique formation pour une fédération à dominante féminine

Elle fait l'objet d'une attention particulière de type recherche-action. La société en mouvement nécessite l'adaptation permanente des réponses. Face à cet impérieux besoin de proposer des projets de qualité et des encadrements compétents, la fédération s'est dotée de trois lieux de ressources :

- **le centre national de pleine nature à Sainte-Enimie** dans les gorges du Tarn. Ce centre représente le lieu privilégié pour la mise en adéquation : problématiques sociales / problématiques environnementales.
- le centre **Action Prévention Sport** est spécialisé sur les actions et les formations d'insertion par le sport. Cette structure est située en région parisienne.
- la **commission forme et santé** comprenant le groupe de recherche HEPA.

La fédération EPMM Sports pour Tous est culturellement impliquée dans les problématiques de formation. Ce mouvement a été systématiquement présent à chaque étape de la professionnalisation du champ sportif.

Elle a tout particulièrement contribué à l'identification des métiers dits socio-sportifs. Les dernières conclusions des Etats Généraux du Sport et la création par le Ministère des Sports d'un centre national ressource de la fonction éducative et sociale du sport attestent de la pertinence des actions menées.

En réponse à l'identification de ces nouveaux besoins en termes de compétences professionnelles attendues tout particulièrement pour socialiser, lutter contre les incivilités et créer des liens, il a été conçu un Brevet Professionnel Activité Physique pour Tous caractérisé par une compétence transversale de développement du lien social par le sport.

A un niveau supérieur, il est mis en place depuis 1997 une formation d'animateur spécialisé socio-sportif. Parallèlement à la mise en place, par l'Etat, de la qualification de niveau III d'animateur spécialiste, il est engagé des opérations de formation professionnelle continue en direction de formateurs et d'éducateurs concernés par la fonction éducative et sociale de sport.

Il s'agirait alors de mutualiser les moyens de la formation, ceux propres à l'EPMM, à des collectivités territoriales volontaires et aux administrations concernées.

1.2 LA PROFESSIONNALISATION PAR LA CONSTITUTION DE BRANCHES PROFESSIONNELLES. VERS UNE CONVENTION COLLECTIVE ?

● Les conventions collectives existantes (football, golf, centres équestres, animation)

Le paysage des conventions collectives était traditionnellement jusqu'à un passé récent déserté par le sport professionnel, à quelques exceptions près.

Seules existaient la Charte du football professionnel signée en 1973, la convention collective national du travail des centres équestres du 11 juillet 1975, étendue en 1976, celle des centres d'entraînement de chevaux de courses au galop, celle du golf du 13 juillet 1998, de l'animation socio-culturelle du 28 juin 1998.

C'est pour remédier à ce vide conventionnel que les pouvoirs publics, dans les années 1990, ont mis en œuvre les voies et les moyens indispensables à l'élaboration d'une convention spécifique au sport. Cette décision a suscité deux types de réaction : la branche professionnelle de l'animation, qui avait négocié une convention collective en 1988, a envisagé d'étendre son champ d'application au sport associatif. De ce fait, le mouvement sportif, désireux de construire sa nécessaire structuration, a créé en 1997, le Conseil social du mouvement sportif (COSMOS), organe reconnu représentatif des employeurs du secteur sportif par le ministère du Travail, à côté d'autres organisations d'employeurs. S'agissant des organisations professionnelles de salariés, outre les 5 centrales syndicales « historiques », l'**UNSA**, la **FNASS**, et la **CNES** ont été également reconnues comme partenaires sociaux à part entière.

Ce « **vide conventionnel** » même relatif a été jugé suffisamment préoccupant pour que certains partenaires sociaux (employeurs du mouvement sportif) regroupés pour la circonstance sous la conduite du Conseil social du mouvement sportif entendent y mettre fin.

● L'élaboration de la convention collective du sport : enjeux et perspectives

La Convention nationale du sport devrait voir le jour cet automne. Elle comprendrait les 13 chapitres suivants : champ d'application, paritarisme, liberté d'opinion – droit syndical – représentation des salariés, le contrat de travail, le temps de travail, les principes généraux de prévention en matière d'hygiène, sécurité, santé et conditions de travail, congés payés, formation, classification et rémunérations, prévoyance, épargne salariale, sport professionnel, pluralité d'employeurs et pluriactivité.

BRANCHES PROFESSIONNELLES ET DIPLOMES D'ETAT : ADEQUATION OU HIATUS ?

**par les services de la Délégation à l'emploi et aux formations,
du ministère de la jeunesse, des sports et de la vie associative**

Selon Pascal Caillaud, chargé de recherche au CNRS, « *le diplôme est un document élaboré ou validé par les autorités publiques, et à ce titre pénallement protégé. Le diplôme certifie que son titulaire*

*re possède des savoirs et des aptitudes, notamment professionnelles, après avoir suivi une formation ou une procédure de validation des acquis de l'expérience. Il accorde ainsi à son titulaire un certain nombre de droits, **tantôt garantis** par les autorités publiques en matière de poursuite d'études, d'accès à des professions réglementées ou de port d'un titre, **tantôt éventuels** en matière d'accès à des professions non réglementées de rémunération ou de bénéfice de mécanismes de lutte contre le chômage ». Le diplôme est caractérisé par sa reconnaissance nationale et intemporelle.*

L'AFNOR définit le diplôme par « *un document écrit établissant un privilège ou un droit émanant d'une autorité compétente. Le diplôme a une dimension juridique. Il conditionne l'accès à certaines professions et à certaines formations* ».

A ces définitions du diplôme, il faut ajouter une définition de la certification et des certificats de qualification professionnelle (CQP) . En effet, la loi de modernisation sociale du 17 janvier 2002 introduit le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) sur lequel seront inscrits l'ensemble des diplômes, titres ou certificats de qualification figurant sur une liste établie par la commission paritaire nationale de l'emploi d'une branche professionnelle (art. L 335-6 du code de l'éducation) .

Anne-Marie Charraud, rapporteur adjoint de la commission nationale de la certification professionnelle (CNCP), précise « *que la certification est une opération ou un document qui authentifie les compétences et les savoir-faire d'un individu par rapport à une norme formalisée par le référentiel d'un diplôme, d'un titre et d'un Certificat de qualification professionnelle* ».

« *Le CQP est un titre créé et délivré au sein d'une branche professionnelle par une instance paritaire-la commission paritaire nationale de l'emploi-dans le cadre d'accords qui en définissent le processus de création et de mise en oeuvre. Ce titre atteste, en référence à un descriptif d'activités et de capacités, sur la base d'épreuves dont la nature et la forme sont prédéfinies, d'une qualification acquise généralement à l'issue d'un parcours de formation formalisé dans un emploi propre à la branche* », selon Patrick Guilloux, maître de conférences à l'université de Bretagne Sud.

Il se distingue du diplôme par son mode paritaire de création et son champ sectoriel d'application. De plus, il se caractérise par l'absence d'encadrement normatif de portée générale. Ce sont les Commissions Paritaires Nationales de l'Emploi (CPNE) des branches professionnelles qui ont compétence pour définir et organiser ces qualifications.

● Historique :

Les diplômes sportifs ont été élaborés avec les partenaires privilégiés du ministère que sont les fédérations sportives et se fondent sur plus de 40 ans d'histoire. En effet, les fédérations et l'Etat avaient défini les besoins en formation des éducateurs, entraîneurs, moniteurs sportifs et travaillé sur le contenu des diplômes. La loi n°63 du 6 août 1963 a réglementé la profession d'éducateur physique ou sportif ainsi que les écoles ou établissements où s'exerce cette profession. Par arrêté du 30 juillet 1965, était ainsi établie la première liste de diplômes autorisant l'encadrement contre rémunération.

La rénovation des diplômes et des formations engagée par le ministère chargé des sports et le ministère chargé de la jeunesse, avec notamment la création de la commission professionnelle consultative, a pour objet de professionnaliser les diplômes et d'impliquer les partenaires sociaux dans leur création à partir de l'observation prospective des métiers.

Dans ce contexte, le Ministère chargé du Travail et le Ministère des Sports se sont attachés, dans les années 1990, à remplir le vide conventionnel de ce champ d'activités qui restait un des rares champs non couverts par une convention collective. Dès lors, la branche professionnelle de l'animation ayant négocié une convention collective en 1988, a envisagé d'étendre son champ d'appli-

cation au sport associatif. Le mouvement sportif, prenant conscience des enjeux de sa nécessaire structuration, a créé au début de l'année 1997, le Conseil social du mouvement sportif (COSMOS), reconnu représentatif des employeurs du secteur sportif par le ministère du travail, à côté d'autres organisations d'employeurs, pour la plupart également représentatives dans le champ de l'animation. Concernant les organisations professionnelles de salariés, outre les 5 centrales syndicales habituelles, l'Union Nationale des Syndicats autonomes (UNSA), la Fédération nationale des syndicats de sportifs (FNASS) et la Confédération nationale des éducateurs sportifs (CNES) ont été reconnues représentatives des salariés du secteur sportif.

A cet égard, la Commission paritaire consultative chargée de donner un avis sur la définition des qualifications et de l'élaboration des référentiels d'activités professionnelles et de certifications a pu se constituer avec entre autres, d'une part les fédérations sportives – interlocuteurs traditionnels du ministère, et d'autre part les partenaires sociaux, ainsi que les représentants d'autres ministères et des personnalités qualifiées dans le domaine de la formation.

Bien avant la reconnaissance formelle des partenaires sociaux dans la branche sport, la question de l'adéquation des diplômes aux métiers a fait l'objet de nombreux travaux. Un schéma directeur des formations a été élaboré. Néanmoins, les différents partenaires, en particulier ceux du champ de l'animation, souhaitaient faire évoluer les certifications vers une plus grande adéquation aux métiers et répondre au mieux aux besoins en formation initiale de base. Pour répondre aux besoins de qualification de la branche, un CQP d'animateur socioculturel a été d'ailleurs créé par la branche de l'animation (Avenant n° 34 du 15 novembre 1995 à la Convention collective nationale de l'animation socio-culturelle), qui n'a jamais été réellement mis en œuvre. Les partenaires sociaux le considéraient plus comme un outil alternatif, si l'évolution des diplômes d'Etat ne correspondait pas à leur attente.

● Problématique :

La création de la Commission professionnelle consultative (CPC) a ainsi profondément modifié le contexte de réflexion sur la question posée. En effet, à côté des représentants du mouvement sportif siègeant désormais les partenaires sociaux des branches de l'animation et du sport qui travaillent ensemble, à partir de l'analyse des métiers existants et émergents, à l'élaboration de nouvelles qualifications dont le BPJEPS est le premier diplôme d'Etat.

Dans ce contexte, la CPNEF du sport a signé un accord étendu le 6 mars 2003 par lequel elle reconnaît la nécessité de créer des CQP, complémentaires et non concurrentiels aux diplômes d'Etat, selon une méthode d'élaboration commune pour favoriser le passage d'un CQP au diplôme. De plus, les titulaires des CQP bénéficieront de prérogatives limitées et travailleront sous l'autorité d'un brevet d'Etat.

Un autre élément de contexte est à prendre en compte. La loi de modernisation sociale en introduisant les dispositions relatives à la VAE et au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) a inscrit au même plan les diplômes, les titres et les CQP en vue de la création du répertoire. En revanche, ce sont les modalités d'inscription qui sont différentes selon la nature de la certification : les diplômes délivrés par l'Etat sont inscrits de droit lorsqu'ils sont créés après l'avis d'instances consultatives associant les organisations représentatives d'employeurs et de salariés alors que les titres et les CQP sont inscrits sur demande après avis de la Commission nationale de la certification professionnelle.

Il apparaît donc que la politique qui sera définie par la branche professionnelle au sein de la commission paritaire nationale de l'emploi, et en particulier les priorités définies à propos des financements de formation permettra de fournir quelques éléments de réponse à la question reformulée ainsi : Les certifications : quelles complémentarités entre la branche et l'Etat ?

Mais il ne s'agit pas aujourd'hui d'une réponse complète à la question de l'articulation entre la branche (le niveau national) et le territoire (l'espace régional, avec le rôle particulier des conseils régionaux en matière de formation professionnelle), sachant que l'Etat dialogue avec ces partenaires au niveau central et déconcentré. Comment aller vers une meilleure adéquation, en particulier dans une branche très diversifiée et aux effectifs limités, comme le sport ?

Il a paru utile de permettre ci-dessous aux partenaires sociaux de s'exprimer sur la relation branches professionnelles - diplômes d'Etat.

**L'APPARITION D'UNE BRANCHE PROFESSIONNELLE DES METIERS DU SPORT
ET LA CONCERTATION ENTRE PARTENAIRES SOCIAUX NE DOIVENT PAS
EMPECHER LA SOCIETE FRANCAISE DE S'INTERROGER :
QUEL ENCADREMENT POUR LES APS ?**

par Jean-Paul KRUMBHOLZ, représentant le Syndicat national des activités physiques et sportives affilié à l'Union nationale des syndicats autonomes.

I) Une confusion entretenue

La confusion créée par la concomitance de réflexions et chantiers, pour certains toujours en cours tels que :

- la réécriture de la loi 84-610, notamment de l'art. 43,
- la création du Registre National des Certifications Professionnelles,
- la création d'une branche professionnelle des métiers du sports (convention collective, CPNEF),
- la création d'une CPC (paradoxalement commune avec l'animation contrairement à l'existence d'une loi, d'un ministère de tutelle et d'une branche professionnelle spécifique aux APS),
- la réforme des diplômes délivrés par le ministère des Sports (créant là encore paradoxalement un diplôme mixte Jeunesse-Education-Populaire et Sports, alors que l'encadrement des APS est spécifiquement réglementé).

n'a pas permis de poser la question de savoir quel encadrement la nation souhaitait pour les APS, ni même d'aborder sereinement les préalables suivants :

- les règles communautaires européennes permettent-elles de maintenir, à l'échelle d'une nation, une réglementation spécifique de l'encadrement des APS ?
- la logique d'une réglementation nationale de l'encadrement des APS est-elle toujours la meilleure réponse aux attentes, aux besoins et à la sécurité des usagers ?
- les modalités de cette réglementation doivent-elles être redéfinies au regard, d'une part des contraintes communautaires, juridiques, administratives et d'autre part de l'évolution des pratiques ?

L'élaboration d'une réglementation engage la responsabilité des représentants de la nation et du gouvernement. La recherche de l'intérêt général légitime la règle, il ne peut s'agir en aucun cas d'accord, de contrat ou de convention.

II) L'intérêt général et les intérêts des partenaires sociaux

Certainement conciliaires, ces intérêts ne sont pas de même nature. Cela implique une articulation totalement différente entre instances consultatives et décisionnelles.

La structuration d'une branche professionnelle répond à une logique conventionnelle entre partenaires sociaux. Ceux-ci sont responsables, dans le respect des réglementations en vigueur, des choix finaux. L'équilibre des intérêts corporatifs contradictoires assure la stabilité des accords signés qui engagent les partenaires vis-à-vis des pouvoirs publics.

III) Diplômes d'Etat outils de l'intérêt général

L'Etat crée et délivre des diplômes lorsque la préservation de l'intérêt général le justifie.

La notion d'intérêt général répond à de multiples motifs ; de la simple carence de qualification face aux besoins, à la défense des intérêts supérieurs de l'Etat, en passant par la sécurité des citoyens et la défense des valeurs républicaines, démocratiques et constitutionnelles.

Ainsi la délimitation précise du champ de l'intérêt général n'apparaît ni possible, ni même appropriée, excluant par là-même toute tentative d'exhaustivité.

IV) L'éducation et la pratique des APS, une responsabilité de l'Etat

Le préambule de la Constitution introduit que « *la Nation garantit l'égal accès de l'enfant et de l'adulte à l'instruction, à la formation professionnelle et à la culture* ». Ce principe fondamental fait de l'Education, principal générateur et transmetteur du patrimoine culturel commun, un service public de la nation.

L'accès à la pratique des APS est garanti par la Loi. Le respect de cette garantie implique l'existence d'un service public des APS.

Les APS encadrées, au même titre que la culture dont elles font partie intégrante, présentent l'originalité de relever simultanément de deux services publics (APS et Education).

Cette double appartenance impose une structuration de l'encadrement des APS au travers d'un ensemble cohérent de diplômes d'Etat. Cette garantie est indispensable afin que les APS puissent continuer à assurer et renforcer la fonction « éducative et sociale » qui leur est dévolue. Ce principe fait l'unanimité de l'ensemble des acteurs du sport.

Ce dispositif n'est en aucun cas un frein à la possibilité de création de qualifications professionnelles à l'initiative des partenaires sociaux dans le champ des APS dès lors qu'ils :

- sont sans lien avec l'encadrement des APS,
- correspondent à des encadrements spécifiques non-couverts par les diplômes d'Etat.

V) La spécificité des fédérations sportives.

Les règles administratives communes à l'élaboration des diplômes d'Etat et des qualifications professionnelles ne prennent en compte :

- ni le statut particulier que la Loi n°84-610 confère aux fédérations sportives, notamment lorsqu'elles sont délégataires de la gestion d'une discipline sportive,
- ni le pool « institutionnel » que représente l'Etat et les fédérations sportives. En effet, ces deux composantes ne peuvent être ni fonctionnellement totalement dissociés, ni structurellement unifiés.

Cette spécificité ne permet pas de positionner les fédérations dans les différents rôles communément reconnus au sein d'une branche professionnelle, car elles représentent aussi bien :

- l'Etat dans le cadre des prérogatives de puissance publique qui leur sont déléguées,
- la discipline sportive qu'elles sont chargées de gérer,
- les athlètes, éducateurs, entraîneurs et dirigeants,
- les usagers et organisateurs,
- les employés et employeurs,
- le licencié, le club, la fédération.

VI) Une politique « non définie »

Depuis la fin de la seconde guerre mondiale, la politique sportive de la nation s'appuie sur la Loi et

s'élabore dans le cadre du partenariat institutionnel Etat - fédérations sportives.

Malheureusement l'encadrement des APS n'a été que très partiellement intégré au sein de cette politique nationale. De manière arbitraire, la Loi a cantonné la responsabilité des fédérations sportives à l'encadrement bénévole et celle de l'Etat à l'encadrement rémunéré. Si cette frontière correspond à une réalité administrative, il n'en va pas de même sur le plan politique. D'une part, les usagers ou pratiquants ne peuvent faire cette distinction et, d'autre part, l'encadrement professionnel est issu dans sa très grande majorité de l'encadrement bénévole.

Ce « hiatus » historique perdure à travers les réécritures successives de la Loi et n'a jamais permis de définir une politique de l'encadrement des APS ou plus précisément d'intégrer un volet encadrement dans la politique sportive de la nation. Cette étape est toujours à construire (ce rendez-vous fut une nouvelle fois manqué lors des Etats Généraux du Sport de l'automne 2002).

Les réflexions et études sur la politique et l'organisation du sport en France n'ont jamais traité en profondeur de l'encadrement des APS, encore moins dans sa dimension « éducative et sociale ». Aucune conclusion, ni rapport ne fait aujourd'hui référence en la matière.

L'absence de consensus ne permet pas aux instances techniques consultatives d'aborder sereinement ce dossier. Ce manque de vision globale et de fil conducteur décrédibilise, avant même leur application, la plupart des tentatives de réponses inadaptées parce que partielles, que ces instances proposent.

A l'instar des Etats Généraux du Sport, une réflexion menée en coresponsabilité par l'Etat et le monde sportif fédéral, dans laquelle tous les autres acteurs du sport pourraient s'exprimer, doit définir, puis officialiser la politique nationale de l'encadrement des APS de demain.

1.3 LA PROFESSIONNALISATION, EQUILIBRE ENTRE LES BESOINS DES PROFESSIONNELS ET LES CANDIDATS A L'EMPLOI

A. RÉSUMÉ DE L'EXISTANT

● **Le Brevet Professionnel de la Jeunesse, de l'Education Populaire et du Sport (BPJEPS)**

L'article 43 de la loi n°84-610 du 16 juillet 1984 relative à l'organisation et à la promotion crée le répertoire national des certifications professionnelles. Ainsi, l'action du ministère de la Jeunesse, des Sports et de la Vie associative entre dans le droit commun de la formation professionnelle. D'autre part, le ministère est reconnu comme un ministère « valideur » à part entière, au même titre que le ministère de l'Education Nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche, ou le ministère de l'Agriculture.

C'est dans ce cadre que s'est inscrite la création des brevets professionnels dans le domaine des activités socio-éducatives. Elle marque la volonté d'instituer un régime de qualification de niveau IV, reconnu par les professionnels du secteur considéré, tout en favorisant l'émergence de diplômes transversaux dont la vocation permettra à leur titulaire une ouverture vers des champs multiples d'activité.

L'implantation du brevet professionnel de la jeunesse, de l'éducation populaire et du sport figure parmi les orientations prioritaires du ministère des Sports pour l'année 2004. L'instruction n° 04-002 JS datée du 12 janvier 2004 précise que celle-ci sera développée en facilitant la transition du dispositif actuel vers le système rénové.

Les pouvoirs publics et les partenaires sociaux ont souhaité sortir du cadre limité des formations spécifiques et spécialisées des domaines du sport, de l'animation et de l'éducation populaire, qui ne correspondaient plus aux nouvelles exigences du marché de l'emploi. Ces nouveaux diplômes dont les contenus de formation sont négociés au plus près des intérêts des partenaires, validés par la commission paritaire consultative des métiers du sport et de l'animation sont donc appelés à remplacer les diplômes précédents pour être en adéquation avec les exigences du secteur éducatif et socio-culturel. Cette réforme s'est concrétisée par la création de neuf brevets professionnels (**activités équestres, activités nautiques, activités physiques pour tous, activités pugilistiques, golf, loisirs tous publics, pêche de loisirs, sports automobiles, technique de l'information et de la communication**). Elle conforte les qualifications liées à l'animation et au sport en relation avec le régime de la formation professionnelle et les sources de financement qui peuvent en découler notamment au plan régional. Le rôle central de la région se confirme être l'échelon local pertinent pour juger des besoins, prévoir les adaptations et les évolutions au regard des perspectives de développement socio-économique.

Par ailleurs, il ressort de cette réforme d'envergure une volonté d'aménagement des rythmes de formation en instituant un régime d'unité capitalisable, de reconnaissance des acquis de l'expérience ou en proposant des examens ponctuels. Elle permet aux techniciens et futurs professionnels d'entamer des carrières sous couvert de l'alternance et du tutorat pédagogique. A l'analyse du triptyque formation-emploi-économie, il est apparu primordial de répondre aux attentes des acteurs de terrain ainsi qu'aux partenaires sociaux afin de viser des objectifs d'employabilité permettant le développement de ce secteur.

● **La validation des acquis de l'expérience**

Définie par la loi de modernisation sociale du 17 janvier 2002, la validation des acquis de l'expé-

rience (VAE) peut permettre, sous certaines conditions, l'obtention de diplômes ou de titres à finalité professionnelle ou de certificats de qualification figurant sur une liste enregistrée dans le Répertoire national des certifications professionnelles.

Elle succède dans les faits au régime de validation des acquis professionnels (VAP).

S'agissant du champ de compétences du ministère chargé des Sports, la VAE est du ressort des jurys régionaux des brevets d'Etat de spécialités. Ceux-ci sont chargés de vérifier si les acquis dont se prévaut le candidat correspondent bien aux compétences exigées par le référentiel de certification.

La validation des acquis est désormais un droit pour le salarié, intégré dans le champ de la formation professionnelle continue, figurant dans le livre IX du Code du travail :

Le dernier alinéa de l'article L.900-1 du Code du travail dispose :

« Toute personne engagée dans la vie active est en droit de faire valider les acquis de son expérience, notamment professionnelle, en vue de l'acquisition d'un diplôme, d'un titre à finalité professionnelle ou d'un certificat de qualification figurant sur une liste établie par la commission paritaire nationale de l'emploi d'une branche professionnelle, enregistrés dans le répertoire national des certifications professionnelles visé à l'article L.335-6 du Code de l'éducation. »

Les **acquis** peuvent se définir comme l'ensemble des activités salariées et non salariées exercées de façon continue ou non, pendant une durée totale d'au moins trois ans et en rapport direct avec le diplôme ou le titre professionnel ou le certificat de qualification pour lequel la demande a été déposée.

Le rôle du jury est d'apprécier quantitativement et qualitativement les activités permettant au candidat d'obtenir tout ou partie du diplôme. La référence des activités salariées et non salariées est de 2400 heures sur un minimum de 36 mois cumulés à l'exclusion des stages effectués dans le cadre de la formation professionnelle initiale ou continue.

Le jury peut décider de la **validation partielle** du diplôme. Dans ce cas, le candidat doit obtenir dans les 5 ans l'ensemble du diplôme à compter de la notification de la décision.

Dans la pratique, pour tenir compte de la diversité des parcours de formation et des cursus professionnels, un accompagnement par un organisme spécialisé permettant la description et la valorisation de l'expérience est possible au bénéfice du candidat qui le souhaite.

La validation des acquis de l'expérience est désormais une démarche perçue comme une nécessité d'intérêt général dans le domaine sportif qui s'ouvre aux enjeux de la formation professionnelle. Elle peut représenter à la fois un atout et l'une des conditions de la réussite professionnelle.

La future convention collective du sport entend exploiter cette voie en mettant en place des certificats de qualification professionnelle appelés à satisfaire les besoins non couverts par les titulaires de diplôme ou de titre d'Etat.

La validation des acquis de l'expérience en termes de statistiques en 2003 a donné lieu à l'examen de 4631 dossiers, déposés à hauteur de 1851 par des femmes et 2780 par des hommes (éléments statistiques arrêtés en mars 2004).

Parmi ces dossiers, on en dénombre 164 intéressant le BAPAAT, 2005 le BEATEP, 1779 le BEES 1^{er} degré, 394 le BEES 2^e degré, 289 le BPJEPS.

3517 de ces demandes portent sur l'ensemble du diplôme et 1112 ne portent que sur une partie du diplôme.

Sur 385 dossiers examinés, 171 ont donné lieu à une validation totale, 86 à une validation partielle et 138 à un refus.

B. ETUDES SECTORIELLES ET TERRITORIALES MENÉES PAR L'ONMAS : L'EMPLOI DANS LE SPORT PROFESSIONNEL, MÉTIERS DU SPORT EN MILIEU SPÉCIFIQUE DANS TROIS RÉGIONS FRANÇAISES

par Philippe GERMAIN, Secrétaire général à l'ONMAS

« L'Observatoire National des Métiers de l'Animation et du Sport (ONMAS) a été créé auprès des Ministres chargés de l'Education nationale, de l'Enseignement supérieur, de la Jeunesse et des Sports, pour conduire des études prospectives en matière d'emploi et de formation dans le domaine des métiers de l'animation et du sport.

L'ONMAS conçoit et émet des appels d'offres d'études. Il détermine et collecte les informations nécessaires à la connaissance du champ de l'emploi et des formations sportives.

Le Conseil National des Activités Physiques et Sportives (CNAPS) lui a confié la maîtrise d'œuvre d'un ensemble d'investigations orientées vers la connaissance de l'encadrement sportif hors du secteur de l'économie sociale.

Une première étude a porté sur le secteur marchand de l'encadrement sportif du littoral de la région **Provence-Alpes - Côte d'Azur** ; une seconde sur l'encadrement sportif opérant dans l'espace montagnard de la région **Rhône Alpes** ; une troisième sur les professionnels de l'encadrement sportif en **région parisienne**. Une quatrième étude concerne **les activités indemnisées ou rémunérées dans les ligues sportives professionnelles**. L'une a donc une dimension nationale, tandis que trois autres sont plus locales et visent à appréhender l'activité d'un territoire donné.

● Etudes territorialisées

En dehors d'un fort développement du secteur marchand, il convient de différencier des publics de sportifs et de non-sportifs. Il apparaît clairement dans les trois régions étudiées que **le public du secteur marchand n'est pas sportif** et que le secteur s'éloigne du secteur sportif. En dehors de pratiques massives telles que le ski, diversité, marginalité et individualisation semblent être les moteurs du développement de ce secteur. Lors de la consultation des études portant sur le sport associatif, l'adéquation emploi - formation semble bonne. Mais elle fléchit lorsque la dominante marchande devient primordiale. Les formations dispensées par les établissements du ministère des Sports apparaissent alors en décalage.

De très nombreuses interactions se précisent entre le secteur marchand d'un côté, le territoire ou l'environnement de l'autre. Le territoire oriente la création d'activité mais aussi la régule, les politiques locales ou la recherche de territoires nouveaux stimulent le développement et la croissance.

L'organisation de l'activité semble présenter quelques spécificités du secteur marchand. Autant **les très petites entreprises** seraient un modèle peu adapté au sport associatif, autant elles sont une réalité et **sembleraient déterminantes pour le développement du secteur marchand**. Les structures employeurs plus importantes restent par ailleurs une réalité. Elles se développent notamment par des fusions d'entreprises. Des cycles de *turn-over* des salariés y sont observés. **La dissociation de l'activité « gestion des infrastructures » des « prestations de services »** caractériserait l'évolution du secteur.

● Les ligues professionnelles

Les ligues professionnelles et les clubs professionnels laissent apparaître une extrême hétérogénéité des activités. De ce fait, le sport professionnel ne peut être abordé de façon uniforme. Par ailleurs, ce secteur évolue, le capital des clubs et l'origine des fonds pouvant être des indicateurs des transformations qui s'opèrent. Sur le plan de l'organisation du travail, nous observons **une relation entre l'externalisation des fonctions et la taille des structures**. En effet, la phase de croissance des clubs est souvent associée à une externalisation des activités, alors qu'au delà d'un certain poids économique dépendant de l'activité et du territoire les activités s'internalisent.

**LE SECTEUR MARCHAND DE L'ENCADREMENT SPORTIF
DANS L'ESPACE DE MONTAGNE DE LA REGION RHONE - ALPES**

Sous la direction de Dominique JORAND et de Michel RASPAUD
Structure d'appui : Laboratoire SENS, Université Joseph Fourier, Grenoble

Depuis près de deux siècles, **la montagne** a acquis une **forte tradition sportive**. Marquée initialement et profondément par les valeurs de l'alpinisme, l'image de la montagne s'est modifiée dans la deuxième moitié du XX^e siècle avec la déferlante d'un tourisme massif et sportif, centré sur la glisse hivernale de station. Depuis une vingtaine d'années, **une nouvelle dynamique de l'offre sportive de montagne** peut être observée avec l'émergence de pratiques sportives de pleine nature de création récente ou d'anciennes pratiques rénovées. La région Rhônes-Alpes occupe une place prépondérante dans ces activités, à la fois par le nombre des professionnels en activité, la diversité de l'offre et la variété des structures.

Ce secteur est en pleine évolution, confronté à une crise relative de "l'or blanc" et à l'émergence de nombreuses activités estivales. En effet, **l'offre "tout ski" n'est plus la panacée des stations de ski** qui cherchent à diversifier leurs activités sur toute l'année. Et depuis les années 80, **des sports se déroulant en pleine nature sans infrastructures lourdes** ni organisation développée sont apparues dans les massifs montagneux. Mais ces activités hybrides qui mobilisent à la fois les techniques de la montagne et celles de disciplines "non-montagnardes" s'investissent directement dans les espaces naturels libres. Ces "**nouveaux professionnels**" participent au maillage des territoires que l'on peut observer dans un tourisme diffus qui s'étend hors des stations de montagne. Mais ce déplacement d'activité n'est pas seulement technique. Il intègre aussi les valeurs et des tendances de la culture sportive contemporaine (**aventure, écologie...**).

Les métiers traditionnels font régulièrement l'objet d'études quantitatives (guides, moniteurs de ski...). Mais des études qualitatives semblent nécessaires pour mieux connaître leur évolution. D'autres études ont déjà porté sur quelques activités sportives récentes comme le **canyoning**. D'autres seront nécessaires pour analyser la dynamique de création et d'évolution de ces activités et définir les grandes lignes de ces nouveaux métiers de l'encadrement sportif marchand. De par leur nature, ils échappent aux analyses socio-économiques et touristiques classiques. D'autre part, l'étude de ces différentes pratiques se heurte à un écueil ; la difficulté à repérer le secteur sportif dans la consommation touristique. **Il est malaisé de distinguer le touriste qui fait du sport du sportif qui fait du tourisme.**

Tous ces métiers de l'encadrement sportif en montagne contribuent au développement des espaces sportifs de pleine nature. Une meilleure connaissance devrait permettre d'affiner les cycles de formations actuelles ou futures et de dynamiser la professionnalisation d'un marché de l'encadrement sportif de nature en montagne encore peu lisible.

LE SECTEUR MARCHAND DE L'ENCADREMENT SPORTIF EN ILE-DE-FRANCE
Sous la direction de MM Philippe BAYLAC, Bernard BIER, Thierry DANA
Structure d'appui : Direction Régionale et départementale
de la Jeunesse et des Sports d'Ile-de-France

Ce travail a un caractère exploratoire. En l'absence de travaux tant quantitatifs que qualitatifs sur le secteur marchand de l'encadrement sportif en Ile-de-France, il s'agissait de faire un premier état des lieux, préalable à une étude plus approfondie. Pour ce faire, quelques champs ont été choisis, soit pour leur caractère *a priori* exemplaire, soit parce qu'ils apparaissaient comme des secteurs émergents : les métiers de la forme, l'escalade, le tennis, le roller, les sociétés gestionnaires d'équi-

gements sportifs. La démarche visait moins à l'exhaustivité qu'à croiser dans un premier temps des informations éparses produites par les organismes (documents promotionnels, sites...), quelques entretiens avec des responsables de structures, des données quantitatives et qualitatives en possession des services de la DRDJS afin de faire apparaître quelques tendances et de dégager une problématique.

Au terme de ce premier repérage, force est de reconnaître la difficulté à avoir des données fiables sur un champ à la périphérie incertaine (**quid du sport ? des activités physiques ? du loisir ?**), en évolution rapide, mais aussi qui tient à préserver son opacité.

Néanmoins quelques lignes de force ont pu être dégagées : les caractéristiques socio-démographiques de la région francilienne favorisent les phénomènes de **concentration des structures**. Une des tendances apparue comme particulièrement significative est la dichotomie entre une offre d'équipements dissociée de l'offre de services, par ailleurs de plus en plus diversifiée et individualisée, « à la carte » – le développement du « **coaching** » en est une illustration –. **Ces grandes entreprises ont tendance à s'inscrire dans des logiques qui se rapprochent du loisir consumériste, avec abandon progressif de l'exigence sportive et éducative** – et dans certains cas avec contournement de la réglementation. **Les petites structures semblent rester porteuses d'un "esprit" plus proche de la tradition associative, éducative et sportive**. Quant aux pratiques comme le roller, elles s'affichent comme délibérément ludiques et rétives à un encadrement lourd. Autant de points qu'il appartiendra d'approfondir dans les suites de cette étude, qui sera étendue à d'autres secteurs (golf, équitation, pratiques « fun et adrénaline »...). Notons *in fine* que le poids et les caractéristiques du secteur ne peuvent réellement être appréciés que dans une approche systémique, en rapport avec le poids et les caractéristiques du secteur associatif.

LE SECTEUR MARCHAND DE L'ENCADREMENT SPORTIF DU LITTORAL EN REGION PROVENCE-ALPES-CÔTE D'AZUR

Sous la direction de Jean-Pierre FOULON

**Structure d'appui : Direction régionale et départementale de la jeunesse et des sports
de Provence-Alpes-Côte-d'Azur et le CREPS de cette région**

Le secteur marchand de l'encadrement sportif en région PACA sur le littoral concerne essentiellement les activités de pleine nature. Il s'agit plus particulièrement, des activités nautiques, de la randonnée pédestre et de l'escalade.

La capacité d'accueil de ces activités dépend des spécificités des territoires. Que ce soient les ports de plaisance (124), les plages de Camargue, les falaises, des Calanques, le Parc National de Port Cros, ce littoral est soumis à la fois à une forte attraction économique et touristique, une forte pression démographique (3 millions d'habitants) et à une réglementation drastique (loi de protection du littoral, protection de la nature...).

Ces activités drainent une population intra-régionale, ce qui nécessite une logistique d'accueil comprenant l'hébergement et les services liés à ces pratiques.

Il faut également prendre en considération le fait que ces activités de littoral n'ont concerné qu'une faible partie de la population pendant très longtemps. Aussi, le rôle des associations sportives et plus particulièrement des Fédérations a été déterminant ces dernières années.

Les dispositifs concernant **les classes de découverte, les séjours de vacances spécialisés**, les A.R.S, A.R.V.E.J., coupons sport et le NS-EJ, les ont amenés à développer fortement ces pratiques sportives auxquelles il faudrait ajouter d'autres nouvelles catégories de population.

Les entreprises qui se sont développées sont en majeure partie des petites entreprises. Elles se composent le plus souvent d'un emploi à plein temps et 4 à 5 saisonniers. La demande de matériels nouveaux et de sites différents à explorer sont aussi à prendre en considération. Le *turn-over* est de 3 ans. **La plupart des cadres sportifs ont eu une première expérience dans un club sportif.** Ces conditions d'un développement durable, qui s'insèrent dans une économie et un territoire aux

multiples enjeux, nécessitent d'être approfondies. Les besoins exprimés tant par les acteurs que les observateurs se résument à quatre points .

Le premier concerne une meilleure connaissance de ce secteur d'activités, la création d'un atlas du nautisme et la constitution d'une batterie d'indicateurs sur les tendances du développement. Le second est relatif à la professionnalisation de secteur, les conditions de travail, l'évolution des pratiques et la mise en place d'une formation professionnelle continue, au-delà des Brevets d'Etat. Le troisième est d'ordre réglementaire et juridique sur les conditions de pratique dans des espaces protégés.

Enfin, quatrième point, les collectivités territoriales et les services locaux de développement sont devenus des acteurs essentiels à prendre en considération.

L'EMPLOI DANS LE SPORT PROFESSIONNEL EN FRANCE

Sous la direction de Jean-Jacques GOUGUET, Nathalie HENAFF,

Estelle LONDICHE, Didier PRIMAULT

Structure d'appui : Centre de droit et d'économie du sport de Limoges

L'emploi dans le sport professionnel n'a pas encore, à notre connaissance, fait l'objet d'une étude systématique, ce qui semble à la fois surprenant et logique au regard de **la carence générale de travaux concernant l'emploi sportif en France**. En effet, les ligues professionnelles de football, de rugby ou de basket, auxquelles nous ajouterons le cyclisme, sont devenues les piliers d'une véritable industrie du sport. Il apparaît donc légitime d'essayer de mieux connaître le gisement d'emploi potentiel représenté par ce secteur d'activité.

Afin de recenser ces emplois du sport professionnel, nous avons choisi un classement en cinq catégories : administratifs, sportifs, encadrement sportif, encadrement soignant et personnel technique. Celles-ci apparaissent pertinentes et cohérentes au regard des nomenclatures existantes et de l'organisation réelle des structures professionnelles.

Dans un premier temps, suite à plusieurs entretiens et à une enquête, nous avons dénombré 69 emplois dans les quatre ligues professionnelles étudiées. Dans un second temps, nous avons pu évaluer à 5 739 les emplois directs dans les groupements sportifs professionnels. Nous constatons de grandes disparités entre les quatre disciplines étudiées. En effet, alors que la ligue de football professionnel emploie 47 salariés, la ligue de cyclisme professionnel ne compte qu'une secrétaire, salariée de la fédération et détachée à la ligue. En ce qui concerne les clubs, on observe, là encore, des différences significatives, en termes d'effectif, d'organisation ou de développement. Les obligations et contraintes liées à chacune des disciplines dessinent des spécificités organisationnelles propres à leurs groupements sportifs.

Il s'avère par ailleurs, d'une part, que l'histoire de la professionnalisation de la discipline et la politique menée par l'instance de régulation, qu'est la ligue, ont un impact direct sur leur développement et sur celui des groupements sportifs. D'autre part, trois facteurs concernant les clubs eux-mêmes et agissant sur l'évolution de leur organisation, ont notamment pu être repérés : la composition du capital, la structure du financement et aux taux d'encadrement des sportifs dans la discipline.

Ces deux séries de facteurs contribuent à définir des cycles de développement qui doivent permettre une approche prospective des politiques de l'emploi dans le sport professionnel.

« QUAND LA BI-QUALIFICATION CONDUIT A LA PLURIACTIVITE »

par **MM.MARTINI, Directeur adjoint de l'UCPA**
et VIALLON, conseiller technique et pédagogique de formation

Les métiers de l'animation et de l'encadrement sportif sont subordonnés dans leur exercice à des spécificités concrètes lourdes : la saisonnalité, la pluriactivité, la pluricompétence et parfois conséquence directe de ce qui précède, la mise en œuvre de la polyvalence. Les définitions de ces notions-clés méritent donc un éclairage particulier.

- La saisonnalité est le fondement sur lequel fonctionne le mouvement associatif en particulier et le monde sportif en général où le caractère saisonnier est très ancré.
- La pluriactivité peut se définir comme une pratique professionnelle choisie ou subie de plusieurs métiers relevant de statuts différents et multiples. Sa reconnaissance par les pouvoirs publics s'avère parfois problématique.
- La pluricompétence suppose l'acquisition de compétences différentes soit pour des questions de satisfaction des besoins du marché, soit pour la mise en œuvre de la pluriactivité.
- La polyvalence peut se définir comme la qualité ou l'ensemble des qualités d'une personne qui possède des capacités à des fonctions diverses.

Le texte ci-dessous fait référence à ces différents concepts et illustre une action de pluriactivité réussie menée par l'UCPA en prenant appui sur la bi-qualification.

● Un projet partenarial

Il s'agit d'une action de formation bi-qualifiante et bi-diplômante (Brevet d'Etat d' éducateur sportif des activités physiques pour tous (BEESAPT) et vendeur Conseiller Sport) visant deux secteurs professionnels : d'une part l'animation et l'encadrement des Activités Physiques pour Tous et d'autre part, le secteur de la distribution des articles de sports loisirs.

Le pilotage de cette action a nécessité la mise en œuvre d'un partenariat entre :

- l'UCPA maître d'œuvre et d'ouvrage de la partie BEESAPT,
- la DRDJS Rhône-Alpes, chargée de la certification des modules BEESAPT et « dépositaire » du cursus (formation en contrôle continu), qui a accompagné la mise en place du projet et a participé au suivi de l'action,
- le Centre National Professionnel des Commerces de sport (CNPC) en liaison avec la Chambre de Commerce et d'Industrie de Pau, maître d'œuvre et maître d'ouvrage de la formation, autorité certificative du diplôme homologué inscrit au Registre national des certifications professionnelles.

La formation se déroule sur 10 mois, avec 720 heures de formation (dont 120 heures de formation « Vendeur Conseiller Sport ») en centre et 420 heures de formation en entreprise (en partie chez un distributeur d'articles de sport et en partie dans un établissement d'APS agréé par la DRDJS).

● Une adéquation emploi/formation pertinente

Dans la région Rhône-Alpes particulièrement concernée par la pluriactivité, les besoins en formations professionnelles bi-qualifiantes ont amené les responsables impliqués dans les politiques de l'emploi (en particulier M. Hervé GAYMARD et la Direction départementale du travail et de l'emploi de Savoie) à interroger et solliciter les organismes de formation sur ce sujet.

L'objectif est de permettre à des jeunes et/ou à des actifs demandeurs d'emploi d'exercer dans le domaine de leur passion, celui du sport, deux métiers différents qui leur assurent le plein emploi tout au long de l'année.

Le sport constitue un vecteur incitatif particulièrement porteur, de formation et donc de qualification, spécialement chez les jeunes.

Par ailleurs, la formation aux métiers sportifs s'adresse à une population très sensible à la pluriactivité.

Cette action de formation vise donc à répondre aux attentes de la Région Rhône-Alpes, compte tenu des besoins recensés et des problématiques locales :

- **une problématique « emploi »** : insertion professionnelle et employabilité tout au long de l'année des publics,
- **une problématique « entreprise »** : professionnalisation des acteurs du développement des secteurs du tourisme et du loisir sportif.

Cette formation vise **la double qualification** des futurs salariés des structures de loisir sportif ou des moniteurs indépendants, dont souvent les activités sont limitées de par les pratiques de sport loisir, à la période estivale.

L'acquisition d'une qualification reconnue dans le domaine de la vente et de la maintenance technique est susceptible de permettre à ces sportifs d'intégrer pendant le restant de l'année des magasins de sport ; leurs connaissances et leur savoir-faire dans le domaine de la pratique et de l'encadrement sportif constituant un atout pour la distribution du sport, qui observe depuis 1999, une forte progression du rapport des offres sur les demandes d'emploi.

Tout en exerçant un métier totalement différent, le moniteur reste « dans son milieu du sport », ce qui constitue un élément motivant pour les futurs stagiaires, futurs employés de la distribution du sport. En effet, l'intérêt primordial de ce cursus de formation est de conférer une double qualification, de préparer à deux métiers totalement différents mais sans quitter l'Univers du sport. C'est un aspect essentiel de motivation pour les futurs stagiaires animateurs, généralement très rebutés par le changement d'univers de travail.

Le développement de formations adaptées et reconnues dans les deux métiers de la distribution et de l'animation est de nature à renforcer l'attractivité des deux secteurs auprès des jeunes et des actifs demandeurs d'emploi.

Dans la distribution du sport, l'enjeu de la compétitivité des entreprises réside principalement dans **la compétence et la capacité à devenir le conseiller technique de ses produits. C'est même une question de survie pour les petites PME**. En effet, la complexité croissante des technologies concerne singulièrement les produits de haut de gamme, segment de marché "réservé" aux magasins spécialisés : elle nécessite désormais un conseil de « pro » et donc une connaissance technique, dans la mesure notamment, où les pratiquants de mieux en mieux informés, deviennent de plus en plus exigeants. Cette évolution est **concomitante à une redynamisation de la petite distribution spécialisée** depuis 1996 (à titre de référence, tendance de la distribution cycle : en 1995, les hypermarchés qui représentaient plus de 60% du marché captent désormais moins de 50% à l'avantage des nouveaux spécialistes).

Dans la même logique, la dynamisation des structures de sports loisirs nécessite des personnels rompus tant aux techniques sportives et d'encadrement qu'aux techniques commerciales, pour accompagner et impulser les projets de produits du tourisme sportif en particulier dans le secteur de l'*outdoor* et de l'itinérance, susceptible de valoriser, de façon induite, le patrimoine naturel et culturel.

● **Deux vrais métiers pour une meilleure employabilité :**

Cette formation consiste donc à former à deux vrais métiers, des femmes ou des hommes déjà rompus à la pratique du sport et attirés par ce secteur :

- Qualification à la fois technique et commerciale faisant d'eux les auxiliaires compétents des magasins et les techniciens conseillers sports de leurs produits,
- Qualification d'animation, faisant d'eux les animateurs compétents dans la conception et l'encadrement des activités physiques, notamment des pratiquants du loisir sportif, sanc-

tionnée par le Brevet d'Etat d'Educateur Sportif 1^{er} degré, option Animation des Activités physiques pour Tous.

Le **projet de bi-qualification** vise l'employabilité tout au long de l'année grâce à la complémentarité des lieux et des périodes d'emploi :

- Les titulaires du BEESAPT pratiquent leurs métiers principalement dans des centres de loisirs et de tourisme sportif notamment pendant la saison d'été ; dans les associations sportives omnisports, à vocation sociale, sur des programmes périscolaires, très souvent à temps partiel, le reste de l'année ;
- Les titulaires du diplôme homologué « Vendeurs conseillers sport spécialité Technicien cycle VTT » pratiquent leur métier dans des magasins polyvalents ou spécialisés, ouverts toute l'année, et dont la période d'activité la plus forte se situe à la rentrée scolaire, pendant les fêtes de fin d'année et au début du printemps ;
- **Les titulaires des deux diplômes** peuvent en outre pratiquer de façon complémentaire leurs deux métiers pendant la période estivale dans des structures destinées autant à la location des deux roues qu'à des activités de loisirs sportifs. Ce type de structure a tendance à se développer, dans la mesure où l'adjonction d'une activité commerciale à celle du sport/loisir tourisme, constitue un gage de rentabilité.

● **Aspect novateur de l'expérience entreprise**

L'aspect innovant repose dans la pertinence de ce cursus de formation bi-qualifiant et bi-diplômant quant à l'employabilité des stagiaires en fin de formation.

Cette bi-qualification présente une double certification de niveau IV, sur deux champs professionnels distincts, mais complémentaires. Bien que la qualification visée diffère d'un cursus à l'autre, l'ingénierie de formation préalable a pu mettre en exergue qu'une analyse fine des compétences métiers permet d'envisager des allégements de formation et justifier ainsi le montage du cursus auprès du financeur (Conseil Régional Rhône-Alpes).

L'innovation de la formation réside dans la mise en place d'une formation originale, et non une simple juxtaposition de deux programmes, composée de :

- modules ou sous-modules spécifiques à un titre (BEESAPT ou vendeur conseiller sport),
- modules ou sous-modules transversaux qui répondent aux deux référentiels de formation,
- domaines spécifiques à une qualification mais dont les capacités visées sont susceptibles d'enrichir opportunément les pratiques professionnelles dans l'autre métier (à titre d'exemple : transposition des capacités commerciales (accueil, recherche des motivations et besoins du client) au comportement de l'animateur).

● **Bilan – Evaluation – Perspective - Propositions et recommandations**

Deux cursus de formations terminés (promotion 2001-02, promotion 2002-03), 22 stagiaires diplômés sur la partie BEESAPT, 20 titulaires de la double qualification.

Le recrutement basé sur une double sélection, la mise en place de la formation BEESAPT en contrôle continu expliquent en partie ce très bon pourcentage de réussite.

Le principal point négatif mis en exergue par les bilans de ces deux premiers cursus est relatif **à la lourdeur et la densité du cursus**, notamment **le nombre important d'épreuves certificatives**.

Le bilan du retour sur emploi à 1 an de la première formation met en exergue les résultats suivants :

- 2 personnes en CDI dans le secteur de l'animation sportive au sein d'une association sportive

- d'une part et d'une collectivité locale d'autre part,
- 8 personnes qui enchaînent des CDD sur l'animation et la vente,
 - 1 personne en CDI dans la vente à Décathlon.

Le travail d'ingénierie conduit sur le BEESAPT / vendeur conseiller sport a préfiguré et facilité l'architecture de la troisième promotion préparant au BP JEPS : vendeur conseiller sport.

Cette bi-qualification présente l'avantage de préparer à deux métiers qui peuvent être successivement exercés à temps plein, mais qui permettent également des combinaisons facilitant l'acquisition de primo expériences professionnelles, avec par exemple un emploi à temps partiel dans la vente, des vacations en animation sportive (en intervention péri scolaire, dans des associations multisports), un emploi saisonnier durant l'été dans une structure de loisirs sportifs). **Il semblerait que cette double bi-qualification joue un effet bonificateur lors des entretiens de recrutement, notamment pour le secteur de la vente où les compétences pédagogiques** dans l'animation sportive et la connaissance pratique des activités sportives favorisent l'acte de vente.

Le montage de bi-qualification, même si l'idée est séduisante et les expériences souvent convaincantes, malgré les préconisations qui ont pu être formulées notamment par le CEP Rhône-Alpes, reste un exercice difficile dès qu'il vise à associer des compétences et un diplôme sportif à des compétences et un diplôme sur un autre secteur d'activité. Outre la nécessité du maillage des équipes pédagogiques, tant dans la construction du cursus que le suivi pédagogique, souvent sur des modèles de penser culturellement éloignés, la complexité administrative, notamment quant au cadrage réglementaire, condition *sine qua non* au financement, apparaît comme un frein majeur.

L'expérience conduite avec le CNPC sur cette bi-qualification a depuis donné lieu au démarrage d'une autre action préqualifiante BEES Activités du Cyclisme / vendeur conseiller réparateur cycle en partenariat avec le CREPS de Voiron.

DEUXIÈME PARTIE

II – TERRITOIRES, DECENTRALISATION ET FORMATIONS

2.1 LES NIVEAUX DE RESPONSABILITE, LES REGIONS, LES BRANCHES ET L'ETAT

LA DYNAMIQUE TERRITORIALE ET LES NOUVEAUX PARTENARIATS par les services de la Délégation aux Formations et à l'Emploi

La formation professionnelle relève aujourd’hui de trois niveaux de responsabilités : les régions, les branches (partenaires sociaux) et l’Etat.

La loi relative à « **la formation tout au long de la vie et au dialogue social** » et le projet de loi relative « aux responsabilités locales » accentuent cette organisation.

Deux logiques, de nature qui pourraient apparaître contradictoires, animent cette organisation :

- une logique nationale liée à la nécessité de structurer une offre de formation et de répondre aux besoins du secteur professionnel au niveau du territoire national ;
- une logique territoriale qui s’inscrit au plus près des bassins d’emplois et des lieux de vie des individus.

Ces deux logiques sont complémentaires mais nécessitent de trouver des espaces d’articulation et de mise en cohérence. L’Etat, les branches professionnelles et les régions devraient aujourd’hui imaginer les structures d’échanges et de coordination qui permettraient de tels croisements.

● Spécificités du champ sportif

Le secteur professionnel dans le domaine sportif se caractérise par **un effectif de personnes en activité professionnelle relativement faible**, si on le compare à d’autres branches (environ 100 000 personnes au plan national), la plupart étant en situation de pluriactivité, ou d’activité occasionnelle ou saisonnière. De nombreuses niches d’emplois à très faibles effectifs présentent la particularité d’être peu stables dans le temps et dans l’espace.

Dans ce contexte, il est difficile d’envisager de ne pas « penser » l’offre de formation, pour beaucoup d’activités sportives, à un niveau national. En effet de nombreuses formations sont organisées de manière ponctuelle ou pour un effectif restreint de stagiaires. Plus le niveau de qualification augmente plus cette situation se vérifie.

Le développement de l’offre de formation à l’initiative des seuls acteurs régionaux pourrait conduire soit à saturer certains marchés d’emploi pour longtemps (offre trop importante de professionnels qualifiés sur des niches réduites), soit à faire disparaître du marché les formations pour des diplômes peu demandés pour des raisons de « rentabilité ».

Par ailleurs **les Conseils régionaux s’avèrent être des acteurs incontournables de la formation professionnelle**. Ils en ont la responsabilité de droit commun, en termes de politique publique, hors les salariés *sensu stricto*, pour ce qui relève de leur formation professionnelle continue, gérée par mutualisation au sein des branches, ou en interprofessionnel au plan régional. Les financements

relatifs à la formation professionnelle représentent le plus souvent un quart du budget de la région¹. Ils sont bien évidemment prioritairement attentifs à des besoins repérés sur leurs territoires et à des publics qui en sont issus ou qui sont susceptibles d'y exercer leur activité professionnelle.

● Perspectives – pistes de réflexions

Les compétences et les rôles joués par chacun des acteurs sont bien évidemment encadrés légalement. Pour autant il serait opportun qu'une réflexion soit conduite dans le champ sportif de manière à préciser leurs modalités d'intervention ainsi que les coordinations possibles et souhaitables. **Cette coordination n'est actuellement prévue nulle part** dans le paysage législatif, et donc institutionnel, français, qu'il s'agisse d'un niveau national (toutes les régions), ou inter-régional (plusieurs régions).

Le ministère des Sports (DEF) assure un rôle important de coordination, par discipline, en s'appuyant sur des inspecteurs coordonnateurs dont le cadre d'intervention et le statut est à réactualiser. Il exerce par ailleurs par ses services déconcentrés une mission de contrôle et de vérification de la qualité pédagogique des formations.

Les branches professionnelles, en cours de structuration pour celle du sport, cherchent à répondre aux sollicitations des pouvoirs publics en matière de concertation. Elles seront amenées à faire des choix déterminants, notamment en termes d'orientation des financements de la formation professionnelle collectés par leurs OPCA, qui ne seront pas sans conséquences sur les équilibres à trouver.

Les régions, qui élaborent les Plans régionaux de formation, agissent en toute indépendance dans leur champ de compétence. **Certaines ont signé des contrats d'objectifs territoriaux dans le secteur sport** ou jeunesse et sport (Bretagne, Franche-Comté), avec les acteurs régionaux. Le Directeur Régional de la Jeunesse et des Sports a été étroitement associé à la démarche. Parfois, des accords de réciprocité entre régions, ou de partenariat entre régions limitrophes, peuvent exister.

C'est très certainement par l'instauration **d'un dialogue à trois**, tant au plan régional que national, que le meilleur équilibre pourrait être atteint. Ce dialogue pourrait être fondé juridiquement² et structuré sur la base d'outils tels que les contrats d'objectifs « Etat – Région – Branche » précités, ou les conventions de coopération entre le ministère des Sports et des syndicats, groupements professionnels ou associations à compétence nationale, prévues par le code du travail à partir du champ de l'apprentissage.

Par ailleurs, que pourrait - on attendre du projet de **conseil territorial de l'éducation prévu dans le projet de loi relatif aux responsabilités locales**³, et notamment de la formation spécialisée qui pourrait être créée dans le champ du sport, rassemblant l'Etat et les conseils régionaux, et présidé par le ministre des Sports ? Il pourrait s'agir d'un lieu de dialogue entre ces partenaires, où l'on convienne conjointement des grandes évolutions prospectives de l'emploi, et donc du besoin de qualification, dont s'emparerait ensuite chaque conseil régional pour arrêter ses choix.

1. Et le total éducation/formation représente en moyenne la moitié du budget d'une région.

2. Mais le fondement de ce dialogue tripartite par branche n'est prévu dans aucun des textes législatifs en cours de préparation.

3. Devenu loi du 13 août 2004 relative aux libertés et responsabilités locales, JO n°190 du 17 août 2004.

LE POINT DE VUE DES ACTEURS

■ **Le Centre National de la fonction publique territoriale (CNFPT)**

Dans une enquête réalisée en 2002 portant sur les politiques sportives des villes de plus de 3000 habitants, le Pôle de compétences « sport » du CNFPT a pu estimer que le nombre moyen d'emplois au service des sports était de 24,37 soit 21 en équivalent temps plein. 80% des communes sondées étaient membres d'un établissement public de coopération intercommunale, 16% des communautés disposeraient d'un service des sports contre 66% des communes.

Parmi les finalités des politiques sportives des communes définies comme prioritaires, apparaissent les finalités éducatives et l'insertion. Le sport professionnel et le sport de compétition arrivent en queue de classement, quelle que soit la taille de la commune.

En matière de prospective, l'enquête pointe les facteurs qui auront le plus d'incidence sur la politique sportive.

Chez les publics, ce sont incontestablement les jeunes qui font l'objet d'attentions particulières avec l'animation des activités péri-éducatives et extra-scolaires de la part des gestionnaires municipaux.

Les politiques sportives intercommunales sont plus influencées par la construction des piscines et par la gestion des activités de pleine nature que par le soutien aux clubs professionnels.

Les données de cette enquête sont d'autant plus importantes que d'ici 2012, 27% des fonctionnaires de la filière sportive territoriale atteindront 60 ans. Forte de 12130 agents titulaires et stagiaires (580 conseillers, 10240 éducateurs et 1290 opérateurs des APS), la filière sportive territoriale devra subir ou anticiper ces départs ainsi que la gestion des agents non titulaires (3575 soit 49% des permanents).

La formation permanente, l'adaptabilité des personnels à de nouvelles pratiques sportives et à de nouveaux publics peuvent constituer des atouts pour gérer au plus près les effectifs, les emplois et les nouvelles compétences requises par l'évolution des pratiques sportives des Français(es).

■ **L'UCPA, l'insertion professionnelle et l'emploi des jeunes**

L'UCPA contribue, outre au développement des loisirs pour le plus grand nombre, à l'intégration professionnelle des jeunes. A ce titre, le sport constitue un sérieux vecteur d'insertion.

C'est ainsi que **l'Institut de formation aux métiers sportifs de l'UCPA** poursuit son engagement en termes de développement de l'accès à la qualification et à l'emploi dans les champs du sport, des loisirs et de l'animation.

L'activité de l'UCPA s'est traduite durant l'exercice 2002 par 300 000 heures de formation dispensées, réparties en 85 actions de formation pour 1200 stagiaires, soit un chiffre d'affaires de 2,5 millions d'euros.

L'Institut de formation de l'UCPA propose un cursus de formation qualifiante et en alternance qui permet à de **nombreux jeunes de s'insérer professionnellement** dans le secteur des loisirs sportifs et de l'animation.

Les modalités de cet investissement passent par le conventionnement des conseils régionaux et l'habilitation du ministère des Sports.

Une gamme complète de stages qui s'échelonnent du Brevet d'aptitude aux fonctions d'animateur de centre de vacances et de loisirs (BAFA) aux brevets d'Etat, a été développée par l'Institut pour favoriser l'accès aux métiers et aux formations de l'animation et du sport.

L'Institut participe notamment à trois centres de formation en apprentissage des métiers de l'animation et du sport :

- CFA de l'ARFA en Ile-de-France
- CFA de l'IFA sport et Animation 2000 en Rhône-Alpes
- CFA Futurosud en PACA.

L'IFMS a été parmi les premiers organismes à promouvoir et à organiser l'apprentissage dans le secteur du sport et de l'animation.

L'année 2002 a été marquée d'une part par le développement des partenariats de l'Institut avec les entreprises des secteurs tourisme et loisirs, d'autre part par la mise en œuvre de formations dans le domaine de l'animation musicale et scénique. Leur centre « AMS » (qui a été créé en septembre 2001) a déjà accueilli plus de 100 jeunes. Cette formation représente un potentiel important de développement tant pour répondre aux exigences des employeurs que pour satisfaire le fort intérêt des jeunes vers ces nouveaux métiers qui ont pris aujourd'hui une réelle dimension professionnelle. Les jeunes intéressés par cette formation viennent de toutes les régions de France, DOM-TOM inclus.

Par ailleurs, l'Institut participe également en collaboration avec le ministère des Sports à la rénovation des qualifications et des diplômes et plus particulièrement à la création du nouveau diplôme de niveau IV : le Brevet professionnel de la jeunesse, de l'éducation populaire et du sport (BPJEPS).

L'EMPLOYEUR MULTIPLE. « PROFESSION-SPORT »

Le programme « Profession-Sport » est né en 1990. Il a été mis en place, à titre expérimental, dans quelques départements-pilotes par M. Roger BAMBUCK, le Ministre de la Jeunesse et des Sports de l'époque. Progressivement, ce dispositif s'est étendu à l'ensemble du territoire national, avec des fortunes diverses selon les associations, couvrant aujourd'hui près de 78 départements.

Ses objectifs initiaux consistaient à favoriser par l'intermédiaire d'une association « employeur » à but non lucratif et à gestion désintéressée, le développement et la création d'emplois permanents en matière d'animation sportive et de loisirs et d'agents de développement, à assurer l'embauche, la gestion financière et administrative des salariés mis à la disposition des différentes structures (clubs, comités d'entreprise, structures privées, etc.), à participer à la formation et au perfectionnement des éducateurs sportifs concernés.

Depuis, ses missions se sont plutôt orientées vers l'expertise et le conseil (conduite des études sur l'emploi sportif au plan départemental, information et gestion des contraintes administratives, juridiques et financières des utilisateurs bénévoles). Le Réseau « Profession- Sport » participe localement avec les CRIB à la formation et à l'information des bénévoles.

Pour donner une idée de son développement, deux exemples méritent d'être signalés.

A Marseille, l'association « Profession Sport 13» apporte depuis 1992 « des solutions pour l'emploi sportif ». Il dispose d'un groupement d'employeur Sport 13 destiné aux associations sportives qui ne maîtrisent pas la fonction employeur. Ce groupement réalise l'embauche et la gestion du personnel pour le compte des associations adhérentes. Par ailleurs, il intervient dans l'accompagnement et l'ingénierie de projet (méthodologie, expertise, apports d'éléments techniques, diagnostics territoriaux). Son espace « Ressources sport » lui permet d'accueillir, d'informer des salariés, employeurs et porteurs de projets, d'animer et de soutenir la vie associative.

A une toute autre échelle, dans le département du Pas-de-Calais, l'Association Profession-Sport compte 267 membres adhérents auxquels elle a fourni 26225 heures d'animation sportive et 800 heures de « développeur sportif ». Elle compte 64 contrats d'éducateurs sportifs, et gère en moyenne 160 emplois par an. Elle a pu pérenniser 144 emplois depuis 1991.

Ses points forts ? L'animation et l'encadrement sportif pour le compte d'autrui mais aussi la création d'une formation de « technicien en développement sportif » dont le rôle est de contribuer au développement des services d'un club lié à la pratique et autour de la pratique, permettant de dynamiser la vie associative.

2.2. L'ETAT DES FINANCEMENTS DES ACTIONS DE FORMATION (OPCA)

FINANCEMENT DE LA FORMATION DES BENEVOLES ET DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE DES SALARIES DANS LE SECTEUR DU SPORT

par Jean-Louis SYLVESTRE,
expert en formation professionnelle continue, présentée au CNAPS le 15 avril 2004

A) Préambule

Cette contribution s'inscrit dans le champ de la convention collective sport et n'intègre pas le secteur marchand (salles de mise en forme). N'y sont pas abordées les questions de la formation initiale des jeunes, pas plus que les contenus, ni les diplômes, mais les financements de la formation continue dans le secteur du sport. Le financement de l'apprentissage dans le sport sera évoqué également.

D'autre part, compte tenu de la proximité de l'entrée en vigueur de l'accord interprofessionnel sur la formation professionnelle et du vote par l'Assemblée nationale du projet de loi relatif à la formation professionnelle et au dialogue social, l'état des lieux du financement des formations au 31 décembre 2003 sera présenté.

B) Les enjeux

Depuis de nombreuses années, le mouvement sportif est à la recherche de sa propre représentation sociale, depuis plus de cinq ans, les partenaires sociaux sont en négociation pour la mise en place dans la branche du sport d'une **convention collective**. Cela génère des besoins nouveaux en termes d'emplois, de qualification, de formation et de diplômes professionnels.

Des réformes importantes ont été entreprises durant les dernières années : les lois sur le sport, la réforme de la filière de formation issue des travaux d'une Commission paritaire consultative (CPC), la négociation de la convention collective nationale (CCN code NAF 926A et 926C). C'est tout le paysage de la relation formation-emploi qui se trouve bouleversé par une restructuration en profondeur du secteur sportif.

La signature, le 20 septembre 2003 par les partenaires sociaux d'un accord interprofessionnel sur la formation professionnelle et la loi qui en découle amplifient l'exigence de structuration de la branche. Ces évolutions demandent une plus grande implication des acteurs économiques et sociaux du sport. Le besoin d'une meilleure connaissance par les dirigeants bénévoles des associations sportives de la réglementation (**santé, dopage, code du travail**) nécessite un développement conséquent de l'effort de formation. D'autre part, la démocratisation de la vie associative comme le souhait d'un plus grand accès des femmes et des jeunes aux responsabilités électives au sein des associations nécessitent une volonté politique mais aussi des formations pour leur permettre d'assurer pleinement leur responsabilité.

La création d'emplois qualifiés, l'intégration des emplois jeunes et le recul de la précarité, dans le secteur du sport représente un vecteur du développement du système sportif associatif.

Le monde du sport connaît de profondes mutations, autant en termes quantitatifs avec le développement de ses activités, qu'en termes qualitatifs avec la nécessité de qualifier ses emplois et ses métiers. Au niveau national, l'on identifie plus d'un million de responsables bénévoles qui agissent, animent ou dirigent 175 000 associatifs.

Au début de l'année 2001, 97 000 salariés plein temps travaillaient dans le secteur sport, commercial ou associatif (rapport annuel de l'UNEDIC). La formation des bénévoles et des salariés constitue le cœur du développement du modèle sportif français.

C) Les acteurs et leurs missions

● Les acteurs du financement

L'Etat a versé (en 2000) **8,2 Md €** à la formation professionnelle et l'apprentissage, le ministère des Sports contribuant au niveau de **17,9 M€** dans le cadre de la LFI 2002 et environ **9 M€** au titre de la part régionale du FNDS. L'Europe intervient sur certains dispositifs via le FSE dans le cas de restructurations en complémentarité de l'implication des états membres.

Les Conseils régionaux ont versé **1,94 Md€** hors investissement à la formation professionnelle et à l'apprentissage.

Les entreprises ont participé à hauteur de **9,3 Md€** dans ce cadre les OPCA y ont contribués en engageant **2,35 Md €** de formation.

● Les entreprises, les OPCA, les OPACIF et FONGECIF et les OCTA (taxe d'apprentissage)

Les obligations des employeurs en matière de formation professionnelle, qu'ils soient dans le secteur marchand ou non lucratif, découlent de la loi de 1971 qui rend obligatoire le financement de la formation professionnelle continue par les entreprises. Ces obligations ont été élargies aux divers dispositifs d'insertion et de formation des jeunes par alternances (contrat de qualification) et par la mise en place du congé individuel de formation en 1984 (CIF). Ces obligations ne s'adressaient qu'aux entreprises de plus de dix salariés, elles ont été élargies aux entreprises de moins de dix en 1996. Les obligations de versements étaient à la date du 31 décembre 2003 de 1,5% de la masse salariale.

Cette présentation est volontairement simplifiée.

- 0,4% pour les formations par alternance des jeunes,
- 0,2% pour le congé individuel de formation,
- 0,9% pour le plan de formation.
- 0,25% pour le plan de formation des entreprises de moins de dix salariés

On doit rajouter à ces obligations en matière de financement de la formation continue, le versement de 0.5 % de l'apprentissage (formation initiale). Bien que les associations en soient pour l'essentiel exonérées, elles peuvent embaucher des apprentis, et financer leurs centres de formations par de la TA (l'apprentissage est un contrat de travail d'un type particulier).

Les organismes collecteurs de la taxe d'apprentissage la perçoivent et la répartissent dans les conditions définies par l'article L 118-2-4 du code du travail.

La loi votée **le 7 avril 2004** en première lecture augmente la participation de l'employeur de **0,10% (1,6% de la masse salariale)** pour les entreprises de plus de 10 salariés et de 0.15% (**0,4% de la masse salariale**) pour les entreprises de moins de 10 salariés. Dans le cadre de ces obligations, des Organismes Paritaires Collecteurs Agréés (OPCA) ou Organismes Paritaires Agréés pour le CIF (OPACIF) ont été créés, ces organismes étant de branches ou interprofessionnels.

Le sport n'a pas encore d'organisme de branche. Pour simplifier les choses dans le cadre de la négociation de la convention collective, les partenaires sociaux ont choisi deux OPCA, **l'AGEFOS-PME** le plus ancien et le plus engagé dans le sport depuis 1991 et **UNIFORMATION** qui est un OPCA hors champs plus centré sur les activités socio-culturelles.

Pour être plus précis, **UNIFORMATION** est chargé de collecter en plus du plan de formation et l'alternance jeunes, le CIF, CDD, CDI et la surtaxe pour le financement du paritarisme (0,3% de la masse salariale).

● Fonction et composition des OPCA et OPACIF

La mise en place des OPCA est liée à l'obligation de versement des fonds de la formation. **Ce n'est pas malheureusement une obligation de formation**, puisque l'on constate, bon an mal an, qu'une minorité d'entreprises ont un plan de formation et consomment leur fonds. **La majorité des PME n'utilisent pas l'intégralité des fonds de la formation**. Il en résulte une sous-utilisation des fonds de la formation, alors que des besoins considérables existent. Pour faciliter le financement des formations, en 1973 les organisations syndicales de salariés et la CGPME créent le premier des organismes collecteurs, mutualisateur paritaire, le **FAF-PME (les AGEFOS-PME)**, dont l'objectif outre la collecte pour le plan de formation et l'alternance, a été d'aider les PME à mettre en œuvre une politique de formation. Cette approche a été sans doute déterminante puisque cet organisme fut le premier à considérer les associations sportives dans la même optique.

Les OPACIF sont des organismes paritaires dont l'objet est de collecter dans la branche les fonds du Congé Individuel de formation des salariés (FONGECIF au niveau interprofessionnel), les associations sportives doivent verser les fonds du CIF (0,2 % de la masse salariale) au FONGECIF, il en existe un par région.

● Le paritarisme

Le mode de fonctionnement des OPCA et OPACIF est paritaire, les conseils d'administration de ces organismes (associations loi 1901) sont composés à part égale de représentants des employeurs, le **MEDEF**, la **CGPME** ou l'**UPA** et des représentants des salariés, les 5 confédérations syndicales représentatives, **CGT, CFDT, FO, CFE-CGC et CFTC** pour le secteur commercial, pour le secteur dit hors champs (non concurrentiel) la composition des collèges peut varier. La loi de 1996 précise que les frais de gestions de ces organismes ne peuvent pas dépasser 10,2 % de la collecte.

Chaque organisme doit contribuer au financement du paritarisme en versant 1,5% de la collecte des fonds de formation :

- 0,75 % à un organisme spécifique géré par les partenaires sociaux, le **FONGEFOR**, cela représentait en 2003 la somme de **19 633 000 €**,
- 0,75% aux organisations patronales et syndicales membres de conseil d'administration.

Répartition des fonds du paritarisme : 50 % collège patronal (MEDEF = 57,5 %, CGPME = 32,5 %, UPA = 10 %) et 50 % au collège salarial (10 % par organisation). A titre d'illustration, le MEDEF a bénéficié de 11 288 975 € sur ces fonds et au moins autant sur la partie directement versée par les OPCA.

D) Les publics concernés

L'élévation du niveau moyen des formations, en quelques années de moins de 20 % au niveau du bac général (dans les années 1975) à plus de 66 % en 2000, correspond à un besoin de l'économie lié à l'évolution des technologies de production, informatisation, robotique, révolution informationnelle, etc. **Ces besoins se retrouvent évidemment dans le sport**, que cela soit au niveau de la réglementation en matière d'encadrement de l'activité sportive, ou même à l'évolution des exigences en matière du suivi de la santé des sportifs (prévention du dopage par exemple) ou bien encore l'évolution des équipements et du matériel sportif. Tout cela exige une plus grande responsabilisation, je dirais une plus grande **professionnalisation** des **dirigeants bénévoles**.

Si le terme de **professionnalisation** reste encore tabou dans le mouvement sportif associatif, qui se définit encore comme amateur, les besoins de compétences et de savoir de haut niveau, sont considérables. Pour être clair il ne s'agit pas de rémunérer les dirigeants bénévoles, mais de tenir compte de la réalité actuelle puisque nous savons qu'il y a bien deux fonctions de nature différente au sein des associations, **une fonction politique** (orientation, politique de gestion, définition des règles, stratégie du développement de l'association) et **une fonction technique** (animation sportive, encadrement technique, suivi de la santé des sportifs, des équipements, logistique, communica-

cation). Cette professionnalisation définit deux catégories de public, **les bénévoles** et **les salariés** ou futurs salariés de l'association sportive.

● Les bénévoles :

Ils se situent au cœur de la vie associative et 80 % des associations reposent exclusivement sur leur engagement. Toutefois, le bénévolat recouvre des réalités très diverses, en constante évolution. Sa réalité est complexe, cependant **le bénévolat reste marqué par un faible renouvellement de ses cadres et une insuffisante implication des jeunes et des femmes.**

Le développement de la vie associative sportive doit reposer sur une politique volontariste favorisant l'engagement bénévole des femmes et des jeunes. Cela pose la question de la formation des cadres dirigeants bénévoles. Mais aussi d'une profonde revitalisation de la vie démocratique des associations sportives.

Depuis la loi dite de modernisation sociale, il est possible légalement de faire financer les actions de formation des bénévoles sous réserve qu'elles aient pour objet la formation à l'exercice de leurs responsabilités dans le mouvement associatif.

Dans le cadre de nos propres responsabilités au sein de l'AGEFOS-PME, Ile-de-France nous avions déjà dès 1995, **mis en place des dispositifs de formation pour les cadres dirigeants bénévoles des associations versant leurs fonds à l'OPCA.**

Quelles formations ? *A priori, toutes les formations liées aux fonctions stratégiques et réglementaires de l'association : aspects réglementaires dans les domaines sportifs, de la santé, de l'encadrement, de la législation sociale, de la gestion et de la communication...*

S'agissant du projet de l'AGEFOS-PME sur la formation de bénévoles dans une fédération :
Trois exemples méritent d'être cités : ceux des salariés,
L'UNEDIC dans son rapport 2001 identifie :

- 16 856 exerçant dans 2 280 établissements NAF 926A Gestion d'installations sportives
- 80 907 salariés exerçant dans 23 118 établissements code NAF 926C
Autres activités sportives.

Ce que ne peut pas préciser l'**UNEDIC**, ce sont les métiers exercés par ces **97 000** salariés, ni leur qualification et encore moins les besoins de formation, toutes choses qui devraient pouvoir être évaluées par la branche sport, qui n'existe pas encore puisque la convention collective est toujours en négociation. Cependant la loi relative à la formation professionnelle et au dialogue social, qui vient d'être votée en première lecture, rend obligatoire la mise en place dans chaque branche professionnelle d'un **Observatoire des Métiers et des qualifications.**

La loi sport (art 43) et des dispositifs de rénovation des diplômes mis en place par le MJS, a de notre point de vue un impact positif sur le développement des formations dans le sport.

« *Art. 43. - I. - Nul ne peut enseigner, animer, entraîner ou encadrer contre rémunération une activité physique ou sportive, à titre d'occupation principale ou secondaire, de façon régulière, saisonnière ou occasionnelle s'il n'est titulaire d'un diplôme comportant une qualification définie par l'Etat et attestant de ses compétences en matière de protection des pratiquants et des tiers. Lorsqu'elle est incluse dans les formations aux diplômes professionnels, organisées par les établissements visés à l'article 46, la certification de cette qualification est opérée sous l'autorité de leurs ministres de tutelle. Dans tous les autres cas, elle est délivrée sous l'autorité du ministre chargé des sports.* »

L'essentiel des financements de salariés ou futurs salariés pris en charge par les OPCA sont axés vers les métiers de :

- l'animation sportive,
- l'encadrement technique,
- le suivi de la santé des sportifs,

- la logistique et l'entretien des équipements, la bureautique.

Les dispositifs concernés :

- Jeunes apprentis, jeunes en formation par alternance, en emplois-jeunes,
- Sportifs de haut niveau dans le cadre d'une reconversion professionnelle,
- Salariés en exercice à partir du plan de formation.

Les financements : il faut parler ici des cofinancements dans la mesure où les acteurs sont multiples.

L'Etat, l'Europe, les Régions, les Entreprises (les associations) via les organismes de collecte (OPCA, OPACIF, OCTA) sont les acteurs des financements. C'est à partir de la diversité des acteurs, la multiplicité des dispositifs et la faible ressource des associations sportives qu'il a fallu innover et mettre en place des dispositifs associant sous forme de convention tripartite.

C'est à partir de ce besoin que la Région Ile-de-France a pu mettre en place en 1991 la première convention (Etat, Région et AGEFOS-PME) pour l'insertion des sportifs de haut niveau, cette convention a été élargie aux autres publics, y compris les bénévoles, les années suivantes. Elle a servi de canevas à la convention nationale entre l'AGEFOS-PME et le ministère de la Jeunesse, des Sports et de la Vie Associative de 2003.

LES AIDES A LA FORMATION PROFESSIONNELLE EN BREF...

Situation du stagiaire	Type de financement
Formation initiale conduisant à la recherche d'une première qualification professionnelle auprès d'un établissement du ministère	Formations subventionnées par le ministère
Préparation d'un diplôme en alternance entre 16 et 26 ans Contrats d'insertion en alternance	<ul style="list-style-type: none"> • Contrat d'apprentissage • Contrat d'insertion en alternance, assorti d'une formation obligatoire financée par les fonds gérés par les partenaires sociaux
Régime public de rémunération des stagiaires	Les demandeurs d'emploi non indemnisés peuvent bénéficier d'une rémunération de la Région ou de l'Etat
Salarié	Prise en charge possible par les organismes paritaires agréés pour le CIF
Licencié dans une association sportive	Bourse de formation du Fonds national pour le développement du sport
Demandeur d'emploi	<ul style="list-style-type: none"> • Allocation de retour emploi formation • Versement de l'allocation d'aide au retour à l'emploi si la formation est inscrite dans le projet de plan personnalisé
<ul style="list-style-type: none"> • Formations agréées par les conseils régionaux • Formations agréées par le ministère de la Jeunesse, des Sports et de la Vie associative 	<ul style="list-style-type: none"> • Prise en charge du coût de la formation et de la rémunération des stagiaires • Lorsqu'il s'agit de sportifs de haut niveau, le ministère de la Jeunesse, des Sports et de la Vie associative agrée les formations au titre de la rémunération

(*Source : 6 diplômes d'Etat. Document Délégation à l'Emploi et aux Formations*)

TROISIÈME PARTIE

III. ACTUALISER TOUT EN LE MODERNISANT, LE STATUT D'ATHLÈTE DE HAUT NIVEAU PAR LA FORMATION ET L'EMPLOI

3.1. L'ACCOMPAGNEMENT DU SPORTIF DE HAUT NIVEAU PAR LA FORMATION INITIALE ET CONTINUE, INSEP, CENTRES DE FORMATION, ACTION DES FEDERATIONS, CNOSF

Contributions au débat ou témoignages de M. KOECHLIN, FF Judo, INSEP, M. Raymond DOMENECH (FFF), M. AMSALEM (FFA), M. SKRELA (FFR), M. BARBAULT (FFTT).

LA FORMATION ET L'INSERTION DES SPORTIFS DE HAUT NIVEAU UNE NOUVELLE APPROCHE. LE SPORTIF DE HAUT NIVEAU EN 2004. ETAT DES LIEUX

par M. Eric KOECHLIN, contribution personnelle

« Hormis une poignée de stars, il est rarement question pour les sportifs de haut niveau d'espérer vivre de leurs rentes une fois rangés les crampons. Faute d'anticipation, la descente du podium peut être rude.

Mieux vaut donc mener de front sport et travail. Une double carrière difficile à gérer pour les athlètes et les employeurs. ».

Cette réflexion tirée d'un magazine mensuel d'octobre 2002 illustre parfaitement l'enjeu de l'insertion professionnelle des sportifs de haut niveau (Liaisons sociales n° 35 – article de Sarah Delattre).

En 2004, très peu de sportifs vivent de leurs revenus liés à la pratique d'un sport et des placements financiers qui y seraient associés.

Encore moins de sportifs peuvent finir leur vie sur la capitalisation des gains qu'ils auraient acquis durant leur carrière sportive. Seuls le football, le golf, le cyclisme, le basket-ball (pour les joueurs pratiquant aux Etats Unis) génèrent des sportifs qui pourraient « négliger » leur reconversion professionnelle. Même pour ces derniers, la gestion de leur patrimoine nécessite une formation qui doit s'ajouter à la gestion de leur entrée dans la vie active .

Il faut également considérer que pour trouver un emploi, les sportifs de haut niveau doivent pouvoir justifier d'une formation ou d'un diplôme adapté à leur projet professionnel.

Le projet professionnel doit s'entendre à la fois comme couvrant le temps de formation et le temps d'insertion professionnelle au sens strict ; ces deux périodes doivent s'articuler avec cohérence à la carrière sportive.

Les dispositifs mis en place, il y a environ une vingtaine d'années, par le ministère chargé des Sports ont été régulièrement renforcés depuis. Il faut se demander s'ils sont toujours adaptés.

Certains répondent par l'affirmative, d'autres pensent le contraire et soutiennent qu'il est désormais impossible de s'engager dans la voie du sport de haut niveau autrement que de façon exclusive.

De toute évidence, il semble nécessaire de faire un point de situation précis en dressant, dans un premier temps, un tableau des dispositifs existants, et en soulignant, dans un second temps, les pistes d'évolution.

● Les limites liées au contexte général du sport de haut niveau.

Le contexte général du sport de haut niveau a connu ces dernières années des évolutions qui rendent toujours plus importantes les contraintes sportives en matière d'entraînement et de compétitions.

Cette tendance tend à réduire la disponibilité des sportifs de haut niveau tant pour suivre une formation que pour mener une activité professionnelle, même aménagée. Il convient de noter, à ce titre, la spécificité revendiquée pour les sportifs de haut niveau inscrits dans le cadre de la préparation olympique (environ 900).

La logique du double projet, qui consiste à mener de front sport de haut niveau et formation ou insertion, repose sur une disponibilité minimum des sportifs de haut niveau et s'oppose donc à la notion d'exclusivité de la pratique sportive.

Cette logique étant dorénavant remise en cause par certains acteurs du sport de haut niveau, il semble nécessaire de chercher des solutions à cette nouvelle donne du sport de haut niveau, à laquelle les dispositifs existants ne permettent de répondre que de façon très partielle.

● Les limites liées aux sportifs de haut niveau.

Certaines limites tiennent à la grande diversité des profils des sportifs qui restent les premiers responsables de leur future insertion professionnelle. Si une partie d'entre eux comprend naturellement l'intérêt de s'impliquer de façon active dans cette démarche, ce n'est pas le cas de tous...

Les résultats de l'enquête sur la situation socioprofessionnelle des sportifs de haut niveau (*Stat-info n°02-01 janvier 2002*) sont à ce sujet très révélateurs de ces disparités qui s'expliquent :

- par les différences de contraintes des disciplines sportives,
- par le niveau de formation initiale,
- par le milieu social de recrutement,
- par l'existence de revenus sportifs (par ailleurs, plus ou moins bien traités fiscalement et socialement) permettant de faire face aux exigences quotidiennes à court terme,
- mais également, par le soutien reçu de sa fédération pour construire un parcours de formation et un projet professionnel.

● Les limites liées aux fédérations.

L'engagement des fédérations, comme celui des sportifs, est également **très disparate**. Le rôle « facilitateur » de certaines d'entre-elles semble même très discutable.

S'il est impossible, voire inadéquat de classer les fédérations en « efficaces » ou en « moins efficaces » à ce sujet, il est cependant possible de relever des tendances.

Il serait également souhaitable de s'inspirer de certains exemples de contractualisation par lesquels les fédérations fixent, de façon efficace, les droits et obligations des sportifs de haut niveau (exemples des fédérations françaises d'athlétisme, de natation, de tir à l'arc ou encore de canoë-kayak, ...) afin de les généraliser aux autres fédérations comme prévu dans l'avant projet de décret d'application de l'article 26-1 de la loi du 16 juillet 1984 modifiée.

● Le sportif de haut niveau en 2012 : un premier métier ou une simple occupation à plein temps ?

L'évolution du sport au plus haut niveau laisse facilement imaginer que le sportif des années 2012 devra consacrer, à l'apogée de sa carrière, la totalité de son temps à exprimer ses talents sportifs. Parallèlement les progrès de la connaissance (médicale en particulier) lui permettront de maintenir son niveau de compétitivité pendant une période qui ne cessera de s'allonger.

Il est donc possible que « SPORTIF DE HAUT NIVEAU » puisse, pour certains, être un premier métier.

Il convient donc, dès à présent, de préparer le sportif à ce premier métier, puis à son second.

Si l'on part de l'hypothèse qu'en 2012, les SHN seront tous à plein temps donc rémunérés en tant que tel mais que cette situation est, par essence éphémère, un véritable plan de formation continue devient une obligation.

● Quelles disciplines sportives ? Quelles contraintes ?

Les disciplines sportives pratiquées à haut niveau, professionnelles ou non (la définition du concept de professionnel peut être affinée) nécessiteront de la part des sportifs un engagement total.

Cet engagement évolue dans le temps et passe par des phases successives :

- **En amont**, le futur sportif de haut niveau va apprendre « son métier ». On vérifiera tout d'abord qu'il en est « physiquement » et « psychologiquement » capable (cf. bilans médicaux et psychologiques au début des filières). Il va apprendre à organiser son temps, à s'équilibrer entre sa pratique sportive, ses temps de récupération, sa vie sociale, sa formation. Il devra prendre « de bonnes habitudes ». C'est la phase de l'apprentissage. Le futur sportif de haut niveau s'entraîne entre 4 et 6 fois par semaine. Les aménagements de son temps de formation ne sont pas insurmontables si les partenaires ont la volonté de trouver une solution.
- **Dans la seconde étape**, le sportif en liste monte en puissance et ses contraintes d'entraînement deviennent lourdes, par rapport aux contraintes sociales, majoritaires. Cela se traduit par des entraînements bi-quotidiens. Peut-on alors considérer que le sportif est en formation professionnelle pour un métier déjà codifié par l'APE celui de sportif professionnel ?
- **Dans un troisième temps**, le sportif est devenu sportif de haut niveau. S'ajoutent alors à l'entraînement bi-quotidien, des stages et de nombreux déplacements à l'étranger. La prise en compte des charges générées par le sport de haut niveau devient prioritaire. Les meilleurs d'entre eux deviendront sportif professionnel salarié ou travailleur indépendant (voir ci-dessous).
- **Dans un quatrième temps**, le sportif de haut niveau doit consacrer un plein temps à sa pratique sportive : c'est l'apogée de sa carrière. Ses résultats sont en progression. Cette phase durera un certain temps.
- Succède inexorablement une phase de stabilisation puis de régression. Le sportif de haut niveau doit commencer à envisager un nouveau métier.

La situation sera sans doute différente selon qu'il aura ou n'aura pas préparé en amont ce moment crucial.

Ce qui vaut en généralité pour les athlètes hommes est-il également valable pour les athlètes femmes ?

● La préparation du sportif de haut niveau à son premier, puis à son second métier : le challenge de la décennie ?

Si l'on s'est déjà penché sur les principes à respecter pour préparer le SHN à son premier « métier », il en est tout autrement pour le second.

Difficile de relever cette nouvelle équation qui consiste d'une part à identifier, assez tôt, la branche professionnelle dans laquelle le SHN va trouver son second métier et d'autre part à le former à cette seconde vie professionnelle.

Ce challenge de l'orientation et de la préparation est déjà celui de tout étudiant. Les centres d'information et d'orientation en mesurent chaque jour les difficultés.

Pour les adultes que sont les SHN en fin de carrière sportive, le challenge de la recherche du nou-

veau est identique à celui du travailleur qui souhaite changer de branche professionnelle. Les outils ne devraient donc pas être très différents.

Un véritable travail de fond doit donc être effectué avec des représentants de la société civile et des branches professionnelles.

● Quelles formations pour quels sportifs ?

Il est nécessaire d'engager la réflexion sur le thème de « quelles méthodes de formation ? » ou plutôt « **comment un sportif de haut niveau peut-il se préparer à accéder à un nouvel emploi ?** ». Après avoir établi une **typologie du sportif de haut niveau** qui tient compte de ses aspirations professionnelles, il y a lieu d'évaluer précisément ses capacités ou potentialités professionnelles et intellectuelles réelles à l'issue de son premier métier.

● Eléments de réponse :

✓ Quelles méthodes de formations ?

Trois cas de figure sont possibles :

- Le sportif de haut niveau est dans une structure permanente de **type pôle**, soumis à un entraînement bi-quotidien. La formation devrait pouvoir se construire autour des séquences d'entraînement et tenir compte de la récupération des sportifs et des règles de vie collectives relatives au fonctionnement d'un établissement type **CREPS** ou **écoles nationales**, ou d'un **établissement universitaire ou de formation professionnelle**.
- Le sportif n'est pas dans une structure permanente (lieu d'entraînement de type club, à l'étranger ou en stage). Il **personnalise sa formation** en fonction de ses besoins, dans les temps laissés disponibles par l'entraînement. La méthode du **e-learning** semble être une piste intéressante.
- Le sportif est en partie sur une structure permanente et en partie sur des lieux d'entraînement dispersés : **la recherche d'une articulation entre les deux méthodes doit être recherchée**.

✓ Accéder à un emploi c'est :

- acquérir une formation conduisant à un métier ou à une expérience professionnelle,
- faire preuve de qualités personnelles,
- avoir un projet professionnel,
- se livrer à un bilan de compétences,
- se préparer psychologiquement à entrer dans la vie professionnelle souvent anonyme en quittant le monde sportif où l'on est reconnu et médiatisé,
- préparer son recrutement (concours, examens, tests, entretiens, CV) et son intégration dans l'entreprise publique ou privée,
- poursuivre sa formation pour répondre aux évolutions de l'entreprise,

Au lieu de se poser la question de savoir ce que l'entreprise peut lui apporter, le SHN doit d'abord se poser la question de savoir ce qu'il peut apporter à l'entreprise.

Pour accéder à un emploi et réussir sa vie professionnelle, il convient de bien identifier les attentes de l'entreprise (employeur du sportif) et de bien cerner les aspirations du sportif de haut niveau en matière d'emploi afin de concrétiser un « mariage heureux » !

UNE FORMATION DE POINTE À L'INSEP ?

L'INSEP « **vitrine d'excellence du sport de haut niveau français** » ne saurait rester à l'écart de la réflexion entreprise dans le présent document. Son directeur, M. GERMONT est intervenu dans un groupe de travail pour présenter le projet de « **e-learning** » qu'il a mis en place au sein de son établissement. Ce dispositif prévoit la planification de formations académiques ou professionnelles en direction des sportifs de haut niveau assistées par ordinateur. Il s'agit d'élargir les choix en termes

de formation pour les étudiants et d'aménager des plannings de cours adaptés à la pratique sportive de haut niveau (entraînement quotidien, compétitions, récupération...). Le principe devra être encadré par des tuteurs référents chargés d'accompagner les étudiants dans leur démarche de formation. Ce dispositif s'accompagnera d'un bureau des ressources humaines des sportifs de haut niveau chargé de faire émerger des projets professionnels et des processus d'insertion dans le monde de l'entreprise. Dans ce domaine, l'INSEP pourrait devenir tête de réseau à l'échelon national.

SUIVI SOCIO-PROFESSIONNEL DE L'EQUIPE DE FRANCE D'ATHLETISME

par M. AMSALEM, Président de la Fédération Française d'Athlétisme

● Réussir son insertion professionnelle pendant sa carrière sportive

I) Athlètes bénéficiant de Convention d'Insertion Professionnelle

Les athlètes de l'Equipe de France d'Athlétisme qui bénéficient d'une convention d'insertion professionnelle (CIP) et/ou mécénat, ont un emploi correspondant à leur niveau d'études ou leur qualification professionnelle (27 sur 30 des demandes enregistrées en 2004, émanent d'athlètes diplômés ou qualifiés, possédant un projet professionnel préalablement défini).

Pour que l'insertion professionnelle des sportifs de haut niveau soit un succès, il convient de bâtir un cadre de cohérence qui favorise l'apprentissage des savoirs de base et/ou une première qualification professionnelle avant de rechercher un emploi assorti d'une CIP.

Les athlètes qui dérogent à ce principe, ont tous été recrutés par des collectivités territoriales et certains d'entre eux, peuvent être sous qualifiés lors de leur embauche. Pour ces cas particuliers, les collectivités territoriales s'engagent généralement à les préparer aux concours de la fonction publique territoriale.

Des outils d'évaluation adaptés aux différents milieux professionnels ont été élaborés par la cellule socioprofessionnelle de la FFA et sont proposés aux entreprises privées et publiques, collectivités territoriales, administrations d'Etat, associations, etc.

A la fin de l'exercice 2003, 64 membres de l'Equipe de France bénéficiaient de conventions d'insertion professionnelle. Au 1^{er} janvier 2004, après réexamen des listes de haut niveau, il s'avère que :

- 45 demandes de renouvellement ont été déposées auprès du Ministère des Sports,
- 30 nouvelles demandes de CIP sont identifiées et déposées auprès du Ministère des Sports,
- • 19 CIP ont été dénoncées.

En ce qui concerne les CIP dénoncées, il est à noter que :

- **2 athlètes ont réussi le concours professorat sport et ont été nommés dans des emplois de cadres techniques,**
- • 2 athlètes ont démissionné pour convenances personnelles (mutation conjoint, déménagement),
- • 2 athlètes ont été licenciés économiques,
- • 3 athlètes ont vu leur CIP dénoncée parce qu'ils n'avaient pas respecté les termes de leur convention (manque d'investissement professionnel, refus de suivre une formation professionnelle, emploi fictif),
- 10 CIP ne sont pas renouvelées au motif d'une sortie de liste de haut niveau. 9 athlètes sur 10 sont dans des emplois pérennes (en CDI ou fonctionnaires titulaires). Seule une personne est contractuelle de la fonction publique territoriale depuis l'été 2002 et se présente cette année au concours B de la fonction publique territoriale.

Lorsqu'il est avéré que certaines CIP ne remplissent pas leurs objectifs, ceci est principalement dû à :

- • la permissivité de certains employeurs / cadres techniques proches des athlètes qui recherchent un détachement à temps complet pour les entraînements sportifs,
- • ou au contraire, certains employeurs qui manquent à leur obligation de respecter le mi-temps annualisé en faveur de l'athlète,
- • enfin, certains employeurs qui ne recherchent qu'un seul engagement de représentation ; Ceci entraînant chez certains athlètes confusions entre insertion professionnelle, parraînage et contrat d'image.

Quelques chiffres sur les évaluations conduites sur les emplois assortis de CIP en 2002/2003 :

Employeurs	% des types d'employeurs	Nombre d'emplois	Insertion professionnelle	Détachement à temps plein	Non évalué (*)
Conseils généraux	9 %	6	5		1
Administrations d'Etat	9 %	6	2	4	
Mairies	36 %	23	8	8	7
Associations	6 %	4	2		2
Entreprises publiques	25 %	16	15	1	
Entreprises privées	15 %	10	9	1	
Totaux chiffrés		65	41	14	10
Totaux en %			74,50 %	25,50 %	18 %

(*) en raison d'un refus exprimé ou de conditions qui ne permettaient pas une évaluation objective.

Sur les 2 personnes détachées à temps plein en entreprise, l'une d'entre elles a perdu son emploi à la fin de sa carrière, l'autre a été remise dans l'emploi et bénéficie aujourd'hui d'un accompagnement psychologique.

II) Bâtir un projet professionnel cohérent

Certains athlètes de haut niveau subissent plus qu'ils ne choisissent leurs études ou la recherche du premier emploi.

Ils se situent au centre d'influences qui peuvent être antagonistes : leur environnement sportif et familial (le mythe du champion).

Certains ignorent ou refusent de voir les réalités du monde professionnel. On constate principalement chez les athlètes en manque de repères :

- • l'orientation vers des formations « refuges » telles que BEES, STAPS, management du sport / événementiel ;
- • les modes et critères de recrutement des entreprises ou des administrations et l'évolution professionnelle possible, les grilles de salaires, etc. ;
- • le désir de changer d'orientation lorsqu'il s'agit de rechercher le premier emploi : la formation suivie ne permet pas d'accéder au métier souhaité ou en guise de projet profes-

sionnel, le sportif de haut niveau désigne l'administration ou l'entreprise dans laquelle il rêverait d'entrer (...).

En ce qui concerne les athlètes qui possèdent un faible niveau d'études, il est souvent difficile de les faire adhérer à un dispositif d'accompagnement.

En effet, le différentiel important entre leur niveau sportif et leur niveau d'études est un frein puissant pour la poursuite de l'accompagnement : l'athlète ne veut pas s'exposer à redevenir un débutant (étudiant ou apprenti). Le refuge, l'excuse ou l'argument est alors : « je mène une carrière sportive professionnelle » ce qui est un leurre puisque l'athlétisme est un sport amateur.

Lorsqu'il est acquis qu'un travail d'orientation classique est totalement exclu, je propose d'abord un stage de découverte de métiers qui pourra être un préalable à un travail d'orientation futur, plus élaboré.

● **Les objectifs d'un stage découverte de métiers**

Les objectifs poursuivis dans le cadre d'un stage découverte de métiers :

- • permettre à un athlète de repérer rapidement les exigences et pré-requis liés à un métier et/ou un emploi déterminé,
- • éprouver les codes du milieu du travail et la réalité du métier ou l'emploi vers lequel l'athlète souhaiterait s'orienter,
- • favoriser les échanges avec un professionnel reconnu sur les missions qui lui sont confiées dans le cadre de son métier ou emploi, en préservant l'anonymat de l'athlète.

L'athlète est alors en mesure de vérifier par lui-même s'il est apte ou non à concrétiser immédiatement ou après formation, son projet professionnel. Cette démarche lui permet de valider ou d'affirmer son projet, sans qu'intervienne une notion de sanction ou de refus de notre part. Il prend en main son avenir et souvent, lorsque le projet auquel il tenait ne peut se réaliser (formation inadaptée, méconnaissance de l'emploi souhaité, etc.), il est alors plus enclin à entreprendre un travail classique d'orientation avec un professionnel (par exemple un conseiller d'orientation de la CCIP avec laquelle la Fédération a un partenariat).

III) **Un accompagnement personnalisé et individuel**

Il convient de favoriser un accompagnement personnalisé et individuel en raison des profils socio-culturels très divers des membres de l'Equipe de France et tenir compte d'éléments tels que :

- l'environnement familial de l'athlète lui permet-il de suivre un cursus long (a-t-il la possibilité intellectuelle de le suivre) ?
- ou au contraire est-il dans l'obligation d'entrer rapidement dans la vie active pour des raisons économiques (ou intellectuelles) ?
- la disparité importante des soutiens financiers selon la discipline sportive exercée (médiatisée ou non),
- • des fonctionnements très divers des DRDJS : conventions passées ou non avec des organismes tels que : centres de bilans d'orientation, bilans de compétences, missions locales, CIDJ, réseau d'employeurs, organismes consulaires, syndicats ou fédérations professionnelles, etc.
- • confusion souvent constatée entre bilans d'orientation et bilans de compétences,
- confusion entre validation des acquis professionnels et validation des acquis par l'expérience et le fait que ces dispositifs sont encore trop souvent soit embryonnaires, soit non encore activés dans certaines régions, universités, etc.
- problème de territoire : si un athlète n'est pas licencié sur le territoire de la DRDJS où est situé par exemple son pôle d'entraînement (concerne tout autant les études que l'emploi), il ne peut bénéficier des aides proposées par cette DRDJS (sauf exception).

IV) Situation socioprofessionnelle des membres de l'Equipe de France 2004

395 athlètes figurent sur les listes ministérielles des sportifs de haut niveau (LHN) en catégories Elite, Senior et France Jeunes.

Au 15 janvier 2004, nous ne connaissons pas encore la situation socioprofessionnelle de 13 % des athlètes, soit 50 personnes, qui représentent 15 % de la population de la liste France Jeunes et 12 % de la population de la liste Senior. Ces athlètes ont intégré les listes de haut niveau au 1^{er} janvier 2004, date anniversaire du renouvellement des listes de haut niveau pour la Fédération Française d'Athlétisme.

Toutes les statistiques concernant la situation socioprofessionnelle de l'Equipe de France 2004 ont donc été établies sur la base de 345 athlètes (395 – 50).

Répartition par listes de haut niveau

Elite	10 %
Senior	48 %
France Jeunes	42 %

Répartition hommes / femmes

Hommes	52 %
Femmes	48 %

Répartition par classes d'âges

Moins de 26 ans	62 %
De 26 à 30 ans	20 %
De 31 à 35 ans	13 %
Plus de 36 ans	5 %

Répartition par spécialités

Sprint	16 %
Haies	13 %
Sauts	19 %
Lancers	12 %
1/2 Fond	20 %
Hors stade	10 %
Marche	4 %
Ep. combinées	6 %

Répartition par niveaux d'études

		Toutes LHN confondues	Elite	Senior	France Jeunes
Niveau 6	Pas de qualification	6 %	6 %	8 %	3 %
Niveau 5	BEPC – CAP – BEP	25 %	28 %	18 %	32 %
Niveau 4	Bac général et bac pro	39 %	26 %	35 %	47 %
Niveau 3	Bac + 2, BTS, etc.	21 %	23 %	23 %	18 %
Niveau 2	Bac + 3 et plus	9 %	17 %	16 %	

● Concilier pratique sportive de haut niveau, études et/ou emploi

Rares sont les membres de l'Equipe de France qui ne poursuivent pas une double carrière sportive et professionnelle (ou études selon l'âge de l'athlète). Ci-après, vous trouverez des éléments statistiques sur les études et les types de contrats de travail occupés par les membres de l'Equipe de France 2004.

	Toutes LHN confondues	Elite	Senior	France Jeunes
En formation	53,00 %	20,00 %	29,00 %	88,00%
En emploi	31,50 %	48,50 %	49,00 %	7,50 %
Ayant fait le choix de ne pas travailler	5,00 %	23,00 %	5,50 %	
En recherche d'emploi	10,50 %	8,50 %	16,50 %	4,50 %

● Type de formations suivies

182 athlètes poursuivent des études.

	Toutes LHN confondues	Elite	Senior	France Jeunes
Scolaire	19,00 %		8,50 %	23 %
Universitaire	59,00 %	71 %	64,00 %	57 %
Professionnelle	21,50 %	29 %	25,50 %	20 %
Individuelle (remise à niveau par ex.)	0,50 %		2,00 %	

● Type de contrats de travail

109 athlètes travaillent tout en conciliant leur carrière sportive de haut niveau.

	Toutes LHN confondues	Elite	Senior	France Jeunes
CDI	16 %	12 %	14 %	36 %
CDD	19 %	41 %	14 %	28 %
Fonction publique d'Etat	19 %	6 %	22 %	18 %
Agents statutaires (SNCF, RATP, Gaz de France, La Poste)	17 %	35 %	15 %	
Emplois-Jeunes	12 %		14 %	18 %
Vacations	1 %		1 %	

● Les athlètes en recherche d'emploi

37 athlètes sont actuellement à la recherche d'un emploi

	Toutes LHN confondues	Elite	Senior	France Jeunes
Niv. 6	19,00 %		6	1
Niv. 5	38,00 %	3	8	3
Niv. 4	16,00 %		3	3
Niv. 3	13,50 %		5	
Niv. 2	13,50 %		5	

	Elite	Senior	France Jeunes
Sprint	1	9	
Haies	1	2	1
Sauts		3	1
Lancers	1	1	2
1/2 Fond		6	3
Hors stade		4	
Marche			
Épreuves combinées		2	

● Les athlètes ayant fait le choix de ne pas travailler

17 athlètes ont fait le choix de se consacrer uniquement à l'athlétisme.

	Toutes LHN confondues	Elite	Senior	France Jeunes
Niv. 6	29 %	2	3	
Niv. 5	35 %	3	3	
Niv. 4	12 %		2	
Niv. 3	12 %	1	1	
Niv. 2	12 %	2		

	Elite	Senior	France Jeunes
Sprint	1	1	
Haies	1	1	
Sauts	1	2	
Lancers			
1/2 Fond	2	2	
Hors stade	2	3	
Marche			
Epreuves combinées	1		

V) Conclusion

Ce rapport démontre que les conditions de réussite pour poursuivre un accompagnement de qualité sont *a minima* :

- • d'obtenir l'adhésion de l'athlète d'engager une démarche volontaire et contractualiser avec lui les actions à conduire ;
- • d'articuler le suivi des actions avec l'athlète, sa fédération, son centre de formation et/ou son employeur ;
- • de mettre en place un système d'évaluation du dispositif qui respecte un accompagnement par étapes et dans la durée.

Lorsque ces conditions sont réunies, la recherche de nouveaux employeurs prêts à s'investir dans le recrutement d'athlètes de haut niveau conciliant carrières professionnelle et sportive, est néanmoins difficile.

Le contexte économique constitue bien entendu l'un des freins. Un autre frein est paradoxalement la qualification de plus en plus élevée des athlètes. 69 % des membres de l'Equipe de France d'Athlétisme possèdent en effet un niveau bac et post bac.

Ces jeunes diplômés (Master, DESS, titres d'ingénieurs, etc.) sont, en règle générale, recrutés dans des emplois comportant un profil de manager difficilement conciliable avec un emploi comportant des horaires aménagés pour une pratique sportive.

Il faut donc savoir trouver des employeurs travaillant déjà en structure projets ou ayant les moyens économiques de placer un athlète, jeune cadre, en surnombre dans une équipe de travail.

Certes, la Loi n° 2003-709 du 1^{er} août 2003 relative au mécénat a apporté des modifications fiscales, plus attractives pour les entreprises.

LES INSTITUTS FEDERAUX DE FORMATION

● L'institut fédéral emploi-formation de tennis de table

La Fédération française de tennis de table s'investit dans la relation formation-emploi. Son volume (190 000 licenciés répartis entre 4800 associations), son potentiel de 1000 emplois équivalent temps plein et de 800 structures employeurs l'ont incitée à l'accompagnement de la professionnalisation de ses cadres qu'ils soient dirigeants-employeurs ou nouveaux salariés.

C'est sur des bases vérifiées par une enquête de terrain qu'est né en 2002, l'Institut fédéral emploi-formation (IFEF).

Son but ? Apporter des outils de développement et d'accompagnement aux dirigeants notamment employeurs, permettre la formation et la professionnalisation de l'ensemble des salariés de la fédération (techniciens, agents de développement, administratifs).

L'action de l'Institut fédéral est relayée au plan régional par des instituts régionaux habilités à organiser et à gérer des formations fédérales et au plan départemental par des commissions départementales de formation.

Les activités de l'Institut, au plan central, consistent à organiser :

- la production de contenus et les supports de diffusion de formation,
- la gestion du dispositif de formation fédéral et professionnel initial et continu,
- la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

Un plan d'actions a été dégagé pour la période 2002-2005. Le noyau dur de cette politique consiste à établir des plans de carrière pour les salariés et les dirigeants du tennis de table. L'identification des compétences, les perspectives de développement et de structuration y figurent.

Sous la forme d'un réseau national de référents emploi/formation, les salariés et les bénévoles reçoivent aide et conseil grâce à un plan de formation et de professionnalisation individualisé dans le temps.

Des outils originaux ont été conçus tels que :

- PERF'TT : programme de formation à distance en *e-learning* financé par le Fonds social européen.
- Outils collectifs : espaces Intranet pour formateurs (arbitres, dirigeants, techniciens).
- Mise en place d'une nouvelle fonction « tuteur-formateur ».

● **L'institut national de judo**

C'est un centre de formation, financé à hauteur de 80 % par la Fédération Française de Judo puisqu'il forme les professeurs, les cadres techniques, les arbitres. Ses compétences sont également ouvertes vers l'étranger.

Le centre dispose sur une superficie de 9335 m² de 1785 m² de bureaux, de quatre niveaux de parking avec 350 places, d'une salle polyvalente de 1800 places pouvant accueillir 8 tapis, de 3 salles d'entraînement dont 1 réservée au kendo et aux disciplines associées.

Ses principaux axes de développement sont de trouver les financements extérieurs, d'utiliser les salles de l'Institut du Judo, de concevoir des outils modernes d'accompagnement et de formation (ex CD ROM), de labelliser les formations et de les rendre accessibles à tous.

Dans le calendrier des formations établi par la Commission Formation et Information des dirigeants pour la saison 2002-2003, on relève notamment les actions de formation suivantes : un colloque, un regroupement des nouveaux formateurs nationaux, un stage informatique destiné aux personnels et aux présidents et aux Secrétaires généraux des ligues et des départements, une formation généraliste, un colloque des trésoriers des ligues.

● **Le centre technique national Fernand-Sastre**

Cet établissement, qui a ouvert ses portes pour la première fois le 8 janvier 1988, a de quoi faire rêver tout responsable de formation. Qu'on en juge en quelques chiffres : 60 personnes en emploi permanent, 56 hectares de superficie, 66000m² de terrains engazonnés, 550 repas servis quotidiennement, 302 lits disponibles. L'établissement est aussi doté de 7 terrains en gazon naturel, 2 terrains synthétiques, 1 gymnase, 1 salle de musculation, 1 parcours de santé, 3 courts de tennis.

Instrument de travail qui traduit toute la puissance d'une fédération, le CTN Fernand-Sastre est un investissement pour l'avenir qui recèle un laboratoire d'idées pédagogiques, hors du commun.

Les missions du Centre technique national Fernand-Sastre, créé en 1976 par le Président de la Fédération française de l'époque dont il porte aujourd'hui le nom, se décline en cinq catégories : Il sert la politique de formation du haut niveau en accueillant le centre de préparation de l'Equipe de France, en abritant notamment l'Institut national du football (INF) pour la pré-formation des jeunes âgés de 13 à 15 ans.

Il assure également la formation et le perfectionnement des éducateurs et des cadres du football. Cette action passe par la dispense de formations telles que les Brevets d'Etat, le Diplôme d'éducateur de football, le diplôme d'éducateur professionnel de football, le certificat de formateur, etc. Il abrite aussi les examens et les qualifications délivrées par la Fédération.

La Recherche technique et médicale, la Maison du football, la tenue des séminaires extra-sportifs complètent ces missions.

Sans entrer dans le détail de chacune de ces missions, il paraît important de souligner le rôle de formateur qu'exerce la fédération française de football à travers l'Institut national de formation (INF) .

Ce centre possède le statut de Pôle espoirs. Il a vocation à accueillir les meilleurs jeunes joueurs de 12 à 15 ans, sélectionnés à l'issue d'un concours annuel, en leur donnant une pré-formation dont les objectifs consistent :

- à donner de meilleures bases techniques à cette tranche d'âge,
- en dégageant à partir de tests d'évaluation adaptés à cet âge, des principes de travail particuliers destinés à leurs éducateurs.

95% d'entre eux intègrent, à l'issue de leurs trois années passées à l'INF, un centre de formation d'un club professionnel.

Les jeunes joueurs désirant être admis dans un centre de formation d'un club professionnel peuvent faire acte de candidature directement auprès de ce club.

Il convient de noter que 20 clubs de la Ligue 1, 19 clubs de la Ligue 2 , 3 autres clubs disposent d'un centre de formation.

S'ils sont admis, les joueurs signent un contrat d'aspirant ou d'apprenti et reçoivent une formation professionnelle de deux ans. Ils reçoivent parallèlement aussi une formation favorisant leur reconversion pour leur après carrière.

Cette formation réussie, ils peuvent signer un premier contrat de stagiaire d'une année, suivi d'un deuxième contrat de deux années, puis de joueur professionnel.

● Le Centre National du Rugby

Conçu pour accompagner de façon performante la professionnalisation de cette discipline, le Centre National du Rugby, installé sur le Domaine de Bellejame à Marcoussis, à 30 km de Paris seulement, s'est vu fixer, selon son ancien directeur sportif Jean-Claude SKRELA, trois grands objectifs.

D'une part, des missions de formation permanente qui intéressent, à des titres différents, les joueurs, les éducateurs, les arbitres, les cadres des clubs ainsi que l'élite de demain.

Il sert aussi de résidence permanente de l'équipe de France des moins de 19 ans. Les jeunes joueurs y préparent leurs échéances internationales tout en poursuivant leurs études dans un climat propice à la rigueur de l'esprit de compétition.

L'Equipe de France s'y retrouve pour préparer ses compétitions majeures.

Sa dernière mission est d'accueillir les partenaires du rugby et les entreprises qui partagent les valeurs fondamentales de ce sport. Au-delà, les fédérations sportives, les collectivités locales peuvent y organiser des séminaires et des stages des activités sportives.

A ce titre, on notera que le Centre a pu accueillir dans un passé récent, les athlètes de l'équipe de France d'athlétisme au moment des Championnats du monde à Paris et... les négociations entre

belligérants lors de la crise ivoirienne.

Les équipements sportifs de cet établissement, inauguré officiellement en 2002, sont à la mesure des ambitions compétitives et de la recherche de l'excellence de cette discipline : cinq terrains de rugby, une salle omnisports, un espace musculation - soins - balnéothérapie, salles de massage, court de tennis, piste d'athlétisme, tribune de 1000 places.

Cette « maison du rugby » entend donc répondre aux attentes de tous les acteurs du rugby moderne dans un environnement international particulièrement exigeant.

3.2 LES AMENAGEMENTS EN TERMES DE FORMATION (LE CENTRE DE FORMATION DE LIMOGES, LES FORMATIONS STAPS, ...)

● Le Centre de droit et d'économie du sport de Limoges

Le Centre de droit et d'économie du sport de Limoges (CDES) a mis en place en 1984, un DESS de formation juridique et économique aux professions du sport.

Cette formation qui nécessite un niveau de baccalauréat et de quatre années d'études supérieures, accueille entre 15 et 18 personnes, en situation d'étudiants ou de professionnels en formation continue.

Elle résulte d'une convention conclue entre le Centre de droit et d'économie du sport, le Comité national olympique et sportif français et l'Institut national du sport et de l'Education physique.

Le contenu de ce diplôme se compose de 16 séminaires de 3 à 4 jours chacun et d'apports de connaissances résultant d'interventions de personnes extérieures et de l'analyse de cas pratiques.

L'accueil de la formation s'effectue dans les sites célèbres du sport français, étranger et du sport international (fédérations sportives, ligues nationales, Comité international olympique, Tribunal arbitral du sport, UEFA).

Cette formule permet d'appréhender différentes méthodes de travail tout en ménageant des rencontres avec les dirigeants du sport.

Les autres séminaires se déroulent à Limoges.

Le CDES a formé depuis vingt ans des personnalités les plus représentatives du sport français, des hauts fonctionnaires du ministère des Sports, des dirigeants fédéraux, des agents de joueurs, des journalistes sportifs, des universitaires spécialisés dans le droit du sport...

AMENAGER LES FORMATIONS DANS UN CONTEXTE DECENTRALISE

**par Mme Martine RENEAUD, membre du CNAPS,
Maître de conférences, à l 'Université de Bordeaux 2**

Officialisée en 2002 par le schéma de services collectifs du sport, la relation entre développement du sport et développement des territoires est une réalité quotidienne, amplifiée par la dynamique de l'intercommunalité et des pays.

Par ailleurs, bien que les activités physiques et sportives n'aient pas fait l'objet de transferts de compétences, la première phase de la décentralisation (initiée en 1982-1983) a conforté les politiques sportives communales, tandis qu'elle générât et/ou accélérât l'action sportive des conseils généraux et régionaux.

En vingt ans, les politiques sportives des collectivités territoriales se sont nettement diversifiées. En outre, le sport, sous ses différentes modalités, constitue pour les régions un élément de leurs interventions économiques, industrielles, touristiques, sociales..., et donc un des leviers de l'aménagement de leur territoire.

Ce mouvement s'est conjugué avec la territorialisation des actions sportives fédérales et olympique, l'ensemble produisant des systèmes locaux complexes composés de multiples acteurs publics et privés.

Dans un tel contexte d'imbrication, développer suppose d'articuler les initiatives. La formation et

la professionnalisation des acteurs deviennent une clé majeure de réponse aux besoins des territoires et d'innovation.

Dans l'optique actuelle de la deuxième phase de la décentralisation, l'attribution complète de la formation professionnelle aux **conseils régionaux**, qui détenaient en partie cette compétence depuis 1983 et 1993 (jeunes de moins de 26 ans), ouvre des perspectives non négligeables.

De même, la mise en place de formations professionnalisées et professionnelles dans l'enseignement supérieur et le processus européen d'harmonisation des diplômes et des grades sont également des éléments à prendre en compte dans les réflexions prospectives liant sport, territoires et décentralisation.

● Des formations universitaires professionnelles pour les sportifs

Encore peu connues, des formations professionnalisées, puis professionnelles se sont mises en place dans les universités, à la périphérie de la filière Sciences et Techniques des Activités Physiques et Sportives (STAPS), avec pour finalité explicite de préparer aux emplois émergents du développement sportif territorial (en France et en Europe), ou à ceux qui lui sont liés.

Au-delà du secteur classique de l'administration publique (concours de la filière sportive de la fonction publique territoriale, postes contractuels de gestionnaires de projets sportifs ou incluant le sport), ces formations ciblent simultanément le secteur privé et les micro-entreprises de prestations de services et de produits sportifs, porteuses de valeur ajoutée pour leur territoire d'implantation.

Trois types de formations offrent un cadre privilégié d'innovation en la matière :

- les licences professionnelles (niveau II)
- les cursus en trois ans des Instituts Universitaires Professionnalisés [actuellement DEUG, Licence, Maîtrise, mais à court terme, Licence et Master, dans la perspective d'intégration au schéma européen Licence-Master-Doctorat (LMD)]
- les Masters professionnels (niveau I). Préparés en 4 semestres post-licence, ils remplacent dès cette année les maîtrises et diplômes d'études supérieures spécialisées (DESS).

Fondées sur la démarche de la « formation tout au long de la vie », toutes se caractérisent par :

- une étroite relation avec les acteurs socio-professionnels (commissions de recrutement, interventions dans les enseignements, jurys d'examens, accueil et tutorat des stages professionnels,
- des effectifs limités (à partir d'un recrutement sur projet, et des débouchés),
- la diversité des origines universitaires et professionnelles des étudiants,
- la pratique effective de la validation des acquis (notamment de l'expérience sportive et/ou associative approfondie), au moment du recrutement et/ou lors du cursus,
- la personnalisation des parcours de formation initiale ou continue, et leur accompagnement.

Les sportifs de haut niveau y trouvent donc « naturellement » leur place et des adaptations à leur statut, tant du point de vue de l'individualisation de leur cheminement [sessions spéciales de recrutement (tenant compte des périodes de mutation) et d'examens ; transmission des contenus de cours ; aménagements contractuels des études sur deux ans au lieu d'un....], que de la validation des connaissances et compétences conférées par la préparation et la pratique de la haute compétition.

Les formations mises en place depuis 1999 par l'UFRSTAPS de l'Université Victor Segalen Bordeaux 2 (et son département « Sport et développement des territoires ») donnent un aperçu des dispositifs et des itinéraires.

● Licence professionnelle
Administration-gestion des organisations et des services territoriaux du sport

	Année Entrée	H/F	Age	Sport	Catégorie SHN	Origine géographique	Diplôme d'origine
P, N	2002 2003	H	24	Handball	Senior	Créteil 94	DEUG IUP Sport
Validation Des acquis		Formation Continue		Projet tutoré	Aménagements		Résultats
Oui (car hors conditions d'accès) SHN				Concours filière sportive Conseiller territorial des APS ou directeur de club sportif	Pour tous les inscrits Cours : 1 semaine/mois + jeudi	Admis	

	Année Entrée	H/F	Age	Sport	Catégorie SHN	Origine géographique	Diplôme d'origine
M,M	2003 2004	F	24	Volley-ball	Senior	Cenon 33	BTS Action commer.
Validation Des acquis		Formation Continue		Projet tutoré	Aménagements		Résultats
Oui (car hors conditions d'accès) SHN				Concours filière sportive Conseiller territorial des APS	Pour tous les inscrits Cours : 1 semaine/mois + jeudi	En cours	

● Institut Universitaire Professionnalisé
**Spécialité : Ingénierie du développement sportif eurorégional
DEUG IUP**

	Année Entrée	H/F	Age	Sport	Catégorie SHN	Origine géographique	Diplôme d'origine
C,A	2002 2003	F	22	Kayak	Nationale en 2002 Espoir en 2003	Troyes 10	DUT Carrières sociales
Validation Des acquis		Formation Continue		Projet tutoré	Aménagements		Résultats
				Fédération : gestion de projets ou tourisme sportif	Dispense de 2 1/2 journée par semaine	Admise 2004 licence IUP Admise au 1^{er} semestre	

● Licence IUP

	Année Entrée	H/F	Age	Sport	Catégorie SHN	Origine géographique	Diplôme d'origine
M,M	2002 2003	H	21	Hockey sur glace	Elite en 2001 Senior en 2003	Amiens 80	DEUG STAPS
Validation Des acquis	Formation Continue		Projet tutoré		Aménagements		Résultats
			Gestion d'un club professionnel		Sessions spéciales, transmission des cours, cursus en 2 ans	Admis aux unités d'enseignement en 2003 2004 : stage et mémoire	

	Année Entrée	H/F	Age	Sport	Responsabilités associatives	Origine géographique	Diplôme d'origine
R,B	2003 2004	H	23	Polyvalent foot, badminton squash	Collectif national d'encadrement CNOSF	Langon 33	Médecine 1^{ère} année
Validation Des acquis	Formation Continue		Projet tutoré		Aménagements		Résultats
Oui. Cadre national “Jeune Dirigeant” CNOSF	Oui Reprise d'études		Gestion de projets dans le mouvement sportif		Admis au 1^{er} semestre		

● Maîtrise IUP

	Année Entrée	H/F	Age	Sport	Catégorie SHN	Origine géographique	Diplôme d'origine
L,T	2002 2003	H	29	Rugby	Elite en 2001 XV de France 2004	Argelès 66	DEUG STAPS
Validation Des acquis	Formation Continue		Projet tutoré		Aménagements		Résultats
Oui SHN	Oui Reprise d'études		Création d'un centre sportif (entreprise)		Sessions spéciales, transmission des cours, cursus en 2 ans	Admis aux unités d'enseignement en 2003 2004 : stage et mémoire	

● DESS-Master *Ingénierie des sports de glisse*

	Année Entrée	H/F	Age	Sport	Catégorie SHN	Origine géographique	Diplôme d'origine
K,C	2001 2002	F	23	Surf	Circuit international	Biarritz 64	Maîtrise Biologie
Validation Des acquis		Formation Continue		Projet tutoré		Aménagements	
				Création de produits (planche écologique) Intégration entreprise	Pour tous les inscrits Incubateur d'entreprises	Admise 2005 Thèse après un an de compétitions	

	Année Entrée	H/F	Age	Sport	Catégorie SHN	Origine géographique	Diplôme d'origine
P,S	2002 2003	H	25	Parachutisme	Jeune	Rouen 76	Maîtrise STAPS
Validation Des acquis		Formation Continue		Projet tutoré		Aménagements	
				Création de produits (combinaison aérodynamique) intégration entreprise	Pour tous les inscrits Incubateur d'entreprises	Admis Lauréat Transtech Agence Spatiale européenne 2004 Thèse	

	Année Entrée	H/F	Age	Sport	Catégorie SHN	Origine géographique	Diplôme d'origine
B,N	2002 2003	H	24	Planche à voile Mistral	Elite	Lacanau 33	Licence STAPS
Validation Des acquis		Formation Continue		Projet tutoré		Aménagements	
Oui SHN				Création d'une entreprise de conseil en matériel	Pour tous les inscrits Incubateur d'entreprises Sessions spéciales, transmission des cours, cursus en 2 ans	Admis aux unités d'enseignement en 2003 2004 : stage et mémoire	

En conclusion, avec des sportifs faisant preuve d'un projet précis, supposant une mobilisation des ressources adéquates, des solutions très valorisantes sont concevables et peuvent être concrétisées.

3.3 LA GESTION DE L'APRES CARRIERE PAR LA FORMATION

LA COMPLEMENTARITE DES FORMATIONS FEDERALES ET D'ETAT, UN ENJEU POUR L'EMPLOI SPORTIF

par **M. Henri SERANDOUR, Président du CNOSF**

« **La formation** » de l'ensemble des intervenants dans le monde du sport, auprès des pratiquants, des règles ou des organisations est un des enjeux les plus importants qui s'imposent aux fédérations et au CNOSF en sa qualité de représentant du mouvement sportif.

L'enjeu de la formation, des formations, est essentiel au sport ; non seulement par la valeur de la capitalisation des connaissances et de leur enseignement destinés à assurer la pérennité du développement des pratiques sportives et de leur assise sociale mais également parce que le sport, aujourd'hui au carrefour de l'ensemble des activités humaines, est convié à s'inscrire dans des dispositions de droit commun qui consacrent, pour le moins, toute sa place dans notre société.

Les dispositions particulières réglementaires propres à la formation des cadres qui ont contribué à la reconnaissance de la fonction éducative et sociale du sport ont contribué à l'émergence de métiers, auparavant fonctions plus souvent bénévoles, qui pour être reconnus ne doivent pas moins conserver le caractère spécifique de chaque discipline.

Cette question de la spécificité de l'encadrement sportif et/ou des métiers des intervenants auprès du sport est au cœur de nombreux débats qui tendent à laisser entendre que le mouvement sportif serait tenté par le traitement de ses formations au nom de son exception culturelle, en opposition aux dispositions communes du droit commun en faveur de la formation professionnelle.

La question ne saurait se résumer à cette apparente contradiction, sauf à occulter la place considérable des actions de formation conduites par les fédérations avec les brevets fédéraux et de l'Etat avec les Brevets d'Etat qui ont non seulement permis de répondre aux besoins de l'encadrement du sport mais lui ont donné le socle qui permet aujourd'hui **de satisfaire aux exigences du droit commun et d'une professionnalisation à la hauteur des attentes suscitées par le fait sportif**.

La complémentarité des formations pour des fonctions bénévoles par les Brevets fédéraux et des activités professionnelles d'encadrement par les diplômes et Brevets d'Etat disciplinaires ont renforcé les bases des concepts actuels sur la validation des acquis de l'expérience et leur capitalisation.

L'évolution des dispositions propres à la formation des intervenants auprès du sport est liée à ces apports historiques, dont le sens ne semble pas devoir être remis en cause par l'apparition de nouvelles pratiques d'activités physiques et sportives dites libres ou non-organisées, qui s'y intégreront progressivement au rythme de leur diffusion et de leur développement.

La spécificité des compétences indispensables à l'encadrement des activités sportives qui permettent d'accéder à l'entraînement et à la compétition en assurant la sécurité des pratiquants portée par la culture des fédérations et de leurs clubs confère aux brevets fédéraux une valeur irremplaçable qui est une véritable voie d'accès aux professions d'encadrement telles qu'elles doivent être définies dans le respect du droit commun de la formation professionnelle et du travail, y compris, naturellement sportif.

Le capital de connaissances et d'expériences nées des apports fédéraux et de l'Etat en matière de formation de l'encadrement sportif constitue donc une base essentielle aux évolutions rendues nécessaires par la place du sport dans notre société.

La création d'un **Institut de Formation du Mouvement Sportif (IFOMOS)** dont le principe a été décidé lors de l'assemblée générale du CNOSF en mai 2004 témoigne de ces évolutions qui prennent en compte la complémentarité et la subsidiarité entre les fédérations, dans le cadre défini par la loi (article 43 de la loi du 16/07/1984 et article L 363-1 du code de l'éducation) porté par le ministère de la Jeunesse, des Sports et de la Vie associative en relation avec les ministères concernés.

Les enjeux de la formation, au sein du mouvement sportif, en faveur de ses intervenants, est une des clés de son développement durable et de son rôle dans l'économie sociale, dont il est à l'évidence partie prenante par la force de sa fonction éducative.

TEMOIGNAGES SUR L'APRES CARRIERE

● L'Union nationale des footballeurs professionnels

M. Joël DELPIERRE, ex-footballeur professionnel a pu dans un groupe de travail présenter l'action menée par l'Union nationale des footballeurs professionnels (UNFP) qui est le syndicat des footballeurs professionnels depuis sa création en 1961.

Le travail accompli par cette organisation syndicale en termes de défense des droits et de l'accompagnement personnalisé du joueur au travers de services variés : gestion de patrimoine (Europ Sports Conseils), assurance (Europ Sports Assur), formation et reconversion avec le service Europ Sports Reconversion (ESR) est fondamental notamment pour les joueurs approchant la fin de carrière.

En préambule, il explique qu'aujourd'hui les joueurs professionnels sont de mieux en mieux formés sur le plan scolaire puisque 45% d'entre eux au moins sont bacheliers.

Ce constat est important dans la perspective de reconversion ou de la reprise d'études ou de formation qualifiante ou diplômante. Il utilise avec son équipe de 4 personnes réparties sur la France entière les méthodes de gestion des ressources humaines. Le suivi des joueurs est personnalisé et utilise au maximum la notion de réseau existant notamment en matière de formation professionnelle (ex : Chambres consulaires, services déconcentrés de la jeunesse et des sports, etc.).

Des conventions sont conclues avec l'université (formation par internet avec tutorat renforcé), des outils d'évaluation et de positionnement comportemental sont mis en place.

En agissant également en fin de carrière et en personnalisant la relation, toutes les chances sont mises du côté des joueurs afin qu'ils ne subissent pas la reconversion mais qu'ils en deviennent les acteurs. Le réseau ESR, les suivis personnalisés, les évaluations, la qualité des interlocuteurs (formateurs, entreprises), l'implication régionale avec l'accueil et le service sont les axes forts d'une politique qui rassure les footballeurs dans leur futur projet professionnel et projet de vie.

M. DELPIERRE estime que le travail accompli par le service Europ Sports Reconversion produit des effets positifs. Il appelle de ses vœux l'implication dans cette démarche d'autres partenaires tels les clubs amateurs et les entreprises régionales pour compléter la réussite du dispositif.

● Une athlète confirmée : Marie COLONVILLE

Marie COLONVILLE, heptathlonienne, sélectionnée aux Jeux olympiques d'Athènes, Médaille de bronze aux championnats du Monde en salle à Birmingham, plusieurs titres de championne de France a pu évoquer lors d'une réunion du groupe de pilotage chargé du présent rapport le 26 février 2004 les difficultés à négocier une fin de carrière sportive à près de 30 ans.

Dans sa brève intervention, la championne a estimé que dans le cadre des disciplines individuelles de haut niveau, *a fortiori* amateur, la charge d'entraînement est telle qu'elle est incompatible avec les obligations d'un contrat de travail dans une entreprise qui n'envisage pas d'allégements d'horaires. Titulaire d'un DESS (baccalauréat + 5 années d'études supérieures), elle conclut son intervention en affirmant : « j'ai 30 ans, je suis membre de l'équipe de France depuis 15 ans, mais au plan statutaire, je ne suis rien ! ».

3.4 LA SITUATION DES EDUCATEURS ET ENTRAINEURS SPORTIFS DANS LA COMPETITION DE HAUT NIVEAU : ENTRE CHÔMAGE ET PLEIN EMPLOI

Le sport professionnel engendre-t-il le chômage et/ ou le plein emploi des entraîneurs et des éducateurs ? Il a semblé opportun de compléter l'information du lecteur en permettant à des spécialistes de l'encadrement de deux disciplines – le rugby et le football, respectivement professionnels depuis 1989 et 1932 – de comparer leurs approches sur ce sujet.

LE CAS DU RUGBY : SITUATION DES ENTRAINEURS par M.Eric MESNILDREY, Administrateur de TECH XV

Il est difficile de faire une étude complète sur le métier d'entraîneur/éducateur de rugby car il n'existe pas de statistiques fiables en la matière. On peut toutefois, en recoupant plusieurs sources d'informations, obtenir quelques certitudes. Cette note n'a pas pour objectif d'être exhaustive mais de transmettre aux membres du CNAPS, au travers de quelques remarques et chiffres, l'expérience d'un syndicat qui représente 50 % des entraîneurs qualifiés en Top 16 et Pro D2 sur 62 % des clubs professionnels, ainsi que 16 entraîneurs des centres de formation et des équipes de jeunes des clubs professionnels et 23 entraîneurs de Fédérale 1, 2 ou 3.

● Dans l'élite sportive : TOP 16 et PRO D2

Les divisions « professionnelles » sont les plus faciles à analyser car le principe de l'homologation et de la qualification sportive par la Ligue Nationale de Rugby (LNR) permettent de connaître assez bien les situations d'emploi.

● Le principe de l'homologation et la qualification sportive : TOP 16 et PRO D2

Pour les divisions gérées par la LNR, l'ensemble des contrats des joueurs et des entraîneurs doivent être soumis à l'homologation. L'homologation est une procédure qui permet à la Direction Nationale Aide et Contrôle de Gestion (DNACG) de la LNR de contrôler la masse salariale des clubs et, dans une certaine mesure, de limiter les dérives de gestion. L'homologation est le passage obligatoire pour obtenir la qualification sportive et donc l'accès au terrain.

● Impact de la qualification sportive : TOP 16 et PRO D2

L'entraîneur qualifié par la LNR est un entraîneur titulaire au moins du BEES 1^{er} degrés avec ou sans contrat qui est autorisé à être présent sur le banc de touche et à figurer sur la feuille de match en tant qu'entraîneur pour les compétitions de la LNR¹.

1. Statut de l'entraîneur professionnel ou pluriactif de rugby (LNR) et Annexe 9 règlement de la FFR.

Cette présence sur le banc de touche n'est pas forcément recherchée par les entraîneurs puisque certains préfèrent être placés dans les tribunes pour observer le match et transmettre les instructions aux assistants qui eux sont sur le banc de touche. On peut rappeler qu'en match international les entraîneurs principaux sont dans les tribunes. De plus, si l'on souhaite contourner la règle pour être sur le banc de touche, il est toujours possible de passer pour « l'assistant terrain » qui n'a besoin lui d'aucune qualification particulière.

A la différence des joueurs, nous pouvons constater que la non qualification pour les compétitions n'empêche pas les entraîneurs d'exercer. Il y a donc des personnes non qualifiées qui exercent le métier d'entraîneur professionnel de rugby.

● Il n'y a pas d'entraîneur qualifié par la LNR qui ne soit pas rémunéré

On peut constater que 20 entraîneurs qualifiés par la LNR pour la saison 2003-2004 n'ont pas de contrat homologué par la LNR, pourtant ces entraîneurs sont rémunérés par les clubs car à ce niveau de compétition, le bénévolat n'existe pas. Pourquoi ce décalage ?

Les clubs en difficulté ont donc tendance à dissimuler les rémunérations des entraîneurs pour pouvoir qualifier prioritairement des joueurs supplémentaires.

Dans certains cas, ce sont les entraîneurs qui sont demandeurs car ils se trouvent en situation de cumul d'activités interdit. Ils espèrent ainsi ne pas attirer l'attention sur leur situation.

● Raisons de ne pas demander la qualification sportive : TOP 16 et PRO D2

Si l'on suit les différents médias, on peut s'apercevoir qu'une vingtaine d'intervenants jouant un rôle d'entraîneur non référencé sont rattachés aux clubs professionnels.

La raison est que ces « entraîneurs » ne sont pas titulaires du BEES, ce qui ne signifie pas forcément qu'ils soient en situation irrégulière puisqu'ils sont pratiquement tous en formation¹.

Au 5 avril 2004	Entraîneurs qualifiés par la LNR avec un contrat homologué (LNR)	Entraîneurs qualifiés par la LNR ou sans contrat homologué (LNR)	Personnes non qualifiées reconnues par les différents médias comme ayant une fonction d'entraîneur
TOP 16 et PRO D2	44	20	20

● Pluriactivité : TOP 16 et PRO D2

Il s'agit d'une réalité économique du rugby. Lors d'une enquête menée par TECH XV en 2002-2003, on a pu recenser que 20 % des entraîneurs du TOP 16 et 81% des entraîneurs de PRO D2 étaient pluriactifs. Le niveau des rémunérations et la fragilité de la carrière d'entraîneur professionnel privilégié la **pluriactivité des entraîneurs**. Les fonctions publiques d'Etat et territoriale sont les plus gros fournisseurs de pluriactifs du rugby. Même pour les entraîneurs professionnels, on s'aperçoit qu'ils sont dans une grande majorité en « disponibilité pour raison personnelle » de leur administration.

● Nature des contrats des entraîneurs TOP 16 et PRO D2

Les contrats sont tous des CDD d'usage au sens des articles L.122-1-1 3° et D 121-2 du Code du Travail.

1. Décret de 1991 règlement du BEES 1

● La rémunération des entraîneurs TOP 16 et PRO D2

Rémunération annuelle brute des entraîneurs sous contrat	TOP16	PRO D2
Moyenne Générale	93 646	34 397
Moyenne des 5 salaires les plus élevés	179021	75252
Moyenne des 5 salaires les plus faibles	34503	10822

● L'âge moyen des entraîneurs TOP 16 et PRO D2

L'âge moyen des entraîneurs qualifiés de TOP 16 et PRO D2 est pour la saison 2003 2004 de 46 ans.

● Formation

Actuellement pour le Rugby, les seuls diplômes permettant de répondre aux exigences de l'article L. 363-1 du code de l'éducation sont les Brevets d'Etats d'Educateur Sportif option rugby à XV.

Jusqu'en 1999, peu d'entraîneurs des divisions de l'élite étaient en possession du BEES 1, mais depuis **des efforts ont été fournis** par les acteurs du rugby et peu d'intervenants se retrouvent en situation irrégulière.

La relative facilité de mise en œuvre et suivi d'une formation BEES et la professionnalisation du rugby entraîne des modifications dans l'approche du métier d'entraîneur. Autrefois formation complémentaire ou annexe, la formation BEES semble devenir la formation principale de la reconversion des joueurs.

Nous souhaitons que le BEES 1 option rugby ne devienne pas la formation vedette des centres de formation. Sinon, nous irions vers un désastre social. Chaque année, le nombre de places d'entraîneurs est limité. Tous les anciens joueurs professionnels¹ ne pourront pas devenir des entraîneurs professionnels.

En 2002-2003 : 50% des entraîneurs qualifiés par la LNR avaient le BEES 2^e degré

● Nombre de diplômes délivrés par l'Etat

Diplômes	2000	2001	2002
BEES1	160	228	198
BEES 2	18	36	31
BEES 3	0	0	0

● Pour les divisions fédérales

Le professionnalisme des entraîneurs ne s'arrête pas aux divisions dites « professionnelles » gérées par la Ligue Nationale de Rugby. C'est l'économie d'un sport qui détermine la frontière entre le professionnalisme et l'amateurisme.

Il est plus difficile d'avoir des données complètes pour les divisions fédérales cependant l'étude des budgets des clubs des 3^{ème} (48 clubs), 4^{ème} (96 clubs) et 5^{ème} division (192 clubs) fait apparaître des moyens qui permettent de rémunérer des entraîneurs. Chaque club rémunère au moins un entraîneur au-delà du SMIC.

1. Il y a environ 950 à 1000 joueurs sous contrat chaque année (TOP 16 + PRO D2)

Les 10 meilleurs clubs de Fédérale 1 (3^{ème} division) n'ont rien à envier en termes de budget aux clubs de la deuxième partie de Pro D2, leur volonté de monter en Pro D2 les pousse à recruter des entraîneurs qui ont évolué en championnat professionnel. Les rémunérations sont donc en conséquence.

Les contrats sont soit des CDD, soit des CDI cela dépend souvent des postes d'entraîneurs et des traditions des clubs.

● Volume d'emploi d'éducateurs

Pour les éducateurs notamment pour les équipes de jeunes, il faudra tenir compte de la fin annoncée des subventions emplois jeunes pour connaître la réalité de la situation des emplois d'éducateurs dans le rugby (en dehors des emplois jeunes).

L'ENTRAINEUR DE FOOTBALL : REALITE ET PROSPECTIVE

par M. Thibaut DAGORNE, Directeur de l'Union nationale des entraîneurs et cadres techniques du football (UNECATEF)

Le football étant devenu un véritable secteur d'activité avec des relations « employeur-salarié », la décision de mettre en place l'UNECATEF (Union Nationale des Entraîneurs et Cadres Techniques du Football), organe de défense de la profession s'est concrétisée en 1977. Il s'agit du premier syndicat d'entraîneurs ayant vu le jour dans l'espace national des sports. C'est également celui dont l'effectif est le plus élevé (350 adhérents au début de la saison 2002-03). La condition *sine qua non* d'appartenance au syndicat est d'exercer (ou avoir exercé pour les chômeurs ou les retraités) la fonction d'entraîneur à titre professionnel – exclusif ou principal.

Depuis mars 2001, le nouveau Comité Directeur présidé par Joël MULLER a orienté sa mission vers la représentation et la défense de ses membres, le soutien psychologique en cas de licenciement par exemple, la mise en place des formations continues pour les salariés, les bilans d'orientation et de reclassement pour les entraîneurs sans emploi, et enfin l'accompagnement à l'expatriation.

L'UNECATEF est représentée au Conseil d'Administration de la Ligue professionnelle de Football. Ainsi, le syndicat est un acteur à part entière de plein droit de l'organisation du football professionnel. L'UNECATEF siège d'ailleurs dans plusieurs commissions de la LFP : celle relative aux calendriers ; la commission juridique chargée de l'homologation des contrats d'entraîneurs professionnels ; à la commission de discipline.

L'UNECATEF est l'un des 3 partenaires sociaux qui négocient la Charte du Football Professionnel (avec l'UNFP et l'UCPF), étant ainsi le garant de l'application, de la modification et de l'aménagement des dispositions conventionnelles spécifiques au métier d'entraîneur définies dans le chapitre IV : « le Statut des Educateurs de Football ».

● Eléments généraux de l'emploi dans le sport

Alors que le débat et la consultation sont permanents depuis plusieurs mois sur le projet de décret de l'article L 363-1 du Code de l'Education, définissant les conditions d'exercice de l'enseignement et l'encadrement contre rémunération dans le sport, des avis divergent entre les partenaires sociaux du sport et de l'animation, l'Education Nationale et les universités, et les représentants des UFR-STAPS.

Le secteur du sport, dans une voie récente de professionnalisation, exprimée à travers la négociation de la Convention collective du sport, la refonte des diplômes au sein de la Commission paritaire consultative « Sport et Animation » et l'ouverture au dialogue social, est-il porteur d'emploi ? Le chiffre de 100 000 emplois est annoncé.

Mais si nous nous concentrons sur l'activité d'encadrement sportif des sports collectifs, quelle est la

situation exacte de l'emploi ? Plusieurs paramètres sont à considérer : temps partiel ou temps plein, pluriactivité ou activité exclusive, respect des dispositions de la législation du travail, des Codes de la Fonction Publique et de la Fonction publique territoriale et équité dans l'accès à l'emploi.

Elle se caractérise par des dysfonctionnements préjudiciables au plein emploi : l'emploi à temps partiel, la précarité, l'enseignement illégal, la pluriactivité frauduleuse, l'exercice de fonctionnaires d'Etat et territoriaux dans des sociétés sportives, l'utilisation illégale de l'assiette forfaitaire, le non-respect des règles de cumul d'emploi public-privé, l'avantage réservé et exclusif des dispositifs de mise à disposition ou de détachement.

C'est donc un secteur où la concurrence n'est pas toujours loyale et où les pratiques et usages sont parfois bien loin des principes fondamentaux du Code du travail.

C'est à la suite de ces constats, que nous souhaitons qu'une prise de conscience générale puisse favoriser :

- L'obligation de la **carte professionnelle** et de la déclaration préalable.
- La création de dispositif **adapté à l'aide au retour à l'emploi**, notamment pour les salariés de l'encadrement sportif, expérimentés et qualifiés et pourtant écartés du secteur, se privant ainsi d'une expérience et d'une expertise dommageable pour le développement du secteur professionnel et pour la professionnalisation des petites structures sportives.
- Des avancées sociales conventionnelles ou légales pour les salariés de l'encadrement sportif exerçant à titre professionnel, notamment en matière de formation professionnelle, de durée de repos ou de congés...
- Le maintien du rôle de régulateur de la Commission Paritaire Consultative Sport et Animation dans le cadre de la réforme des diplômes et titres à finalité professionnelle

La connaissance de l'économie du sport, de son développement et de sa professionnalisation, incite l'UNECATEF à être vigilante, attentive et à l'écoute des personnes expertes de ce secteur et de ces spécificités.

Le sport ne doit pas seulement être une activité physique et d'entretien du corps, ou d'élite à travers les clubs ou les équipes nationales, mais il doit réussir sa mutation professionnelle afin de garantir une offre de services sportifs et une véritable politique d'emploi.

● L'emploi dans le football

La Charte du Football Professionnel, qui a valeur de « convention collective du football » date de 1967.

Depuis la saison 1973-1974, elle définit notamment à travers les dispositions conventionnelles du STATUT DES EDUCATEURS DE FOOTBALL, les obligations d'encadrement des équipes de tous les niveaux.

Le thème de la professionnalisation et du bassin d'emploi du secteur football aussi bien pour les joueurs que pour l'encadrement technique et sportif fait débat, sur la situation actuelle et les perspectives d'avenir.

PRECARITE - CHOMAGE - RECLASSEMENT PROFESSIONNEL

22 300 clubs affiliés à la Fédération Française de Football, 1 800 000 pratiquants licenciés, 600 entraîneurs exercent à temps plein et sont salariés, dont 60 % sont concentrés dans les 43 clubs professionnels.

Soit :

- Un ratio d'un entraîneur exerçant à titre professionnel pour 3 000 licenciés tous clubs confondus.
- Un ratio d'un entraîneur exerçant à titre professionnel pour 8 987 licenciés si nous excluons les 400 entraîneurs exerçant dans les clubs professionnels.

Les clubs amateurs ont de plus en plus recours aux entraîneurs pluriactifs, à qui on demande un grand investissement en temps mais qui ont un coût social moindre qu'un entraîneur à plein temps. A ce jour, la pluriactivité dans les clubs professionnels ou amateurs n'est pas recensée mais nous estimons, avec une certaine réserve quant au contrôle de légalité, **à 2000 le nombre d'entraîneurs pluriactifs**, c'est-à-dire qui se partagent entre deux activités « salariées ».

Ce qui permet de définir et de relativiser la réalité sociologique du football et des emplois générés.

En effet, sur les 4600 « contrats » homologués par la FFF et la LFP, il est difficile de définir le nombre de contrats à temps plein et à temps partiel.

En effet, le Statut des Educateurs impose de signer et d'homologuer un contrat Moniteur ou d'Entraîneur pour obtenir une licence fédérale. **Or tous les contrats ne correspondent pas à une activité salariée, régie par le Code du Travail.**

Par la modification programmée du Statut des Educateurs de Football, l'ensemble des acteurs du football pourra à l'avenir estimer le volume d'emploi de l'encadrement sportif (à temps plein ou à temps partiel) et celui de l'encadrement sportif bénévole.

A partir d'une étude menée sur les 450 membres de l'UNECATEF, nous avons déjà recensé **154 entraîneurs en fin de contrat au 30 juin 2004 et 76 entraîneurs licenciés au cours de la saison 2003-2004.**

Ces chiffres, **en augmentation alarmante** depuis 3 saisons, témoignent de la situation fragile de l'emploi dans le football, du développement du chômage de longue durée, de la précarité accrue, de la durée *a minima* de la carrière, de la professionnalisation illégale de l'encadrement dans certains clubs.

● Précarité et chômage pour les entraîneurs

Nombre d'entraîneurs démis de leur fonction dans les clubs au cours de la saison 2003-2004

amateurs :	16
professionnels :	20

Nombre d'entraîneurs au chômage au cours de la saison 2003-2004

Durée supérieure ou égale à 12 mois	45
Durée inférieure à 6 mois	20
Durée supérieure à 6 mois et inférieure à 12 mois	11

Age moyen des entraîneurs principaux d'une équipe professionnelle de LIGUE 1 et LIGUE 2 (basée sur les 3 dernières saisons 2001- 2002 / 2003-2004)

Entraîneurs âgés de moins de 40 ans	14, 28 %
Entraîneurs âgés plus de 40 et moins de 45 ans	11, 90 %
Entraîneurs âgés de plus de 45 et moins de 47 ans	26, 00 %
Entraîneurs âgés de plus de 47 et moins de 52 ans	20, 38 %
Entraîneurs âgés de plus de 52 ans	4, 76 %

C'est le rôle principal de l'UNECATEF, mais aussi des instances publiques et sportives, de veiller à l'équilibre de l'offre et de la demande, afin de ne pas augmenter la pression sur l'emploi et d'appliquer les dispositions encadrant l'activité réglementée de la profession d'entraîneur.

Ainsi, nous devons maîtriser ces données statistiques pour mieux cerner :

- les profils sociologiques des acteurs salariés, du respect des dispositions législatives (pluriactivité, diplômes ou titres inscrits au RNCP, ...),
- des besoins de reclassement de carrière pour les entraîneurs ou éducateurs n'ayant plus d'activité de terrain,

- les modalités d'aide au reclassement vers une 3^{ème} vie professionnelle (après celles de joueurs et d'entraîneurs) et de financement de retour à l'emploi adapté pour les entraîneurs expérimentés,
- l'utilisation des aides à l'emploi par les clubs professionnels (PARE, CIF, Contrat Jeunes ou contrat de professionnalisation) et les profils des nouveaux emplois dans les clubs professionnels et amateurs.

● L'observatoire du métier d'entraîneur

1) Nombre de contrats d'entraîneurs dans les clubs professionnels :

347 *

* : contrat au sens fédéral c'est-à-dire permettant l'attribution d'une licence Technique ou Moniteur

Répartition par diplômes

DIPLOMES	2003/2004
DEPF	67
Moniteur (BEES1)	144
Certificat de Formateur	21
DEF	115
Total	347

2) Nombre d'entraîneurs formés depuis 3 ans :

a) Les diplômes d'état

Nombre de diplômes délivrés par année

	2000	2001	2002
BEES 1 Football	458	552	534
BEES 2 Football	35	30	35

b) Les diplômes fédéraux

SAISON	2002/2003
DEF Complet	27
DEF Spécifique	149
DEF Théorique	69
Certificat de Formateur	14

3) Données statistiques diverses

Nombre d'entraîneurs titulaires d'un diplôme au mois de mars 2004 *

Diplôme	Nbre d'entraîneurs titulaires
Diplôme de Préparateur Athlétique	12
Certificat de Formateur	87
DEPF	118
BEES 2	599
DEF	1660
BEES 1	non parvenu (1)
Diplômes Fédéraux (AS, Init 1 et 2)	non parvenu

* : ne signifie pas que tous les entraîneurs recherchent ou aient un poste d'entraîneur ou d'éducateur dans un club.

(1) : estimation basse de l'UNECATEF basée sur un chiffre minimal de 5 000

Nombre d'entraîneurs titulaires d'un diplôme « sans contrat »* depuis 2 saisons sportives

Diplôme	Nbre d'entraîneurs titulaires
Certificat de Formateur	13
DEPF	46
BEES 1	390
DEF	463

Nombre d'entraîneurs titulaires d'un diplôme ayant eu un « contrat »* au cours des 5 dernières saisons sportives

Diplôme	Nbre d'entraîneurs titulaires
Certificat de Formateur	76
DEPF	87
BEES 1	498
DEF	1326

* : contrat au sens fédéral c'est-à-dire permettant l'attribution d'une licence Technique ou Moniteur, ne comptabilisant pas les entraîneurs exerçant à l'étranger

4) Nombre d'entraîneurs, recensés ou déclarés, exerçant à l'étranger

75

5) Nombre d'entraîneurs démis de leur fonction dans les clubs

amateurs : 16
professionnels : 20

6) Nombre d'entraîneurs au chômage

Durée supérieure ou égale à 12 mois	45
Durée inférieure à 6 mois	20
Durée supérieure à 6 mois et inférieure à 12 mois	11

7) Nombre d'entraîneurs en fin de contrat à la fin de la saison

154

LES DEUX OU TROIS DEFIS EUROPEENS DU SPORT PROFESSIONNEL

En Europe, parmi les préoccupations qui agitent actuellement le milieu professionnel du sport, il est possible de noter la **jurisprudence KOLPAK** qui étend le bénéfice de la législation communautaire en matière de **libre circulation**, aux ressortissants de pays ayant conclu avec l'Union européenne des accords particuliers.

Il en va ainsi d'un basketteur professionnel slovaque désireux d'opérer sportivement en Allemagne. La Cour européenne de Justice a retenu que tous les pays membres ou assimilés doivent traiter les travailleurs des pays tiers comme des travailleurs communautaires.

● Les compétitions fermées

Les clubs européens de très haut niveau entendent recevoir la plus grosse part des moyens financiers collectés par leurs fédérations. Le désaccord porte sur la redistribution de cette manne souvent liée aux droits de retransmission télévisée. La menace à peine voilée de ces clubs est de se substituer aux fédérations en créant leurs propres championnats sous la forme de compétitions fermées.

L'expérience réussie de la NBA incite les meilleurs clubs de football et de rugby à se regrouper et à tenter l'aventure.

En cyclisme, pour tenir compte de la mondialisation, une initiative prise par l'UCI (Union cycliste internationale) vise à mettre en œuvre une compétition mondiale en 2005 regroupant les principales épreuves mondiales. Sur cette base, serait élaboré un calendrier compétitif attractif pour les médias. La hiérarchie mondiale des coureurs cyclistes professionnels serait ainsi mieux reconnue, estiment ses promoteurs.

La commercialisation grandissante du sport ne doit pas porter atteinte aux fonctions sociales, éducatives et culturelles du sport (Conseil européen de Nice) qui se caractérise notamment par l'amateurisme de ses structures faisant une large place au bénévolat.

Or, la croissance du nombre de postes de travail (60 %) enregistrée lors des 10 dernières années dans ce secteur modifie le cadre de son évolution.

● Les aides au sport professionnel

En matière de subventions aux clubs professionnels français de football, seules sont admises les aides financières d'Etat aux centres de formation de jeunes joueurs. Ces aides ne remettent pas en cause *a priori* l'équité de la compétition.

La position de Bruxelles est certes prête à admettre une certaine spécificité du sport et peut concevoir que les fédérations s'accordent à la défendre. Cependant pour être conformes aux Traité, les règles sportives doivent être **justifiées, non discriminatoires, nécessaires et proportionnelles**.

A titre d'exemple, **est justifié** l'établissement par les organisations sportives de périodes fixant les transferts de joueurs entre clubs, sont jugées **nécessaires** les quotas dans les équipes nationales, **est proportionnelle** la règle fédérale qui est instituée en vue d'empêcher des clubs appartenant au même propriétaire de participer aux mêmes compétitions nationales ou internationales afin de garantir l'incertitude des résultats des compétitions.

QUATRIÈME PARTIE

IV. QUELQUES COMPARAISONS INTERNATIONALES

4.1 L'ETAT DE LA QUESTION EUROPEENNE SUR LES FORMATIONS (EOSE)

● Problématique de la reconnaissance des diplômes

Les directives existantes relatives à la **reconnaissance mutuelle des qualifications** permettent aux citoyens européens disposant de qualifications professionnelles reconnues dans un Etat membre de l'Union européenne ou de l'Espace économique européen, d'exercer leur profession dans les autres Etats membres.

L'encadrement du sport en tant qu'activité réglementée est régi par un système général de reconnaissance des qualifications (directive n°92/51 complétant la directive n°89/48/CEE) qui s'applique à un large éventail de métiers selon les niveaux d'éducation et de formation.

Ce système n'harmonise cependant pas la formation et ne garantit pas la reconnaissance automatique des qualifications. Un examen au cas par cas s'impose pour les autorités nationales d'accueil qui peuvent imposer, en principe, la réalisation d'un test d'aptitude (cas du ski alpin) ou une période de stage.

La Commission a souhaité proposer une nouvelle directive qui est appelée à poursuivre deux types d'objectifs :

- simplification et consolidation des règles et des procédures en vigueur, en particulier pour la libre prestation de services,
- assouplissement dans le système visant à augmenter les possibilités de reconnaissance automatique entre les Etats membres.

Il semble que ce texte ne soit plus d'actualité.

L'application de ce texte a suscité parfois des réticences nationales comme il en fut ainsi avec la Grèce qui n'a pas appliqué la directive n°92/51 CEE (défaut de transposition en droit interne). L'Italie était dans la même situation en ce qui concerne l'accès aux professions de sportif, d'entraîneur, de directeur technique, de directeur sportif, de préparateur physique et l'exercice de ces métiers.

● Application des directives

L'application de la directive n° 92-51 CEE aura connu depuis plus de trois ans un sort particulier en milieu montagnard.

Il a été dérogé dans un premier temps à l'article 14 de cette directive qui laissait initialement le libre choix entre le test et le stage d'adaptation au profit du test pour toutes les pratiques sportives relevant de « l'environnement spécifique » en France.

Après un accord intervenu en mars 2000, à Bruxelles entre la plupart des pays de l'Union européenne des formules « Euro-test » et « Euro-sécurité » se sont mises en place à l'initiative des moniteurs de ski professionnels français qui ont constitué par la suite avec des pays intéressés de l'Arc alpin (Allemagne, Autriche, Italie) et/ou extérieurs à cette zone géographique (Belgique, Danemark, Espagne, Grande-Bretagne, Pays-Bas, Suède) une plate-forme permettant d'organiser les contenus techniques de ces examens dont voici les résultats pour les saisons hivernales 2000-2001, 2001-2002, 2002-2003 et 2003-2004 :

EUROTESTS

Participation par saison sur les épreuves ouvertes aux candidats étrangers

Saison	Lieux du test	Périodes	Pays européens concernés	Admis
2000-2001	Alpe d'Huez Morzine	Déc 2000 Janv-Mars	Belgique, Danemark, Italie Grande-Bretagne, Pays-Bas	16
2001-2002	Alpe d'Huez Méribel	Janvier Mars	Les mêmes + Autriche, Pologne, Suède	9
2002-2003	Alpe d'Huez Morzine	Janvier Mars	Les mêmes	12
2003-2004	Alpe d'Huez Les Ménuires	Déc-Janv Mars	Danemark, Grande-Bretagne, Pays-Bas	13

Par ailleurs, des livrets de formation ont été ouverts à des ressortissants communautaires leur permettant ainsi d'accomplir leur cursus dans le système de formation français.

NATIONS	Nbre de livrets ouverts
Allemagne	2
Autriche	4
Belgique	8
Danemark	68
Pays-Bas	7
Royaume-Uni	175
Suède	2
TOTAL	266

(Source : DRDJS de Grenoble)

D'évidence, le système en cours s'est progressivement imposé dans le milieu européen de l'encadrement du ski professionnel. Il permet de faire partager la même « culture de la formation » à des pays qui, pour des raisons culturelles, en étaient éloignés. Il garantit que le professionnel désireux d'exercer dans un environnement spécifique possède bien les connaissances techniques et de sécurité adaptées au public et au milieu considérés. Il constitue, à court terme, un modèle applicable aux moniteurs professionnels de ski alpin provenant des nouveaux pays entrant au sein de l'Union européenne. Ce n'est pas là son moindre mérite.

4.2 LE CLIVAGE ENTRE PAYS ANGLO-SAXONS ET PAYS LATINS DANS LE DOMAINE DE LA FORMATION DE L'ENCADREMENT SPORTIF

Une récente enquête intitulée « **Les citoyens de l'Union européenne et le sport** » de novembre 2003, dont les premiers résultats ont été publiés par Eurobaromètre, démontre que les Européens du Nord ont tendance à faire plus de sport ou de l'exercice que ceux du Sud : 70% en Finlande et en Suède contre 22 % au Portugal.

Par ailleurs, près de 80 % des citoyens européens estiment qu'il devrait y avoir une meilleure coopération entre le système éducatif et les organisations sportives dans leur pays.

76 % pensent qu'il conviendrait de consacrer plus de temps au sport dans les programmes scolaires.

Enfin, pour plus de deux tiers des sondés, l'Union européenne devrait promouvoir plus activement l'éducation par le sport. La politique des formations est donc au cœur des préoccupations des sportifs européens. Les quelques illustrations suivantes décrivent les contours de cette Europe des formations sportives qui progressivement prend toute sa place.

Jean Camy est professeur à l'Université Claude Bernard de Lyon. Il est président de « L'European Observatoire of Sports Employment », une structure qui rassemble les dispositifs d'observation opérant dans le domaine sportif dans les pays de l'Union Européenne. Il a dirigé une étude fort remarquée, intitulée *L'emploi sportif en France : situation et tendances d'évolution*, réalisée pour le ministère de l'Education nationale, mai 2002.

Il a été récemment en charge de deux contrats avec la Commission européenne : “Le sport et l'emploi en Europe” (DG EAC, 1999) ; “Le dialogue social dans le secteur des Sports en Europe” (DG EAS, 2002). Il conduit actuellement une étude pour la commission européenne intitulée “vocasport” qui a pour objectif de définir les grandes lignes d'une politique de formation professionnelle au sein de l'Union européenne dans le secteur du sport.

« On considère généralement que le sport dans l'Union européenne est construit autour de deux grands modèles :

- un “modèle interventionniste” qui se caractérise par la présence très forte de l'Etat dans le domaine du sport et que l'on retrouve essentiellement dans les pays du sud de l'Europe;
- un “modèle libéral” anglo-saxon pour lequel le sport est essentiellement perçu comme une activité relevant de l'initiative personnelle des citoyens, et au sein duquel l'intervention de l'Etat est perçue comme une menace.

On peut sans doute discuter de l'utilisation sans nuance de ces « modèles » qui correspondent sans doute davantage à des tendances qu'à des logiques établies. Cependant, à condition de bien choisir ses exemples, on peut trouver des situations illustrant de façon idéal-typique ces situations.

La France est sans doute le pays qui illustre le mieux le modèle interventionniste, aucun autre pays d'Europe occidentale n'ayant été aussi loin dans la construction d'un système sportif où l'Etat soit aussi présent. À l'inverse, l'Allemagne (mais également le Royaume-Uni) illustre parfaitement le modèle libéral.

La présence (ou l'absence) d'une loi sur le sport comme la comparaison des effectifs des services de l'Etat chargé du sport dans ces différents pays sont de bons indicateurs de l'appartenance à l'un de ces modèles. Si la France, tout comme l'Espagne, la Grèce et le Portugal disposent d'une loi sur le sport, ce n'est le cas d'aucun des pays du nord de l'Europe, pas plus que de l'Allemagne et du Royaume-Uni. Le ministère de la Jeunesse et des Sports français compte environ 7000 salariés, contre moins de 30 pour les services ministériels en charge du sport en Allemagne (dépendants du ministère de l'Intérieur) ou au Royaume-Uni (rattachés au Premier Ministre).

Ces conceptions concernant le système sportif se répercutent largement sur la façon dont on réglemente l'exercice de l'encadrement sportif, comme d'ailleurs la façon dont on met en œuvre la formation à cet encadrement.

Dans le cas de la France, pour le moment seule en Europe à aller aussi loin dans cette voie, où nul ne peut encadrer une activité sportive contre rémunération s'il n'est titulaire d'un diplôme délivré par l'Etat. Par ailleurs, on observe d'autres cas de réglementation encadrant l'exercice de certaines activités, dans d'autres pays d'Europe, mais ces situations font plutôt figure d'exception.

À ce premier constat, on peut en ajouter un second qui concerne la formation professionnelle. Le ministère de la Jeunesse, des Sports et de la Vie Associative se trouve de fait en situation de monopole en matière de formation professionnelle aux métiers de l'encadrement sportif.

À l'inverse, au Royaume-Uni comme en Allemagne, il n'existe aucune obligation légale de disposer d'un titre pour exercer une profession de l'encadrement sportif. Cela ne signifie pas toutefois que l'on ne tienne pas compte de la possession de diplômes proposés par les fédérations ou par des organismes professionnels dépendant de certains corps de métiers lors de l'embauche dans des entreprises/associations du secteur sportif.

Cette situation connaît d'ailleurs un certain nombre d'évolutions sensibles depuis une dizaine d'années. La construction européenne constitue une puissante source de rapprochement des systèmes, même si l'on peut penser qu'une véritable harmonisation européenne des formations ne sera pas réalisée avant longtemps.

Ce mouvement se traduit par une lente diminution du pouvoir de l'Etat dans l'organisation du sport en France et, inversement, par sa présence accrue sur certains dossiers considérés comme délicats (par exemple le dopage) dans les pays anglo-saxons.

Cependant, ce que l'on observe partout en matière de formation professionnelle, c'est l'émergence des "partenaires sociaux". Déjà très présents aux Pays-Bas, au Royaume-Uni ou en Suède où ils contrôlent largement la définition des qualifications, ils ont été très fortement associés à la réforme en cours des formations du ministère français de la Jeunesse, des Sports et de la Vie Associative. C'est probablement l'arrivée de ce nouvel interlocuteur dans le champ des formations sportives et sa cohabitation avec les représentants de l'Etat et ceux du mouvement sportif, qui vont caractériser dans les années à venir, la « **nouvelle gouvernance** » européenne de la formation aux métiers de l'encadrement sportif . »

4.3. PRESENTATION D'UNE EXPERIENCE INNOVANTE : LE CENTRE INTERNATIONAL D'ETUDE DU SPORT - CIES DE NEUCHATEL

Le Centre international d'étude du sport (CIES)¹ a été créé en 1995 sous la forme d'une fondation de droit suisse (art.80 Code Civil). La Fédération internationale de football Association (FIFA), la Ville et le Canton de Neuchâtel en sont les fondateurs. Rattaché à l'**Université de Neuchâtel**, il a son siège dans cette même ville.

Sa création a répondu au vœu exprimé par M. Joseph BLATTER, Président de la FIFA, de rapprocher le monde du sport et celui de l'Université.

Cet établissement privilégie une approche disciplinaire et s'est spécialisé dans trois domaines spécifiques : le droit, l'éthique et la sociologie et l'économie du sport.

Son fonctionnement est placé sous l'autorité du Conseil de direction qui répond lui-même aux orientations arrêtées par le Conseil de fondation.

Le Centre international du sport intervient dans trois domaines de formation :

- l'enseignement universitaire
- la formation continue
- l'organisation de congrès et de colloques

L'enseignement universitaire se décompose en deux parties.

Le CIES de Neuchâtel est tout d'abord chargé de coordonner depuis septembre 2000 une formation postgrade en s'appuyant sur trois prestigieuses universités européennes (Leicester en Grande-Bretagne, la SDA Bocconi - School of management à Milan (Italie) et l'Université helvétique de Neuchâtel). L'enseignement est effectué par des professeurs venant d'autres universités et des spécialistes du sport provenant des secteurs publics et privés.

Il est lui-même impliqué dans l'enseignement de l'International Master in management, law and

1. Centre international d'Etude du sport (CIES), C/o Hôtel du Peyrou, Avenue du Peyrou 1 - CH 2000 Neufchâtel - SUISSE. Site internet : www.cies.ch

humanities of sport notamment dans le cadre du module juridique.

Ensuite, le cours de droit du sport traite des repères historiques, de l'organisation du sport mondial et des aspects juridiques du sport (statut juridique du sportif et des institutions, autorités étatiques et supra-étatiques, l'Union européenne dans le sport, les régimes de responsabilité et le sport, aspects économiques, fiscaux et sociaux du sport).

S'agissant de la formation continue, le CIES intervient pour le compte de la Fédération Internationale de Football. Il organise des cours de management du sport destinés aux dirigeants des fédérations nationales de football. Pour des raisons de qualité pédagogique, ces cours sont dispensés à de petits groupes de participants (20 à 25 personnes).

D'autres enseignements sont dispensés dans le cadre de la formation continue en direction de l'association suisse des managers du sport, des organisations sportives nationales, de la formation continue des professeurs de l'enseignement secondaire.

Le CIES accueille aussi des **conférences et des congrès de haut niveau**.

Pour l'année 2003, figuraient à son programme les **conférences** suivantes :

- La fabrication des règles pour l'admission des footballeurs nationaux en Suisse et en Italie et les mécanismes d'accueil des joueurs africains
- Les professionnels africains dans les clubs suisses
- Le débat sur les joueurs « extra-communautaires » dans le football italien
- Démocratie participative et action collective : entre enjeux et pacification urbaine
- The role of international sports federations in the opportunities and fairness in sport.

Dans cette quatrième partie du Rapport traitant de quelques éléments comparatifs, à l'échelle de l'Europe, l'ambition affichée était de montrer comment évolue la problématique des formations et des diplômes, tout en soulignant l'importance des « traditions » nationales et des usages en ces domaines.

Enfin, il importait de se montrer attentif à des initiatives locales qui méritent d'être connues et qui préfigurent peut-être des solutions d'avenir.

PROPOSITIONS ET RECOMMANDATIONS DU CNAPS

CONCLUSION GENERALE

LES RECOMMANDATIONS DU CONSEIL NATIONAL DES ACTIVITES PHYSIQUES ET SPORTIVES

A) VEILLE ET ETUDES

Sur les questions d'emploi et de formation, une veille permanente et des études approfondies sont à recommander. Elles pourraient porter sur deux sujets principaux :

- **l'évolution du bénévolat** par rapport à l'allongement prévisible de la durée du travail qui risque de diminuer la source de renouvellement des bénévoles, et par rapport à l'augmentation des emplois dans le domaine du sport marchand, ceux-ci représentant déjà 50 % de l'ensemble.
- **L'approfondissement des constats régionaux développés par l'ONMAS** dans trois régions cibles : PACA, Rhône-Alpes et Ile-de-France. Des données très intéressantes ont été fournies sur l'évolution du sport marchand, sur les structures qui le portent, sur les emplois sportifs et le bénévolat associatif. Il y aurait intérêt à approfondir davantage les premières informations fournies par ces études.

B) AMELIORER LES COORDINATIONS, DEVELOPPER LES ACTIONS TRANSVERSES, MUTUALISER LES MOYENS

● Au plan national

Favoriser la mutualisation des fonds de la formation professionnelle au-delà du champ forcément spécialisé de la future Convention collective nationale du sport.

Il s'agirait d'adosser la branche sport à un OPCA interprofessionnel plus large que celui recommandé par la profession.

● Au plan régional

Faire vivre l'autonomie financière des associations employeurs de la branche sport, en développant des coopérations internes et externes visant à favoriser la responsabilisation des acteurs.

A titre d'exemple, la mise en place dans les régions de groupements d'employeurs spécialisés dans le domaine du sport, permettant la mutualisation des moyens est une mesure qui devrait être accompagnée par les pouvoirs publics (Etat et Collectivités territoriales).

● Au plan du Mouvement Sportif

La mise en place de groupements sportifs multisports.

Une solidarité entre les diverses disciplines sportives en matière de création, de gestion de l'emploi et des formations est à imaginer. Cette mesure est de nature à encourager la mutualisation des moyens et des économies d'échelle substantielles. Une telle organisation serait précieuse pour les athlètes de haut niveau.

● Au plan interprofessionnel

Application stricte dans le secteur sportif de l'accord interprofessionnel du 20 septembre 2003.

Il apparaîtrait souhaitable dans la branche sport de réfléchir à des versements supplémentaires des associations sportives pour le fonctionnement du paritarisme.

L'accord de branche prévoit en effet un versement complémentaire de 0,03 % de la masse salariale

pour le développement du paritarisme. Or, les associations-employeurs versent déjà, via leurs OPCA et OPACIF, 1,5 % des collectes. Pourquoi ne pas désenclaver le sport par rapport à des méthodes de financement général plus avantageuses ?

C) LA QUESTION PARTICULIERE DU BENEVOLAT ET DE SA RECONNAISSANCE

Elargir la reconnaissance de la fonction bénévole dans l'entreprise.

Cette pleine reconnaissance implique nécessairement le congé individuel de formation évoqué dans la rubrique suivante.

Des avancées sociales visant à valoriser et à encourager l'engagement bénévole ont déjà été prises en matière de législation sociale ces dernières années (droit au congé de représentation pour les salariés ayant une activité de bénévole, prise en compte dans le cadre de la réduction du temps de travail des contraintes résultant de l'exercice de responsabilités bénévoles par certains salariés, validation des acquis des études et expériences professionnelles dans le cadre de l'activité bénévole, prise en compte dans le cadre du congé individuel de formation de l'exercice de responsabilités associatives bénévoles, intégration des cadres dirigeants associatifs au plan de formation ou dans le cadre d'un engagement de développement de la formation (EDDF) Art L 951-1 du code du travail).

Une campagne d'information pourrait être engagée, avec le soutien des ministères concernés, pour sensibiliser les employeurs et les directions à cette question du bénévolat qui est un facteur de solidarité et de lien social.

Certains membres du CNAPS ont souhaité une reconnaissance plus large du droit d'association au sein de l'entreprise, avec la possibilité pour les cadres dirigeants bénévoles d'obtenir des droits comparables aux élus du personnel.

D) LES FORMATIONS : AMELIORER LES CONTENUS, DEVELOPPER LA FORMATION EN ALTERNANCE ET LA FORMATION CONTINUE

✓ Il serait intéressant de demander aux **éducateurs** qui ont quelques années d'expérience dans leur spécialité quelles compétences leur ont fait défaut à la sortie de leur formation BEES, afin de **compléter** éventuellement **les contenus** et d'asseoir une politique de formation continue efficiente.

✓ Il paraît opportun **d'alterner les périodes d'emploi et de formation** qui constituent des garanties sérieuses de bilan, d'évaluation, de développement personnel et d'épanouissement professionnel.

✓ **Le congé individuel formation** (CIF) permet à tout salarié de suivre des actions de formation, à son initiative et à titre individuel, indépendamment de sa participation aux actions du plan de formation de l'entreprise (C. Travail. Art. L 931-1) afin de « s'ouvrir plus largement à la culture, à la vie sociale et à l'exercice de responsabilités associatives bénévoles »

Les actions de formation s'accomplissant en tout ou partie sur le temps de travail, le CIF équivaut dans les faits à un droit d'absence pour pouvoir les suivre. Retrouver un poste de travail dans son entreprise est garanti au retour du congé qui peut aller suivant le cas jusqu'à un an.

Il apparaît important qu'au travers d'une action interministérielle concertée, soit lancée une campagne de sensibilisation pour gagner l'appropriation de ce droit par l'ensemble des salariés.

✓ Il importe **de généraliser la formation professionnelle continue à l'ensemble des éducateurs sportifs**. Dans certaines activités physiques et sportives comme l'alpinisme, la natation, le ski et disciplines associées des périodes dites de recyclage existent depuis longtemps. Elles permettent, selon une périodicité déterminée, de réactualiser les connaissances techniques, pratiques et administratives, voire linguistiques des diplômés.

✓ **Le frein de l'encadrement masculin** est parfois important pour les jeunes filles mais aussi pour les familles même si celui-ci varie selon les disciplines. Dans un souci de féminisation de l'encadrement sportif, il convient de favoriser la formation des jeunes sportives et de les orienter vers des fonctions d'éducatrices, d'améliorer la collaboration entre éducateurs jeunesse et éducateurs sportifs, **mieux former les intervenants à la mixité, *a fortiori* dans les quartiers difficiles** (Rapport de M^{me} Brigitte DEYDIER).

LISTE DES SIGLES

AGECIF	ASSOCIATION POUR LA GESTION DES CONGES INDIVIDUELS DE FORMATION
AMS	ANIMATION MUSICALE ET SCIENTIFIQUE
ANMP	ASSOCIATION NATIONALE DES MONITEURS DE PLONGEES
APS	ACTIVITES PHYSIQUES ET SPORTIVES
ARS	AMENAGEMENT DES RYTHMES SCOLAIRES
ARVEJ	AMENAGEMENT DES RYTHMES DE L'ENFANT ET DU JEUNE
ASC	ALLOCATION SPECIFIQUE DE CONVERSION
BEEsapT	BREVET ETAT D'EDUCATEUR SPORTIF DES ACTIVITES PHYSIQUES POUR TOUS
BPJEPS	BREVET PROFESSIONNEL DE LA JEUNESSE, DE L'EDUCATION POPULAIRE ET DU SPORT
CCN	CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE
CDD	CONTRAT A DUREE DETERMINEE
CDI	CONTRAT A DUREE INDETERMINEE
CDOS	COMITE DEPARTEMENTAL OLYMPIQUE ET SPORTIF
CEP	CONTRAT D'ETUDE PROSPECTIVE
CGPME	CONFEDERATION GENERALE DES PETITES ET MOYENNES ENTREPRISES
CIES	CENTRE INTERNATIONAL D'ETUDE DU SPORT
CIF	CONGE INDIVIDUEL DE FORMATION
CIO	COMITE INTERNATIONAL OLYMPIQUE
CNFPT	CENTRE NATIONAL DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE
CNCP	COMMISSION NATIONALE DE LA CERTIFICATION PROFESSIONNELLE
CNES	CONFEDERATION NATIONALE DES EDUCATEURS SPORTIFS
CNOSF	COMITE NATIONAL OLYMPIQUE ET SPORTIF FRANCAIS
COSMOS	CONSEIL SOCIAL DU MOUVEMENT SPORTIF
CPNEF	COMMISSION PARITAIRE NATIONALE DE FORMATION ET DE L'EMPLOI SPORTIF
CQP	CERTIFICAT DE QUALIFICATION PROFESSIONNELLE
CREPS	CENTRE REGIONAL D'EDUCATION POPULAIRE ET DE SPORT
CROS	COMITE REGIONAL OLYMPIQUE ET SPORTIF
DEF	DELEGATION A L'EMPLOI ET LA FORMATION
DESS	DIPLÔME D'ETUDE SUPERIEUR SPECIALISE
DNACG	DIRECTION NATIONALE D'AIDE ET DE CONTRÔLE DE GESTION
DRDJS	DIRECTION REGIONALE ET DEPARTEMENTALE DE LA JEUNESSE ET DES SPORTS
EOSE	EUROPEAN OBSERVATOIRE OF SPORTS EMPLOYEMENT
EPMM	ENTRAINEMENT PHYSIQUE DANS LE MONDE MODERNE
FIFA	FEDERATION INTERNATIONALE FOOTBALL ASSOCIEE
FNASS	FEDERATION NATIONALE DES SYNDICATS SPORTIFS

FONGECIF	FONDS DE GESTION DU CONGE INDIVIDUEL DE FORMATION
FONGEFOR	FONDS NATIONAL DE GESTION ET DE FORMATION PROFESSIONNELLE
IFMS	INSTITUT DE FORMATION AUX METIERS SPORTIFS
LMD	LICENCE -MASTER-DOCTORAT
LNR	LIGUE NATIONALE DE RUGBY
MEDEF	MOUVEMENT DES ENTREPRISES EN France
MJSVA	MINISTERE DE LA JEUNESSE, DES SPORTS ET DE LA VIE ASSOCIATIVE
NAF	NOMENCLATURE DES ACTIVITES FRANCAISES
NBA	NATIONAL BASKET ASSOCIATION
NS-EJ	NOUVEAU SERVICES-EMPLOI JEUNES
OCTA	ORGANISME COLLECTEUR DE LA TAXE PROFESSIONNELLE
OMNAS	OBSERVATOIRE NATIONAL DES METIERS DE L'ANIMATION ET DU SPORT
OPACIF	ORGANISME PARITAIRE COLLECTEUR AGREE DE GESTION DES CONGES INDIVIDUELS DE FORMATION
OPCA	ORGANISME PARITAIRE COLLECTEUR AGREE
PARE	PLAN D'AIDE DE RETOUR A L'EMPLOI
PRDF	PLAN REGIONAL DE DEVELOPPEMENT DE FORMATION
RNCP	REPERTOIRE NATIONAL DES CERTIFICATIONS PROFESSIONNELLES
SHN	SPORTIF (VE) DE HAUT NIVEAU
SNEPL	SYNDICAT NATIONAL DES ENTREPRISES PLONGEE LOISIR
STAPS	SCIENCES ET TECHNIQUES DES ACTIVITES PHYSIQUES ET SPORTIVES
TA	TAXE D'APPRENTISSAGE
UCPF	UNION DES CLUBS PROFESSIONNELS DE FOOTBALL
UFRSTAPS	UNITE DE FORMATION DE RECHERCHE EN SCIENCES DES ACTIVITES PHYSIQUES ET SPORTIVES
UNECATEF	UNION NATIONALE DES ENTRAINEURS ET DES CADRES TECHNIQUES EN FOOTBALL
UNEDIC	UNION NATIONALE POUR L'EMPLOI DANS L'INDUSTRIE
UNFP	UNION NATIONALE DU FOOTBALL PROFESSIONNEL
UNSA	UNION NATIONALE DES SYNDICATS AUTONOMES
UPA	UNION PROFESSIONNELLE ARTISANALE
UCI	UNION CYCLISTE INTERNATIONALE
VAE	VALIDATION DES ACQUIS DE L'EXPERIENCE

REMERCIEMENTS

Le CNAPS remercie tout particulièrement les Fédérations françaises d'athlétisme, de badminton, de football, de hand- ball, de judo, de surf, de tennis et de tennis de table qui ont tenu gracieusement à notre disposition des clichés permettant l'illustration du présent rapport.

● CREDIT PHOTO :

- Fédération française de rugby :
Isabelle PICAREL/FFR (première et dernière de couverture)
- Fédération française de surf : Francis DISTINGUIN- FFS

● LES RAPPORTS DU CNAPS DÉJÀ PUBLIÉS

- Rapport d'activités couvrant la période du 13 juin 2001 au 31 mai 2002
remis au ministre des Sports le 11 juin 2002
- « Les sports de nature pour un développement durable »,
rapport du CNESI remis au ministre des Sports le 3 avril 2003
- « Modernisation des méthodes et des dimensions sociales du sport »
couvrant la période du 1^{er} juin 2002 au 31 mai 2003,
remis au ministre des Sports le 21 août 2003

Ces rapports sont consultables sur le site du ministère www.jeunesse-sports.gouv.fr ou sur celui de la Documentation française www.ladocumentationfrancaise.fr



CONSEIL NATIONAL DES ACTIVITES PHYSIQUES ET SPORTIVES (CNAPS)

2003

Conseil National des Activités Physiques et Sportives, Ministère des Sports
95, avenue de France 75013 PARIS
Tél. : 01 40 45 93 17 - Fax : 01 40 45 93 19
Email : cnaps@jeunesse-sports.gouv.fr