








Rapport de l'étude professionnalisation

" Analyse et prospective du métier d'éducateur sportif en région Centre "

Année 2013



SOMMAIRE

	Préambule	p.3
	Méthodologie de l'étude	p.4
	La phase qualitative : les entretiens	p.4
	La phase quantitative : les questionnaires en ligne	p.5
	L'emploi dans les associations sportives en région Centre	p.7
	Les emplois du mouvement sportif régional	p.7
	La convention collective nationale du sport	p.7
	Les intitulés de poste	p.7
	Les contrats aidés	p.7
	Le profil type des salariés-répondants	p.8
	La gestion des emplois par les bénévoles	p.9
	Le profil type des responsables de l'emploi-répondants	p.9
	Le statut des bénévoles en charge de l'emploi	p.9
	Les outils de gestion de l'emploi	p.10
	Zoom sur le métier d'éducateur sportif en région Centre	p.14
	Le profil des éducateurs sportifs	p.14
	L'âge	p.14
	Le sexe	p.14
	L'ancienneté	p.15
	Les diplômes	p.16
	Le métier d'éducateur sportif	p.18
	L'image du métier d'éducateur sportif	p.18
	Les missions des éducateurs sportifs	p.18
	Les caractéristiques	p.21
	La monographie	p.28
	Le développement des compétences	p.29
	L'évolution du métier	p.29
	La formation continue	p.30
	L'évolution de carrière	p.32
	Conclusion	p.33

Préambule

En région Centre, le secteur associatif sportif compte en 2010, 1060 associations employeuses répertoriées. Elles emploient 3188 salariés soit 1522 équivalents temps plein.

(Source : Opacif de branche – chiffre 2010).

Le métier d'éducateur est le premier emploi du secteur sportif. Afin de pouvoir assurer un temps plein, l'éducateur sportif ne peut plus se limiter au seul enseignement du sport. Il doit élargir son champ d'action autour du développement et de l'intégration d'activités et de tâches diverses relevant de l'administration d'une structure.

Cette évolution du métier engendre des bouleversements dans l'emploi sportif, en général, dans la mesure où les compétences nécessaires à ces nouvelles activités font émerger des besoins spécifiques en formation continue.

Par ailleurs, les futurs éducateurs sportifs n'ont pas nécessairement conscience de l'évolution du métier. La dimension plus qualitative associée au métier, sa dimension prospective doit alors être connue et intégrée pour accompagner chacun des acteurs sur les besoins de ce métier.

Enfin, les associations employeuses sont majoritairement gérées par des bénévoles qui ne sont généralement pas formés à la gestion de ressources humaines, et plus précisément au développement des compétences.

Leur parcours professionnel est parfois bien éloigné des responsabilités afférentes à la qualité d'employeur et leur formation initiale ne les a pas systématiquement préparés à l'exercice du management des hommes et des équipes, et à l'utilisation de pratiques de gestion des ressources humaines.

Le Comité régional olympique sportif (CROS), la Direction régionale jeunesse et sport et cohésion sociale (DRJSCS), le Conseil régional, tous acteurs de l'emploi sportif en région Centre, s'interrogent donc légitimement sur une nouvelle définition du métier d'éducateur sportif, sur les besoins en formation qui découlent de ces évolutions et sur les pratiques de gestion des ressources humaines au sein de ces multiples structures sportives.

C'est dans ce contexte que le CROS lance, début 2013 l'étude professionnalisation « analyse et prospective du métier d'éducateur sportif en région Centre » auprès des associations employeuses afin de trouver des pistes de réflexion sur ces sujets.

Méthodologie de l'étude

L'étude s'est déroulée en deux étapes :

1. Une étape dite qualitative basée sur la collecte de données par entretiens auprès d'éducateurs sportifs et de dirigeants d'associations sportives employeuses.
2. Une étape dite quantitative basée sur l'envoi massive d'un questionnaire en ligne.

Cette méthodologie a été choisie afin que l'enquête quantitative vienne corroborer les résultats obtenus lors de la phase qualitative.

L'étude ne vise que l'emploi sportif du milieu associatif. Les collectivités territoriales et les entreprises n'ont pas été prises en compte dans l'analyse.

La phase qualitative : les entretiens

Ils ont été réalisés par les étudiants en master 2 professionnel de « management stratégique des ressources humaines et performance durable » de l'université de Tours et le laboratoire Vallorem.

Des entretiens ont été menés auprès du président et de l'éducateur sportif de 24 associations sportives employeuses de la région Centre :

- 6 auprès de comités départementaux
- 18 auprès de clubs sportifs

Le choix des disciplines a été fait en fonction d'un échantillon représentatif du mouvement sportif régional.

Les entretiens menés ont été semi-directifs et respectaient un guide d'entretien.

Cette technique présente un certain nombre d'avantages qui ont pu être vérifiés au cours de la réalisation de la mission d'accompagnement :

- Permettre de centrer le discours des personnes interrogées autour de différents thèmes définis dans le cadre de l'étude. Cette technique a pour but, tout en étant centrée sur le sujet interrogé et la situation vécue par l'individu interrogé, de garantir l'étude de l'ensemble des questions qui intéressaient l'enquêteur et le CROS.
- Approfondir les connaissances spécifiques liées au métier et à son exercice ; l'entretien se déroulant assez librement à partir de thèmes à aborder.
- Recueillir une information plus riche grâce notamment à la puissance évocatrice des citations, verbatims et aux possibilités de relance et d'interaction dans la communication entre enquêteur et les personnes interrogées.
- Mesurer la dimension qualitative associée aux spécificités du métier d'éducateur et des structures associatives qui les accueillent. L'entretien a permis de révéler l'existence de discours et de représentations profondément inscrits dans l'esprit des personnes interrogées et qui n'auraient pas pu s'exprimer à travers un simple questionnaire.
- Ainsi, interrogés à partir d'un guide d'entretien semi-directif, les répondants ont fourni un ensemble de réponses autour des thèmes de l'étude. L'analyse de l'ensemble des données collectées permet l'émergence de thèmes principaux qui viennent répondre, par la récurrence des propos, aux questionnements soulevés. Cette analyse s'est effectuée par l'utilisation de deux logiciels d'ADQAO (analyse de données qualitatives assistées par ordinateur) pour décontextualiser les données de l'entretien d'origine, les agréger par thématiques et en faire émerger le sens.

La phase quantitative : les questionnaires en ligne

Les questionnaires et le traitement de ces derniers ont été réalisés par le pôle de l'ORFE (observatoire régional de la formation et de l'emploi) du GIP ALFA, le CROS et la DRDJCS de la région Centre.

L'enquête avait 3 objectifs :

- connaître le profil des emplois dans le secteur sportif (nature des contrats, temps de travail, rémunération...) en région Centre
- identifier les missions et les compétences à développer des éducateurs sportifs
- repérer les perspectives d'évolution de carrière des éducateurs sportifs

Les destinataires

Les questionnaires étaient destinés aux bénévoles en charge de l'emploi et aux salariés des associations sportives de la région Centre.

Les questionnaires étaient différents selon le statut des répondants (bénévoles ou salariés). Cependant, de nombreuses questions étaient identiques permettant ainsi de croiser les visions de chacun et d'apporter un éclairage complémentaire ou différent sur des mêmes thématiques.

La diffusion des questionnaires

Les questionnaires ont été diffusés comme suit :

- par Agefos PME via leur réseau d'adhérents
- par le CROS via les ligues, les comités régionaux, les associations bénéficiant d'une aide Cap'asso, le réseau de formateurs et de conseillers associatifs, les membres du comité directeur. Le CROS a demandé à son réseau de relayer les questionnaires.

Deux relances mails ont été réalisées.

Le questionnaire a été posté sur le site Internet du CROS de mars à avril 2013.

Nous estimons à 600, le nombre d'associations ayant reçu directement le questionnaire. Il nous est difficile d'avoir un nombre exact ne connaissant pas la diffusion réelle de nos relais.

Les réponses exploitables

L'analyse de l'enquête s'est basée sur la réponse de 179 salariés (soit un taux de réponses exploitables de 29%) et de 157 bénévoles (soit un taux de réponses exploitables de 26%), par rapport à l'estimation des 600 associations ayant reçu le questionnaire.

Les limites du questionnaire

Les répondants ne sont pas forcément représentatifs du mouvement sportif régional :

1. au niveau des disciplines :

Principales fédérations d'affiliation	Nombre de salariés
EPGV	19
Handball	12
CNOSF	11
Natation	10
Football	10
Gymnastique	8
Badminton	7
Escrime	7
Athlétisme	6
Omnisport	6

Principales fédérations d'affiliation	Nombre de bénévoles
EPGV	27
Tennis	20
Gymnastique	12
Natation	11
Badminton	8
Handball	7
Judo	7
Canoë-kayak	6
Football	5
Omnisport	5

Certaines disciplines sont surreprésentées (exemple : CROS/CDOS, 7 associations) et d'autres sont sous-représentés (exemple : football, 770 associations) au vu du nombre d'associations existantes en région Centre.

2. au niveau des emplois :

60% des salariés-répondants sont des éducateurs sportifs ce qui est une part importante. Nous pouvons cependant estimer que ce pourcentage est moins élevé que les postes effectifs dans les associations. Les agents de développement, conseillers techniques fédéraux répondants sont sur-représentés dans l'enquête avec un taux de réponse de 40%.

78 % des salariés-répondants de l'EPGV travaillent moins de 10 heures-semaine voir 1 heure-semaine, ce qui ne représente pas la majorité des emplois dans le secteur sportif même si le temps partiel est présent.

3. au niveau du questionnaire :

L'enquête par questionnaire était trop longue. Certaines questions pouvaient prêter à interprétation ou demander une bonne connaissance de l'emploi dans le milieu sportif.

L'emploi dans les associations sportives en région Centre

Les emplois du mouvement sportif régional

La convention collective nationale du sport (CCNS)

Les salariés sont majoritairement rattachés à la CCNS. Notons que seulement 7 appartiennent à la convention collective nationale de l'animation.

Bon à savoir :

La CCNS a été signée le 7 juillet 2005. Elle est applicable à l'ensemble des employeurs du sport depuis la parution de l'arrêté d'extension au Journal officiel le 25 novembre 2006.

Les employeurs du sport ont une des activités principales suivantes :

- organisation, gestion et encadrement d'activités sportives ;
- gestion d'installations et d'équipements sportifs ;
- enseignement, formation aux activités sportives et formation professionnelle aux métiers du sport ;
- promotion et organisation de manifestations sportives.

Cas particuliers :

- Les centres équestres sont exclus du champ de la CCNS et sont soumis à leur propre convention collective nationale (se rattachent au secteur agricole, lui-même soumis à un régime spécifique).
- Les associations golifiques sont soumises à leur propre convention.
- Les employeurs relevant de la CCNS, mais ayant appliqué la convention collective nationale de l'animation avant le 31 décembre 1998 ont pu opter pour le maintien de celle-ci, s'ils ont fait la démarche avant le 31 décembre 2007.

Les intitulés de poste

Sur les 179 salariés-répondants :

- 20 % se disent agents de développement,
- 15 % se disent agents administratifs et 5 % directeurs de l'association,
- 43 % se disent des éducateurs sportifs,
- Les 17 % restants se disent animateur, agent technique, cadre technique, cadre technique fédéral, chef pilote, conseiller technique, professeur,... essentiellement des postes autour de l'encadrement d'activité sportive.

Le profil relatif à l'intitulé du poste est à relativiser puisque les intitulés des postes ne correspondent pas toujours avec les missions effectives.

Ainsi, certains agents de développement ont comme mission principale l'animation sportive.

Les contrats aidés

44 % des salariés ayant répondu aux questionnaires disent avoir un contrat aidé.

Les bénévoles répondants en charge de l'emploi indiquent que :

- 40 % de leurs postes d'agent administratif sont aidés,
- 71% de leurs postes d'agent de développement/chargé de missions sont aidés,
- 15% de leur poste de directeur sont aidés,
- 55 % de leur poste d'éducateur sont aidés.

Les salariés ne sont pas forcément au courant que leur association employeuse bénéficie d'un contrat aidé sur leur poste.

Bon à savoir :

Le recours aux différents dispositifs d'aide à l'emploi développés depuis ces 20 dernières années a permis au mouvement sportif d'entrer dans un processus de professionnalisation nécessaire eu égard aux multiples enjeux ou contraintes qu'il rencontre : développement de nouvelles activités et services, soutien/ appui aux bénévoles, recherche/consolidations de pérennisation de financements, ...

Les dispositifs d'aide à l'emploi peuvent répondre à deux grands types d'objectifs :

- un objectif d'aide au développement des associations (emploi CNDS, cap'asso)
- un objectif d'aide à l'insertion de personnes en difficulté d'accès à l'emploi (Contrat unique d'insertion – CUI ou Emploi d'avenir)

(Source : Dispositifs d'insertion et de développement, vers une politique de l'emploi au service du mouvement sportif, septembre 2012, CNOSEF, CNAR Sport)

En région Centre, plusieurs dispositifs d'aide à l'emploi peuvent se cumuler. Ainsi les premières années, le cumul d'un emploi CNDS et d'un Cap'asso est une aide conséquente à la création d'un emploi. Ces aides ciblées sur la structuration de l'association et le développement de projet induit des contrats à durée indéterminée. Les associations s'inscrivent ainsi dans une démarche de pérennisation des postes.

Le profil type des salariés-répondants

Sur les 179 salariés-répondants, nous pouvons ressortir le profil type du salarié (hormis le sexe où la proportion des répondants homme/femme est identique) dans une association sportive suivant :

- Il s'agit d'une personne de 37 ans
- travaillant dans une seule association, à plein temps en CDI
- ayant obtenu un BEES (brevet d'Etat d'éducateur sportif)
- étant éducateur sportif
- avec un salaire net entre 1 299 € et 1 454 € soit un salaire brut mensuel moyen de 1 700 €
- étant au groupe 3 de la CCNS

Chiffres régionaux

Le profil type du salarié associatif en région Centre

- il s'agit d'une femme
- ayant entre 45 et 49 ans
- travaillant à temps plein en CDI
- dans l'Indre-et-Loire
- dans le secteur sanitaire et social
- avec un salaire brut mensuel moyen de 2 101 €
- au sein d'une association regroupant entre 50 et 249 salariés

(Source : INSEE CLAP/DADS 31/12/2011, traitement observatoire de l'ESS Centre)

Le sport est un secteur de l'économie sociale et solidaire. Des différences notables sur le profil type du salarié apparaissent notamment sur le salaire brut moyen et la taille des structures employeuses.

La gestion des emplois par les bénévoles

Le profil type des responsables en charge de l'emploi-répondants
Parmi les 157 bénévoles responsables de l'emploi dans une association sportive, nous pouvons ressortir le profil type du responsable en charge de l'emploi suivant :

- Il s'agit d'un homme
- âgé de 56 ans
- employant un équivalent temps plein (ETP) ou moins
- occupant le poste de président de l'association
- en activité (salarié, indépendant, ...)

Les statuts des bénévoles en charge de l'emploi

Les 157 répondants ont des fonctions variées : président (60 %), trésorier (25 %), secrétaire (7 %), vice-président (5 %).

Les bénévoles responsables de l'emploi ont une autre fonction principale dans l'association. Il n'y a pas de poste spécifique dédié à cela.

Les présidents ayant répondu sont :

- près de 72% des hommes
- majoritairement présidents de clubs (68%)
- 52% des présidents(es) travaillent
- 52% des présidents(es) ont entre 31 et 60 ans inclus
- 43% des présidents(es) sont âgés de plus de 60 ans

Chiffres nationaux

Les associations employeuses (tous secteurs confondus) comptent 62% de présidents et 38% de présidentes.

- 49% travaillent
- 9% ont entre 18 et 35 ans
- 13% ont entre 36 et 45 ans
- 21% ont entre 46 et 55 ans
- 28% ont entre 56 et 65 ans
- 29% ont plus de 65 ans

(Source : l'enquête du CNRS - Centre d'économie de la Sorbonne "Le paysage associatif français" 2011-2012)

Les trésoriers ayant répondu sont :

- en majorité des femmes (plus de 57%)
- la moitié des trésoriers travaillent encore
- 52% ont entre 31 et 60 ans inclus
- 35% ont plus de 60 ans
- la majorité des trésoriers (82,50%) exercent dans un club

Chiffres nationaux

Il apparaît une parité quant à l'occupation du poste de trésorier dans les associations employeuses (tous secteurs confondus)

- 11% ont entre 18 et 35 ans
- 19% ont entre 36 et 45 ans
- 23% ont entre 46 et 55 ans
- 23% ont entre 56 et 65 ans
- 24% ont plus de 65 ans

(Source : l'enquête du CNRS - Centre d'économie de la Sorbonne "Le paysage associatif français" 2011-2012)

Les secrétaires ayant répondu sont :

- en majorité des femmes (63%)
- en majorité des personnes qui travaillent (près de 73%)
- en majorité âgés entre 31 et 60 ans inclus (90%)
- la majorité des secrétaires exercent en clubs (70%)

Chiffres nationaux

Selon l'enquête du CNRS – Centre d'économie de la Sorbonne "Le paysage associatif sportif français" 2011-2012, les associations employeuses (tous secteurs confondus) comptent 66% de secrétaire de sexe féminin.

- 13% ont entre 18 et 35 ans
- 22% ont entre 36 et 45 ans
- 18% ont entre 46 et 55 ans
- 28% ont entre 56 et 65 ans
- 20% ont plus de 65 ans

(Source : l'enquête du CNRS – Centre d'économie de la Sorbonne "Le paysage associatif français" 2011-2012)

Les outils de gestion de l'emploi

Pour gérer le ou les salariés, 63% des bénévoles-répondants n'utilisent pas d'outils spécifiques.

Les outils de la gestion administrative (suivi des heures et des activités du salarié et la fiche de poste) sont les plus utilisés.

37% de bénévoles-répondants utilisent des outils de gestion des salariés

Outils utilisés	Pourcentage
Suivi des heures, suivi des activités, planning	96%
Fiche de poste	66%
Fiche de demande de congés	55%
Entretien annuel	53%
Plan de formation	23%
Outil de recrutement	12,5%

L'entretien annuel est pratiqué par 53% des associations. Ce chiffre est confirmé par les dires des salariés.

70% des associations ont proposé des formations à leurs salariés mais seulement 23% déclarent utiliser un plan de formation.

Remarque :

Cette différence entre la proposition de formations et le départ en formation du salarié peut s'expliquer par :

- l'idée de la formalisation des propositions : qu'est-ce que proposer des formations ? Est-ce émettre l'idée oralement de faire de formation ? Est-ce envoyer un catalogue de formation avec la possibilité de choisir une formation ?
- la notion complexe et ambiguë du plan de formation : qu'appelle-t-on un plan de formation ? Aucune définition légale n'est donnée par le Code du travail. Le plan de formation englobe l'ensemble des formations suivies par les salariés quelque soit le type de financement, les objectifs et les modalités de participation.
- la grande difficulté à rédiger un plan de formation, souvent parce que le besoin ne s'en fait pas sentir. Le plan de formation formalise toutes les actions de formations prévues pour les salariés. Ce document permet aussi aux structures qui emploient de nombreuses personnes de faire des choix de financement. Dans le sport, les associations sont en majorité mono-employeuse ; le recensement et le financement des formations sont donc réduits.



Repère national

Si nous considérons que la formalisation d'un plan de formation correspond au taux d'accès à la formation, il apparaît que 23% est un taux légèrement moins élevé que la moyenne nationale.

En effet, selon l'Insee, 34% des salariés des entreprises de moins de 10 salariés ont participé à au moins une formation professionnelle au cours de 2012.

(Source : Insee, enquête sur la formation des adultes 2012.)

Parmi les freins au départ en formation des éducateurs sportifs, les responsables évoquent en premier lieu l'absence du salarié pour assurer les missions. Viennent ensuite le coût de la formation, le manque d'offre de formation correspondant aux besoins ou son manque de lisibilité, ... Certains bénévoles indiquent que les salariés n'ont aucun besoin en formation. D'autres notent un manque d'intérêt de la part des salariés, le temps partiel ou bien encore l'éloignement géographique. Des formations sont également proposées par le comité ou la fédération.

123 bénévoles-répondants

Les freins pour envoyer les salariés en formation	Pourcentage
Absence du salarié	50%
Pas d'offre de formation correspondant à la demande ou offre peu lisible	28%
Trop coûteux	27%
Pas besoin de formation	15%
Autres freins mais pourcentage moindre : éducateur pas intéressé, salarié formé par la ligue, comité ou fédération	

Remarques :

Absence du salarié

Il est toujours difficile de pallier l'absence d'un salarié. Les bénévoles ne peuvent pas toujours prendre en charge les activités réalisées habituellement par le salarié; surtout si l'absence s'avère longue.

Des possibilités de remplacement du salarié existent mais elles demeurent chères et à la charge de l'association :

Lorsque les actions de formation se déroulent en tout ou partie sur le temps de travail, l'employeur peut procéder au remplacement du salarié parti en formation selon différentes modalités :

- embaucher un salarié en CDD (article L1242-2 du Code du travail) (pour remplacement d'un salarié absent)
- ou embaucher un travailleur temporaire (article L1251-6 du Code du travail).

Pour répondre aux besoins des salariés des associations sportives, le dispositif Profession sport et loisirs a été initié en 1989 suite à un constat d'émiettement et de marginalisation de l'emploi sportif au profit des "bénévoles indemnisés".

Des associations départementales chargées de prendre en charge la gestion de salariés et de mettre à disposition des clubs en éprouvant le besoin sont alors créées.

Dans la région Centre, 6 associations portant ce dispositif : PSL - Profession sport Loiret, Profession sport animation jeunesse 28, Profession sport et animation 41, Cher emploi animation, Sport animation 37, ADESLI 36.

Pas d'offre de formation correspondant à la demande ou offre peu lisible

Près de 2600 organismes de formation déclarés à la Direccte sont recensés en région Centre (source : <https://www.listeof.travail.gouv.fr>) proposant 94 spécialités différentes !

32 organismes de formation déclarent avoir comme spécialité "la pratique sportive" et 33 "l'animation culturelle, sportive et de loisirs" en région Centre.

Cette multitude d'organismes de formation permet un large choix de formations mais complexifie fortement la recherche !

Trop coûteux

L'ensemble des contributions versées par les employeurs aux Opcas sert au financement des coûts de formation, de rémunération et de transport, hébergement et restauration des salariés en formation en fonction d'un barème de remboursement et des disponibilités financières de l'Opcas.

En priorité, sont pris en charge les coûts de formation. Dans la plupart des cas, les frais annexes restent à la charge de l'association.

Parmi les organismes paritaires collecteurs agréés (Opcas) cités par les répondants, pour le versement de la participation à la formation, l'Agefos-PME arrive en tête, cité par 70 % des bénévoles. Unifformation concerne 43 % des répondants. Seuls 10 % des responsables ne connaissent pas leur Opcas de rattachement.

Bon à savoir :

Avant 2012 : la branche "sport" avait désigné Agefos PME et Unifformation comme Opcas de branche. Depuis la loi du 24 novembre 2009 (relative à l'orientation et à la formation tout au long de la vie), chaque branche professionnelle doit s'organiser pour choisir un Opcas unique (la nouvelle loi interdisant aux branches professionnelles de désigner deux Opcas). Au 31 décembre 2011 (date limite pour le choix d'un OPCA unique), des désaccords entre les partenaires sociaux subsistaient : la branche sport n'a pas réussi à désigner un Opcas unique.

Depuis le 1^{er} janvier 2012 : les Opcas du secteur sportif sont maintenant ceux de l'interprofessionnel : Agefos PME ou Opcalia (au choix). Les associations se sont largement tournées vers Agefos PME car cet Opcas était déjà identifié par le mouvement sportif avant 2012.

Les associations employeuses sont aussi tenues de cotiser à un organisme paritaire collecteur au titre du congé individuel de formation (Opacif).

La CCNS, dans l'article 8.3.1 désigne Unifformation comme Opacif du secteur sportif.

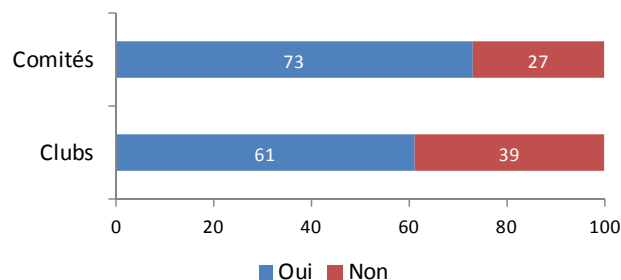
En toute logique, 100% des associations de l'enquête devraient cotiser à Unifformation.

Si les dispositifs sont connus, ils sont en revanche peu mobilisés (53 % des répondants).

Les raisons de cette faible mobilisation sont multiples : des dossiers trop compliqués à monter, la formation demandée non financée par l'OPCA, un manque de temps, une méconnaissance de l'utilisation des fonds collectés par les OPCA, un manque d'information.

Graph. 1

Connaissez-vous les différents dispositifs de financement des formations ? 134 répondants



69 bénévoles-répondants

Les raisons de la non-mobilisation du financement des OPCA	Pourcentage
Dossier trop compliqué	40%
L'OPCA ne finance pas la formation choisie	23%
L'association ne savait pas que l'OPCA peut financer les formations des salariés	20%
Autres raisons mais pourcentage moindre : pas besoin de financement, l'association n'a pas le temps de faire le dossier, le bénévole ne sait pas car il ne gère pas ce dossier	



ENJEU 1 :
Optimiser la fonction « employeur » des bénévoles.

Zoom sur le métier d'éducateur sportif en région Centre

Le profil des éducateurs sportifs-répondants

L'âge

L'âge des éducateurs sportifs est très variable, allant de 19 ans à 63 ans.

Dans les clubs, l'âge moyen est légèrement plus élevé que dans les comités : respectivement 38,3 ans et 35 ans.

La majorité des éducateurs sportifs se trouvent dans la tranche d'âge 31-40ans.

Le sexe

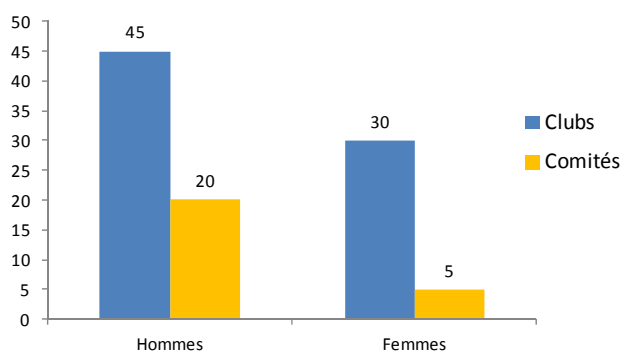
Les femmes représentent plus d'un tiers des éducateurs sportifs-répondants (35 %).

Nous pouvons noter que cela correspond à la proportion du nombre de licenciés en région Centre où les licenciées féminines s'élèvent à 39 %.

Elles sont plus nombreuses à exercer dans les clubs sportifs que dans les comités, où elles représentent respectivement 40 % et 20 % des emplois d'éducateurs.

Graph. 2

Educateurs sportifs par sexe selon le type de structure



74 % des éducatrices sportives ayant répondu à l'enquête sont concentrées dans 3 disciplines : EPGV (éducation physique et gymnastique volontaire), gymnastique et natation.

Remarque :

Ces disciplines sont les plus représentées dans cette enquête.

Ces disciplines sont majoritairement féminines sur le plan national, comme sur le plan régional.

- 93% des licenciés de l'EPGV
- 79% des licenciés de la gymnastique
- 59 % des licenciés de la natation

(Source chiffres clés 2013, ministère de la Jeunesse et des Sports - extraction région Centre)

Les hommes sont répartis dans de nombreuses disciplines telles que le badminton, l'escrime, le football, le handball, l'athlétisme, le canoë-kayak, le judo, la natation, le tennis, le tennis de table, le volley-ball, ...

Remarque :

Ces disciplines ont une forte représentation masculine au sein de leurs licenciés :

- 94 % des licenciés du football
- 85% des licenciés du tennis de table
- 73 % des licenciés de l'escrime
- 71 % des licenciés du judo
- 70 % des licenciés du tennis

(Source : chiffre clés 2013, ministère de la Jeunesse et des Sports - extraction région Centre)

La répartition homme/femme des éducateurs au sein d'une discipline ayant répondu à l'enquête correspond donc à la répartition des licenciés homme/femme observée par le ministère de la jeunesse et des sports de cette même discipline.

L'ancienneté

46 % sont éducateurs sportifs depuis plus de 10 ans.

Toutes structures confondues, les éducateurs sportifs répondant exercent leur métier depuis de nombreuses années :

- 40 % ont entre 3 et 10 ans d'ancienneté dans le métier,
- 25 % entre 10 et 15 ans
- et 21 % exercent depuis plus de 20 ans.

Dans les clubs, l'ancienneté semble plus élevée que dans les comités : 27 % des éducateurs de clubs exercent le métier depuis plus de 20 ans, contre 4 % dans les comités.

Pour rappel, les éducateurs travaillant dans les clubs sont plus âgés que dans les comités, l'âge moyen étant de 38 ans pour les premiers, contre 35 ans pour les seconds.

Cependant, les clubs comptent également davantage de « jeunes » éducateurs que les comités. Ainsi, 18 % ont moins de 3 ans d'ancienneté, contre 8 % dans les comités.

Autre différence notable : si 40 % des salariés de comités ont entre 10 et 20 ans d'ancienneté, cette part est divisée par deux concernant ceux des clubs (20 %).

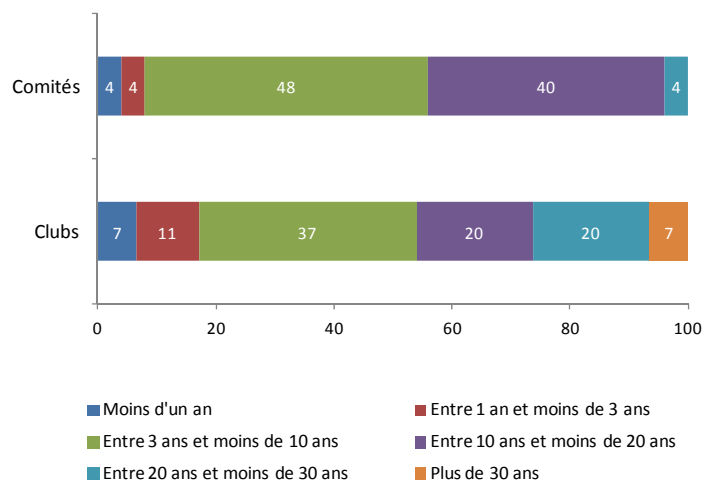
Une grande proportion des éducateurs sportifs travaillant pour un comité a entre 3 et 10 ans d'exercice (48 %). C'est également la part la plus élevée pour les clubs (37 %).

Peu de salariés ont plus de 20 ans d'ancienneté dans les comités (4%) car la professionnalisation de ces derniers est plus récente que dans les clubs.

Cette professionnalisation a fortement émergé avec le dispositif « nouveaux services emplois jeunes » en 1997 ; ce qui explique également les 40% d'ancienneté situés entre 10 et 20 ans. Cela corrobore également la tranche d'âge la plus importante des éducateurs située entre 31 et 40 ans.

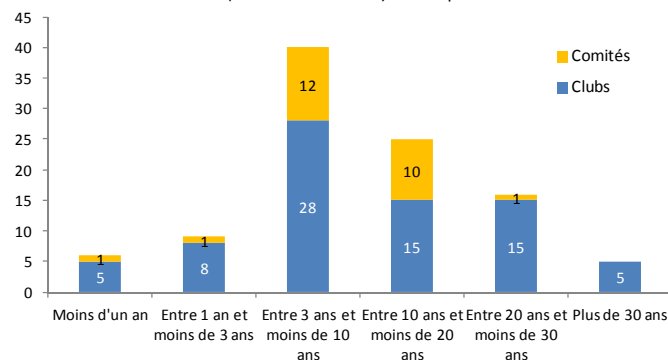
Graph. 3

Ancienneté dans le métier d'éducateur sportif selon la structure (en % du total)



Graph. 4

Depuis combien d'années exercez-vous le métier d'éducateur sportif ? (en valeurs absolues) - 101 répondants



Les diplômes des éducateurs sportifs

Les deux tiers des éducateurs sportifs ayant répondu à l'enquête possèdent un seul diplôme sportif. Il s'agit généralement du brevet d'État d'éducateur sportif (BEES), ou d'un autre diplôme d'État (BPJEPS, DEJEPS, ...).

Glossaire des diplômes sportifs :

BEES : brevet d'État d'éducateur sportif

BP JEPS : brevet professionnel de la jeunesse, de l'éducation populaire et du sport

DE JEPS : diplôme d'État de la jeunesse, de l'éducation populaire et du sport

DES JEPS : diplôme d'État supérieur de la jeunesse, de l'éducation populaire et du sport

DUEPP : diplôme universitaire européen en préparation physique

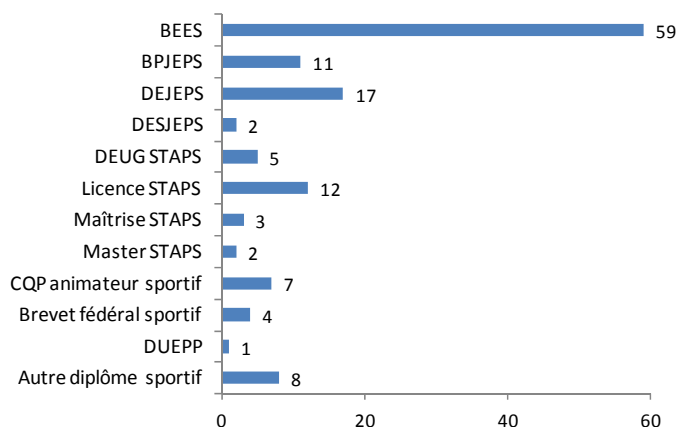
CQP : certificat de qualification professionnelle

STAPS : sciences et techniques des activités physiques et sportives (filière universitaire)

Un tiers des éducateurs sportifs déclare posséder au moins deux diplômes sportifs. Il s'agit souvent d'un diplôme d'État et d'un ou plusieurs diplômes universitaires (STAPS). 44 % des animateurs salariés d'un comité possèdent au moins deux diplômes sportifs, contre 28 % des salariés d'un club sportif.

Graph. 5

Diplômes sportifs des éducateurs sportifs
(99 répondants, plusieurs réponses possibles)



Bon à savoir :

L'enseignement (ou l'entraînement, l'animation et l'encadrement) contre rémunération est réglementé par les pouvoirs publics dans un souci de protection des usagers et de la situation économique des titulaires de diplômes. Ainsi l'article L.212-1 du Code du sport précise que "seuls peuvent, contre rémunération, enseigner, animer ou encadrer une activité physique ou sportive, à titre d'occupation principale ou secondaire, de façon habituelle ou occasionnelle (...), les titulaires d'un diplôme, titre à finalité professionnelle ou certificat de qualification."

La plupart des diplômes permettant l'encadrement contre rémunération sont délivrés par le ministère en charge du Sport. Ces diplômes ont connu une large rénovation. Ainsi, à l'exception du BAPAAT, les anciens diplômes disparaissent et sont progressivement abrogés.

Les diplômes d'Etat relevant de la jeunesse et des sports sont classés par niveaux. Le niveau V est le niveau de formation le plus bas. Le niveau I correspond au niveau le plus haut. On peut entrer en formation au niveau souhaité sans passer par le niveau inférieur ; il est par exemple possible de commencer directement par le niveau III (DEJEPS).

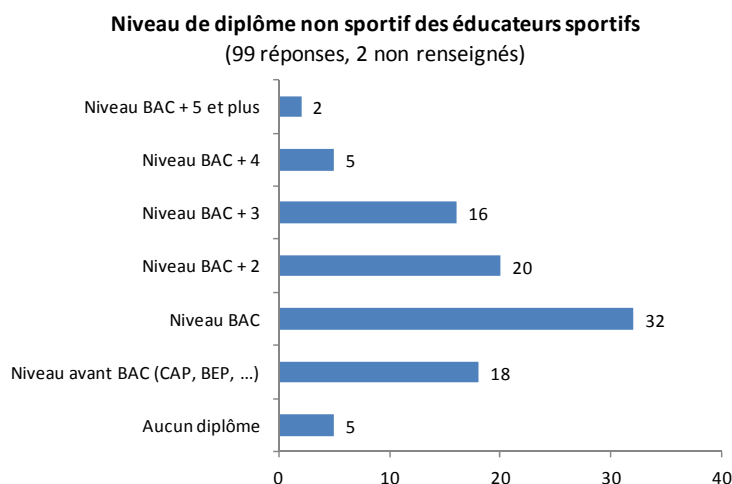
- Niveau V : BAPAAT (brevet d'aptitude professionnelle d'assistant animateur technicien)
- Niveau IV : BEES 1er degré (brevet d'État d'éducateur sportif premier degré)
BPJEPS (brevet professionnel de la jeunesse, de l'éducation populaire et du sport)
- Niveau III : DE JEPS (diplôme d'État de la jeunesse, de l'éducation populaire et du sport)
- Niveau II : BEES 2ème degré (brevet d'État d'éducateur sportif second degré)
- DES JEPS (diplôme d'État supérieur de la jeunesse, de l'éducation populaire et du sport)
- Niveau I : BEES 3ème degré (brevet d'État d'éducateur sportif troisième degré)

Les diplômes permettant l'encadrement contre rémunération peuvent aussi être délivrés par les universités à travers les filières STAPS (sciences techniques des activités physiques sportives). Les formations et les diplômes sont nombreux et ont chacun des prérogatives particulières.

Nouveaux venus dans le champ sportif, les CQP permettent d'enseigner contre rémunération dans le périmètre d'un secteur professionnel défini et avec des prérogatives limitées. Les six premiers certificats de qualification professionnelle (CQP) créés par la branche professionnelle du sport ont été inscrits au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) en juillet 2008 (Journal officiel du 6 juillet 2008). L'inscription au RNCP permet aux titulaires du CQP l'exercice professionnel contre rémunération. Cette inscription a une durée limitée ; elle doit être régulièrement renouvelée. Les CQP sont organisés, généralement par le milieu fédéral.

Les titres à finalité professionnelle sont peu nombreux en sport. Organisés et délivrés par les fédérations à l'instar des CQP, les titres permettent de travailler contre rémunération sans limite de durée.

Graph. 6



Un tiers a un niveau BAC.

Dans la plupart des cas, les éducateurs sportifs possèdent, en plus de leur(s) diplôme(s) sportif(s) un diplôme non sportif : 32 % ont un diplôme de niveau baccalauréat, 20 % un diplôme de niveau Bac+2 et 23 % un diplôme supérieur ou égal à Bac+3.

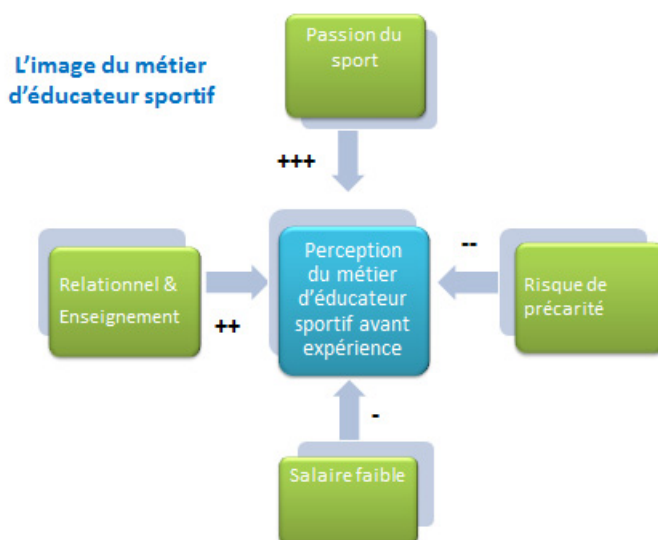
Seuls 18 % des éducateurs sportifs déclarent un diplôme de niveau V de type CAP/BEP.

5 % des répondants n'ont pas d'autres diplômes que celui du sport.

Le métier d'éducateur sportif

L'image du métier d'éducateur sportif

Les éducateurs sportifs ont construit leur projet professionnel à partir de la perception qu'ils avaient du métier. La plupart du temps, les éducateurs sportifs sont issus de famille de sportifs et ont la volonté d'enseigner. Nous notons également une forte influence de la médiatisation du sport sur l'envie d'évoluer dans ce milieu professionnel. Les éducateurs sportifs sont généralement d'anciens adhérents d'une association sportive dans laquelle ils ont appris le sport qu'ils enseignent aujourd'hui. L'image du métier d'éducateur sportif est, a priori, essentiellement construite autour de l'opportunité de pouvoir exercer sa passion pour un sport dans le cadre de son métier. Cette dimension semble prégnante dans le discours des éducateurs sportifs et sur la motivation du choix professionnel. Elle semble prendre le pas sur les différents facteurs qui pourraient dissuader d'exercer ce métier : une précarité de l'emploi, des salaires faibles, et un métier prenant qui empiète sur la vie personnelle de celui qui l'exerce.



Après expérience, les représentations des éducateurs sportifs sur leur métier évoluent. Ainsi, les activités jusqu'ici ignorées ne relevant pas de l'enseignement du sport sont intégrées dans l'image du métier. Les perceptions négatives relatives à la précarité de l'emploi, aux bas salaires et aux sacrifices sur la vie personnelle se voient complétés par des inquiétudes liées aux perspectives d'évolution de carrière. Certains éducateurs sportifs, mais surtout bon nombre de dirigeants, se soucient de la pérennité des emplois dans la mesure où il s'agit souvent d'emplois subventionnés avec une durée limitée dans le temps. Néanmoins, pour les éducateurs sportifs, la passion du sport prime encore sur ces différentes craintes et les incite à continuer de se projeter dans ce métier à moyen terme. A long terme, ils s'interrogent sur la compatibilité d'un tel métier avec une vie de famille et sur la capacité physique à enseigner le sport en avançant en âge.

Les missions des éducateurs sportifs

L'éducateur sportif est l'interface entre l'ensemble des interlocuteurs (dirigeants, adhérents, jeunes, parents...) et se trouve sollicité dans de nombreux cas. Ainsi, l'éducateur sportif ne se limite plus au simple enseignement du sport mais participe activement à la vie de la structure, tant du point de vue de tâches de gestion et d'administration que de tâches de développement "commercial". Ainsi, ces activités professionnelles s'articulent autour de 3 tâches principales :

- l'enseignement du sport nécessitant avec des compétences spécifiques au(x) sport(s) enseigné(s) et des compétences transverses de pédagogie et d'organisation de séances sportives ;
- l'administration et la gestion de structure sportive nécessitant des compétences de secrétariat mais également la connaissance administrative de la gestion d'une association ;

- le développement et la participation à la vie de la structure sportive nécessitant des compétences commerciales et de communication pour chercher des partenaires privés, augmenter le nombre d'adhérents ou encore accompagner le personnel bénévole dans la réalisation d'événements.

Sur les 100 salariés répondant à la question des activités exercées en tant qu'animateurs sportifs :

- 87 préparent et animent les séances d'initiation,
- 85 participent à l'assemblée générale,
- 81 encadrent les adhérents à l'association
- 81 participent aux projets de l'association.

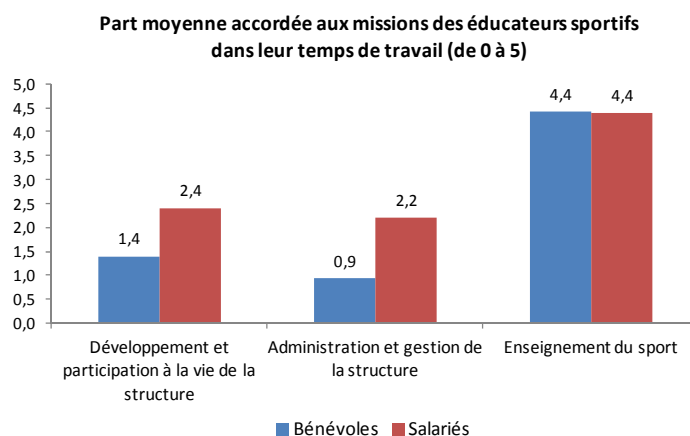
Il s'agit des 4 activités les plus citées par les salariés.

En moyenne, chaque éducateur sportif a déclaré plus de 18 activités, parmi les 35 proposées dans la liste ci-dessous. La même question a été posée aux responsables de l'emploi, concernant les activités de leurs éducateurs sportifs. Les réponses sont identiques à celles des salariés, et l'ordre des activités est quasi similaire.

Parmi les activités listées, cochez celles que vous exercez (100 répondants)	Nombre de fois coché
Prépare et anime les séances d'initiation	87
Participe à l'assemblée générale	85
Encadre les adhérents de l'association	81
Participe au projet de l'association	81
Anime les séances d'entraînement dans un objectif de compétition	75
Prépare les séances d'entraînement dans un objectif de compétition	75
Prépare les séances de perfectionnement dans un objectif de loisir	73
Encadre les stages sportifs	73
Participe au forum, portes ouvertes, journées de promotion	73
Gère les plannings de séances	68
Est force de proposition pour développer l'association	67
Organise et crée des stages sportifs pour les membres de l'association	65
Développe les activités et les disciplines	64
Amène les adhérents en compétition	63
Encadre les scolaires	55
Coordonne les projets et gère une équipe	55
Développe les créneaux horaires	55
Gère, répare le matériel	52
Participe aux comités directeurs de l'association	52
Participe à la vie du comité départemental (encadrement de stages...)	50
Fait des courriers	49
S'occupe de la communication interne de l'association (créé le journal interne, alimente le site Internet...)	48
S'occupe de la communication externe	47
Participe à la vie du comité régional (encadrement de stage...)	46
Fait partie de l'ETR (équipe technique régionale)	43
Aide au montage des dossiers de subvention	42
Réserve les salles et gymnases	36
Fait les licences	36
Encadre des extérieurs non adhérents de l'association	35
Tient une permanence au club	34
Cherche des financements et partenariats	30
Organise l'assemblée générale	23
Fait les comptes-rendus des comités directeurs ou assemblée générale	11
Fait la comptabilité	6
Autre	3

Même si les éducateurs sportifs et les bénévoles s'accordent sur les missions exercées par les éducateurs, ils existent une vraie divergence sur le temps passé aux activités autres que l'enseignement du sport.

Graph. 7



Le graphique est issu des réponses à la question centrale suivante :
" Quelle part les missions "enseignement du sport", "animation et gestion de la structure" et "développement et participation à la vie de la structure" prennent-elles dans votre temps de travail ? sur une échelle de 0 (aucune part) à 5 (part la plus importante)".

Cette question a été posée aux salariés et aux bénévoles.

Alors que les bénévoles estiment que les éducateurs sportifs consacrent très peu de temps à l'administration de la structure (part de 0,9), les salariés estiment quant à eux qu'une partie non négligeable (part de 2,2), de leur emploi est destiné à la gestion de la structure.

Cet écart de vision existe aussi mais de façon moins prononcée quant à la question du développement et de la participation à la vie de la structure (part de 1,4 pour les bénévoles et de 2,4 pour les salariés).

L'analyse est difficile car les réponses sont très subjectives et basées sur du ressenti. Certains salariés vont estimer qu'ils consacrent du temps à faire de la gestion car c'est une activité qui ne leur plait pas. Alors que certains bénévoles vont estimer que leurs salariés ne font pas assez de travaux administratifs: ils auront donc tendance à noter une part plus petite.



ENJEU 2 :

Changer la représentation des bénévoles et des salariés sur le métier d'éducateur sportif.

Les caractéristiques

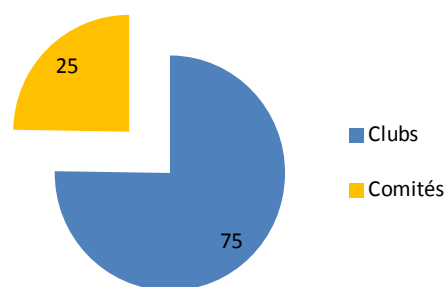
L'intitulé du métier

75 salariés occupent un poste d'éducateur ou d'animateur sportif. 29 personnes indiquent une autre dénomination comme cadre technique, conseiller technique (CTF), coordonatrice technique ou bien encore responsable technique. D'autres encore sont professeurs (de judo, de yoga, ...).

75 % d'entre eux travaillent dans un club, une association ou un groupement d'employeurs (GE), alors que 25 % sont employés dans un comité ou une ligue sportive.

Graph. 8

Répartition des éducateurs sportifs par type de structure (%)



Bon à savoir :

Il semble important pour une harmonisation et une facilité de compréhension de donner un intitulé de poste qui correspond à la mission principale du salarié.

Certains intitulés de poste tels les « cadres techniques sportifs », font référence au Code du sport (article R 131-16). Ces postes sont sous l'autorité du ministère chargé des Sports ou du chef de service déconcentré après réussite du concours d'État de professorat de sport. Donner de tels intitulés de poste à un salarié d'une association peut porter à confusion.

Un emploi stable dans 9 cas sur 10

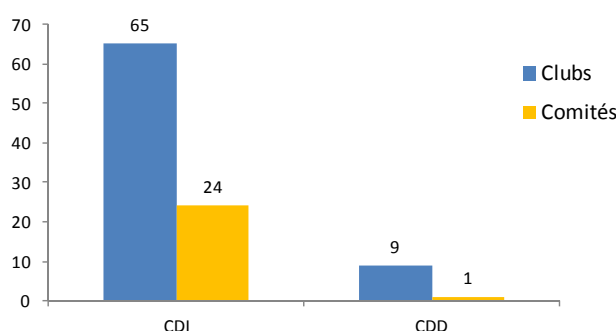
90 % des salariés-répondant à l'enquête ont un contrat de travail à durée indéterminée. Cette part varie de 88 % dans les clubs à 96 % dans les comités. Parmi ces salariés en CDI, 43 % des CDI bénéficient d'un contrat aidé de type CAE, emploi CNDS ou d'un financement Cap'asso. Plus d'un tiers (34 %) des salariés en CDI travaillent à temps partiel (moins de 35 heures par semaine).

Comme évoqué page 8, un des critères d'éligibilité au emploi CNDS et au Cap'asso est le CDI. Plus d'un tiers des salariés-répondant bénéficient de ces dispositifs ; cela explique le fort taux de CDI.

Nous pouvons également souligner que le CDD est un contrat d'exception et qu'il ne peut pas être signé pour pourvoir un emploi lié à l'activité permanente de l'association. Les associations sportives étant majoritairement des associations mono employeuses, l'activité du salarié est liée à son activité permanente.

Graph.9

Type de contrat de travail selon la structure employeuse



10% des salariés-répondants ont un contrat de travail à durée déterminée (CDD). Il ne s'agit pas de contrats aidés. Ces contrats sont tous à temps partiel.

Chiffres nationaux

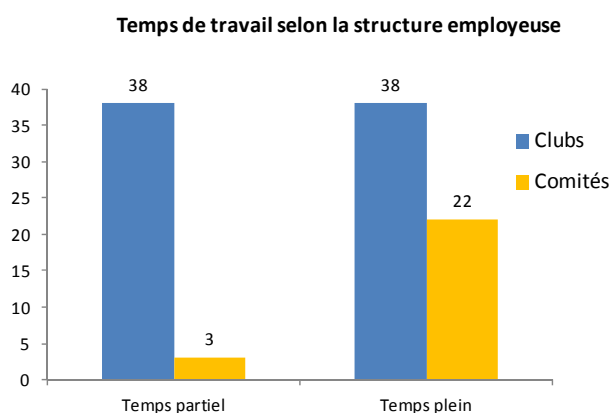
Dans le secteur d'activité du sport, la part des :

- CDI est de 41 %,
- CDD représentent 37 %
- 21% des salariés ont d'autres modalités de travail.

(Source : Enquête CNRS – Centre d'économie de la Sorbonne « le paysage associatif français », 2011-2012)

Temps plein, temps partiel : des différences selon le type de structures

Graph 10



Les clubs comptent autant de salariés à temps plein (38) qu'à temps partiel (38), parmi les répondants. Pour la moitié des éducateurs sportifs qui travaillent à temps partiel, il ne s'agit pas d'un choix personnel.

Les éducateurs sportifs travaillant dans un comité sont très majoritairement à temps plein (88 %). Seuls 3 d'entre eux (sur 25) travaillent à temps partiel, soit moins de 35 heures par semaine.

Les comités offrent plus de temps plein pour plusieurs raisons :

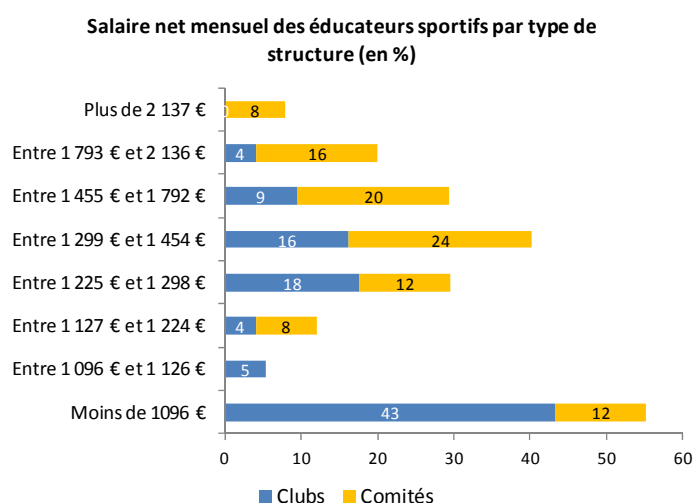
- Les missions sont plus variées et les éducateurs peuvent avoir comme missions secondaires le développement, l'administratif et la gestion.
- Les éducateurs salariés par les comités peuvent être mis à disposition auprès de leurs clubs.

Parmi les 41 éducateurs sportifs travaillant à temps partiel, toutes structures confondues, 32 déclarent travailler également chez un deuxième employeur, voir un troisième ou un quatrième : il s'agit essentiellement de salariés travaillant dans un club.

Parmi les structures qui embauchent des éducateurs sportifs, 40 % d'entre elles en ont entre 2 et 4 (41% ont entre 1 et 4 ETP – équivalents temps plein) et 37 % n'en n'ont qu'un seul (47 % ont 1 ETP). Seules 23% des structures comptent plus de 4 éducateurs (12 % en ETP). Cela met en évidence l'utilisation du temps partiel dans ce type de poste.

Des revenus liés au temps de travail

Graph.11



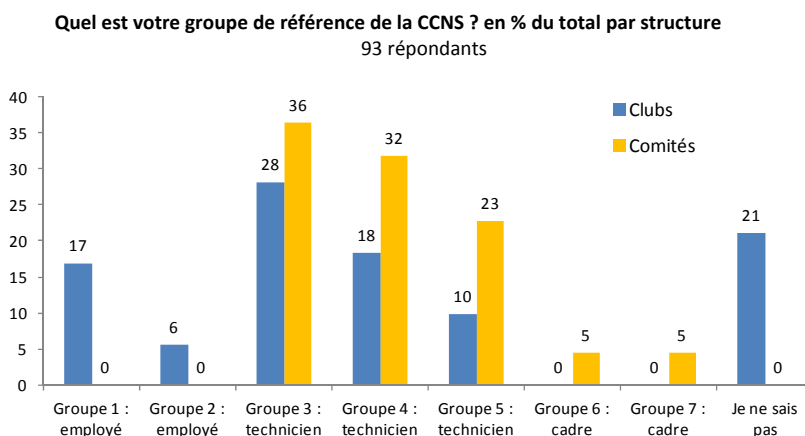
35 % des éducateurs sportifs gagnent moins de 1 096 euros nets par mois. L'ensemble de ces salariés travaille à temps partiel.

Compte tenu de la répartition des salariés selon leur temps de travail dans les structures, les revenus des éducateurs sportifs sont plus élevés dans les comités que dans les clubs.

Le salaire moyen d'un éducateur sportif en ETP est de 1352 € net par mois (soit environ 1744€ brut).

Le groupe de référence : des différences entre les clubs et les comités

Graph. 12



94 % des éducateurs sportifs sont rattachés à la convention collective nationale du sport (CCNS).

Parmi les éducateurs sportifs-répondants, 17 % ne connaissent pas leur groupe de référence.

23 % des éducateurs sportifs des clubs sont rattachés aux groupes des employés (1 et 2). 56 % des salariés de clubs sont aux groupes des techniciens (3, 4 et 5).

Aucun répondant de comité n'est rattaché aux groupes des employés (1 et 2). En revanche, 91 % d'entre eux sont rattachés aux groupes 3, 4 et 5 des techniciens.

Les comités proposent peut-être plus des postes avec plus d'autonomie et de responsabilité que les clubs ?

Les clubs classent-ils leurs éducateurs sportifs dans des groupes inférieurs à leurs compétences n'ayant pas les moyens financiers pour assurer un salaire du groupe 3 ?

Bon à savoir :

En application avec la CCNS (article 9.3), l'emploi doit être classé dans une grille en 8 groupes. Cette classification se fait en fonction de 3 repères de compétences :

- l'autonomie
- la responsabilité
- la technicité

Le salaire est fixé en fonction du salaire minimum conventionné (SMC) et du groupe de la grille de classification du salarié.

Le salaire mensuel brut ne peut pas être inférieur aux salaires définis dans le tableau suivant :

Groupe	Majoration	Salaire brut mensuel sur la base du SMC au 1 ^{er} janvier 2013
Groupe 1	SMC Majoré de 5, 21%	1 426,47 € 1 445,38 €* *SMIC au 1^{er} janvier 2014 et à appliquer pour ce groupe
Groupe 2	SMC Majoré de 8,21 %	1 467,15 €
Groupe 3	SMC Majoré de 17,57 %	1 594,06 €
Groupe 4	SMC Majoré de 24,75 %	1 691,41 €
Groupe 5	SMC Majoré de 39,72 %	1 894,37 €
Groupe 6	SMC Majoré de 74,31 %	2 363, 36 €
Groupe 7	24,88 SMC	33 733, 29 €
Groupe 8	28,86 SMC	39 129,54 €



ENJEU 3 :

Proposer aux éducateurs sportifs un emploi à temps plein, pérenne avec une rémunération correspondant à leurs compétences.

Le recrutement des éducateurs sportifs

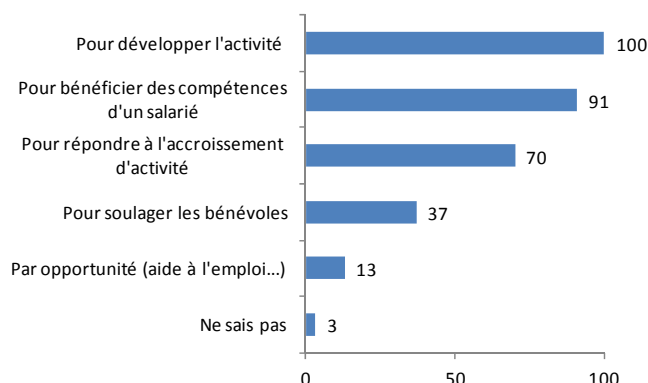
134 bénévoles ont répondu à la question : « Pourquoi votre association a-t-elle recruté un ou plusieurs éducateurs sportifs ? ».

Une large majorité (75 %) évoque un développement de l'activité de la structure. 91 souhaitent bénéficier des compétences d'un salarié et 70 ont recruté pour répondre à un accroissement d'activité. Seuls 28 % des responsables ont répondu « pour soulager les bénévoles ».

Graph. 13

Pourquoi votre association a recruté un ou plusieurs éducateurs sportifs ?

134 répondants - 314 réponses



Bon à savoir :

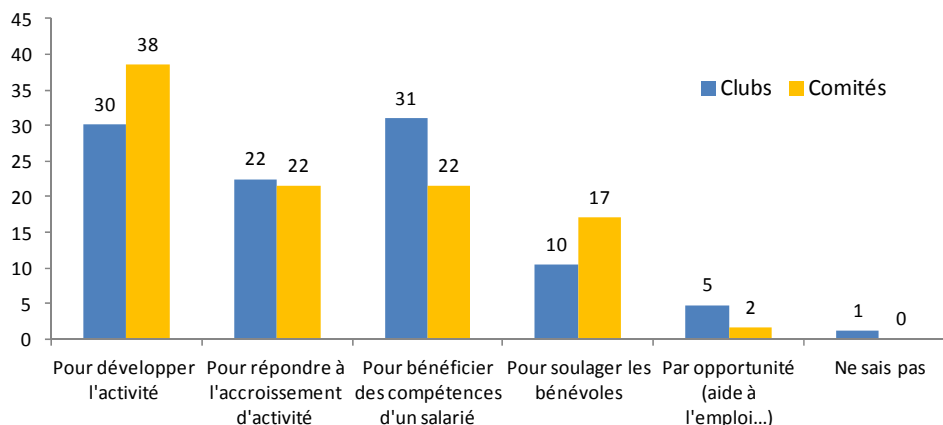
Les salariés peuvent en effet "soulager le travail des bénévoles" mais une récente étude (enquête du CNRS – Centre d'économie de la Sorbonne "le paysage sportif français" a démontré que le temps de travail d'un bénévole d'une association employeuse est plus important que celui d'un bénévole d'une association non employeuse.

Peu d'associations (7) utilisent l'opportunité des contrats aidés pour recruter un éducateur sportif. Cela laisse à penser que les associations créent des emplois pour mettre en œuvre le projet associatif et non par effet d'aubaine.

Graph. 14

Pourquoi votre association a recruté un ou plusieurs éducateurs sportifs ?

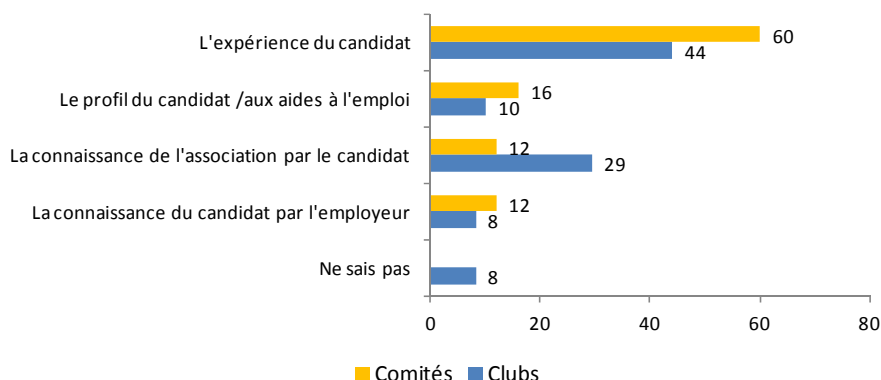
en % du total par structure



60 % des bénévoles sont passés par le milieu fédéral pour recruter un éducateur sportif, et 53 % ont fait appel à leurs connaissances. Seuls 8 % ont contacté Pôle emploi.

Graph. 15

En dehors du diplôme, quel est le critère privilégié pour le recrutement d'un éducateur sportif ? En % du total par structure



En dehors du diplôme, les associations sportives se basent en premier lieu sur l'expérience du candidat lors du recrutement. Ce critère est davantage mis en avant par les comités que par les clubs (respectivement 60 % et 44 %).

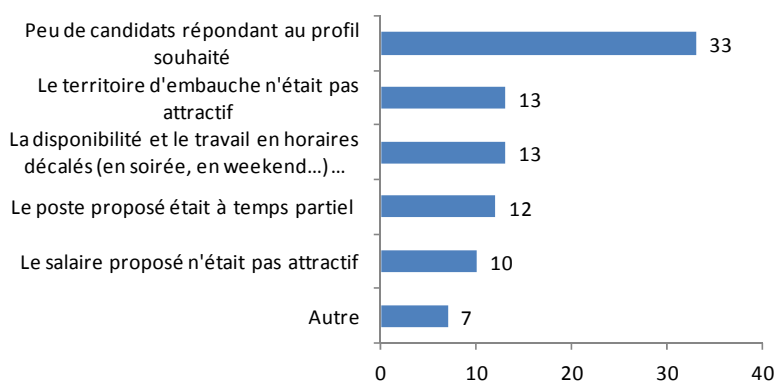
La connaissance de l'association par le candidat est le deuxième critère cité, comme le fait d'être licencié d'un club par exemple (29 % des répondants de clubs, 12 % de comités). Pour 16 % des comités et 10 % des clubs, un profil correspondant aux critères des aides à l'emploi est un argument favorable lors du recrutement. La connaissance du candidat par l'employeur, en dehors de l'association, est un critère plus rarement avancé (12 % des comités, 8 % des clubs).

Outre l'expérience du candidat qui est le premier critère de recrutement d'un éducateur sportif, les clubs portent une attention particulière à la connaissance de l'association par le candidat.

Graph. 16

Difficultés de recrutement : pour quelles raisons ?

44 répondants, 88 réponses



33 % des bénévoles en charge de l'emploi déclarent avoir eu du mal à recruter des éducateurs sportifs (45 sur 137 répondants). Les clubs sont davantage confrontés à des difficultés de recrutement sur ce type de poste que les comités : 36 % contre seulement 16 % des comités.

Bon à savoir :

La difficulté de recruter un éducateur sportif est confirmée par l'enquête des besoins en main-d'œuvre du Pôle emploi. L'enquête de 2013, indique que le métier, intitulé, « sportif, animateur sportif » fait parti des 10 métiers (7^{ème} place) avec les plus fortes difficultés de recrutement.

Sur 19 938 projets de recrutement, la part de projets jugés difficile s'élève à 49,2 %. L'arrêté préfectoral de région Centre, d'aout 2012, va dans le même sens en identifiant le métier intitulé « éducation en activités sportives » comme un métier en tension. Ce métier fait parti de « la liste des métiers pour lesquels il peut être accordé une rémunération de fin de formation, eu égard aux difficultés de recrutement qui ont été identifiées ».

Les structures employeuses indiquent en moyenne deux motifs pour expliquer leurs difficultés de recrutement d'animateurs sportifs. Le manque de candidats correspondant au profil souhaité est la raison la plus citée. Viennent ensuite d'autres motifs : poste à temps partiel, manque d'attractivité du territoire d'embauche, disponibilité et travail en horaires décalés (en soirée, le week-end, ...), salaire peu attractif...

La monographie

La phase qualitative de l'étude a permis l'élaboration d'une monographie du métier d'éducateur sportif à partir des discours des éducateurs sportifs sur leurs activités, mais également en fonction des attentes des dirigeants de structure.

MONOGRAPHIE DU MÉTIER D'ÉDUCATEUR SPORTIF					
<p>Qualification : employé Rattachement hiérarchique : dirigeant de structure sportive Mission : enseigner le sport, encadrer les adhérents dans le cadre de cours et participer à la vie de la structure sportive Conditions d'exercice : travail en soirée, week-end et vacances (saisonnalité possible), publics diversifié, déplacement en compétition, stages</p>					
Activités principales					
<p>Enseignement du sport</p> <p>Préparer, organiser et encadrer différents publics dans la pratique du sport loisir ou compétition</p> <p><u>Élaborer, planifier et dispenser des entraînements sportifs</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Établir un programme d'entraînement, le planifier et le préparer - Élaborer des exercices - Dispenser des enseignements sportifs en fonction du niveau et du type de public - Faire évoluer le contenu des enseignements <p><u>Accompagner, animer et accueillir</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Accompagner les équipes sportives - Animer la vie du club à travers les événements sportifs - Gérer l'accueil de public divers <p><u>Entretien de l'équipement sportif</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Préparation du matériel - Rangement et nettoyage du matériel - Suivi de l'évolution du matériel <p><u>Organiser des événements sportifs (compétitions, stages, manifestations...)</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Organiser et suivre les événements - Suivre les résultats - Suivre les athlètes en compétitions - Détecter les potentiels 	<p>Administration et gestion de la structure sportive</p> <ul style="list-style-type: none"> - Établir, traiter et suivre les dossiers administratifs (licences, subventions, inscriptions...) - Élaborer des plannings - Planifier et organiser des déplacements (transports, réservations...) - Gérer et suivre un budget - Participer aux réunions en lien avec la vie de la structure - Traitement administratif de données diverses : rédiger des comptes-rendus, remplir des feuilles de match, traiter le courrier, préparer les réunions 	<p>Développement et participation à la vie de la structure</p> <ul style="list-style-type: none"> - Être l'interface principale entre les parents, les adhérents, les bénévoles, le club, la ligue... - Promouvoir l'activité de la structure sportive - Rechercher des partenaires - Former et accompagner des bénévoles dans leurs activités d'encadrement au sein de la structure 			
		Compétences clés			
			<p>Enseignement</p> <ul style="list-style-type: none"> - Pédagogie et adaptation à différents publics en fonction de leurs spécificités - Transmission des valeurs sportives - Connaissance des règles de sécurité et gestes de premiers secours 	<p>Sport</p> <ul style="list-style-type: none"> - Compétences techniques liées à l'activité sportive et à la gestion du corps humain - Connaissance des règles de la discipline et suivi de leur évolution 	<p>Gestion, communication</p> <ul style="list-style-type: none"> - Maîtrise de l'outil informatique - Écriture et suivi d'un budget - Gestion d'un projet - Argumentation et prise de parole
<p>Qualités recherchées : esprit associatif, pédagogie, patience, animation de groupes, sens des responsabilités, rigueur, autonomie, excellent relationnel, disponibilité, prise d'initiative, autorité et écoute, polyvalence</p>					

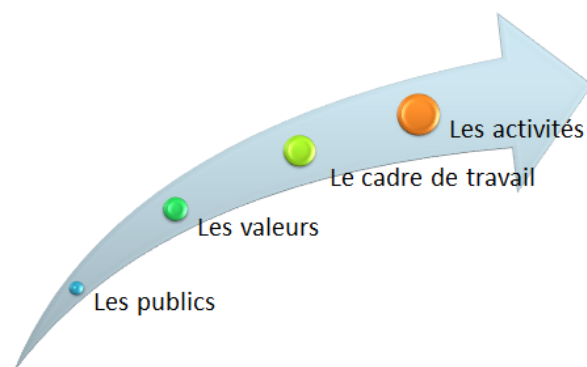
Le développement des compétences

L'évolution du métier

Après expérience, les représentations que les éducateurs sportifs ont de leur métier évoluent. Ainsi, les dimensions ignorées jusqu'ici des activités qui ne relèvent pas de l'enseignement du sport sont intégrées dans l'image du métier. Les perceptions négatives relatives à la précarité de l'emploi, aux bas salaires et aux sacrifices sur la vie personnelle se voient complétés par des inquiétudes quant aux perspectives d'évolution de carrière. Certains éducateurs sportifs, mais surtout bon nombre de dirigeants, se soucient de la pérennité des emplois dans la mesure où il s'agit souvent d'emplois subventionnés avec une durée limitée dans le temps. Néanmoins, pour les éducateurs sportifs, la passion du sport prime encore sur ces différentes craintes et les incite à continuer de se projeter dans ce métier à moyen terme. A long terme, ils s'interrogent sur la compatibilité d'un tel métier avec une vie de famille et sur la capacité physique à enseigner le sport en avançant en âge.

Dans une vision plus prospective, les éducateurs sportifs font part de quatre types d'évolutions d'un certain nombre de paramètres dans l'exercice de leur métier qui vont impacter leurs activités à court et moyen termes :

Question de prospective : les évolutions perçues par les éducateurs



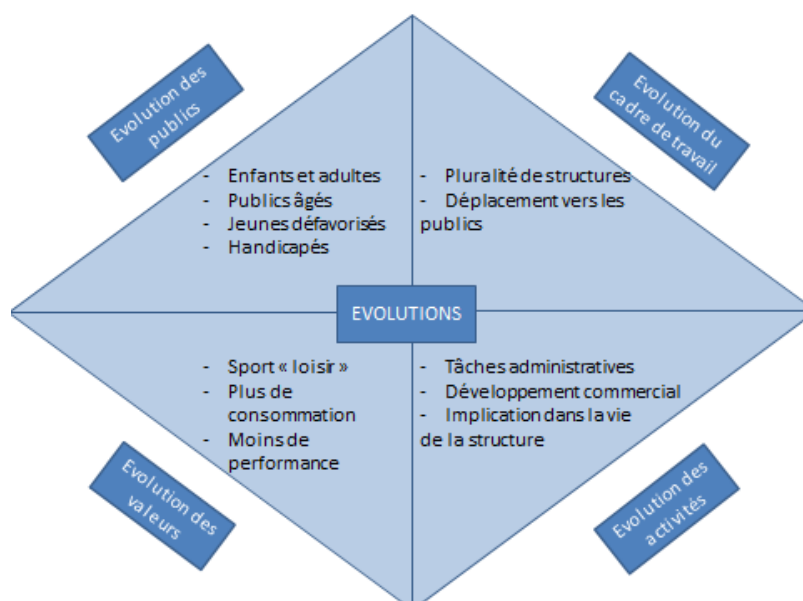
Plus précisément ces évolutions peuvent être détaillées comme suit :

- Une évolution des publics : les publics, auprès desquels les éducateurs sportifs interviennent, tendent à de plus en plus de diversité. Ces publics ne sont plus simplement des adultes ou des enfants mais des personnes âgées, des personnes handicapées, des jeunes défavorisés, voire des interventions auprès d'une population carcérale. Les éducateurs sportifs ne s'estiment pas forcément préparés à une telle diversité. Ils expriment des difficultés face aux incivilités, aux situations d'insécurité et aux comportements inappropriés. Les enseignements doivent être adaptés et la prise en charge des publics diffère en fonction des personnes rencontrées. La dimension sociale du métier prend une ampleur qui fait primer l'éducation sur le sport ; on peut même parler de dimension sociétale pour un territoire ;
- Une évolution des valeurs : le rapport au sport a évolué vers une approche de plus en plus consumériste. La recherche de plaisir prime désormais sur la recherche de performance, au regret de la majorité des éducateurs sportifs. Ce changement d'une pratique de performance vers une pratique de loisir engendre des changements dans l'enseignement même du sport et la façon de l'appréhender par les professionnels. Les éducateurs regrettent que les heures d'enseignement soient de plus en plus considérées par les parents comme des heures de garderie et que la compétition soit de moins en moins considérée. Les programmes d'entraînements qu'ils sont habitués à dispenser ne sont d'ailleurs plus nécessairement adaptés à ces évolutions ;
- Une évolution du cadre de travail : pour certains sports ne nécessitant pas d'infrastructures particulières, les éducateurs sportifs notent le développement du déplacement vers les

publics. C'est notamment le cas avec les personnes âgées ou la population carcérale. Afin de générer de l'activité, le sport peut se pratiquer à domicile, en prison ou en maison de retraite. Cette évolution du cadre professionnel implique des déplacements dans différentes structures. En raison des difficultés à générer des emplois à temps plein au sein d'une même association et du manque de pérennité des financements, le phénomène de cumul de contrat chez différents employeurs va avoir, selon les éducateurs et les dirigeants, tendance à s'accroître. Cette nécessaire mobilité répond à des besoins et des attentes différentes de publics nouveaux dans ce secteur ;

- Une évolution des activités : la précarité de l'emploi, obligeant les éducateurs à ne plus se limiter au seul enseignement du sport, entraîne une diversification des tâches et des activités dans l'administration et le développement des associations sportives. Ainsi, au sein des structures, les éducateurs sportifs doivent prendre de manière de plus en plus autonome des activités administratives, des activités commerciales et de prospection et s'investir dans la structure d'emploi. Les éducateurs interrogés qui sont investis de missions annexes au sein de leur structure indiquent qu'ils se sentent plus impliqués et se projettent plus facilement dans leur métier grâce à ces activités différentes.

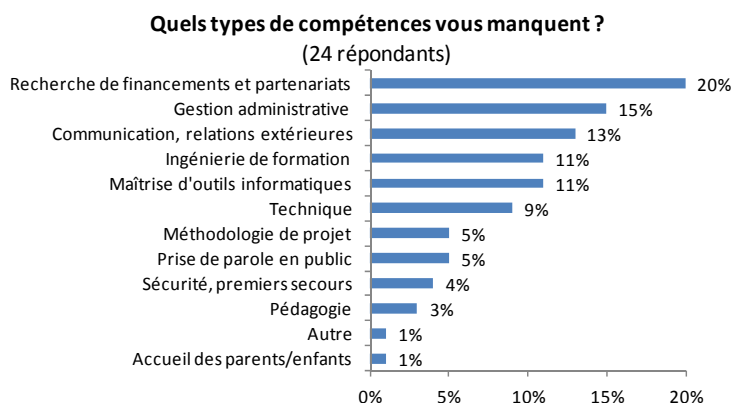
Le schéma suivant synthétise les différentes évolutions présentées :



Le carré des évolutions du métier d'éducateur sportif

La formation continue

Graph. 17



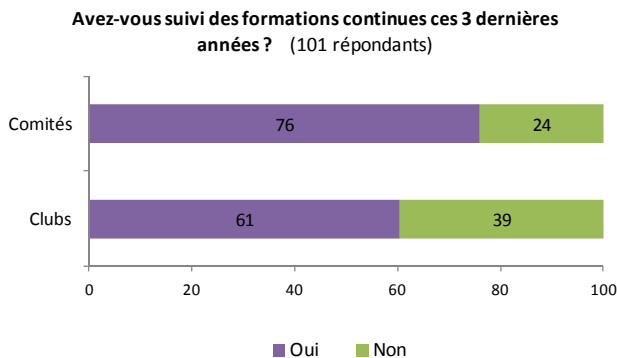
Si 76 % des éducateurs sportifs déclarent avoir toutes les compétences nécessaires pour l'exercice de leur métier, en revanche 24 % pensent qu'il leur manque certaines compétences notamment celles liées à la recherche de financement et de partenariats, à la gestion associative, à la communication...

Dans le passé ...

65 % des éducateurs ont suivi des formations continues au cours des 3 dernières années. Les salariés travaillant dans un club sont proportionnellement moins nombreux à déclarer avoir suivi une formation que ceux des comités : 61 % contre 76 %. Dans 8 cas sur 10, les salariés formés ont suivi au moins deux stages de formation : l'un en technique sportive, l'autre sur des thèmes aussi variés que la pédagogie, la communication, le développement de projet, la bureautique, la comptabilité ou bien d'autres thèmes en lien avec leurs missions.

36 salariés sur 101 déclarent ne pas avoir bénéficié de formations au cours des 3 dernières années. Ils représentent 39 % des éducateurs de clubs, et 24 % de ceux des comités. Ils travaillent majoritairement à temps plein (35h ou plus), et sont en emploi stable (CDI).

Graph. 18

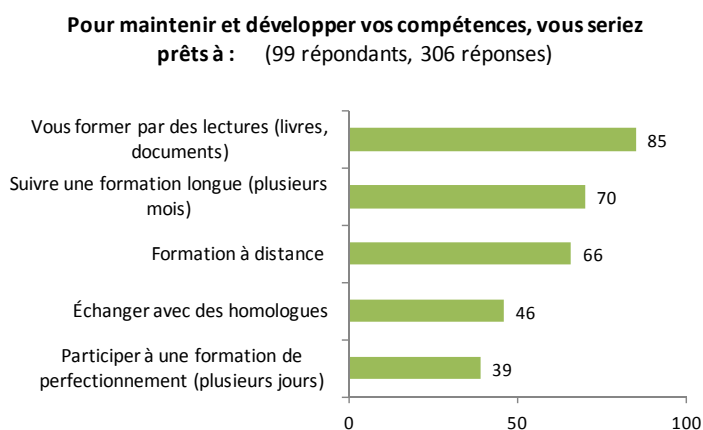


Et à l'avenir

Tous les répondants souhaitent maintenir et développer leurs compétences. La majorité d'entre eux (63 %) seraient même prêts à suivre une formation en dehors de leur temps de travail. Cette forte motivation vis-à-vis de la formation se retrouve dans les réponses à la question : « Que seriez-vous prêt à faire pour maintenir et développer vos compétences ? ».

70 % seraient prêts à s'engager dans une formation longue de plusieurs mois. 85 % se formeraient individuellement par de la documentation.

Graph. 19



ENJEU 4 :

Développer les compétences des éducateurs sportifs en fonction des évolutions du métier d'éducateur sportif.

🌊 L'évolution de carrière : ils souhaitent rester dans le secteur sportif
 Devenir directeur sportif ou agent de développement, coordonner une équipe d'éducateurs sportifs, travailler dans une structure plus importante, intégrer une collectivité territoriale, devenir entraîneur, obtenir un diplôme supérieur ou bien « changer de boulot » ... 70% des éducateurs sportifs envisagent une évolution de leur carrière.

Âgés de 35 ans en moyenne, ils pratiquent le métier d'éducateur sportif depuis moins longtemps que ceux n'envisageant pas une évolution de carrière.

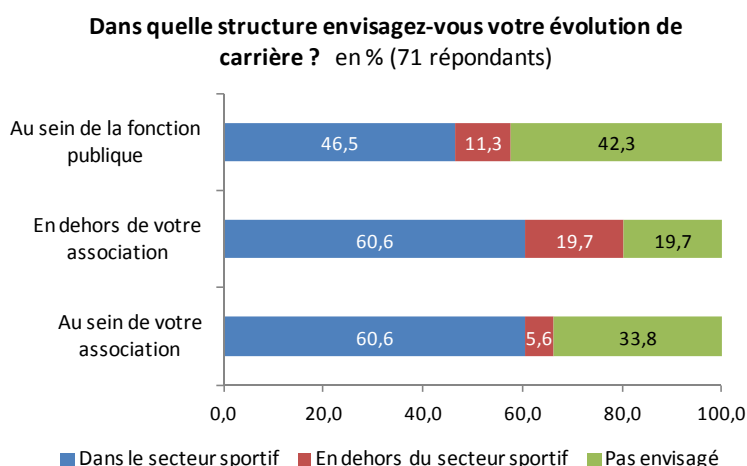
62% des éducateurs sportifs qui envisagent une évolution de carrière ont moins de 10 ans d'ancienneté (contre 41% qui n'en envisagent pas).

Seulement 13% des éducateurs sportifs qui envisagent une évolution de carrière ont plus de 20 ans d'ancienneté contre 35% pour ceux qui n'en envisagent pas.

Toutes les disciplines sportives sont concernées, le handball, la natation et la gymnastique arrivant en tête.

Parmi les éducateurs qui envisagent une évolution de carrière, la majorité souhaite rester dans le domaine sportif. Les deux tiers des éducateurs ayant répondu pensent poursuivre dans leur association. Ils envisagent également de continuer leur carrière en dehors de leur association (80 %), principalement dans le secteur sportif. 58 % des répondants souhaiteraient travailler au sein de la fonction publique, pour le compte d'une municipalité ou autre collectivité territoriale.

Graph. 20



Du côté des bénévoles en charge de l'emploi, 28 % déclarent qu'il n'y a pas de possibilité d'évolution pour les éducateurs sportifs de leur association et 26 % qu'ils n'y ont jamais réfléchi.

Ils ne sont alors que 46 % à envisager des perspectives d'évolution liées à :

- une diversification ou une augmentation des activités d'animation,
- une diversification des missions autres que celles d'animation,
- un développement des compétences : une plus grande autonomie, une prise de responsabilité plus importante, ...



Enjeu 5 :

Avoir une stratégie de gestion des ressources humaines pour proposer une évolution de carrière aux éducateurs sportifs.

Conclusion

La première partie de l'étude professionnalisation a permis de tracer un panorama des métiers du sport en région Centre. La grande majorité des emplois sont en CDI et occupent des postes d'encadrement d'activité sportive. 25% d'entre eux travaillent à temps partiel.

Les associations répondantes sont majoritairement mono-employeuses. La gestion des salariés est assurée par des bénévoles qui ne sont pas spécifiquement dédiés à cette mission et qui utilisent peu d'outils de suivi.

La formation continue semble être cependant un support largement utilisé par le mouvement sportif mais sans vraie réflexion sur les parcours formatifs des salariés.

La seconde partie de l'étude a été centrée sur le métier le plus présent dans le milieu sportif : celui d'éducateur. Aussi appelé animateur, professeur, coach... le cœur du métier est l'encadrement sportif.

L'image du métier d'éducateur sportif est perçue comme positive grâce aux dimensions « passion du sport » et « relationnel-enseignement ». Cette image est ternie par des salaires faibles et des risques de précarité dus au temps partiel et à la difficulté de pérennisation des emplois.

Après quelques années d'expériences, les éducateurs sportifs notent une évolution de leur métier : Leurs missions se sont diversifiées : l'animation reste toujours l'activité principale mais est enrichie d'activités incontournables liées à la gestion et au fonctionnement associatif. L'éducateur doit savoir enseigner mais il doit aussi savoir élaborer un projet, trouver des partenaires, organiser des manifestations, rédiger des comptes-rendus, gérer les plannings... : il doit être polyvalent.

La mission principale d'encadrement évolue aussi pour correspondre aux nouvelles tendances sociétales. Ainsi, l'éducateur sportif doit relever le défi de la grande diversité des publics (personnes âgées, personnes handicapées...), répondre aux nouvelles motivations des adhérents (loisir, plaisir, ...) et se déplacer vers des lieux moins traditionnels à la pratique sportive (maisons de retraite, prisons...).

La prise en compte de ces évolutions est nécessaire dans le cadre de la gestion des emplois et des compétences. La problématique de l'évolution de carrière des éducateurs sportifs est alors posée.

Alors même que la majorité des salariés ont réfléchi à leur évolution de carrière (qu'ils espèrent être dans leur association), la plupart des responsables estiment qu'il n'existe pas d'évolution possible dans leur association ou qu'ils n'y ont pas réfléchi.

Comment les acteurs du secteur peuvent-ils prendre en compte les évolutions du métier d'éducateur sportif ?

La gestion des emplois et des compétences permettra-t-elle de structurer et de pérenniser l'emploi dans les associations sportives ?