Etude professionnalisation

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

Synthèse, problématiques, propositions.

L'étude professionnalisation : objectifs, déroulement et limites

En région Centre, le secteur associatif sportif comptait en 2010, 1060 associations employeuses répertoriées avec comme premier emploi le métier d'éducateur sportif (source Opacif Uniformation).

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, se sont rapprochés pour réaliser l'étude professionnalisation avec comme objectifs principaux :

- Etudier le métier d'éducateur sportif,
- Mener une réflexion autour de la gestion des ressources humaines et des compétences des éducateurs sportifs dans les associations

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 de 24 associations sportives employeuses (selon un échantillon représentatif du tissu sportif régional). Les entretiens ont été réalisés par les étudiants en master2 professionnel de « management stratégique des ressources humaines et performance durable » de l'université de Tours et le laboratoire de recherche en management Vallorem.

2. Une étape dite quantitative basée sur l'envoi massif d'un questionnaire en ligne avec la collaboration du pôle de l'Orfe (observatoire régional de la formation et de l'emploi) du Gip Alfa. L'analyse des résultats 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.

Comme toute enquête, l'étude professionnalisation comporte des limites dans les caractéristiques de ses résultats et plus spécifiquement dans ceux émanant des questionnaires en ligne :

- Il existe une surreprésentation des répondants issus des CROS/CDOS et une sous-représentation de certaines grosses disciplines employeuses.
- Il est à noter un fort taux de participation de la part des agents de développement et conseillers techniques fédéraux ou des éducateurs de l'EPVG travaillant moins de 10 heures semaine et n'étant pas représentatif des salariés du secteur sportif.
- certaines réponses ont été partielles à cause de la longueur du questionnaire et n'ont donc pu être traitées.

A savoir

L'étude professionnalisation est téléchargeable sur les sites Internet du CROS, de la DRJSCS et d'Agefos-PME de la région Centre.

Contact pour des informations complémentaires :
CROS Centre : emploi.centre@franceolympique.com

Les principaux résultats de l'étude professionnalisation

Le métier d'éducateur sportif : vers une diversité des activités

→ Il s'agit d'un homme
→ Agé de 35 ans
→ Ayant un brevet d'éducateur sportif
→ Avec un CDI en temps plein avec un salaire moyen de 1352 € net

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 phase qualitative de l'étude a permis l'élaboration d'une monographie du métier d'éducateur sportif démontrant que l'enseignement du sport, l'administration et la gestion de la structure et le développement et la participation à la vie de la structure sont les trois principales activités d'un éducateur sportif. Ces trois missions sont détaillées comme suit :

Enseignement du sport	•Élaborer, planifier et dispenser des entraînements sportifs •Accompagner, animer et accueillir •Entretenir les équipements sportifs •Organiser des évènements sportifs (compétitions, stages, manifestations…)
Administration et gestion de la structure	•Établir, traiter et suivre les dossiers administratifs •Élaborer des plannings •Planifier et organiser des déplacements •Participer aux réunions en lien avec la vie de la structure •Traitement administratif de données diverses
Développement et participation à la vie associative	•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

La gestion de l'emploi dans les associations sportives : une utilisation des outils mais sans stratégie de gestion de ressources humaines

La gestion de l'emploi dans les associations sportives est assurée par les bénévoles qui ne sont pas spécifiquement dédiés à cette mission. Les outils de gestion qu'ils permettent un suivi administratif (fiche de poste, planning des heures…) ou un suivi des compétences (entretien annuel, plan de formation…) sont utilisés mais de façon inégale.

La représentation du métier d'éducateur sportif semble être différente entre les bénévoles et les salariés. Il existe en effet une vraie divergence sur le temps consacré par les éducateurs à leurs missions (enseignement du sport, administration et gestion de la structure, développement et participation à la vie associative).

Pour autant, tous s'accordent sur une évolution effective du métier. La prise en compte de cette évolution est nécessaire dans le cadre du développement des compétences. La formation continue semble être un dispositif largement utilisé par le mouvement sportif mais sans vraie réflexion sur les parcours formatifs des salariés. Se pose alors la problématique de l'évolution de carrière des éducateurs sportifs.

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.

La stratégie de GRH au service de la construction de l'évolution de carrière…

Les problématiques et suites de l'étude

Cinq problématiques ont été identifiées suite à l'étude professionnalisation :

1. **Optimiser la fonction « employeur » des bénévoles.**
2. **Changer la représentation des bénévoles et des salariés sur le métier d'éducateur sportif.**
3. **Proposer aux éducateurs sportifs un emploi à temps plein, pérenne avec une rémunération correspondant à leurs compétences.**
4. **Développer les compétences des éducateurs sportifs en fonction des évolutions du métier.**
5. **Avoir une stratégie de gestion des ressources humaines pour proposer une évolution de carrière aux éducateurs sportifs.**

Des propositions concrètes des différents partenaires ont été échangées pour répondre en partie à ces 5 problématiques.

Problématiques	Propositions
1. Optimiser la fonction employeur des bénévoles	• Sensibiliser les employeurs à leurs fonction et obligations • Former les employeurs à leurs fonction et obligations • Proposer des outils de GRH
2. Changer la représentation des bénévoles et salariés sur le métier d'éducateur sportif	• Sensibiliser les salariés et les employeurs aux évolutions du métier d'éducateur sportif • Informer les futurs éducateurs sportifs sur la réalité du métier
3. Proposer aux éducateurs sportifs un emploi à temps plein, pérenne, avec une rémunération correspondant à leurs compétences	• Inciter à la mutualisation des ressources humaines à travers la création de groupements d'employeurs notamment pluri-sectoriel • Sensibiliser les associations au développement de leurs activités pour de nouveaux secteurs (santé, insertion, éducation populaire, culture....) • Informer ces secteurs sur l'utilisation de la pratique sportive comme outil répondant à leurs besoins spécifiques
4. Développer les compétences des éducateurs sportifs en fonction des évolutions du métier	• Echanger sur les évolutions du métier • Proposer des formations liées à la diversité des publics et à l'enseignement du sport hors de l'association (prisons, maisons de retraite...) • Proposer des formations liées à la gestion associative (connaissance de l'environnement, informatique, gestion administrative, gestion financière, développement commercial, prospection et communication, organisation d'évènement)
5. Avoir une stratégie de gestion des ressources humaines pour proposer une évolution de carrière aux éducateurs sportifs	• Offrir une vision concrète de l'évolution possible du métier d'éducateur sportif et des passerelles vers une nouvelle orientation professionnelle • Former les employeurs à la gestion des compétences des salariés