

*Les assises régionales de la formation sportive
dans le secteur associatif sportif*

31 mai 2008

CREPS de la région Centre



Sommaire

<i>I - Les acteurs de la formation et le contexte juridique:</i>	<i>3</i>
A - Les acteurs institutionnels.....	3
B - Les opérateurs de formation	5
C - le contexte juridique	7
D – Organisation régionale du dispositif de formation pour les diplômés du ministère chargé des sports et de la jeunesse.....	8
E - les financeurs	9
F – L’apprentissage en région Centre	10
<i>II - L'offre de formation en région Centre :</i>	<i>15</i>
A – CREPS.....	15
B – CFA.....	15
C - Autres organismes habilités	16
D - Mouvement sportif.....	17
E – U.F.R. STAPS	17
F – Formations d’adaptation à l’emploi	19
<i>III - Les besoins identifiés et les chiffres clés du domaine considéré :</i>	<i>20</i>
A - Chiffres clé du secteur	20
B - Besoins identifiés par les études DRDJS	23
<i>IV - Les pistes de travail.....</i>	<i>25</i>
A – Atelier 1 : « Quelle offre de formation pour le mouvement sportif ? »	25
B – Atelier 2 : « Les dispositifs régionaux de financement »	30
C – Atelier 3 : « Les perspectives de mutualisation »	31
<i>V - Les comptes rendus</i>	<i>35</i>
A – Introduction	35
B – Atelier 1 : « Quelle offre de formation pour le mouvement sportif ? »	35
C – Atelier 2 : « Les dispositifs régionaux de financement ».....	37
D – Atelier 3 : « Les perspectives de mutualisation »	38
E – Conclusions	39

I - Les acteurs de la formation et le contexte juridique:

A - Les acteurs institutionnels

1 - Etat

Le Ministère de la Santé, de la Jeunesse et des Sports, dans le cadre de sa mission éducative, contribue à la formation et à la certification des professionnels des secteurs de l'animation et du sport qui interviennent, pour leur grande majorité, dans les collectivités territoriales, les associations sportives et les mouvements de jeunesse et d'éducation populaire.

Dans ce cadre, le Directeur Régional de la Jeunesse, des Sports et de la Vie Associative doit définir une offre de formation déclinant les orientations du ministère répondant aux besoins, et adaptée aux orientations fixées par les différents financeurs de la formation professionnelle (notamment le Conseil Régional et les branches professionnelles).

Le décret n°94-169 du 25 février 1994 relatif à l'organisation des services déconcentrés et des établissements publics relevant du ministre chargé de la jeunesse et des sports, dans son article n°3, précise que « *Le directeur régional de la jeunesse, des sports et des loisirs est responsable, sous l'autorité directe du ministre chargé de la jeunesse et des sports, de la programmation des formations et de l'organisation des examens qui conduisent à la délivrance des diplômes d'Etat dans les domaines de la jeunesse et des sports. Il en assure le contrôle et l'évaluation et délivre les diplômes pour lesquels il reçoit délégation du ministre de la jeunesse et des sports. Il assure la responsabilité du service public de formationIl recense les besoins, définit les priorités et coordonne les activités de formation mises en oeuvre dans la région par les services déconcentrés du ministère de la jeunesse et des sports et les centres d'éducation populaire et de sport. Il en évalue les résultats. Il apporte l'appui de ses services à la formation des cadres et animateurs bénévoles des associations sportives, de jeunesse et d'éducation populaire.*»

Les actions de la mission observation de la DRJS Centre sont la mesure et le suivi annuel de l'insertion des diplômés et de l'offre de formation de la région Centre. Elles permettent d'avoir des éléments de base sur le contexte professionnel dans le champ du sport et de l'animation dans la région. Elles sont reconduites chaque année afin d'actualiser ces données, suivre leur évolution et ainsi envisager de possibles adaptations de l'offre de formation.

Cette mission peut également conduire la mise en place d'études sectorielles. Ainsi, courant 2006, il a été initié une étude sur l'emploi et les besoins en formation dans les sports de nature en région Centre en collaboration avec le mouvement sportif.

De plus, le décret n° 2006-665 du 7 juin 2006 relatif à la réduction du nombre et à la simplification de la composition de diverses commissions administratives dans sa sous section 5 présente les modalités de mise en place de la commission régionale de la jeunesse, des sports et de la vie associative (CRJSVA).

Cette dernière est compétente, entre autre, dans l'analyse des besoins en personnels qualifiés en matière de jeunesse et de sport. Ainsi, la commission sera saisie des questions relatives à l'adaptation de l'offre de formation et au dispositif de certification, en référence aux besoins recensés au niveau régional pour le développement d'activités éducatives par des professionnels qualifiés.

Il appartient au Directeur Régional, dans le cadre de cette commission, de réaliser un diagnostic partagé entre représentants de l'Etat, des collectivités territoriales, des associations sportives, de jeunesse et d'éducation populaire et des partenaires sociaux sur l'adaptation de l'offre de formation aux besoins recensés au niveau régional (Instruction 07-036 du 21/02/07).

En 2007, sous l'impulsion de la DRDJS, il a été mis en place un groupe technique d'observation (GTO). L'objectif de ce groupe de travail est de centraliser l'ensemble des données existantes sur l'emploi dans le domaine sportif. Cette mutualisation doit faciliter les analyses et

travaux des acteurs décisionnels du secteur. Une convention a été signée entre la DRJS et l'ORFE pour l'élaboration d'un tableau de bord annuel Emploi - Formation dans le secteur du sport et de l'animation socio-culturelle.

2 - Collectivités territoriales

Depuis la loi n° 83-663 du 22 juillet 1983 relative à la répartition des compétences entre les communes, les départements, les régions et l'Etat, les régions se sont vues conférer des compétences en matière de formation professionnelle. Ces dernières se sont vues renforcées par la loi n° 2004-809 du 13 août 2004 relative aux libertés et responsabilités locales. Le code de l'éducation regroupe l'ensemble des prérogatives de cet acteur de la formation professionnelle sur le sujet. (Article L214-12)

Chaque Conseil régional finance des dispositifs en direction des jeunes âgés de 16 à 25 ans et des adultes.

La région définit et met en oeuvre la politique régionale d'apprentissage et de formation professionnelle des jeunes et des adultes à la recherche d'un emploi ou d'une nouvelle orientation professionnelle. Elle organise sur son territoire le réseau des centres et points d'information et de conseil sur la validation des acquis de l'expérience et contribue à assurer l'assistance aux candidats à la validation des acquis de l'expérience. Elle organise des actions destinées à répondre aux besoins d'apprentissage et de formation. Elle veille en particulier à organiser des formations permettant d'acquérir une des qualifications mentionnées à l'article L. 900-3 du code du travail. Enfin, Elle assure l'accueil en formation de la population résidant sur son territoire, ou dans une autre région si la formation désirée n'y est pas accessible. Dans ce dernier cas, une convention fixe les conditions de prise en charge de la formation par les régions concernées.

Le plan régional de développement des formations professionnelles est élaboré par la région dans les conditions définies à l'article L. 214-13 du code de l'éducation ci-après reproduit :
« Art. L. 214-13. - I. - La région adopte le plan régional de développement des formations professionnelles et s'assure de sa mise en oeuvre. Ce plan a pour objet de définir une programmation à moyen terme des actions de formation professionnelle des jeunes et des adultes et de favoriser un développement cohérent de l'ensemble des filières de formation (...)

Ce plan est élaboré en concertation avec l'Etat, les collectivités territoriales concernées et les organisations syndicales d'employeurs et de salariés représentatives à l'échelon national. (...)

Le plan régional de développement des formations professionnelles pour sa partie consacrée aux jeunes couvre l'ensemble des filières de formation des jeunes préparant l'accès à l'emploi (...)

Le plan régional de développement des formations professionnelles, pour sa partie consacrée aux adultes, couvre l'ensemble des actions de formation professionnelle visant à favoriser l'accès, le maintien et le retour à l'emploi.(...) »

3 - Mouvement associatif sportif

Les fédérations agréées aux termes de l'article L131-8 du code du sport, participent à l'exécution d'une mission de service public. A ce titre, elles sont notamment chargées d'assurer la formation et le perfectionnement de leurs cadres.

Les articles L211-2 et L211-3 du code du sport indiquent que les fédérations sportives agréées assurent la formation et le perfectionnement :

- de leurs cadres, elles peuvent bénéficier, à cet effet, de l'aide des établissements publics de formation
- des arbitres et juges de leurs disciplines dans des conditions définies par leurs statuts respectifs.

B - Les opérateurs de formation

1 – CREPS

Les CREPS sont les établissements publics nationaux du MSJS dont la mission en terme de formation est défini par le code du sport Article L211-1 : « Les établissements publics de formation relevant de l'Etat assurent la formation initiale des personnes qui gèrent, animent, encadrent et enseignent les activités physiques et sportives et contribuent à leur formation continue. Toutefois, la formation des personnels des collectivités territoriales et de leurs établissements publics s'effectue conformément aux dispositions statutaires qui leur sont applicables. »

Les centres d'éducation populaire et de sport apportent leur concours aux directions régionales et départementales de la jeunesse et des sports dans l'exercice de leurs attributions. Leurs interventions s'exercent principalement dans le ressort de la région où ils sont implantés mais peuvent s'étendre à des actions de caractère interrégional. (Article R211-69)

Les centres d'éducation populaire et de sport ont notamment pour mission dans le cadre de la formation sportive, de participer à la formation des agents des différentes collectivités publiques et des cadres bénévoles ou permanents des associations. (Article D211-70)

2 – Université

L'université participe au service public de l'enseignement supérieur. Dans cette optique, et conformément à la loi 84-52 du 26 janvier 1984 modifiée par la loi 85-704 du 12 juillet 1985 sur le service public de l'enseignement supérieur, elle assure entre autre, la formation initiale et continue postsecondaire.

À cet effet, l'université dispense la formation initiale aux étudiants dans les Unités de Formation et de Recherche des Sciences et Techniques des Activités Physiques et Sportives (U.F.R. STAPS). Les formations STAPS Licences, Masters et Doctorats, concernent les secteurs de la prévention, de l'éducation et de l'enseignement, l'entraînement sportif, la santé par les activités physiques adaptées ainsi que le management du sport. L'Université propose également de la formation continue qui s'adressent à toutes les personnes engagées ou non dans la vie active (salarié ou demandeur d'emploi).

Organisée pour répondre à des besoins individuels ou collectifs, elle inclut l'ouverture aux adultes des cycles d'études de formation initiale, ainsi que l'organisation de formations professionnelles; les études, les expériences professionnelles ou les acquis personnels peuvent être validés, dans des conditions définies par décret, en vue de l'accès aux différents niveaux de l'enseignement supérieur.

3 – Mouvement sportif (Articles L211-2 et L211-3 du code du sport)

Lorsqu'ils concernent des fonctions exercées contre rémunération, les diplômes que délivrent les fédérations à leurs cadres, répondent aux conditions prévues à l'article L. 212-1.

« Seuls peuvent, contre rémunération, enseigner, animer ou encadrer une activité physique ou sportive ou entraîner ses pratiquants, à titre d'occupation principale ou secondaire, de façon habituelle, saisonnière ou occasionnelle, , les titulaires d'un diplôme, titre à finalité professionnelle ou certificat de qualification :

1° Garantissant la compétence de son titulaire en matière de sécurité des pratiquants et des tiers dans l'activité considérée ;

*2° Et enregistré au **répertoire national des certifications professionnelles** dans les conditions prévues au II de l'article L. 335-6 du code de l'éducation.»*

Le mouvement sportif a donc pour vocation à délivrer les diplômes concernant l'exercice d'une activité à titre bénévole, dans le cadre de structures ne poursuivant pas de buts lucratifs. Ces diplômes peuvent être obtenus soit à l'issue d'une formation, soit par validation des expériences acquises.

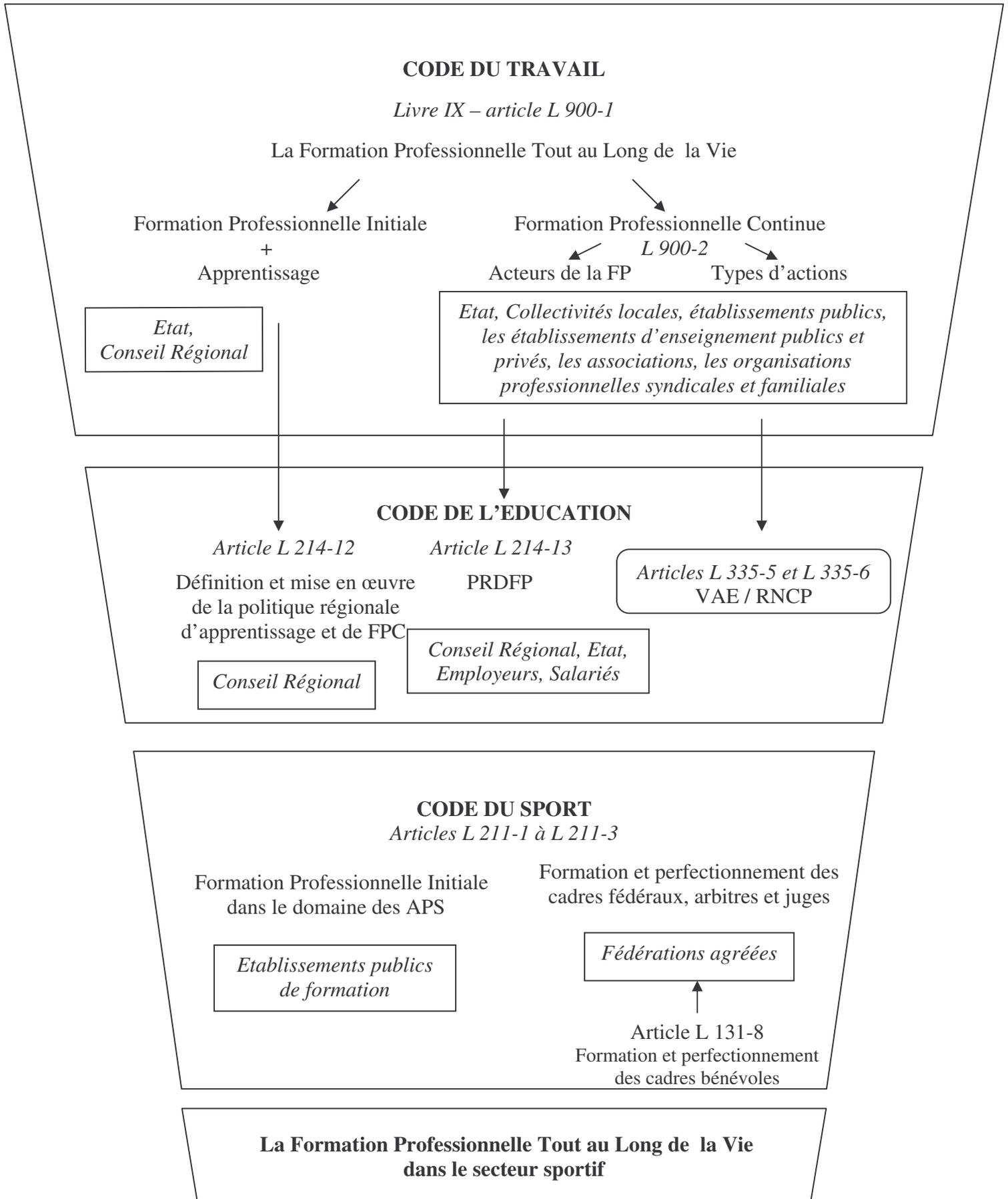
4 – Autres opérateurs de formation

L'organisme de formation exerce son activité de formation professionnelle dans un cadre législatif et réglementaire spécifique prévu par le code du travail. (Livre IX - Titre II)

Quelque soit son statut juridique (société, association, établissement public ou travailleur indépendant), et qu'il exerce l'activité de formation professionnelle à titre principal ou secondaire, le prestataire de formation est lié par des obligations administratives et comptables, dont l'habilitation par la DRJS comme organisme de formation.

Les centres de formation d'apprentis (CFA) répondent aux conditions prévues aux articles L 116-1 à L 116-8 du code du travail.

C - le contexte juridique



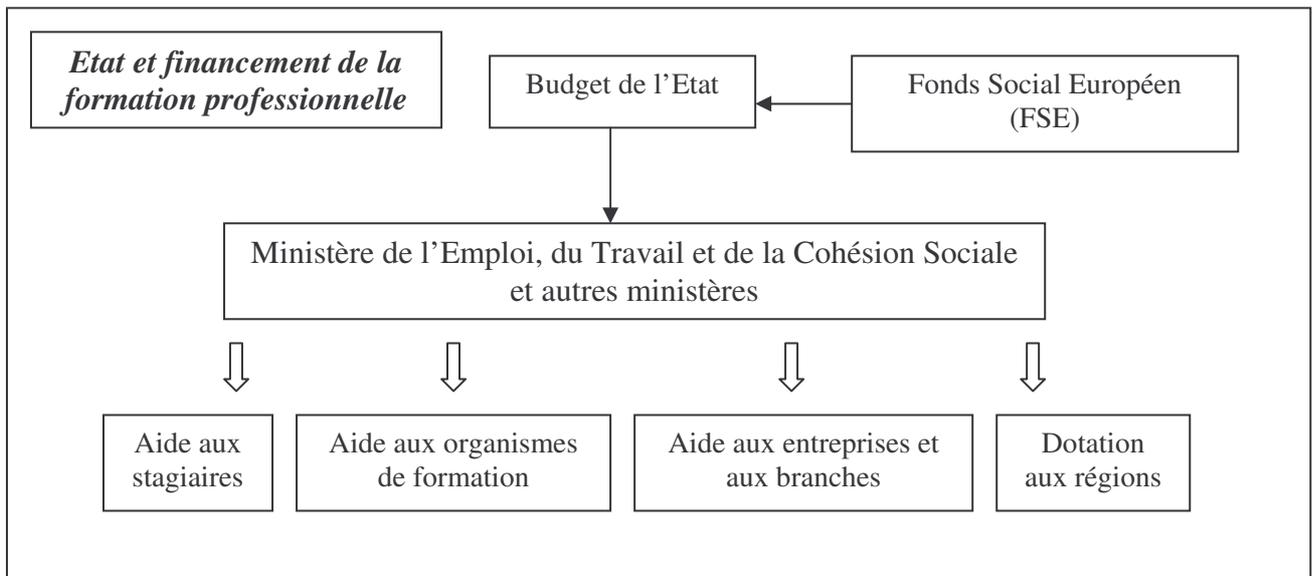
E - les financeurs

Le financement de la formation professionnelle continue relève de trois champs de responsabilités complémentaires : pouvoirs publics, entreprises, partenaires sociaux.

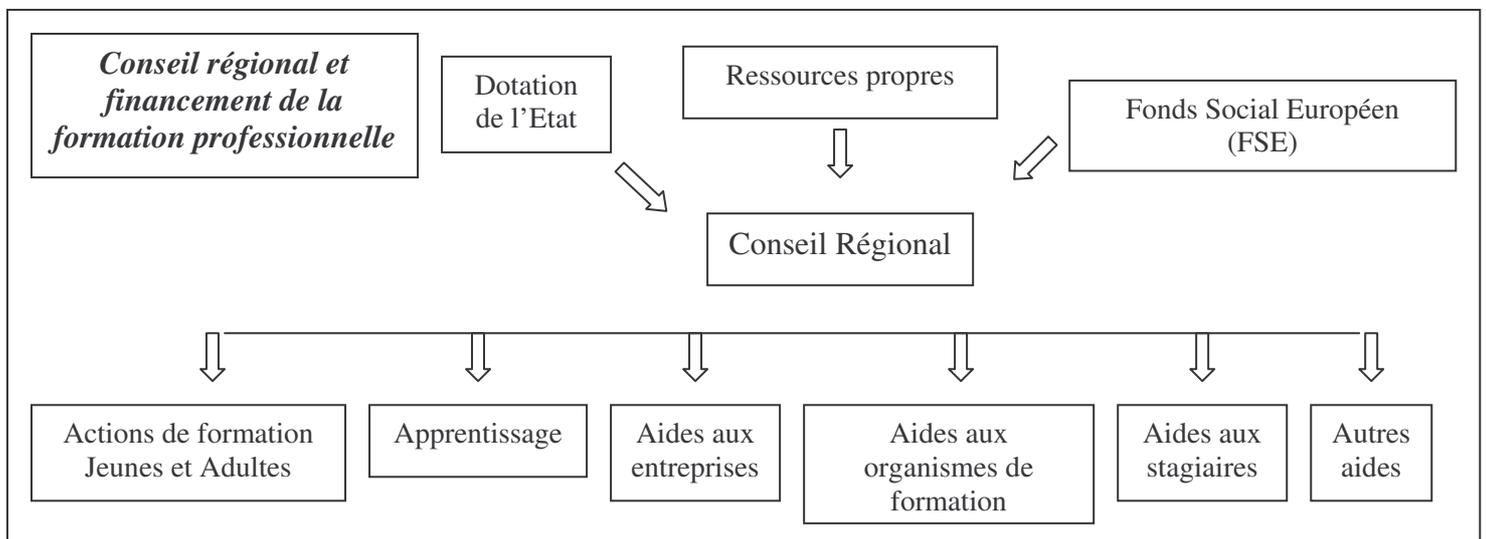
Les pouvoirs publics ont en charge, au niveau national et régional, la mise en œuvre, le financement et le contrôle des politiques définies à ces niveaux.

L'**Etat** dispose de budgets particuliers qui financent :

- des actions pour les demandeurs d'emploi. L'Etat prend en charge tout ou partie des frais de formation ainsi que la rémunération des stagiaires ;
- des actions de formation en direction de publics spécifiques : handicapés, travailleurs immigrés, détenus, illettrés, jeunes en difficulté d'insertion, etc. ;
- des actions de formation dans certains domaines, par exemple les nouvelles filières ingénieurs ;
- des actions d'information sur la formation ;
- des dotations financières aux régions ;
- des aides à l'élaboration et à la mise en place de plans de formation dans les entreprises ou les branches professionnelles.



Chaque **Conseil régional** finance des dispositifs en direction des jeunes âgés de 16 à 25 ans et des adultes, correspondant aux priorités qu'il a définies.



La loi quinquennale du 20 décembre 1993 consolide la compétence des **partenaires sociaux** en les incitant à se structurer au niveau des branches professionnelles par la généralisation des Organismes Paritaires Collecteurs Agréés (**OPCA**) en charge du financement d'une partie de la formation professionnelle, en particulier des formations en alternance.

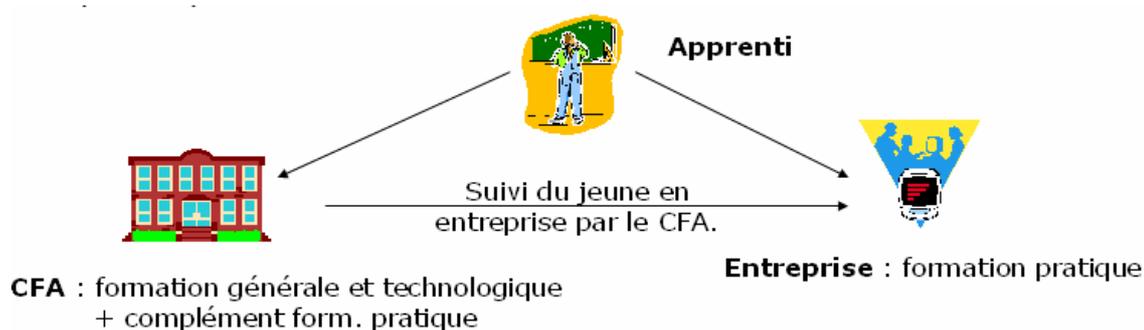
L'**entreprise** joue un rôle central dans la mise en œuvre de la formation professionnelle continue qui fait partie intégrante de sa stratégie. L'employeur est tenu de participer à son financement en cotisant à un OPCA. Toute entreprise engageant des dépenses de formation au profit de ses salariés peut bénéficier, sous certaines conditions, de différents types d'aides.

F – L'apprentissage en région Centre

1 - Le cadre général

L'apprentissage

- Un contrat de travail conclu entre un jeune et une entreprise dans l'optique de la préparation d'un diplôme (ou d'un titre reconnu).
- Le jeune est salarié de l'entreprise.
- La formation du jeune s'organise autour de deux pôles de formation : l'entreprise et le Centre de Formation d'Apprenti (C.F.A.) = formation en alternance.



La compétence régionale

Loi du 7 janvier 1983 et loi du 27/02/2002 « démocratie de proximité » :

- compétence de droit commun transférée aux Régions pour la mise en œuvre des actions d'apprentissage,
- dans ce cadre, il appartient aux Régions d'organiser, d'assurer le développement et de veiller à la cohérence du dispositif de formation :
 - création et fermeture des structures de formation (CFA et SA),
 - ouverture et fermeture des formations au sein des structures (carte régionale des formations gérée par la Direction des Programmes),
 - financement / contrôle des structures de formation;
- gestion des aides aux employeurs d'apprentis (ICF) : janvier 2003 décentralisation aux Régions.

Le rôle de l'État

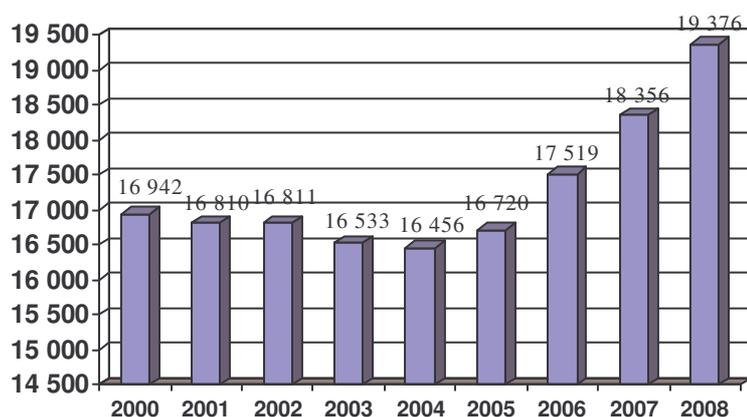
- Cadre législatif et réglementaire de l'apprentissage (organisation générale du dispositif).
- Contrôle des contrats d'apprentissage.

- Contrôle pédagogique et administratif des CFA.
- Conditions d'accès aux formations et organisation des examens.
- Organisation du dispositif de collecte de la taxe d'apprentissage + contrôle.

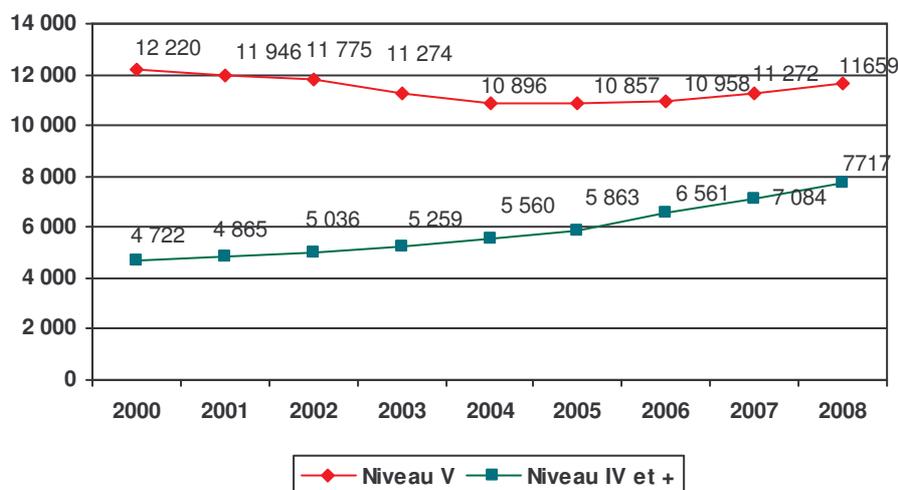
L'apprentissage en région Centre

- 38 Centres de Formation d'Apprentis
- 4 Sections d'Apprentissage
- 19 376 apprentis et 482 élèves de CPA en janvier 2008
- Les 19 376 apprentis se répartissent en :
 - ❖ **niveau V (CAP – BEP) :** **11 659 (60,17%)**
 - ❖ **niveau IV (Bac Pro – BP) :** **4 412 (22,77%)**
 - ❖ **niveau III (BTS – DUT) :** **2 466 (12,73%)**
 - ❖ **niveau II et I (Licence pro/ Master/ Ingén.)** **839 (4,33%)**
- 13 233 apprentis (68,29%) dans des entreprises de – 11 salariés.

Une forte augmentation des effectifs depuis 2005 (effectifs CFA)



Une forte augmentation des effectifs portée par les niveaux IV et + (effectifs CFA)



2 - La politique régionale

La politique de l'apprentissage 2005 – 2010 s'inscrit dans le cadre structurant du Plan Régional de Développement de la Formation Professionnelle (PRDFP) adopté par l'assemblée régionale le 19 décembre 2003 et du Schéma Régional de Développement Économique et Social (SRDES – décembre 2005).

Elle vise à l'atteinte d'un double objectif :

- offrir aux jeunes une formation initiale de qualité leur permettant d'évoluer tout au long de leur futur parcours professionnel,
- répondre aux besoins de l'économie régionale notamment en terme de création et de reprise d'entreprises.

Elle porte avant tout sur un développement qualitatif de l'apprentissage et s'organise autour de 3 grands thèmes :

① *L'élévation des niveaux de qualification :*

- **Public visé :** jeunes.
- **Objectifs visés :** sécurité professionnelle pour les jeunes / favoriser la création – reprise d'entreprises.
- **Moyens mis en œuvre :** à l'horizon 2010, 50% des apprentis dans des formations de niveau IV (bac pro) et au-delà. Cette démarche prendra appui sur les CFA existants et la création d'un CFA académique en partenariat avec le Rectorat. Renforcement des filières de formation (V – IV et IV – III notamment). Développement de la mobilité européenne des apprentis (renforcement de la qualification des jeunes).

② *L'accompagnement du jeune pendant son parcours de formation :*

- **Public visé :** jeunes en difficulté scolaire.
- **Objectifs visés :** permettre aux jeunes d'accéder à une qualification / lutter contre les abandons en cours de formation. Apprentissage « nouvelle chance » (plan régional de professionnalisation des jeunes).
- **Moyens mis en œuvre :** positionnement à l'entrée en formation, adaptation des parcours de formation, lutte contre l'illettrisme, accès aux TIC, plan régional de formation de formateurs, etc.

③ *Le renforcement du lien avec l'entreprise formatrice :*

- **Public visé :** maîtres d'apprentissage.
- **Objectifs visés :** placer l'entreprise comme acteur de la formation à part entière / lutter contre les abandons des apprentis en cours de formation.
- **Moyens mis en œuvre :** renforcement du suivi des jeunes en entreprises par les CFA (visites + utilisation des tic).

3 - L'intervention financière de la Région

Budget total de l'apprentissage en 2008 : 98,049 millions d'euros

- Fonctionnement Apprentissage : 56,364 M€ :
 - Financement des CFA : 49,744 M€
 - Égalité des chance : 5,470 M€ (dont 1,3 M€ de crédits européens – FSE).
 - Mobilité européenne des apprentis : 1,150 M€.
- Investissements : 5,741 M€
- Aides aux employeurs (ICF) : 35,944 M€.

4 - L'apprentissage dans le sport

Un CFA géré par l'ARFASSESEC appuyé sur des partenaires :

- Football : Ligue du Centre de Football / Centre de formation de la Berrichonne.
- Équitation : club hippique Le Carillon (Luisant - 28)
- Tennis : Ligue du Centre de Tennis
- Basket : Ligue du Centre de Basket

Effectifs apprentis 2008 : 129 apprentis

- BEES Basket : 11
- BEES Football : 29
- BPJEPS activités équestres : 35
- CAP métiers du Football : 25
- BEES Escrime : 2
- BEES Tennis : 9
- BPJEPS activités gymnique, forme et force : 18

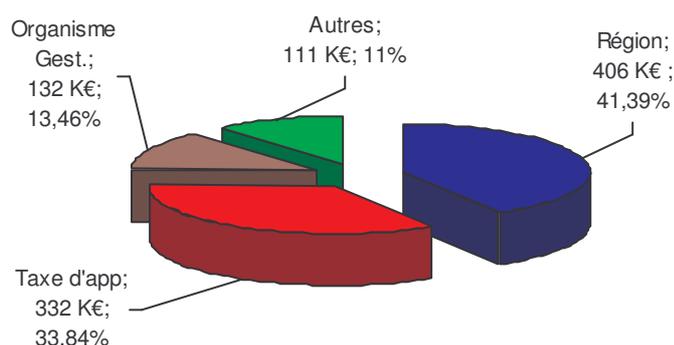
48 filles (37,21%) et 81 garçons (62,79%).

Origine géographique des apprentis – 28 départements dont :

18 : 8 apprentis	37 : 21 apprentis
28 : 14 apprentis	41 : 12 apprentis
36 : 15 apprentis	45 : 25 apprentis

Soit 95 jeunes issus de la région Centre (73,64%) – Moyenne des autres CFA 89,94%.

CFA Métiers du Sport : Financement (compte financier 2006 : 981 K€)



5 - Recruter un apprenti

Principales conditions à remplir pour former un apprenti :

l'employeur (entreprises, association, etc.) doit désigner au sein de son personnel « un Maître d'Apprentissage » qui sera en charge de la formation de l'apprenti.

Principales conditions pour être Maître d'Apprentissage :

- Être titulaire d'un diplôme au moins équivalent à celui préparé par l'apprenti + 3 ans d'expérience professionnelle.
- Expérience professionnelle de 5 ans en relation avec la qualification préparée + niveau minimal de qualification validés par la commission départementale de l'emploi et de l'insertion.
- Expérience professionnelle de 5 ans en relation avec le diplôme préparé, après avis de l'échelon régional du ministère concerné si le Maître d'Apprentissage n'a pas les diplômes requis.

Les principaux engagements de l'employeur liés au contrat d'apprentissage :

- Respecter les horaires du contrat.
- Verser un salaire à l'apprenti (de 25% à 78% du SMIC en fonction de l'âge de l'apprenti et de l'année de formation).
- Confier à l'apprenti des missions en lien avec le diplôme préparé.
- Inscrire l'apprenti dans un CFA et lui permettre de suivre régulièrement les enseignements dispensés par celui - ci.
- Assurer à l'apprenti une formation professionnelle et pratique.
- Inscrire l'apprenti à l'examen.

Les principaux engagements de l'apprenti liés au contrat d'apprentissage :

- Respecter les horaires du contrat.
- Travailler pour l'employeur.
- Suivre la formation au CFA et en entreprise.
- Respecter le règlement intérieur de l'entreprise et du CFA.
- Se présenter à l'examen du diplôme prévu au contrat d'apprentissage.

Les principaux avantages financiers :

- Crédit d'impôt apprentissage (entreprises – État).
- Exonération de charges salariales et patronales suivant la taille de l'entreprise (État).
- Indemnité Compensatrice Forfaitaire (ICF) versée par la Région.
- Aides spécifiques pour l'emploi de public handicapé (AGEFIPH et État).

Durée et date de signature du contrat :

Durée du contrat :

- Règle générale : de 1 à 3 ans en fonction du métier et de la qualification préparée (référentiel du diplôme).
- des dérogations existent (allongement ou réduction de durée) pour les apprentis handicapés ou en fonction du niveau initial de compétence de l'apprenti.

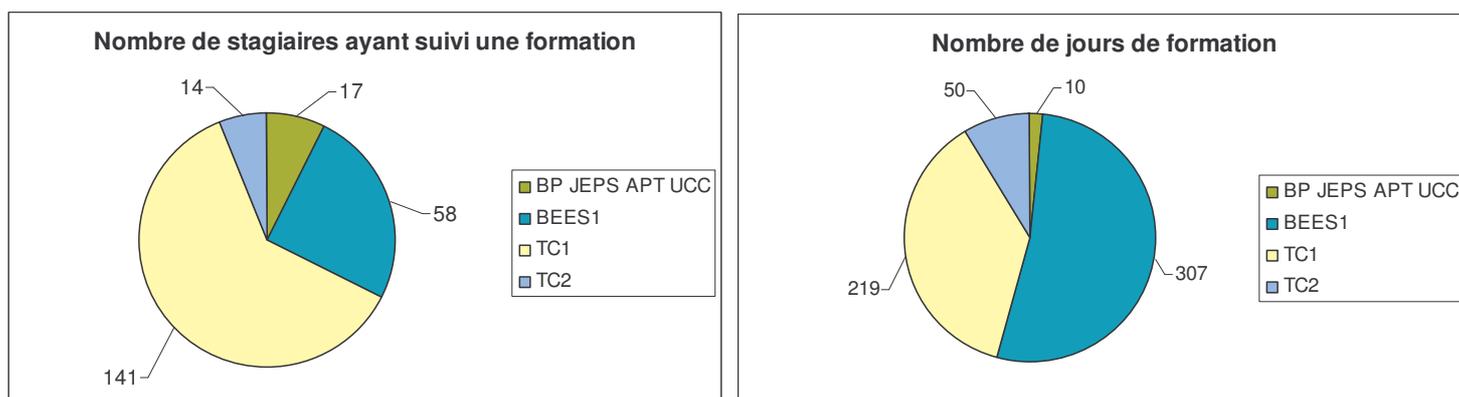
Date de signature :

- Le contrat peut être conclu 3 mois avant la date de la rentrée scolaire (mi – juin) et jusqu'à 3 mois après le début de celle – ci (mi – décembre).
- Période d'essai de 3 mois.

II - L'offre de formation en région Centre :

A – CREPS

Dans le cadre de la formation des **salariés encadrant des APS**, en 2006, **227 personnes** ont suivi une formation au CREPS ou Service Associé de Formation, soit **585 jours** ou **4095 heures** de formation.



Les formations à la partie commune du BEES 1^{er} degré (TC1) ont eu lieu sur 5 départements par l'intermédiaire des services associés de formation (3 à Bourges, 2 à Orléans, 1 à Tours, 1 à Châteauroux, 1 à Chartres).

Les formations spécifiques du BEES 1^{er} degré (BEES1) se sont réparties entre les activités de la natation (2 BEESAN, 1 sur Orléans et 1 sur Bourges) (**36 stagiaires**) et le football (1 sur Châteauroux) (**22 stagiaires**).

Pour 2007, les formations à la partie commune du BEES 1^{er} degré (TC1) ont eu lieu sur 4 départements par l'intermédiaire des services associés de formation (1 à Bourges, 1 à Tours, 1 à Châteauroux, 1 à Chartres).

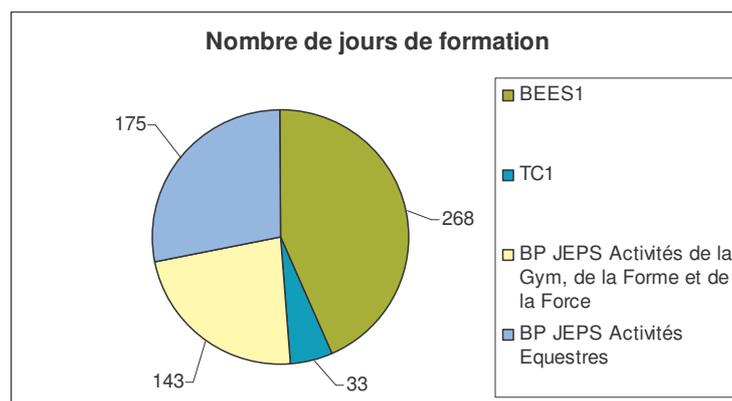
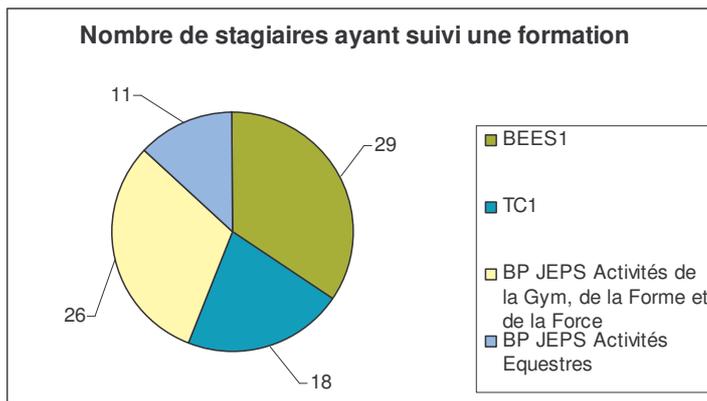
Les formations spécifiques du BEES 1^{er} degré (BEES1) se sont réparties entre les activités de la natation (3 BEESAN, 1 sur Orléans, 1 sur Bourges et 1 sur Tours – 45 stagiaires), le football (3 sur Châteauroux – 46 stagiaires), le judo (1 préparation à l'examen sur Bourges – 12 stagiaires), le badminton (1 préparation à l'examen sur Bourges – 7 stagiaires), le tennis de table (1 préparation à l'examen sur Bourges), et le BEES APSA à Bourges.

Enfin, une formation BP JEPS avec la bivalence APT et LTP, a débuté sur Tours (SAF 37) en 2007. (24 stagiaires)

En terme de volume horaire et effectif, cela représente pour 2007 pour le CREPS, **236 stagiaires** pour **1141 jours** ou **7987 heures** de formation.

B – CFA

Dans le cadre de la formation de **l'encadrant des APS**, en 2006, **84 personnes** ont débuté une formation au sein du CFA, soit **619 jours** ou **4332 heures** de formation. La majorité de ces jours de formation est répartie sur 24 mois



Les formations spécifiques du BEES 1^{er} degré (BEES1) se sont réparties entre le football (Contrôle Continu des Connaissances à l'IFR de Châteauroux) (**19 stagiaires**) et le basket (préparation à l'examen) (**10 stagiaires**).

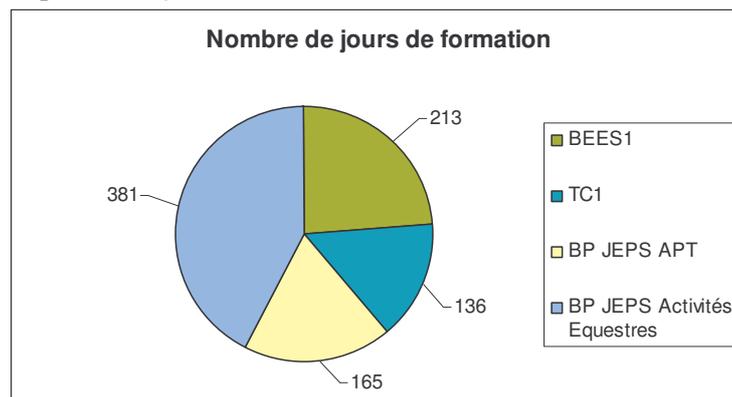
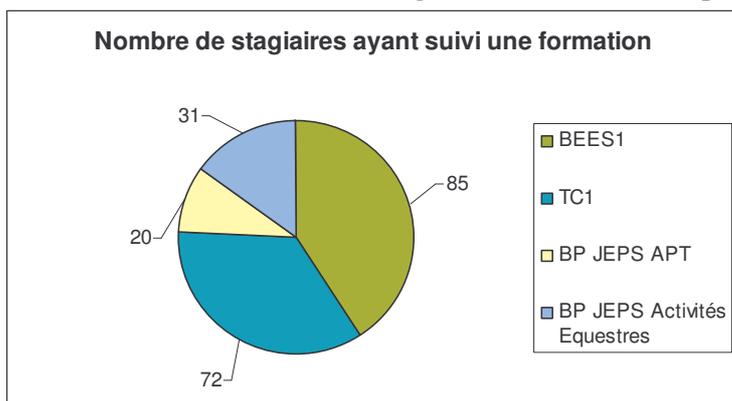
L'ensemble des formations, mis à part la formation à la partie commune du BEES 1^{er} degré (TC1 – préparation à l'examen), est réalisé en alternance sur 2 ans (principe de l'apprentissage).

En **2007**, le nombre cumulé d'apprentis accueillis par le CFA est de 114 jeunes. La répartition est la suivante :

- BP JEPS AGFF – 26 en 2^{ième} année
- BP JEPS Activités Equestres - 20 en 1^{ère} et 15 en 2^{ième} année
- BEES 1 Escrime (préparation à l'examen) – 1 en 1^{ère} et 1 en 2^{ième} année
- BEES 1 Football – 20 en 2^{ième} année
- BEES 1 Tennis – 12 en 2^{ième} année
- BEES 1 Basket - 2 en 1^{ère} et 10 en 2^{ième} année

C - Autres organismes habilités

Dans le cadre de la formation de **l'encadrant des APS**, en 2006, **122 personnes** ont suivi une formation dans un organisme de formation privé, pour **613 jours** ou **4291 heures** de formation.

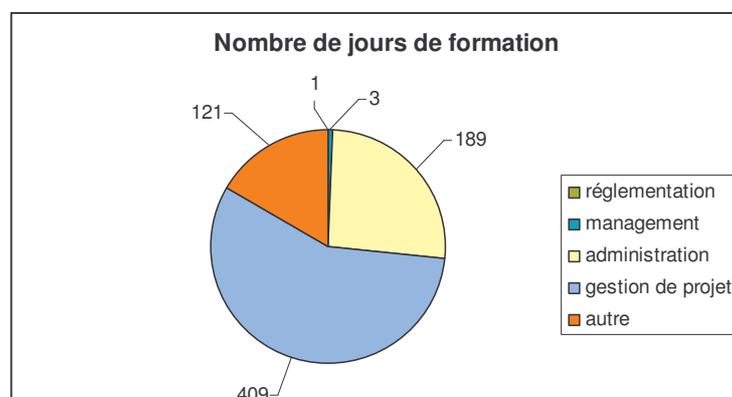
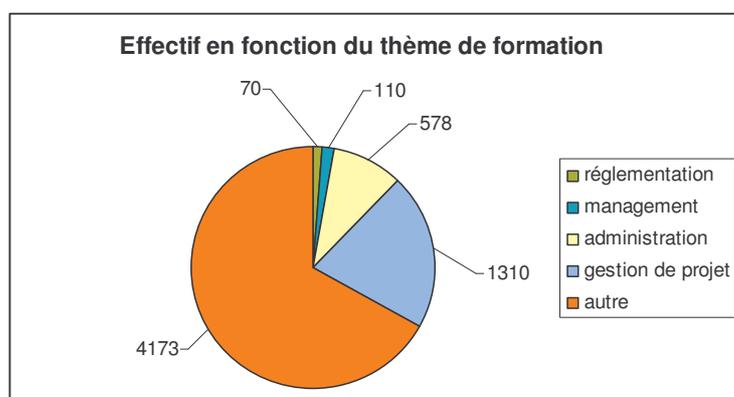


En 2006, 2 organismes de formation en plus du CFA ont été habilités pour un BP JEPS Activités équestres (Club hippique du Carillon, Association de formation du Berry). L'UFOLEP Centre a été habilité pour un BP JEPS Activités Physiques pour Tous.

Concernant les formations spécifiques du BEES 1^{er} degré (BEES1), il s'agit d'une formation préparatoire à l'examen du BEES Métiers de la Forme réalisé par l'IPMS de Tours dans le cadre d'une convention de mise en oeuvre.

D - Mouvement sportif

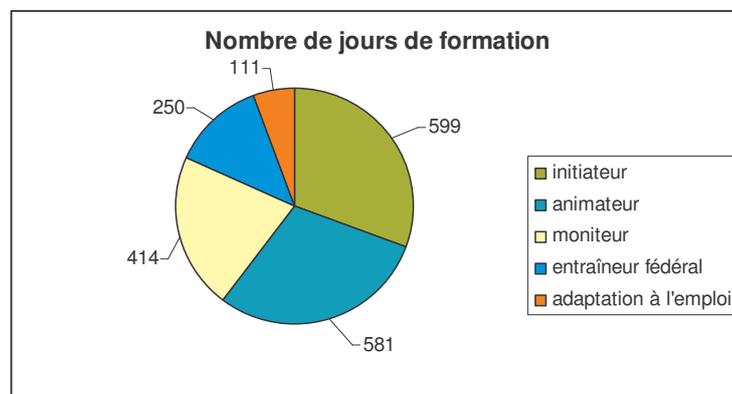
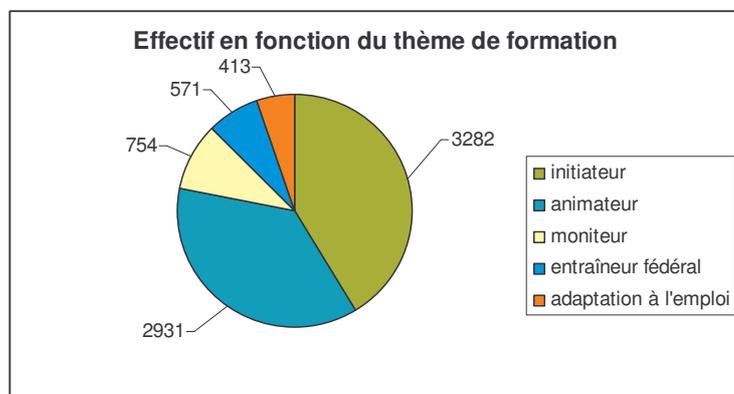
Dans le cadre de la formation des **dirigeants bénévoles**, en 2006, **6241 personnes** ont suivi une formation, soit **723 jours** ou **5061 heures** de formation.



Dans le cadre de la formation des **officiels (juges et arbitres)**, en 2006, **3205 personnes** ont suivi une formation, soit **430 jours** ou **3010 heures** de formation.

Seulement 10 ligues demandent une participation au coût pédagogique aux stagiaires. En général, les frais d'hébergement et de restauration sont à la charge du stagiaire. Les ligues supportent en grande partie les coûts pédagogique, de logistique, administratif et frais déplacement, hébergement et restauration des intervenants et des membres de la ligue.

Dans le cadre de la formation des **bénévoles encadrant fédéral**, en 2006, **7951 personnes** ont suivi une formation, soit **1955 jours** ou **13685 heures** de formation.



Une trentaine de ligues demandent une participation au coût pédagogique aux stagiaires. Les frais d'hébergement, de restauration et de déplacement sont à la charge du stagiaire. Les ligues financent ces actions de formation sur leurs fonds propres provenant de leurs cotisations et de leurs actions, puis des financements publics et privés qu'elles mobilisent et obtiennent.

E – U.F.R. STAPS

Depuis la rentrée universitaire 2004 / 2005, l'Université d'Orléans applique le schéma européen d'organisation des études (le cursus LMD / Licence Master Doctorat)

Parmi l'ensemble des diplômes de l'Université, deux permettent d'acquérir une professionnalisation en vue d'une insertion professionnelle immédiate, la licence et le master professionnels.

Ainsi, **10 formations dites professionnelles** existent à l'UFR STAPS de l'Université d'Orléans (4 licences, 2 licences professionnelles, un Diplôme Universitaire (DU) et 3 masters). Ces formations sont ouvertes aussi bien en **formation initiale** qu'en **formation continue**.

- Les 4 licences STAPS s'effectuent sur 3 ans et sont les suivantes :
 - Licence STAPS mention « **éducation et motricité** » (secteurs de l'éducation, de la prévention et de l'enseignement de l'EPS)
 - Licence STAPS mention « **entraînement sportif** » (secteurs de la performance sportive et de la préparation physique et mentale).
 - Licence STAPS mention « **activité physique adaptée – santé** » (secteurs de la santé, de l'éducation, des loisirs envers des personnes en situation de handicap et/ou de vulnérabilité).

NB : Ces **3 licences mentionnées ci-dessus sont inscrites au RNC**

- Licence STAPS mention « **management du sport** » (secteurs de la gestion de l'organisation et du développement des entreprises et associations sportives).
- Les 2 licences professionnelles, accessibles sur sélection, s'effectuent sur un an avec des étudiants titulaires d'un BAC + 2 ou attestant d'une expérience professionnelle d'au moins 3 ans :
 - la LP « **gestion organisation des événements et des spectacles sportifs** ». Cette LP concerne les métiers afférents au projet, à la logistique et à la gestion de l'évènementiel sportif.
 - la LP « **développement social et médiation par le sport** » concerne les métiers afférents au développement local et à l'insertion sociale par le sport.
- Le DU « **préparateur mental** », diplôme spécifique à l'Université d'Orléans sur un an accessible sur sélection, uniquement en formation continue. Il s'adresse particulièrement adressé aux professionnels de la performance sportive.
- Les 3 masters s'effectuent sur 2 ans (BAC + 4 et + 5). Ce sont des formations destinées à former des cadres supérieurs :
 - le Master « **performance et activité physique adaptée** » concerne les secteurs d'une part de l'entraînement et d'autre part des activités physiques adaptées.
 - Le Master « **ergonomie de la motricité** », centré sur l'efficacité du geste et l'aménagement des espaces de travail, concerne les secteurs du monde de l'entreprise et du sport.
 - Le Master « **management des organisations des services et de l'évènement sportifs** » a été créé en partenariat avec la faculté de droit, d'économie et de gestion, notamment avec l'Institut Administration des Entreprises (IAE). Son expertise porte avant tout sur le secteur de l'entreprise sportive à vocation lucrative ; par extension les mêmes outils s'appliquent au secteur associatif.

Dans le cadre des relations entre l'Université (UFR STAPS) et la DRJS, deux conventions sont en vigueur :

- une convention portant reconnaissance réciproque de cursus de formation permettant aux étudiants préparant une licence STAPS d'intégrer la formation modulaire du BEESAN avec des allègements de formation.
- Une convention tripartite avec la ligue du Centre de football pour la préparation du BEES 1 Football et des diplômes fédéraux qui en constituent le 1^{er} cycle de formation.

F – Formations d'adaptation à l'emploi

Les acteurs de la formation professionnelle continue, hors du cadre obligatoire du recyclage de certains diplômés, concourent à la mise en place d'actions de formation d'adaptation à l'emploi. Ces dernières ont pour objet de faciliter l'accès de travailleurs titulaires d'un contrat de travail à un premier emploi ou à un nouvel emploi (Articles L900-1 et L 900-2 du code du travail).

Ainsi en région Centre en 2006, le mouvement sportif (fédérations, ligues/ETR), dans le cadre de la formation des bénévoles encadrant fédéral, **413 personnes** ont suivi une formation dite d'adaptation à l'emploi, pour **111 jours** ou **777 heures** de formation, et dans le cadre de la formation de l'encadrant des APS, **279 personnes** ont suivi une formation dite d'adaptation à l'emploi, pour **226 jours** ou **1582 heures** de formation.

Les thèmes de formation ne peuvent être définis du fait de la diversité des disciplines et par voie de conséquence des besoins et évolutions spécifiques.

Concernant la Direction Régionale de la Jeunesse et des Sports, dans le cadre de la formation de l'encadrant des APS en 2006, **370 personnes** ont suivi une formation dite d'adaptation à l'emploi, pour **10 jours** ou **70 heures** de formation. En 2007, dans le même cadre, **205 personnes** ont suivi une formation dite d'adaptation à l'emploi, pour **12 jours** ou **84 heures** de formation.

Les thèmes de formation sont orientés autour de publics cibles (sport et handicap, publics dits sensible, seniors, femmes et sport) ou sur des sujets spécifiques (obésité diabète et sport, médecine du sport, ...). De plus, dans le cadre de la formation professionnelle continue des Cadres Techniques Sportifs, des journées ont été ouvertes aux membres des Equipes Techniques Régionales. Les thèmes suivants ont été abordés :

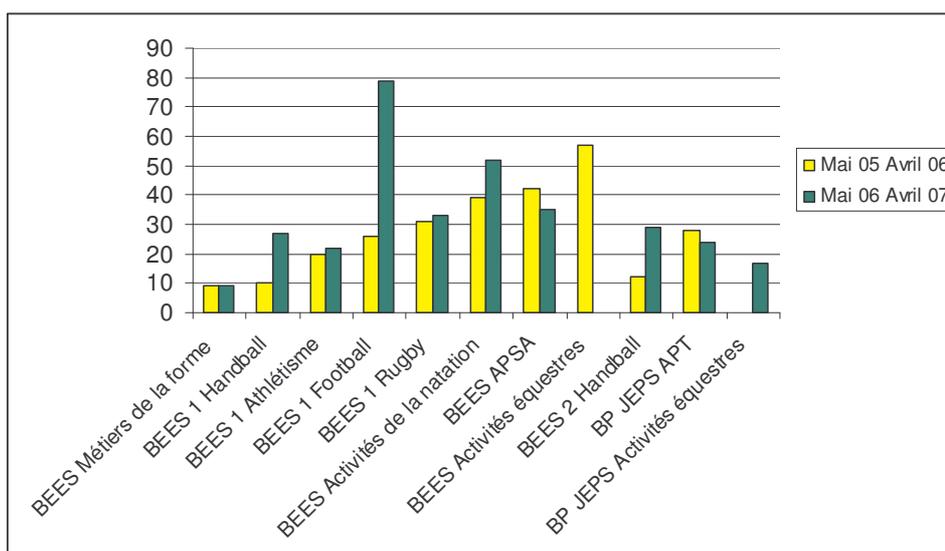
- La préparation physique
- Le management au sein de l'association
- L'analyse vidéo du geste sportif
- Le RES
- La responsabilité de l'éducateur
- Le coaching

III - Les besoins identifiés et les chiffres clés du domaine considéré :

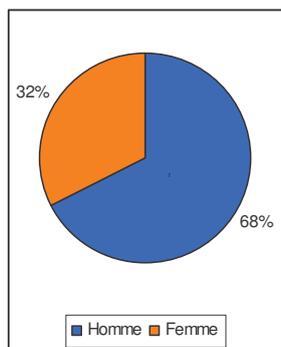
A - Chiffres clé du secteur

1 – L’encadrement qualifié et la formation

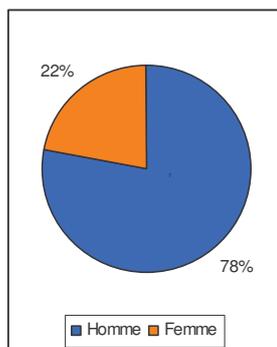
La DRDJS mène tous les ans une enquête permettant le suivi des diplômés Jeunesse et Sports sur la période de Mai à Avril. Ainsi sur la période Mai 2005 – Avril 2006, **274 diplômés** d’Etat de niveau IV et II ont été délivrés dans le secteur sportif. Sur la période Mai 2006 – Avril 2007, **331 diplômés** d’Etat de niveau IV et II ont été délivrés dans le secteur sportif.



Répartition Homme/Femme Mai 05 – Avril 06

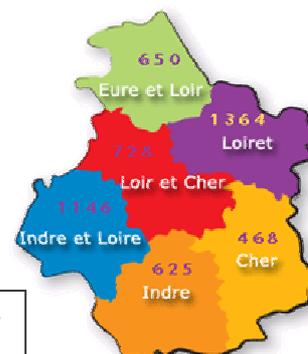


Répartition Homme/Femme Mai 06 – Avril 07



La région Centre compte **5299 éducateurs** ainsi que **3891 établissements** d’activités physiques et sportives **déclarés**

Répartition régionale des éducateurs sportifs déclarés (source DRDJS – Novembre 2007)

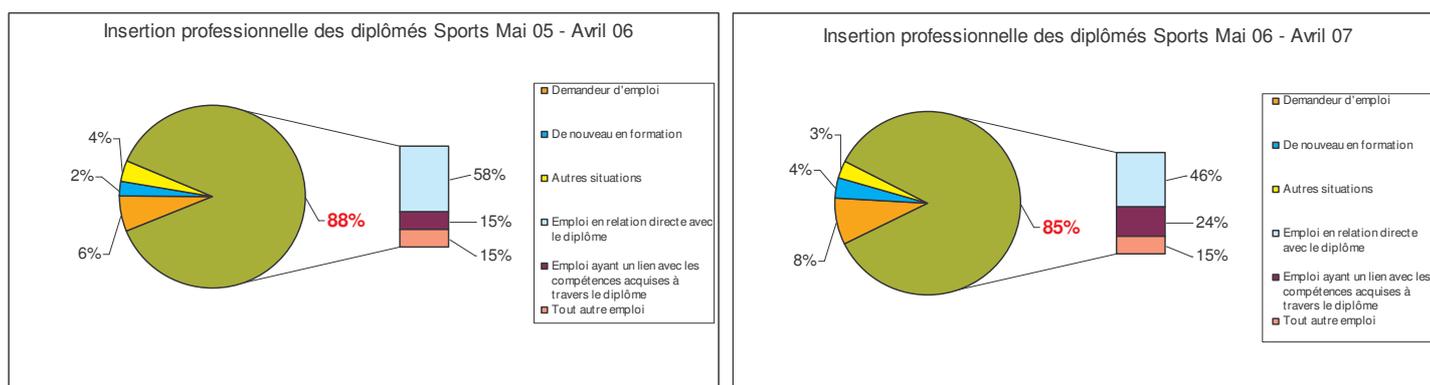


Dans les sports de nature, suite à l'étude 2007 sur l'emploi qualifié et les besoins en formation dans ce domaine d'activité en région Centre, les éléments suivants ont été observés :

FORMATION	AIR	EAU	TERRE / Activités Équestres	TERRE / Activités de Cyclisme	TERRE / Randonnée pédestre	TERRE / Autres sports
Encadrant type	Homme, 49,3 ans	Homme, 39,5 ans	Femme, 33 ans	Homme, 45,3 ans	Homme, 42,5 ans	Homme, 40 ans
Bénévolat <small>(en % des encadrants, nombre d'heures moyen par structure)</small>	77%, 896 h/an	80%, 1526 h/an	29,5%, 216 h/an	89%, 1243 h/an	93,6%, 1087 h/an	85%, 890 h/an
% des diplômes délivrés par l'État	75%	42%	91%	32%	26%	38%
Taux de pénétration de la formation continue <small>(tendance sur 2004-2005-2006)</small>	28,5% ↗	43,5% ↘	17,5% =	24% =	33,3% ↗	40% =
Nombre de fonctions par salarié <small>(nbre postes/nbre contrats)</small>	1,5	2,8	2,1	2,3	3,6	2,3
Freins à la formation	Coût, horaires de formation	Coût, éloignement	Coût, éloignement, horaires	Coût, éloignement	Coût, éloignement	Coût, éloignement

2 – L'emploi

Les études annuelles sur l'insertion professionnelle des diplômés « jeunesse et sports » permettent d'observer l'évolution du besoin d'emploi qualifié dans les secteurs de la branche sport.



Sur la période Mai 2005 – Avril 2006, **75%** des personnes ayant un emploi suite à l'obtention de leur diplôme du secteur sportif sont à **temps complet**.

Sur la période Mai 06 – Avril 07, l'analyse est en cours.

Environ 1600 associations sportives employeuses sont référencées par Unifformation (données UNIFORMATION dans le cadre du CIF), seules **600** cotisent à cet OPCA.

Environ 2500 emplois en région centre au sein des associations sportives, réparties de la façon suivante : 250 emplois au sein des structures régionales, 250 emplois répartis au sein des structures départementales, et 2000 emplois répartis au sein des associations sportives locales.

Constat de la professionnalisation au sein du mouvement sportif :

- ✓ Professionnalisation très récente
- ✓ 2/3 des salariés sont à temps partiel, environ 2,4 salariés pour 1 ETP
- ✓ 50% des associations sportives employeurs sont des associations mono employeurs, voir primo employeurs
- ✓ 70% des emplois sont des emplois intervenants dans l'encadrement des APS

↳ **Environ 50% des Emplois dans le Sport bénéficie d'une aide à l'Emploi.**

L'étude 2007 sur l'emploi qualifié et les besoins de formation dans les sports de nature en région Centre a permis, entre autres, de caractériser l'emploi dans ce secteur d'activité.

EMPLOI	AIR	EAU	TERR E / Activités Équest res	TERR E / Activités de Cyclisme	TERR E / Randonnée péde stre	TERR E / Autres sports
CA > 100.000 € (% de structures)	35%	14%	18,6%	10%	2,6%	11%
Emploi salarié (% de structures employeuses)	38%	36%	59,5%	18%	8,5%	23,6%
Emploi salarié (nombre global ETP Centre)	101	102	115	46	26	223
Emploi salarié (nombre moyen ETP / structure)	2,15	1,10	1,38	0,6	0,35	1,64
Contrats de travail (% de CDI)	43,5%	45,5%	38%	32%	30%	59%
Recrutement 2006 (Nbre de structures ayant recruté) (Nombre d'emplois créés) (% d'emploi permanent)	5 20 10%	22 49 20,5%	13 14 57%	8 11 45%	1 2 100%	6 17 23,5%
Intentions de recrutement 2007 > 2006 (% de structures)	15%	24,5%	17,4%	5,7%	2,4%	12,5%
Perspectives de développement	Nouvelles activités sportives	Activités de découverte	Nouvelles activités sportives	Nouvelles activités sportives	Activités de découverte	Nouvelles activités sportives

Une étude menée par la mission Observation de la DRDJS en **2005** a permis de caractériser l'emploi dans certaines disciplines sportives par l'intermédiaire des CTS. Un travail récent a actualisé les données sur les sports collectifs.

Discipline	Emplois salariés au sein de la ligue et des comités	Emplois salariés au sein des clubs
Données 2003 / 2004		
Badminton	4	nc
Basket	94	6
Canoë kayak	5	15
Cyclisme	11	nc
Football	26	259
Haltérophilie	8	nc
Handball	8	nc
Hockey sur gazon	1	1
Judo	53	250
Tennis	7	260
TOTAL	217	791

Aujourd'hui, les séances de travail avec les CTS des **sports collectifs** (Football, Rugby, Hockey sur gazon, Handball, Basket) permettent d'avancer que l'ensemble des salariés de ce secteur (environ **517 emplois** au total, 322 dans le football, 20 dans le rugby, 2 dans le hockey sur gazon, 84 dans le handball et 89 dans le basket) recherchent dans le cadre d'une formation la bi qualification, la polyvalence par rapport à leur fonction ou encore la professionnalisation de leur emploi ancré dans le projet associatif. Ce constat renforce l'idée du développement du **groupement d'employeur** dans le secteur associatif sportif afin de consolider voir créer des emplois.

3 - Le bénévolat

En région Centre, on estime à **100 000** le nombre de bénévoles, ce qui représente **18 millions d'heures d'engagement bénévole** pour un travail évalué à 2 milliards d'euros de valorisation du bénévolat. (Le sport en région Centre – CROS Centre, janvier 2004)

B - Besoins identifiés par les études DRDJS

1 – Bénévoles

Les besoins en formation des bénévoles sont des formations permettant une plus grande adéquation du métier avec les évolutions du secteur associatif sportif, tant dans l'animation, l'entraînement que dans le fonctionnement propre de l'association. Ainsi, la fonction employeur est un thème récurrent sur les études menées par la DRJS.

En terme d'animation, les thèmes définis par l'enquête sur les besoins en formation au sein des Equipes Techniques Régionales, présentée dans le paragraphe sur la formation professionnelle continue, reflètent les demandes de formation des bénévoles dans ce domaine.

2 - Formation professionnelle initiale

Sports de nature (enquête 2007)

L'étude sur l'emploi et les besoins en formation dans les sports de nature en région Centre réalisé par la DRJS en 2007 a défini des plusieurs orientations, dans le domaine de la formation, paraissant appropriées aux besoins de développement des structures d'APS de nature en région

Centre. Afin de faciliter l'emploi qualifié adapté à la polyvalence des fonctions, il semble important :

- de faire évoluer l'offre de formation professionnelle diplômante en multipliant les **certifications complémentaires** (ex. certificats de spécialisation activités d'escalade, roller, activités athlétiques au diplôme d'animateur des activités physiques pour tous) et l'ouvrir aux titulaires des BEES1 ayant de droit l'équivalence avec une spécialité du BPJEPS (en situation d'emploi).

Ces évolutions permettront aux disciplines dont les terrains de situation sont moins favorables que dans d'autres régions (absence de massif montagneux et de littoral qui entraîne, par exemple, une pénurie d'éducateurs BEES Escalade ou une difficulté d'attraction des BEES voile sur les plans d'eau intérieure, alors que la demande de pratique est réelle) d'avoir plus de facilités pour recruter les personnes ayant les compétences souhaitées.

- de **mettre en place une formation préparant à la spécialité «activités de randonnées»** du BPJEPS, pour accroître une activité professionnelle qualifiée d'animation, d'encadrement, d'accompagnement ou d'aménagement en concertation préalable avec le secteur associatif porteur des activités de randonnées en région (très majoritairement bénévole). L'étude est d'ailleurs en cours.

Activités de la natation

La DRJS mène actuellement une étude sur l'emploi et les besoins en formation dans le domaine des activités de la natation en région Centre. Cette étude fait suite à une demande récurrente de formation BEESAN sur la région Centre. Elle doit permettre une bonne adéquation du BP JEPS Activités de la natation avec les besoins du secteur professionnel considéré et devrait être l'occasion d'un travail avec le CNFPT.

Activités équestres

Les activités équestres sont également un domaine que la DRJS souhaite explorer prochainement.

3 - Formation professionnelle continue

Adaptation à l'emploi (enquête ETR 2007)

Courant 2007, la DRJS a mené une étude sur les besoins en formation au sein des Equipes Techniques Régionales. Les principaux thèmes repris à la fois par les coordonnateurs des ETR et les éducateurs sont :

- La recherche de performance
- Le coaching
- La préparation physique
- La responsabilité des éducateurs sportifs

À une moindre mesure, les thèmes suivants sont conjoints aux 2 types de public :

- Réactualisation de l'AFPS
- La Convention Collective Nationale du Sport
- La pratique sportive chez les jeunes
- Les technologies de l'information et de la communication

Sport et handicap

Les stages d'adaptation à l'emploi menés dans ce domaine par la DRJS en 2007 ont fait ressortir un besoin de formation du secteur. Pour 2008, il existe un projet de stage similaire avec le CNFPT d'une part, et le rectorat (professeurs d'EPS) d'autre part.

IV - Les pistes de travail

A – Atelier 1 : « Quelle offre de formation pour le mouvement sportif ? »

Le sport en région Centre, c'est :

1 000 000 de pratiquants
600 000 licenciés sportifs
8 045 clubs
420 comités régionaux et départementaux
environ 2 500 emplois pour 1600 associations sportives employeurs
environ 100 000 bénévoles, ce qui représente 18 millions d'heures bénévoles valorisées à 250 millions d'euros

1 - Etat des lieux durant la saison sportive 2006/2007

La formation au sein du milieu fédéral ou olympique

Total : 21 800 heures de formation pour 17 450 personnes

Le mouvement sportif régional (CROS, ligues et comités régionaux, CDOS et comités départementaux et des organismes de formation issus du mouvement sportif) a organisé et dispensé pour ses différents acteurs :

- 5 100 heures de formation pour former environ 6 250 dirigeants et bénévoles,
- 3 000 heures de formation pour former environ 3 200 officiels (arbitres, juges, juge – arbitres et autres titres),
- 13 700 heures de formation pour former environ 8 000 encadrants techniques fédéraux.

La Formation Professionnelle Initiale ou Continue

Total : 12 300 heures de formation initiale pour 350 personnes

Dans le champ de la formation professionnelle initiale et diplômante, différents opérateurs ont proposé et dispensé des formations au tronc commun et au spécifique de BEES et BPJEPS :

8000 heures de formation pour 236 stagiaires, par le CREPS de la région centre
4300 heures de formation pour 115 stagiaires, par le CFA des Métiers du Sport

Total : 850 heures de formation continue pour 700 stagiaires (chiffres non exhaustifs)

Dans le champ de la formation professionnelle continue, diplômante ou non, il est recensé un certain nombre de formations , organisées par différents opérateurs, comme la DRDJS, des ligues régionales, le CREPS, le CROS et autres. Ce secteur est inexploité. Tout est à construire et à organiser.

La Formation Sportive est un élément primordial dans notre secteur, car elle contribue au développement des offres de pratiques sportives, à la professionnalisation des structures et de l'encadrement.

Le mouvement sportif a besoin de multiples compétences pour animer et faire vivre toutes les activités, au bénéfice des 600 000 licenciés sportifs de la région.

2 - Les consultations

Une première enquête a recensé l'offre de formations vers les publics, dirigeants, officiels, encadrants techniques fédéraux et salariés du mouvement sportif pendant la saison sportive 2006/2007, auprès des ligues sportives régionales. Les données de cette enquête ont été réactualisées par les ligues sportives en 2008.

Une journée de travail s'est déroulée le samedi 1^{er} mars 2008 à Tours avec les Ligues sportives régionales. L'objectif de cette journée a été de faire un état des lieux sur l'existant de la formation sportive, les difficultés et les problématiques rencontrées par les disciplines, puis de recenser les besoins de notre secteur pour émettre des propositions.

Egalement, un tour des départements, avec les CDOS volontaires, s'est effectué courant mars et avril pour échanger sur les mêmes thèmes avec les comités départementaux et les clubs sportifs : l'offre de formation sportive, les difficultés, les besoins et les propositions.

	Réunion CROS/CDOS	Nombre de structures	Nombre de participants
CROS	Samedi 1 ^{er} Mars à Tours	22 structures	45 personnes présentes
CDOS du Cher	Mardi 22 Avril 2008 à la Maison des Sports de Bourges	24 structures	34 personnes présentes
CDOS d'Eure et Loir	Vendredi 28 Mars 2008 au CRJS à Chartres	8 structures	13 personnes présentes
CDOS d'Indre et Loire	Vendredi 11 Avril 2008 à la Maison des Sports de Touraine	11 structures	14 personnes présentes
CDOS du Loiret	Lundi 28 Avril 2008 à la Maison des Sports d'Olivet	23 structures	29 personnes en présentes

3 - Les constats

Le mouvement sportif reçoit une délégation de missions de service public, du ministère de la santé, des sports et de la jeunesse. De ce fait, les fédérations sportives, avec leur échelon régional, les ligues sportives et leur échelon départemental, les comités départementaux, puis le mouvement olympique, ont une obligation de former les cadres.

En 2007, 21 800 heures de formation pour 17 450 personnes formées

Cette délégation de mission de service public à l'échelon régional et départemental ne s'accompagne pas toujours d'une délégation des moyens opérationnels pour la mise en œuvre, de moyens humains et financiers.

Les opérateurs de formation du mouvement sportif, les ligues régionales ou les comités départementaux, s'organisent pour trouver les moyens nécessaires à la mise en place des formations :

- soit les formateurs et les experts,
- soit la logistique, le matériel, les salles,
- soit l'ingénierie de formation, les kits pédagogiques et autres outils,

et les moyens financiers avec les services de l'état et plus particulièrement, la DRDJS et les DDJS, le Conseil Régional, pour certaines ligues régionales et les Conseils Généraux, pour certains comités départementaux.

Les moyens peuvent être très disparates d'une discipline sportive à une autre, voir inexistant.

Les formations proposées par les comités départementaux, les ligues ou les fédérations sportives n'entrent pas dans le champ de la formation professionnelle, et donc n'accèdent pas aux financements de droit commun de la formation professionnelle.

Les coûts de formation concernant la formation des encadrants techniques fédéraux, des officiels et des dirigeants sportifs ne sont pas pris en charges par un dispositif financier de droit commun. Les stagiaires de ces formations sont des cadres bénévoles du mouvement sportif. Souvent, les ligues régionales ou les comités départementaux demandent une participation symbolique aux stagiaires, qui ne couvrent pas le coût de revient de la formation.

Manque de reconnaissance et de valorisation des formations du mouvement sportif et des bénévoles qui ont suivi ces formations.

Constat sur la Formation des cadres techniques fédéraux et des officiels

Manque de lisibilité sur l'offre de formation
Manque de visibilité sur la réforme des diplômes
Manque de reconnaissance pour les cadres techniques fédéraux et les officiels
Beaucoup d'offres de formations proposées par les différentes structures nationales ou régionales semblent identiques et semblent avoir un socle commun,

Constat sur la Formation des dirigeants sportifs

La formation des dirigeants n'est pas une priorité mais doit le devenir
Le manque de disponibilités de la part des dirigeants sportifs
Redondance des offres de formations dans ce secteur entre les différents acteurs : les fédérations sportives, le mouvement olympique, les CRIB et autres acteurs
Cumul et manque de clarté dans l'offre de formation proposée aux dirigeants et bénévoles
Moyens financiers dispersés

Constat sur la Formation Professionnelle Initiale et Continue, diplômante ou non, des cadres techniques salariés et autres salariés du mouvement sportif

La Formation initiale

- Des préoccupations spécifiques à chaque discipline
- Non lisibilité dans l'offre et redondance possible entre les différents opérateurs
- Des manques d'offre de formations diplômantes pour certaines disciplines
- Des redites en offre de formation sur certains thèmes
- Des rythmes de formation pas toujours adaptés aux exigences du monde sportif

La Formation Professionnelle Continue

- La Formation Professionnelle Continue est un enjeu stratégique : enjeu de professionnalisation du secteur, enjeu économique, enjeu humain
- Peu d'offres recensées, organisées et coordonnées : Disparité
- Des besoins importants en Formation professionnelle Continue de la part des salariés et des employeurs, non satisfaits

4 - Les besoins

Des besoins émergents, issus des demandes des nouveaux publics, des nouvelles formes de pratiques ou nouveaux lieux de pratiques, des besoins récurrents, ceux qui caractérisent la gestion du sport que l'on connaît de tout temps, des besoins de collaboration, de mutualisation, sont présents et réels.

Avec la formation, se pose le problème de la valorisation des compétences des dirigeants, des cadres techniques, des salariés.

Susciter l'envie de se former passera :

- Par une offre de formation variée, lisible et coordonnée
- Par une offre de formation de proximité pour le niveau généraliste et une offre de formation sur des sujets pointues avec des experts
- Par une offre de formation continue, en complément des formations initiales
- Par une offre de formation répondant aux problématiques et aux besoins de l'instant T, offre évolutive
- Par une complémentarité entre la formation en présentielle et l'accompagnement sur site ou de proximité,
- Par une offre de formation interdisciplinaire pour favoriser l'échange et le partage d'expériences
- Par une valorisation et une reconnaissance des différents acteurs du mouvement sportif : labellisation, diplômes, prise en charges financières et autres

5 - Les propositions

Développer la complémentarité entre le mouvement olympique et les fédérations sportives

✓ *Moyens humains*

Recenser des formateurs compétents, spécialisés et interdisciplinaires

Mise en place d'un réseau de formateurs par spécialités

Développer les échanges interdisciplinaires

✓ *Ingénierie de formation*

Réfléchir et échanger sur l'ingénierie de formation

Echanger et partager les méthodes pédagogiques et les outils pédagogiques

✓ *L'offre de Formation*

Les formations spécifiques sont à mettre en œuvre dans chaque discipline et par chaque discipline

Mutualiser des plans de formations des disciplines sur les notions communes et les domaines transversaux

✓ *La communication*

Mutualiser les moyens de communication : établir un plan de communication efficace

Favoriser une communication par site internet et par mail

✓ *Moyens logistiques*

Mutualiser le matériel, la logistique, les salles de formations et les lieux de restauration et d'hébergement (partage d'adresse et autres)

Le CROS, chef de file de cette mutualisation et coordination

Pour la formation des Dirigeants et bénévoles

- Coordonner une offre de formation commune et cohérente CROS-CDOS et les disciplines sportives pour les dirigeants sportifs
- CROS maître d'ouvrage et CDOS maître d'oeuvre sur les formations transversales liées à la gestion de la vie associative sportive
- Fédération et Ligues maître d'ouvrage sur les formations traitant de la gestion de leurs disciplines
- Créer un réseau de formateurs interdisciplinaires
- Une formation initiale gratuite pour le dirigeant
- Au-delà de la formation initiale, trouver des dispositifs financiers permettant la prise en charge des coûts pédagogiques de formation pour les spécialisations ou les formations plus conséquentes, plus pointues.

PROPOSITIONS

✓ *Plan de Formation*

- Etablir un plan de formation complémentaire entre le mouvement olympique, les fédérations sportives, les établissements publics et autres organismes de formation
- Socle commun interdisciplinaire
 - Mutualisation des formations du socle commun
 - Déterminer le maître d'ouvrage et le maître d'oeuvre en fonction des publics visés (cadres techniques, officiels, dirigeants, les salariés)
- La partie spécifique pour le système fédéral
- La formation continue est à développer, elle vient en complément de la formation initiale
- Adapter les rythmes de formation

✓ *Promotion*

- Etablir un plan de communication efficace
- Travailler sur la motivation et l'envie :
 - Avoir des formations répondant à des problématiques concrètes de terrain
 - Développer la convivialité
 - Développer des formations en E-learning (à distance par internet)
 - Faire de la formation de proximité par bassin de vie ou autres découpages géographiques

✓ *Logistique*

- Créer un réseau de formateurs interdisciplinaires et spécialisés
- Développer un réseau des salles équipées pour la formation avec les moyens pédagogiques modernes.

✓ *Finances*

- Faire reconnaître la formation sportive pour accéder à des dispositifs financiers de droit commun

Au mouvement sportif de s'adapter, d'évoluer dans son organisation et son fonctionnement pour se faire reconnaître et être un acteur de sa professionnalisation.

B – Atelier 2 : « Les dispositifs régionaux de financement »

Document à venir

C – Atelier 3 : « Les perspectives de mutualisation »

1 - Constat :

Aujourd'hui, il existe une formation « diplômante » structurée, répondant aux manques constatés en terme d'emplois d'éducateurs sportifs diplômés sur la région (Mission Observation de la DRJS).

Par contre, la formation non diplômante dite « qualifiante » semble être beaucoup moins formalisée. Chaque ligue organise des formations spécifiques à sa discipline. L'emploi, dans le monde sportif, est extrêmement précaire et partiel. Afin de créer de l'emploi durable, la structuration d'une formation « qualifiante » de qualité est un levier non négligeable.

La mutualisation pour une optimisation de l'offre actuelle est une piste de réflexion pertinente, mais celle-ci doit se faire en terme de plan de formation et non en offre de formation. Il peut être envisagé de mutualiser l'ensemble des actions existantes en changeant notre approche sur le sujet.

Il semble également nécessaire d'inventorier de façon précise les moyens de financements disponibles pour l'ensemble des personnes susceptibles d'intégrer une formation sportive sur la région. Ceci doit permettre aux financeurs de mieux appréhender la complexité du domaine concerné pour mettre en œuvre de véritables priorités. En particulier, le rôle et les moyens d'intervention des OPCA sont à préciser pour ce type de public.

2 - Les objectifs de la mutualisation :

✓ *Créer un lien entre formation « diplômante » et formation « qualifiante »*

Dans un premier temps, l'objectif en terme d'emploi ne serait pas le développement mais le passage de la précarité à de l'emploi stable, durable et complet. Le développement de compétences complémentaires peut être un moyen pour les associations de générer de nouvelles activités ou bien de répondre à des demandes non prises en compte pour le moment.

✓ *Amener une meilleure lisibilité de l'offre de formation sportive*

La diversité des publics (salariés, bénévoles, dirigeants, ...) fait qu'aujourd'hui il existe une offre multiple de formations (Formation professionnelle initiale ou continue, formation des bénévoles, ...) dans le secteur sportif.

La mutualisation, qu'elle soit matérielle, financière ou humaine doit permettre de créer des passerelles entre ces diverses formations. Elle contribuera à un diagnostic partagé sur l'adaptation de l'offre de formation professionnelle, tant initiale que continue, et permettra d'instituer une complémentarité dans les interventions des partenaires et acteurs territoriaux de la formation sportive en région Centre.

Le résultat doit permettre une optimisation de l'offre de formation sur l'ensemble du territoire dans le champ associatif sportif en l'adaptant aux besoins.

✓ *Rationaliser les financements*

La mutualisation doit être le moyen d'envisager un recentrage des financements de la formation sur les priorités et les têtes de réseau du secteur.

✓ *Générer une instance de régulation*

Une instance de régulation est nécessaire afin d'instaurer un dialogue entre les différents acteurs de la formation sportive. Cette instance doit permettre de lier les différents aspects de la

formation sportive, d'obtenir une meilleure lisibilité de l'offre de formation et de donner la possibilité aux organismes de formation de se recentrer sur leur cœur de métier.

L'aboutissement doit être la définition d'orientations de la formation sportive en région Centre et la priorité pour les 5 années à venir sur le sujet.

3 - Pistes de réflexions :

✓ *Mutualiser les formations « qualifiantes » existantes dans un but qualitatif.*

Par exemple, chaque ligue sportive met en place de la formation « qualifiante ».

Ne serait-il pas envisageable de regrouper certaines formations dites « généraliste » ? (Exemple : développement de projet, TIC, gestion administrative d'une association, ...)

Ne pourrait-on pas ouvrir certaines formations « qualifiantes » dites « spécifique » à des disciplines voisines ? (Exemple : Préparation physique dans les sports collectifs, la gestion du groupe, ...)

Ne serait-il pas pertinent de permettre à des personnes intéressées de venir sur des formations « qualifiantes » d'une discipline différente de la leur ? (Exemple : l'haltérophilie)

L'objectif est de mettre de la transversalité dans les formations « qualifiantes » existantes. Il pourrait être envisagé, par exemple, des financements prioritaires sur des formations mutualisées. Cette rationalisation des financements ne pourra se faire qu'avec l'élaboration en amont d'un calendrier partagé et précis des formations « qualifiantes » en début de saison sportive.

✓ *Ouvrir les formations « diplômantes » aux formations « qualifiantes ».*

Aujourd'hui, les formations « diplômantes » type BPJEPS sont construites sous la forme d'unités capitalisables. Chaque UC correspond à une compétence déclinée en plusieurs compétences secondaires.

L'idée serait de permettre aux personnes désireuses de développer ces compétences et qui ne recherchent pas obligatoirement la certification, d'intégrer tout ou partie de l'UC correspondante en fonction des thèmes abordés.

Par exemple, l'UC 10 d'un BP peut intéresser des personnes (salariés ou bénévoles) afin d'adapter ou d'ouvrir leurs actions à un domaine particulier et spécifique.

L'objectif, ici, est de créer une formation « qualifiante » de qualité en optimisant le système actuel de formation « diplômante ». Bien entendu, cela demande de la part des OF une certaine souplesse, et une implication dans le projet. Le financement prend ici une part extrêmement importante dans la réalisation de ce projet.

✓ *Développer la visioconférence sur la Région.*

Le développement de la formation continue sur la région passe par la « création de formations dites de proximité ».

Cette initiative rentre, par ailleurs, dans une politique de développement durable, politique pour laquelle nous nous devons de participer pour les générations futures.

La région Centre compte 22 bassins d'emplois. Afin de créer un maillage régional de qualité et pour permettre aux personnes intéressées par un thème qui est exposé lors d'une conférence à l'autre bout de la région, la mise à disposition d'un espace de visionnage sur chaque bassin d'emploi permettrait de limiter les déplacements et de participer à une conférence.

Il semble pertinent aujourd'hui d'inventorier l'existant (espaces multimédia existants sur la région). A partir de cela, il sera alors possible d'instituer un maillage « numérique » régional.

✓ *Créer et développer une base documentaire.*

L'objectif serait de permettre aux personnes désireuses de se former mais ne pouvant se libérer sur chaque action de formation, d'obtenir des connaissances et de confronter leurs idées avec

d'autres personnes. Le développement d'un environnement d'apprentissage interactif assisté par ordinateur pourrait être envisagé afin de permettre une mutualisation des compétences existantes sur la région. Il pourrait être envisagé de filmer les conférences ou interventions correspondants aux besoins de formations des acteurs du mouvement sportif sur la région. Il serait alors possible de constituer une base documentaire non négligeable et qualitative, qui pourrait être mise à disposition sur un site Internet (e-groupware – espace collaboratif).

✓ *Création d'une plate forme de formation*

Sur le même style que la base documentaire, dans le cadre des formations « diplômantes », l'idée serait de permettre l'utilisation des compétences existantes dans les divers organismes de formation, qu'elle soit matérielle, humaine, géographique ...

L'objectif est d'augmenter la complémentarité des organismes de formations et permettre le travail en commun.

✓ *Développer l'analyse de pratique*

Si l'analyse des pratiques professionnelles connaît un tel essor depuis une dizaine d'années, c'est parce qu'elle est bien davantage qu'un simple effet de mode. On peut faire l'hypothèse que l'analyse de pratiques a un effet, à terme, sur la professionnalisation de l'éducateur amené à dire sa pratique. Si cette hypothèse reste toujours à valider d'une façon générale, elle est très souvent confirmée pour la plupart des personnes qui s'engagent dans processus de travail par l'analyse de pratiques.

La mise en place du sens dans sa pratique est fondée sur l'articulation de la théorie et de la pratique (base des groupes d'analyse de la pratique). La plate forme de formation entre les OF et le e-groupware pourraient être les moyens de développer l'analyse de pratiques par le partage d'expériences, et ainsi contribuer au développement d'un emploi qualifié et de qualité dans le secteur sportif.

4 - Proposition d'actions :

La sous commission « besoins en emploi qualifié » de la CRJSVA, qui s'est tenue le 15 mai 2007, a institué un Groupe Technique d'Observation. Ce dernier a pour mission, d'une part la mise en perspective des besoins de formation avec les emplois (situations professionnelles) dans le secteur sportif et socioéducatif, et d'autre part de choisir des indicateurs pertinents dans les domaines sportif et socioculturel, les quantifier, les suivre périodiquement et les porter à connaissance pour l'aide à la décision dans le secteur de l'emploi-formation.

Dans le cadre de ces travaux, ce groupe a entrepris la signature d'une convention DRDJS – ORFE prévoyant l'élaboration d'un tableau de bord annuel de l'emploi, de la formation et de suivi de l'insertion professionnelle des diplômés sport et animation socioculturelle en région Centre.

Il semble nécessaire de faire le lien avec les formations non diplômantes dites « qualifiantes » du secteur associatif sportif.

L'idée est de créer un espace de dialogue, une communauté de travail sur le thème des formations sportives en région Centre.

La mise en place d'une structure de coopération pouvant faire le lien entre la formation Diplômante et la formation Qualifiante permettrait en intégrant les financeurs et les OF de mettre de la souplesse dans le système actuel, de l'optimiser afin de déboucher sur une offre de qualité sur l'ensemble de la région. Cette structure permettrait de rationaliser l'existant en terme de formations qualifiantes, d'agir pour obtenir un maillage régional (passerelle avec les formations diplômantes, visioconférence, FOAD ...) et de promouvoir la formation sportive en générale.

Les missions envisageables pour cette structure :

- Identifier les actions existantes en terme de formations « qualifiantes » (bénévoles et salariés)
- Structurer et faciliter le partage et la mutualisation pour une offre de formation dans le domaine du sport encore plus qualitative et uniforme sur la région (maillage) en liant les formations « diplômantes » et les formations « qualifiantes » (notion de passerelle)
- Construire une nouvelle offre de service sous la forme d'une « boîte à outils » qui serait partagée par l'ensemble des OF et financeurs. (notion de plan de formation)

Le comité de suivi des assises aura à charge d'instaurer cette instance en définissant le cadre réglementaire de cette dernière (du fait de la diversité des acteurs en présence, il semble que la constitution d'un Groupement d'Intérêt Public (GIP) soit une solution pertinente) et de permettre la mise en pratique des propositions d'actions proposées.

V - Les comptes rendus

A – Introduction

Les 1^{ères} Assises Régionales de la Formation Sportive en région Centre ont eu pour but de contribuer au développement des offres de pratiques sportives de qualité par la professionnalisation des structures et de l'encadrement.

En terme d'opérationnalité, les assises avaient pour objectif, entre autre, d'instaurer un dialogue entre les différents acteurs de la formation sportive. L'aboutissement doit être la définition d'orientations de la formation sportive pour les bénévoles du secteur et de la formation professionnelle dans le champ sportif en région Centre, et, les priorités pour les 5 années à venir sur le sujet.

Ce moment de réflexion et d'échanges doit également permettre une meilleure lisibilité du financement des différentes formations, et doit aider à la mise en place d'une offre de formation de qualité sur l'ensemble du territoire dans le champ sportif.

Cette action doit conduire la DRDJS et les Ligues ou comités régionaux sportifs, par l'intermédiaire des organismes de formation, à proposer des formations initiales diplômantes ou non (dont l'apprentissage) et des formations continues (diplômantes ou non) ainsi que des actions d'accompagnement des candidats à la validation des acquis de l'expérience les plus pertinentes et qualitatives possibles.

Cette action doit permettre également la mise à plat de l'organisation territoriale sur le sujet, et d'autre part, la définition du rôle et des missions de l'ensemble des partenaires et acteurs de la formation sportive en région Centre.

B – Atelier 1 : « Quelle offre de formation pour le mouvement sportif ? »

Le groupe était composé d'une forte majorité de dirigeants bénévoles et d'« opérateurs » institutionnels, le débat a la plupart du temps concerné la formation des bénévoles car la formation des professionnels semble tout à fait satisfaisante bien qu'il ait été précisé qu'un cadre technique doit être plus qu'un pur technicien.

Les premières remarques ont souhaité indiquer que vouloir professionnaliser nos structures à partir de l'emploi et de la formation conduisait le plus souvent à une non pérennisation de l'emploi et à une démobilisation des bénévoles.

Le point de départ de la démarche ne peut être qu'un **projet de l'association** et non son organisation, c'est-à-dire une vision à moyen terme précisant le développement de ses activités et surtout leur diversification (nouvelles pratiques, autres publics...).

La création d'emplois comme seul palliatif au bénévolat et sans vision d'ensemble conduit en général à un recrutement de proximité en interne, sans véritable réflexion sur le profil du poste. A terme il s'installe une concurrence entre les bénévoles et les salariés qui acquièrent souvent une



Le programme de l'Atelier 1 est présenté dans un format visuel structuré. À gauche, une colonne orange contient un horaire détaillé : 10 h 00 Ouverture de la journée, 10 h 30 Travail en atelier, 12 h 00 Restitution des travaux, 12 h 30 Débat, 13 h 15 Clôture des assises, 13 h 30 Repas. Au-dessus de cet horaire se trouve une petite image illustrant des sportifs en action. À droite, un grand rectangle blanc encadré présente les informations principales de l'atelier : le titre « Atelier 1 » et la question « Quelle offre de formation pour le mouvement sportif ? » en gras, ainsi que le lieu « Salle n° 2 (rdc) ». En dessous, deux rectangles gris listent les rôles et noms des participants : « Animateur du groupe Mr Patrice DOCTRINAL, Président de la ligue de rugby du Centre » et « Rapporteur du groupe Mr Bernard LANCON, Vice président de la ligue de gymnastique du Centre ». En bas à droite, trois logos sont alignés : celui de la République Française, celui de la Région Centre, et celui de la Fédération Française de la Gymnastique (FFG).

situation de plus en plus dominante de par leur qualification et leur présence permanente sur le terrain.

Les débats ont montré l'urgence « à sortir des logiques de guichet et à entrer dans celles de projets », les formations des bénévoles à cette méthodologie, sont apparues comme fondamentales.

La problématique de l'offre de formation telle que posée dans le groupe est apparue comme « hors sujet », en effet, l'offre existe, elle apparaît même « disproportionnée » par rapport aux disponibilités des bénévoles. L'offre ne trouve pas preneur, ou alors ceux qui y participent, ne sont pas ceux « qui en auraient besoin ». L'offre doit répondre à un besoin réel.

La question essentielle semble être, celle de convaincre les uns et les autres de l'intérêt à se former, des bénéfices qui peuvent en être attendus.

Aujourd'hui, on communique beaucoup sur l'offre (internet, plaquette de qualité,...) alors que peut être faudrait-il mieux le faire sur l'intérêt de la chose ; il faut donner envie de se former pour devenir acteur.

La très grande majorité des présents a tenu à souligner que le moment était venu d'une réflexion commune, qu'il fallait sortir des « logiques fédérales trop souvent liées à la compétition et trop spécifiques », que les préoccupations des bénévoles étaient les mêmes quelque soit la discipline, et qu'il fallait mutualiser les expériences. Des expériences heureuses ont été réalisées par certaines fédérations ; il serait utile d'en faire profiter les autres fédérations.

L'utilité d'avoir des **têtes de réseau** est évidente pour faciliter cette mutualisation.

Des pistes de réflexion ont été posées et nécessiteront un approfondissement :

- l'offre de formation doit être en prise directe avec la « réalité » du terrain du bénévole
- les compétences à acquérir sont avant tout « multiples » (« bénévole multicarte »), la formation doit être d'abord généraliste
- la formation proposée doit pouvoir s'appuyer sur l'intérêt à se former à un moment donné, notamment lors de grands événements
- la formation doit favoriser le partage d'expériences et la mise en synergie des personnes
- ce doit être une formation de proximité, décentralisée au plus près des acteurs
- elle doit s'accompagner d'un suivi « post-formation » (SAV), d'une aide à la mise en pratique des acquis (aider au passage à l'acte) surtout en ce qui concerne l'établissement et la conduite des projets associatifs.

Les travaux se sont terminés en évoquant les nombreuses pistes possibles de mutualisation : moyens financiers, moyens logistiques, moyens humains, plans de formation....

Enfin au regard de la récurrence de la problématique de la disponibilité des bénévoles, il a semblé important de développer la formation « à la gestion du temps » et donc de la délégation des responsabilités et d'en faire une obligation pour tous.

Au-delà de la « boutade ou provocation », la question du « comment faire comprendre au bénévole que la réponse à son indisponibilité », se trouve en partie dans la formation.

C – Atelier 2 : « Les dispositifs régionaux de financement »

La complexité des dispositifs financiers et les réelles difficultés à pouvoir les actionner ont fait partie des thèmes récurrents abordés lors de ce groupe de travail, composé essentiellement de Présidents de ligues ou comités.

La question du **cumul des demandes** à effectuer auprès des **multiples financeurs** pose de réels problèmes au monde associatif. Les associations estiment passer désormais plus de temps dans des tâches administratif que sur le terrain. **Bien souvent, les bénévoles ne savent pas à quelle structure s'adresser et comment le faire.** La proposition de former les bénévoles dès leur arrivée dans les associations est évoquée. La création d'un **vrai « mode d'emploi » destiné aux bénévoles** semblerait approprié à la situation complexe actuelle. Beaucoup de dirigeants formés à ce jour vieillissent et un recrutement doit sérieusement être envisagé pour assurer la continuité avec les cadres actuels. La question d'un bureau élargi est primordiale car il faut former beaucoup de personnes, notamment des adjoints. **Les réels besoins de formation sont ignorés par les associations elles-mêmes.** Il y a très peu de demandes spontanées. Il convient d'être en veille permanente par rapport aux différents textes. La question du **turn-over très important des éducateurs** et les **difficultés à pérenniser les emplois** est au cœur du sujet. Nous devons **mieux communiquer sur toutes les offres de formation à l'emploi** et envisager une **mutualisation des financements**.

Les **formations sont par ailleurs très difficiles à gérer pour une structure régionale** et les **coûts demeurent importants**, notamment **pour se déplacer sur les lieux de formation**. Il existe en effet différents niveaux de formation (animateurs, formateurs etc.), divers modules et donc divers lieux de formation. Il n'y a pas de réels partenaires sur ces dispositifs. L'autofinancement est souvent de mise. L'Etat apporte pour certaines ligues des aides significatives pour des diplômes d'instructeurs mais il faut poursuivre cette formation ensuite (stages de recyclage). Les aides actuelles ne suffisent pas (saupoudrage obligatoire de fait). Beaucoup de petites structures ont des difficultés de financement.

Il est rappelé que le CROS propose des formes d'encadrement spécifiques mais l'idée de **formations régionalisées** semble plus adaptée aux problématiques que rencontrent les Présidents de Ligue actuellement, évitant ainsi des déplacements conséquents.

Une « **Conférence des financeurs** » pourrait être instaurée afin d'examiner en détail les lacunes des différents dispositifs en cours, identifier les actions financées à ce jour ou celles qui, au contraire, le sont peut-être deux fois.

L'existence du **Congé Individuel de Formation** est évoqué et malheureusement trop peu utilisé à ce jour. Sur 1 600 structures sportives employeuses en région Centre, seules 700 sont réellement connues par l'organisme Uniformation. Ce constat est un réel problème et il est rappelé l'obligation légale et l'intérêt du C.I.F. Le « Bureau » ainsi que les adjoints peuvent prétendre sans aucun problème au C.I.F.



Le programme de l'Atelier 2 est présenté dans un diagramme. À gauche, un bandeau orange indique l'agenda : 10 h 00 Ouverture de la journée, 10 h 30 Travail en atelier, 12 h 00 Restitution des travaux, 12 h 30 Débat, 13 h 15 Clôture des assises, 13 h 30 Repas. À droite, un diagramme blanc avec des bordures grises détaille l'atelier. Le titre principal est « Atelier 2 » avec le thème « Les dispositifs régionaux de financement » et le lieu « Amphithéâtre ». Deux sous-sections sont listées : « Animateurs du groupe » avec Mr Marc SADAoui (Directeur général délégué à la culture et aux sports Région Centre) et Mr Dominique GAUTHIER (Directeur de l'apprentissage Région Centre) ; et « Rapporteur du groupe » avec Mme Jocelyne WELKER (Directeur adjointe du GIP ALFA CENTRE). En bas, les logos de la Région Centre, de l'ALFA CENTRE et du CROS CENTRE sont affichés.

Il semble primordial de **faire connaître de réelles architectures de formation**. Il est à l'heure actuelle difficile de connaître en détail les différents niveaux d'interventions possibles. Il existe un réel problème de lisibilité. Des crédits CNDS sont mobilisables sur l'aspect formation via les Ligues, départements, clubs (cela représentait 700 000 € en 2007) mais une plus grande lisibilité s'impose ainsi qu'une meilleure articulation. **Des formes de mutualisation doivent être envisagées**. L'ensemble du mouvement sportif régional a des besoins similaires en animateurs de club. Il convient donc de mutualiser le besoin en formation. Il y a un réel besoin de visibilité au niveau des différents financeurs. Des formations transversales doivent être trouvées et les divers financeurs doivent avoir une réelle réflexion à ce sujet. A cette condition, nous serons ensuite capable de délocaliser des formations au bon endroit, au bon moment.

La possibilité d'un éventuel **contrat d'objectifs territorial dans le domaine du sport** est évoquée.

Il est rappelé les compétences du GIP ALFA CENTRE en matière de conseil professionnel et l'idée de la **mise en place d'un numéro indigo** est évoquée.

D – Atelier 3 : « Les perspectives de mutualisation »

Le constat aujourd'hui est la nécessité d'élaborer un plan de formation pour les employeurs du secteur. Il reste à définir les orientations possibles, et répondre aux questions du type « Comment mutualiser ? Comment faire rencontrer les compétences ? ».

L'objectif de ce groupe est de mener une réflexion sur l'existant et d'envisager les possibilités de partage, de mutualisation. Il semble intéressant d'établir une offre commune de formation par rapport aux besoins identifiés. Il est nécessaire de distinguer les formations des dirigeants et celles des éducateurs. Celles des personnes salariées dans les structures associatives sont effectives. Il est, par conséquent, judicieux de recentrer ce recensement sur les formations des bénévoles. Cette mutualisation permettrait, en outre, un meilleur financement du dispositif de formation, cette transversalité est donc essentielle.

Cependant, il est important de réfléchir en amont de ce dispositif, sur le sens qui est mis dans ces formations afin de pouvoir par la suite mettre en place un cursus homogène. Pour se faire, il faut définir des protocoles d'actions au niveau régional.

En terme de formation continue du personnel encadrant salarié ou non, la première action est de mettre de la clarté sur ce qui se fait. Il semble pertinent de mettre en relation l'ensemble des comités sportifs pour mettre du lien dans l'existant en terme de formation. **La mise en place d'un calendrier des formations 2008 – 2009*** doit être une priorité d'action pour les mois à venir. Par la suite, il pourra être envisagé d'amener du personnel « qualifié » vers un personnel « diplômé » et donc professionnalisant.

Atelier 3
« Les perspectives de mutualisation »
Salle n° 7 (étage)

Animatrice du groupe
Mme Nathalie ALBUISSON
Inspectrice de la jeunesse et des sports

Rapporteur du groupe
Mr Alain CHARRIER
Directeur départemental de la jeunesse, des sports et de la vie associative d'Indre et Loire

10 h 00 Ouverture de la journée
10 h 30 Travail en atelier
12 h 00 Restitution des travaux
12 h 30 Débat
13 h 15 Clôture des assises
13 h 30 Repas

Logos : République Française, Région Centre, CROS CENTRE

La proposition du groupe est de constituer un socle commun de savoirs nécessaire aux bénévoles. Dans le même temps, il paraît pertinent de créer un guichet unique de la formation de ce public, ceci pour centraliser en un même point l'ensemble des formations disponibles aux bénévoles, et répondant au socle commun défini par ailleurs. Il sera alors important de **communiquer** auprès du mouvement associatif sportif par l'intermédiaire de ce **guichet unique**, pour éviter un parcellement de l'information.

Par ailleurs, il pourrait être effectué, dans les 5 ans à venir, à un repérage clair de 5 points clés de la formation des dirigeants bénévoles, par la **constitution de fiches métiers** suite à un audit des formations existantes par un groupe de travail indépendant.

Enfin, il est important **d'optimiser la formation des formateurs**. Les organismes de formation devraient définir ensemble les compétences nécessaires à un formateur. Il pourra être mis en place un « pool » de formateurs occasionnels à disposition de l'ensemble des organismes de formation. **Une conférence des organismes de formation*** pourrait être le point de départ de cette action.

La formation du bénévole sportif exige aujourd'hui, de mener une réflexion sur un territoire global comme la région. Les propositions faites précédemment devraient permettre d'envisager cela, et ainsi optimiser la formation initiale et continue dans le secteur associatif sportif.

* Propositions faites lors des conclusions des assises

E – Conclusions

Le constat aujourd'hui est qu'il existe des offres de formation pour le secteur associatif sportif. Néanmoins, il semble important de faire connaître **une offre globale de formation**, en particulier dans le cadre de la formation continue. Il est également nécessaire d'avoir une approche territoriale qui puisse répondre aux problèmes de l'emploi associatif sur la région.

Il faut tenir compte de la diversité des publics concernés (bénévoles, salariés, personnels des collectivités territoriales). **Une vision territoriale de la formation sportive est à envisager**. Dans un premier temps, il semble pertinent de mettre en relation l'ensemble des acteurs pour mettre du lien dans l'existant en terme de formation. **La mise en place d'un calendrier des formations 2008 – 2009** doit être une priorité d'action pour les mois à venir.

D'autre part, la mise en place d'une **conférence des financeurs** est un axe à privilégier afin d'éclaircir ce domaine, d'identifier les réels besoins, et d'éviter les doublons.

Ces assises sont un point étape dans le travail mené par l'ensemble des partenaires en vue de construire un projet commun sans toutefois faire abstraction des spécialités et spécificités de chacun. Il faut **rationaliser l'existant**.

La conférence nationale de la Vie Associative va se tenir en 2009. Cette action va permettre d'élargir la réflexion pour ne pas la cantonner au sport.

Mr Patrick BAHEGNE

Directeur régional de la jeunesse,
des sports et de la vie associative

Mr François DUMON

Vice-président de la région Centre,
délégué à la jeunesse, au sport et au tourisme

Mr Jean-Louis DESNOUES

Président du Comité Régional
Olympique et Sportif

