

La DDCS49, l'IFEPSA, l'AESA et le CDOS ont le plaisir de vous inviter à la 6e édition des conférences/débats « Les nouveaux défis du métier d'éducateur sportif »

« Les éducateurs sportifs

face à la formation

professionnelle continue »



Cohésion
Sociale



aesa
profession sport



Vendredi 26 novembre 2010
9h15 - 16h45 à l'IFEPSA
49 rue des perrins - 49130 Les Ponts-de-Cé

Entrée libre et gratuite

LES ACTES

Sommaire

| | |
|--|----|
| Préface | 2 |
| Remerciements | 2 |
| Introduction | 3 |
| | |
| I.Actes des conférences de la matinée..... | 4 |
| ✓ Conférence d’Hassen Slimani : « Formation professionnelle continue et éducateurs sportifs en Maine et Loire » | 4 |
| ✓ Conférence de Maryse Rabouin (Uniformation) et de Jean Poirier (AGEFOS) : « Les dispositifs de la formation continue »..... | 4 |
| ✓ Conférence de José Mariage (CoSMoS) : | 6 |
| | |
| II.Actes des ateliers de l’après midi | 8 |
| ✓ Atelier 1 : | 8 |
| ✓ Atelier 2 : | 9 |
| ✓ Atelier 3 : | 10 |
| ✓ Atelier 4 : | 11 |

Préface

Patrick Galloux (Inspecteur DDCS49¹)

La plus grande participation enregistrée lors de cette journée avec cette nouvelle formule alternant apports théoriques et séquences en ateliers techniques laissant une place importante aux questions pratiques, laisse à penser que ce format semble mieux répondre aux attentes des éducateurs car cela permet beaucoup plus d'interactivité entre les participants et les intervenants. Il est donc naturel que la DDCS prolonge le partenariat engagé et participe pour 2011 à l'élaboration d'une nouvelle journée technique qui se voudra peut être également à destination des élus et dirigeants

Philippe Mathé (Directeur IFEPSA²)

Les collaborateurs de l'IFEPSA m'avaient prévenu de quelques changements dans le format de cette journée des « nouveaux défis des éducateurs sportifs ». Le changement est radical et bénéfique. Il a suscité une bien meilleure influence et construit un intérêt que chacun souhaite retrouvé lors de la prochaine journée de formation.

Noël Legeay (Président AESA³)

Le but premier de l'AESA est le développement de l'emploi dans le monde du sport. Pour atteindre ce but il nous faut mettre en avant la formation des éducateurs. C'est pourquoi nous étions très attachés à la tenue de cette 6^{ème} édition des conférences débats sur les nouveaux défis du métier d'éducateur sportif.

Remerciements

Aux rapporteurs : André Leclot (CDOS 49), Pascal Boucherit (DDCS49), Noël Legeay (AESA), Nicolas Hauw (IFEPSA).

A Mickaël Warlouzé (AESA) pour la réalisation de la plaquette de communication.

A Claudine Cady (IFEPSA) pour l'accueil des participants lors de la journée, puis la relecture et la mise en page de ce document.

Les présentations des conférences présentées dans ces actes sont disponibles à l'adresse suivante : <http://www.ifepsa.org/recherche/colloques-congres/>

¹ <http://www.ddjs-maine-et-loire.jeunesse-sports.gouv.fr/>

² <http://www.ifepsa.org/>

³ <http://www.aesa.fr/>

Introduction

Pour la 6^{ème} édition des conférences/débats « **Les nouveaux défis du métier d'éducateur sportif** », l'AESA, la DDCS 49 et l'IFEPSA ont organisé conjointement le vendredi 26 Novembre 2010 une journée de formation sous le thème des « **éducateurs sportifs face à la formation professionnelle continue** ».

Comme le rapporte la convention collective nationale du sport, signée en 2005, l'accès à la formation tout au long de la vie constitue pour chaque éducateur sportif des opportunités d'évolution, de développement des compétences et d'enrichissement personnel. Mais si la Commission Paritaire Nationale Emploi Formation du sport (CPNEF) est chargée de définir une politique de formation de la branche, la réalité du terrain met en évidence toutes les difficultés éprouvées par les éducateurs face à la définition de leurs projets de formation et face aux démarches administratives associées.

Cette journée de formation visait avant tout à favoriser l'accompagnement des salariés dans la réflexion et la mise en œuvre du droit individuel à la formation (DIF, CIF, Contrats de professionnalisation). Dans cette optique elle s'appuyait sur les témoignages d'éducateurs sportifs du Maine et Loire, sur leurs préoccupations en matière de formation continue, ainsi que sur les engagements des différents partenaires sociaux du sport impliqués dans les actions de formation.

La matinée fût consacrée à des interventions plénières visant dans un premier temps à décrire le rapport qu'entretiennent les éducateurs sportifs avec la formation continue dans le Maine et Loire (Hassen Slimani, IFEPSA) puis à identifier les orientations retenues par la branche professionnelle au niveau national (José Mariage, CoSMOS⁴), pour enfin apporter aux éducateurs sportifs les informations relatives à la valorisation de leurs droit à la formation, professionnalisation et plans de formation (Maryse Rabouin, UNIFORMATION⁵ ; Xavier Blanchard, AGEFOS PME⁶). Quatre ateliers étaient organisés durant l'après-midi consacrés aux « *nouveaux diplômes et formations continues associées* », à la « *santé des éducateurs sportifs et parcours professionnels* », au « *bilan de compétences et Congé Individuel de Formation* » et « *l'isolement dans le métier ? Plaidoyer pour une mise en réseau* ». Chacune des interventions fait l'objet d'une synthèse présentée ci-après.

⁴ <http://cosmos.asso.fr/>

⁵ <http://www.uniformation.fr/>

⁶ <http://www.agefos-pme.com/>

I. Actes des conférences de la matinée

✓ **Conférence d'Hassen Slimani⁷ : « Formation professionnelle continue et éducateurs sportifs en Maine et Loire »**

Dans le cadre du cycle de conférences/débats ayant pour thème « Les éducateurs sportifs face à la formation professionnelle continue », une consultation des éducateurs de Maine et Loire dans le rapport qu'ils entretiennent avec ce type de formation avait pour objet d'engager les débats au cours de la journée du 26 novembre sur la base des quelques résultats produits, dont voici les principaux enseignements.

Beaucoup d'obstacles font que la formation professionnelle continue (FPC) ne va pas de soi dans l'univers associatif sportif. Les associations sont, le plus souvent, dirigées par des élus bénévoles qui n'ont pas tous la « culture employeur », puisque pour certains ils ne le sont pas vraiment, ce qui freine les possibilités d'accès à ce genre de formation. Les éducateurs, eux, pensent d'abord à compléter leurs heures en multipliant le nombre de leurs employeurs avant même de penser à s'inscrire dans une démarche formatrice à plus long terme. Cet engagement, lorsqu'il a lieu, répond le plus fréquemment à un premier souhait de satisfaire la diversification de la demande d'encadrement et d'acquérir une plus grande polyvalence. Mais, si selon les disciplines et les territoires, les prises de conscience de l'apport d'une telle formation ne sont pas homogènes, elles relèvent souvent des mêmes temporalités et conditions d'exercice de la profession. Il faut, en effet, attendre une certaine routinisation dans le métier, voire une usure, pour que les questions d'évolution ou de réorientation, dans ou hors du métier, se posent de manière plus pressante. D'ailleurs, plus l'emploi est contractuellement stabilisé, moins les éducateurs s'engagent en FPC. Or, on fait l'hypothèse que la FPC permettrait de mieux vieillir dans le métier, de pérenniser les emplois et de lutter contre, ou de moins subir, certaines formes de précarités qui caractérisent ce marché de l'emploi.

✓ **Conférence de Maryse Rabouin⁸ (Uniformation) et de Jean Poirier (AGEFOS)⁹ : « Les dispositifs de la formation continue ».**

Cette conférence s'organise autour de quatre points, tout d'abord des aspects généraux sur la formation continue, puis un point sur les taux de cotisation, viennent ensuite les dispositifs de formations courtes et longues, et pour finir le projet personnel.

L'engagement en formation continue suit plusieurs étapes. Cela consiste tout d'abord pour le salarié à identifier son besoin, puis à identifier l'organisme de formation (OF) possédant un numéro de déclaration d'activité. Cet organisme et l'éducateur construisent conjointement le programme de formation qui débouche sur la signature d'une convention de formation entre l'OF et l'employeur (document contractuel). Reste pour le salarié à s'assurer que la demande de prise en charge auprès de l'OPCA¹⁰ soit effectuée avant le début de la formation et que l'employeur est à jour de ses cotisations.

L'imputabilité de l'action de formation¹¹ est systématiquement vérifiée avant le financement de la formation. Par exemples : un encadrement pédagogique et technique doit être assuré pour les formations ouverte et à distance ; tout comme le programme et le public cible doivent être clairement identifiés pour les demandes de financement de participation aux

⁷ Sociologue, Maître de conférences IFEPSA/UCO, Centre nantais de sociologie (EA 3260) – APCoSS.

⁸ Conseillère en formation, Uniformation.

⁹ Conseiller en formation, AGEFOS PME.

¹⁰ Organisme Paritaire Collecteur Agréé.

¹¹ Une action dite imputable est une action qui remplit toutes les conditions pour être prise en compte dans le cadre de la formation professionnelle continue.

colloques et conférences ; en revanche les soins thérapeutiques et formations visant le bien-être personnel ne sont pas imputables.

Pour ce qui relève des cotisations, un crédit annuel est à disposition de l'employeur pour la formation professionnelle de ses salariés sur la base d'une cotisation patronale attribuée à la formation professionnelle et collectée par l'OPCA. Dans le cadre de la CCNS¹², l'employeur cotise au **minimum à hauteur de 1.67% des salaires bruts**. Chaque employeur de moins de 10 salariés Equivalent Temps Plein est tenu d'appliquer les taux de prise en charge suivants : **(i) pour le plan de formation : 1.35%** des salaires bruts constitue le plan annuel de formation(s) obligatoire que doit formaliser l'employeur pour ses salariés ; **(ii) pour la professionnalisation : 0.25%** des salaires bruts représente le pot commun de la formation professionnelle continue de l'ensemble des employeurs de la branche. Pour ces deux premiers points, l'employeur a le choix de verser ces cotisations à UNIFORMATION ou AGEFOS PME. Pour ce qui concerne les cotisations dont les fonds sont réservés : **(iii) à la formation des bénévoles, (iv) au financement du fonctionnement de la commission mixte paritaire, mais aussi (v) aux contrats à durée déterminée**, le pont de versement se fait uniquement auprès d'UNIFORMATION.

Pour les **dispositifs de formation courte**, le plan de formation est à demander à l'employeur deux mois avant le démarrage de la formation. C'est ensuite à l'employeur de faire une demande de prise en charge à AGEFOS PME ou UNIFORMATION, au regard des critères de la branche professionnelle (i.e. plafonds). Le Droit Individuel à la Formation (DIF) suit la même démarche, avec pour préalable que l'employé ait bien acquis ses droits. La portabilité du DIF s'appuie sur deux modalités possibles : une relative à une période d'indemnisation chômage, le financement est assuré par l'OPCA de l'ancien employeur après avis du conseiller pôle emploi sur une base forfaitaire (9.15 €*nombre d'heures de DIF) ; l'autre dans le cadre d'une embauche chez un nouvel employeur dont l'OPCA supporte le financement sur la même base forfaitaire.

Les formations longues quant à elles suivent classiquement deux étapes : tout d'abord la période de professionnalisation pour les CDI et CUI¹³ ou le contrat de professionnalisation pour les nouveaux embauchés CDD ou CDI, et ensuite la période de tutorat pour mieux accompagner le « formé ». (1) **La période de professionnalisation** se traduit dans un premier temps par la définition d'un parcours diplômant inscrit au Répertoire National de Certification Professionnelle¹⁴. Elle s'appuie sur un accord mutuel entre l'éducateur et son employeur plusieurs mois avant le démarrage et débouche sur une demande de l'employeur de prise en charge complète ou partielle du plan de formation par l'OPCA sur une base forfaitaire (9.15 €*nombre d'heures de formation). Cette période de professionnalisation peut s'effectuer sur temps de travail ou hors temps de travail dans la limite de 80 heures. **Le contrat de professionnalisation** permet à l'éducateur sous la forme d'un CDD ou CDI de bénéficier de périodes de formation professionnelle et de périodes en entreprise afin d'acquérir un diplôme d'Etat inscrit au RNCP, ou encore un CQP¹⁵ de la branche ou de tout autre titre ou diplôme justifié par l'emploi. La durée des actions de formation oscille entre 15 à 50% de la durée totale du contrat avec un volume minimal de 150 heures. Ce contrat vise particulièrement les jeunes âgés de 16 ans à 25 ans révolus désireux de compléter leur formation initiale, les demandeurs d'emploi (i.e. inscrits au Pôle Emploi) de 26 ans et plus, les bénéficiaires du Revenu de Solidarité Active (RSA) de l'Allocation de Solidarité Spécifique (ASS) de l'Allocation Adulte Handicapé (AAH), ainsi que les jeunes de moins de 26 ans non diplômés. Des aides forfaitaires sont allouées par le Pôle Emploi pour inciter les employeurs à embaucher et à former dans le cadre du contrat de professionnalisation. (2) **Le tutorat** lors d'une période ou d'un contrat de professionnalisation se traduit pour l'entreprise par la possibilité de désigner un tuteur qui aura pour missions : d'accueillir et d'intégrer le nouvel arrivant, d'organiser la transmission du savoir-faire, d'évaluer la progression de la personne, de dialoguer avec l'organisme de formation. La mise en place d'un tutorat

¹² Convention Collective Nationale du Sport

¹³ Contrat Unique d'Insertion : <http://www.pole-emploi.fr/>

¹⁴ <http://www.cncp.gouv.fr/>

¹⁵ CQP : Certificat de Qualification Professionnelle

contribue très largement au bon déroulement d'un contrat ou d'une période de professionnalisation. Cette mission de fonction tutoriale peut être prise en charge par l'OPCA dans la limite d'un plafond de 230 € par mois par bénéficiaire d'un contrat ou d'une période de professionnalisation pour une durée maximale de six mois. Aussi l'OPCA peut assurer le financement de la formation du tuteur chargé de l'accueil et de l'accompagnement du nouveau salarié dans la limite de 15€ par heure pour une durée maximale de 40 heures de formation.

En conclusion, la détermination du **projet professionnel** permet à tout salarié à son initiative et à titre individuel d'identifier les actions de formation de son choix. Celles-ci peuvent s'articuler autour d'un Congé Individuel de Formation CIF pour les salariés en CDD ou CDI, d'un congé de Validation des Acquis de l'Expérience (VAE), ou encore d'un congé Bilan de Compétences.

✓ **Conférence de José Mariage¹⁶ (CoSMoS) :**

Les données présentées datent de l'exercice de 2008 (cf. tableau 1). Ils révèlent que plus de 10.000 éducateurs sportifs ont bénéficié de la formation continue dans la branche professionnelle du sport, représentant ainsi 11 milliards d'euros de dépenses associées aux contrats et périodes de professionnalisation. Plus spécifiquement, 762 **contrats de professionnalisation** ont été financés pour 8.783.821€ dont 559 stagiaires dans le domaine du sport pour un montant de 6.198.848 €. Les trois domaines les plus importants concernés par ces contrats sont l'éducation sportive (182), le ski (57) et l'animation socio-culturelle (26). Les diplômes privilégiés sont principalement les BEES, les BPJEPS et les DEJEPS alors que très peu de CQP (7) ont été financés par ce dispositif. Concernant les **périodes de professionnalisation**, 783 ont été financées représentant 2.932.547 € dont 413 stagiaires dans le domaine du sport pour un montant de 1.646.059 €. L'éducation sportive, le tourisme sportif sont les deux principaux secteurs visés à travers ce dispositif. Les formations supports sont sensiblement les mêmes que pour les contrats de professionnalisation.

Tableau 1 : Dispositifs de la formation professionnelle dans la branche du sport pour l'année 2008.

| Dispositif | Nombre entités | Effectifs salariés | Montant collectes (€) | Montant dépenses (€) |
|----------------------|----------------|--------------------|-----------------------|----------------------|
| Plan +10* | 241 | 11 906 | 926 017 | 697 065 |
| Plan -10 | 11 139 | 28 651 | 2 130 153 | 2 367 084 |
| Professionnalisation | 11 306 | 41 600 | 1 381 676 | 6 118 759 |
| CIF CDI | 15 522 | 65 515 | 2 282 935 | 791 378 |
| CIF CDD | 5489 | 40 413 | 1 277 767 | 1 567 386 |
| TOTAL | / | / | 7 998 548 | 11 741 672 |

Notes: * salariés équivalent temps plein ; CIF : Congé Individuel de Formation.

L'analyse des dispositifs de formation continue à travers la répartition géographique rapporte que **pour les entreprises de plus de 10 salariés** la région avec le plus grand nombre de cotisants est celle de l'Île de France avec 78 cotisants pour un taux d'engagement en formation de 62%, les Pays de la Loire (PDL) atteignent 12 cotisants pour un taux de 67%. Concernant le rapport stagiaires/effectifs de l'entreprise, le Limousin présente le meilleur ratio avec 86% de salariés engagés en formation continue, alors que le ratio s'élève à 20% pour les PDL avec 64 salariés sur 319. L'Île de France présente quantitativement le plus grand nombre de stagiaires (472 stagiaires) pour un total de 16.404 heures de formation représentant une dépense de 397.372 €. Les régions d'Auvergne et d'Alsace ne présentent aucun stagiaire en formation continue dans la branche, pour les PDL 64 stagiaires ont bénéficié au total de 1882 heures de formation, soit une dépense de 28.736 €. Au total ce

¹⁶ Directeur du CoSMoS.

seront 163 stagiaires qui auront bénéficié de la formation continue dans les entreprises de plus de 10 salariés en France. Concernant **les entreprises de moins de 10 salariés**, l'Île de France est à nouveau la région qui totalise le plus grand nombre de cotisants (1632) pour un taux d'engagement en formation de 9%. Les PDL représentent quant à eux 838 cotisants et un taux de 8%. Le ratio stagiaires/effectifs de l'entreprise est le plus élevé en Corse (15%), 5% des salariés des PDL s'engagent pour leur part en formation continue (110 sur 2088 salariés). Toutefois, l'Île de France représente le contingent de stagiaires le plus important (263) alors que la Corse affiche le plus faible (7), les PDL comptabilisent à travers les 110 stagiaires formés 9.066 heures de formation et 91.872 € de dépenses. Au total ce seront 937 stagiaires qui auront bénéficié de la formation continue dans les entreprises de moins de 10 salariés en France.

L'évolution de la formation continue dans le domaine du sport semble palpable, entre 2007 et 2009 non seulement le nombre de stagiaires a augmenté de 38 % sur le territoire français mais également le volume d'heures par stagiaire montre une augmentation de 132 %. Naturellement les dépenses associées aux 919 actions financées en 2009 sont 89 % supérieures à celles engagées en 2007. La contribution moyenne par adhérent pour les entreprises de moins de 10 salariés s'élève à 460 € (9.111€ pour les entreprises de plus de 10 salariés). Ces entreprises ont engagé en moyenne 2.445 € (3.788 € avec le cofinancement des salaires) et ont visé plus particulièrement des hommes employés et âgés entre 25 et 34 ans. Pour les entreprises de plus de 10 salariés, le principal thème de formation se manifeste par la remise à niveau, le maintien des compétences et les formations qualifiantes, d'une durée moyenne de 52 heures par stagiaire. Les caractéristiques du public sont sensiblement les mêmes que pour les entreprises de moins de 10 salariés.

II. Actes des ateliers de l'après midi

✓ *Atelier 1 :*

Interventions de Christelle Juillard¹⁷, Nicolas Roussel¹⁸, Luc Verger, et de Frédéric Legentilhomme¹⁹ : « Nouveaux diplômés et formations continues associées ».

L'atelier débute par le témoignage de Christelle Juillard éducatrice sportive dans le Maine et Loire (AESA) qui, s'appuyant sur une pratique sportive « engagée », délaisse le secteur de la restauration pour rallier progressivement celui de l'animation sportive. Titulaire aujourd'hui de deux BEES et de sept brevets fédéraux, elle évoque toute la difficulté pour l'éducateur de développer un projet de formation continue tant l'offre est complexe. Cette complexité du panorama de la formation professionnelle est d'autant plus marquée depuis la mise en place progressive des BPJEPS en remplacement des BEES. Luc Verger, Frédéric Legentilhomme (CREPS Nantes) et Nicolas Roussel (DDCS49) ont rappelé durant cet atelier plusieurs éléments indispensables à la compréhension de cette offre de formation professionnelle.

Le premier point est central dans le champ de l'animation sportive et renvoie au développement de la muticompétence. Le cursus de formation continue de Christelle Juillard témoigne de cette « course à l'armement » facilitant le plein emploi. Et si la tendance actuelle, selon Nicolas Roussel, est aux sports de nature et au développement durable, l'offre de formation évolue également au regard des attentes des éducateurs. La DDCS propose par exemple des formations courtes de une à deux journées pouvant faciliter la démarche d'engagement dans la formation continue des éducateurs sportifs salariés. Le deuxième point interpelle la reconnaissance et la validation des acquis qui se traduit notamment, en fonction du niveau initial de l'éducateur dans l'activité sportive, par un allègement de la formation. A ce sujet, les DDCS et CREPS sont susceptibles d'apporter une aide aux éducateurs désireux de s'engager dans de telles démarches, notamment dans les cas où la transition entre les anciens et nouveaux diplômés n'est pas opérationnelle. Le troisième point discuté relève des taux d'insertion professionnelle des stagiaires relativement élevé à hauteur de 75%. Le principe de l'alternance entre organisme de formation et structure d'accueil semble favoriser la construction du réseau professionnel de l'éducateur sportif.

En conclusion, les intervenants rappellent que la filière de formation du Ministère des Sports autorise des parcours variés et très individualisés favorisant ainsi la multi qualification pour au final consolider une situation professionnelle. Toutefois, l'éducateur doit être en veille vis-à-vis de niches et viser à se former à des compétences utiles, peut-être moins orientées vers la préparation à la compétition et davantage vers des projets « sport-santé » et/ou « sport-social ». Les perspectives pour les acteurs du sport semblent également s'orienter vers le partage du salarié entre plusieurs structures et plusieurs activités sportives, perspective dans laquelle la formation professionnelle continue doit trouver sa place afin que la formation professionnelle tout au long de la vie (FPTLV) devienne une réalité dans les métiers du sport.

¹⁷ Agent de développement AESA, secteur Douessin.

¹⁸ Professeur de sport CAS, DDCS49.

¹⁹ Formateurs CREPS Nantes.

✓ **Atelier 2 :**

Interventions de Magali ROUSSEAU²⁰ et d'Antoine Bruneau²¹ : « La Santé des éducateurs sportifs pendant leurs parcours professionnels ».

La santé des éducateurs sportifs restent un sujet préoccupant au regard de l'ensemble des contraintes associées au métier, d'autant plus qu'il semble passé sous silence dans la plupart des cas laissant finalement l'éducateur seul face à ses difficultés. Pour autant le code du travail met clairement à la charge de l'employeur l'obligation de veiller à la santé physique et mentale des salariés. Les risques professionnels sont divers et bien souvent spécifiques aux activités proposées par l'éducateur sportif. Les intervenants proposent néanmoins ici une catégorisation de ces risques, **(1) d'une part les risques « physiques » du métier**, puis **(2) leurs conséquences d'un point de vue moral**.

Dans la première catégorie, nous retrouvons les **risques physiques liés à l'environnement**, telles que : (i) les ambiances thermiques (e.g. exposition au soleil, conditions climatiques, taux d'hygrométrie élevé). Les pathologies observées sont de types ORL (e.g. rhinites, pharyngites, otites) et pulmonaires (bronchites, pneumopathies). (ii) Les ambiances sonores propres à certaines activités sportives (e.g. fond musical, bruit de l'environnement). L'exposition à ce type d'ambiances sonores n'entraîne pas, en général, d'hypoacousie mais plutôt une fatigue, et du stress. A cela s'ajoute les risques sensoriels associés à une hyper-sollicitation de la voix. (iii) Les ambiances lumineuses pouvant entraîner une certaine fatigue visuelle (e.g. lumière artificielle permanente). **Les risques chimiques** touchent plus particulièrement les éducateurs sportifs officiant dans les complexes aquatiques (e.g. produits de nettoyage et d'entretien, chlore, chloramines). Cette catégorie d'éducateur tout comme ceux exerçant en extérieur est également confrontée aux **risques infectieux et/ou parasitaires** (e.g. mycoses, verrues plantaires, légionellose, leptospirose, maladie de Lyme). Dans le cadre de soins donnés à la clientèle lors de blessures, on peut observer certains **risques biologiques** (e.g. hépatites virales, VIH). Les intervenants rappellent l'importance majeure d'une trousse de premiers secours accessible, mise à jour, avec des gants à usage unique, ainsi que l'intérêt d'un carnet de vaccination à jour. Certains risques sont, quant à eux, propres aux **contraintes liées à des situations de travail**. Il s'agit (i) des contraintes posturales, l'exigence physique du métier pouvant être difficile à assumer avec l'âge ; (ii) des contraintes articulaires se traduisant par de fortes sollicitations ostéo-articulaires (e.g. entorses, tendinites) ; (iii) et des contraintes cardio-vasculaires. A cette liste s'ajoutent **les risques d'accidents prépondérants et associés aux conditions générales du travail** (e.g. risques de chutes, de manutention, routier), qui doivent encourager l'éducateur à se préoccuper des consignes de sécurité subséquentes (e.g. plans d'évacuation).

Dans la seconde catégorie, sont plus spécifiquement identifiés les risques pouvant impacter la santé mentale de l'éducateur. Il semble en effet que le métier d'éducateur sportif soit un contexte propice au syndrome d'épuisement professionnel : **burnout²²**, du fait des contraintes : d'aide à la personne, d'encadrement/enseignement, de pression liée à la culture du résultat, de fonctions administratives et managériales croissantes, d'horaires décalés, et de contrat de travail souvent précaire. Les conséquences de ce syndrome associent épuisement émotionnel, dépersonnalisation et réduction de l'accomplissement personnel (e.g. tendance à **évaluer négativement son travail** et ses compétences, à la croyance que les objectifs ne sont pas atteints). En pratique, les signes d'appel se caractérisent par des plaintes somatiques (e.g. céphalées), des troubles du sommeil, des troubles de l'humeur (e.g. irritabilité, impatience, sentiment de désespoir, désir d'isolement social), et parfois par des abus de substances. Les causes sont principalement liées aux **contraintes organisationnelles et relationnelles**. (i) Il s'agit tout d'abord de la pression induite par le

²⁰ Médecin, SMIA.

²¹ Médecin, DDCS49.

²² « Le burnout est un syndrome d'épuisement émotionnel, de dépersonnalisation et de réduction de l'accomplissement personnel qui apparaît chez les individus impliqués professionnellement auprès d'autrui » (Maslach & Jackson, 1981).

contact permanent avec le public et l'état de vigilance continu associé. (ii) La variabilité des horaires de travail (e.g. horaires irréguliers et/ou décalés) tout comme le caractère saisonnier de l'emploi peuvent également générer un sentiment de précarité et d'épuisement. (iii) Enfin le maintien de la condition physique voire parfois la préparation et la participation à des compétitions sportives semblent spécifiques au métier d'éducateur sportif.

En conclusion, le désengagement professionnel n'est pas la meilleure solution pour prévenir le burnout. Ainsi, l'exact contraire de l'épuisement professionnel n'est pas le retrait, mais au contraire un état de bien-être au sein d'une occupation professionnelle engageante. La formation continue des éducateurs sportifs apparaît comme un élément incontournable de cette quête de satisfaction personnelle au travail. Toutefois, elle doit au préalable s'appuyer, auprès des éducateurs, sur une communication ciblée sur les risques du métier favorisant la prise de conscience des perspectives d'évolution de leur métier.

✓ **Atelier 3 :**

Interventions de Maryse RABOUIN, de François STEINEBACH²³ et de Christelle MANCEAU²⁴ (éducatrice sportive) : « Bilan de compétences et Congé Individuel de Formation »

Christelle Manceau, sur la base de son parcours professionnel et des formations professionnelles suivies (i.e. brevets fédéraux, diplômes d'état, BPJEPS-APT) estime que le métier encourage l'éducateur à travailler beaucoup et à diversifier ses compétences. L'avancée dans la vie (e.g. construction de la vie de famille) et les évolutions des pratiques sociales dans le temps amènent l'éducateur à se former en continu. Elle insiste également sur la nécessité pour les éducateurs sportifs d'être vigilants sur la participation des employeurs à la formation professionnelle, obligation conventionnelle, qui conditionne surtout la prise en charge de formations et bilans de compétence.

François Steinebach conforte l'idée de faire régulièrement un état des lieux, pouvant conduire vers le bilan de compétences. Ce moment important doit être envisagé dans le cadre d'un projet personnel, et nécessite la prise en compte d'une mobilité intellectuelle et géographique. Ces aspects sont à resituer avec l'âge. Les modifications de la société peuvent conduire à changer de métier donc à construire une stratégie sur son devenir. Le développement personnel doit s'imposer comme une constante. Entre la nostalgie du passé et la crainte du futur, le bilan doit permettre de devenir maître de son destin. Il comporte trois phases : (1) Une phase de travail sur la nature des besoins ; (2) une phase d'investigation pour déterminer les possibilités d'évolution ; (3) et une phase de synthèse et de reconnaissance des facteurs positifs pour construire son projet. Mais la réussite du bilan de compétences découle de l'appropriation du bilan par l'intéressé.

Maryse Rabouin donne un éclairage technique relatif à la prise en charge financière du bilan de compétences. Si la société conduit presque normalement à avoir plusieurs vies professionnelles, le bilan de compétences n'est cependant pas un outil miracle. D'un point de vue organisationnel, le dispositif « bilan de compétences », donne droit : (1) à un congé bilan pour le salarié ; (2) et à une prise en charge sur une durée maximale de 24 heures réparties sur environ six semaines. Financièrement, la prise en charge est basée sur le coût de l'intervention du prestataire, la prise en charge du salaire correspondant au temps de travail. Un dossier de demande de prise en charge est préalable à l'engagement de l'action, ce dossier reçoit un avis sur sa recevabilité.

²³ AVM Sport Conseil.

²⁴ Educatrice sportive, agent de développement AESA, secteur des Mauges.

✓ **Atelier 4 :**

Interventions de Jérôme PAILLAT²⁵ (AESA), d'Hassen SLIMANI et Frédéric FAUCILLON²⁶ (éducateur sportif) : « L'isolement dans le métier ? Plaidoyer pour une mise en réseau ».

Cette réflexion s'appuie notamment sur les neuf années passées par Jérôme Paillat en qualité de directeur administratif de l'AESA. Elle relève de témoignages quotidiens dans le cadre de son travail d'accompagnement des associations sportives et des 150 professionnels qui sont annuellement salariés à l'AESA. Plus que l'isolement du métier d'éducateur sportif, c'est la solitude des hommes et des femmes qui exercent leur passion au service de la vie associative sportive. Certains témoignages d'éducateur sont sans appel quant à la formation continue dans les métiers du sport et de l'animation sportive : « *J'ai trente cinq ans, je n'arrive toujours pas à vivre correctement de mon métier, j'ai envie d'avoir une vie de famille je préfère me reconverter...* ». Egalement, le discours des dirigeants bénévoles rend compte de la réalité du métier et des attentes associées : « Quand on travaille dans une association on ne compte pas son temps ». Il apparaît ainsi plusieurs constats qu'il convient de débattre. **(1) Le premier niveau d'isolement est historique** si l'on considère que le métier d'éducateur sportif « déclaré » est encore un « métier relativement jeune » (code de l'éducation, 1984). On ne connaît l'accélération de la création des postes d'éducateurs sportifs qu'avec les dispositifs d'aide à l'emploi des années 1990 (emploi-jeune, 1997). Pour preuve également la récente extension de la convention collective nationale du sport (novembre 2006). Par ailleurs, la création des diplômes d'Etat (BEES) ne résultait pas d'une étude de marché et/ou d'un réel besoin professionnel. L'avènement de ces diplômes correspondait d'abord à une volonté fédérale sportive et gouvernementale visant la compétition et le haut niveau. Si le métier d'éducateur sportif se « cherche » encore, il s'avère clairement différent aujourd'hui de ce qu'il pouvait être hier (de la quasi exclusivité du sport « compétition/élite » à l'accès au sport pour tous). Certains organisateurs de la formation de BEES confirment d'ailleurs « *que lorsque l'on formait des BEES on ne leur disait pas qu'ils feraient carrière. Le BEES restait un diplôme d'Etat s'appuyant sur une compétence technique forte, et permettant d'être déclaré. Mais dans les années 80 très peu envisageaient par exemple de carrière professionnelle avec un BEES 1° hand-ball* ». **(2) Le deuxième niveau d'isolement est culturel.** Les entreprises (associatives) de un salarié constituent la plus grande partie de la branche professionnelle. Majoritairement, le métier d'éducateur sportif est soumis à la réalité associative qui n'est pas celle d'une entreprise marchande. La venue d'un salarié au sein d'un club étant fréquemment perçue comme une contrainte, comme une fatalité : « *de toute façon on ne trouve plus de bénévoles !* ». Elle résulte davantage d'une politique gouvernementale d'aide à l'emploi (e.g. emploi-jeune, C.A.E, CUI) que d'une politique associative. Dans ce contexte le salarié qui est engagé dans l'association, doit s'adapter à un employeur qui n'est à priori pas destiné à l'être. Alors qu'aujourd'hui, les éducateurs se forment à être des professionnels c'est-à-dire in fine des salariés. La question de la formation des bénévoles en tant qu'employeurs s'avère primordiale afin de faciliter le compromis entre la culture du bénévolat et la culture entrepreneuriale. **(3) Le troisième niveau d'isolement est consensuel.** A partir du moment où la majorité des entreprises associatives restent sur de l'embauche parcellaire, les professionnels constituent leur emploi de manière parcellaire également. C'est-à-dire qu'un professionnel du sport constitue son emploi avec plusieurs employeurs (jusqu'à 13 pour certains en Maine et Loire). Les professionnels du sport (animation) fonctionnent sur le mode « du statut d'indépendant », voire dispose du statut d'indépendant. Ce statut est parfois même salué par les associations sportives. Il est plus facile de se positionner en souscrivant une proposition extérieure dans le sens où l'association se désresponsabilise de l'organisation du travail puisque le salarié va le faire pour nous. En ce sens, la mise à disposition (mode intérimaire) des associations

²⁵ Directeur administratif AESA.

²⁶ Educateur sportif spécialisé dans le cyclisme.

« profession sport » participe à cette distanciation. Dans les entreprises associatives qui ont bâti un poste à temps plein, on pourrait croire que la gestion des ressources humaines est mieux organisée. Et globalement, on constate sur le terrain que c'est le cas. On est plus attentif au contrat de travail et à son contenu (parallèlement à une gestion avec le Chèque Emploi Associatif pour quelques heures hebdomadaires). Et pourtant, l'isolement est ressenti également par les salariés et bien identifié par les dirigeants. Pour reprendre les mots de plusieurs dirigeants bénévoles : « *Ce n'est pas nous qui allons lui dire ce qu'il a faire techniquement* », « *On n'est pas toujours derrière lui pour voir ce qu'il fait, d'ailleurs on n'est pas là on travaille !* » ou encore « *Il est chez nous depuis qu'il est tout petit, il fait partie de la famille, c'est difficile de le voir comme salarié, et nous comme employeur* ».

Ainsi, la difficulté culturelle d'imposer une organisation du métier d'éducateur débouche finalement sur un consensus souvent implicite où chacun respecte le fonctionnement de l'autre.

On a donc d'un côté une culture associative qui par la force des choses endosse progressivement le rôle d'employeur mais n'y souscrit pas a priori. De l'autre côté les professionnels du sport tentent tant bien que mal de se frayer une légitimité et une reconnaissance salariale. C'est un combat que les deux parties mènent seules, chacune de leur côté, au sein duquel elles s'épuisent, et dont découlent le désengagement des bénévoles face à leurs responsabilités d'employeur et l'abandon des professionnels de leur métier. L'absence de dialogue s'applique à la fois au niveau social (au sens du code du travail, e.g. pas ou peu d'entretien annuel), sur les conditions de travail, et également sur le projet de carrière professionnelle. Aborder la question de la formation continue est finalement du ressort de la vision propre du professionnel. Cette solitude est-elle finalement propice à la remise au questionnement relatif à son métier ?

A l'issue de cette courte analyse, la mise en réseau semble s'imposer. L'AESA et le CDOS 49 ont lancé il y a quatre ans un programme d'accompagnement de l'emploi et du réseau du mouvement sportif. Ce programme a pour objectif de sectoriser l'emploi sportif sur le département, d'accompagner les bénévoles dans leur structuration associative et de participer avec la DDCS au recensement des équipements sportifs. Quatre agents de développement s'activent à la réalisation de tâches concernant l'emploi (e.g. recensement des besoins d'emploi et des professionnels du secteur, la mise en place de formations techniques ...), et concernant l'accompagnement des associations sportives (e.g. réunions/formations thématiques pour les bénévoles, sensibilisation des collectivités territoriales...)



Prochaine édition de la journée « Formation continue des éducateurs sportifs »

25 novembre 2011 à 09H00 à l'IFEPSA – Les Ponts de cé
Entrée gratuite
(S'inscrire auprès de l'IFEPSA²⁷ ou de l'AESA²⁸)

Interventions de la matinée (9H00–12H15) :

- (1) Le métier d'éducateur sportif d'hier et d'aujourd'hui, le filtre de la formation continue
- (2) Le métier d'éducateur sportif dans les Pays de la Loire, état des lieux.
- (3) Les dispositifs de la formation continue pour les éducateurs sportifs.

Pause à 10H45

(4) Ateliers 1 et 2 :

- Atelier 1 : Comment favoriser la reconnaissance de mes prérogatives par une formation continue modulable ?
- Atelier 2 : Formation continue et projet de l'organisme employeur. Partage des intérêts communs.

Interventions de l'après midi (13H45–16H00) :

(5) Ateliers 3 et 4 :

- Atelier 3 : Le syndicalisme dans les métiers du sport et de l'animation sportive ; la mise en réseau des éducateurs sportifs.
- Atelier 4 : Recensement et prévention des risques professionnels.

Pause à 14H45

Plénière de fin de journée :

- (6) La mise en réseau des éducateurs sportifs du Maine et Loire.

Fin à 16H

²⁷ Claudine Cady : ccady@uco.fr - 02.41.79.18.92

²⁸ Mickaël Warlouzé : communication@aesa.fr - 02.41.79.49.89