



HAL
open science

Élaboration d'une filière d'accès aux métiers de l'activité physique, du sport et de l'animation sur le Territoire Nord Lorrain

David Martin

► **To cite this version:**

David Martin. Élaboration d'une filière d'accès aux métiers de l'activité physique, du sport et de l'animation sur le Territoire Nord Lorrain. Sociologie. 2010. hal-01884497

HAL Id: hal-01884497

<https://hal.univ-lorraine.fr/hal-01884497>

Submitted on 1 Oct 2018

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.



AVERTISSEMENT

Ce document est le fruit d'un long travail approuvé par le jury de soutenance et mis à disposition de l'ensemble de la communauté universitaire élargie.

Il est soumis à la propriété intellectuelle de l'auteur. Ceci implique une obligation de citation et de référencement lors de l'utilisation de ce document.

D'autre part, toute contrefaçon, plagiat, reproduction illicite encourt une poursuite pénale.

Contact : ddoc-theses-contact@univ-lorraine.fr

LIENS

Code de la Propriété Intellectuelle. articles L 122. 4

Code de la Propriété Intellectuelle. articles L 335.2- L 335.10

http://www.cfcopies.com/V2/leg/leg_droi.php

<http://www.culture.gouv.fr/culture/infos-pratiques/droits/protection.htm>

Master
« Conduite de Projets &
Développement des Territoires »

Spécialité « Conduite de Projets en Sport, Santé et Société »

Parcours « Sport, politiques publiques, ville et Insertion »

Mémoire de fin d'études présenté pour l'obtention du grade de master

**Elaboration d'une filière d'accès aux métiers
de l'activité physique, du sport et de
l'animation sur le Territoire Nord Lorrain**

présenté par

David MARTIN

Maître de stage : David MARTIN, directeur, CLES, Maxéville.

Guidant universitaire : Joël, GAILLARD, Docteur en sciences de l'éducation, UFR STAPS, Nancy

Septembre 2010

Sommaire

Introduction	1
Analyse du territoire	
Analyse du développement économique	6
PIB et Emploi.....	6
PIB et Sport.....	11
Le Sport loisir en Lorraine	20
Analyse du contexte professionnel du sport en Lorraine	
Analyse de l'emploi	25
Les employeurs sportifs en Lorraine.....	25
Un taux d'insertion élevé	27
Une gouvernance en voie de professionnalisation	29
Analyse du contexte du projet	
Analyse de l'offre de formation	32
Une complexité du système de formation au sein même du secteur.....	32
Un décalage entre les objectifs des politiques publiques de formation et l'offre.....	34
Une absence de schéma des formations régionales dans les métiers du sport	36
Des opérateurs sur un champ concurrentiel	37
Le projet	
Représentations des employeurs	39
Représentation des institutionnels portants les schémas de formation actuels	42
Représentations des jeunes entrés en formation	47
Filière de formation	51
Conclusion	57
Bibliographie	59
Annexes	

INTRODUCTION

L'économie entretient une relation étroite avec l'emploi et la formation. Désormais les territoires ont besoin de *poser la question du développement dans une approche intégrée*¹ de l'économie, de l'emploi et de la formation.

L'emploi en France comme dans beaucoup de pays membre de l'OCDE² subit une crise sans précédent. Conséquence des effets collatéraux des spéculations économiques et financières, 2010 sera l'année des 4 millions de sans emploi. Pourtant 6 millions d'emploi ont été créés en une cinquantaine d'années³. Mais cette offre n'a pas suffi face à l'augmentation en plus grande proportion de la population en âge de travailler entraînant une hausse du chômage. Toutefois il est nécessaire de choisir des informations pertinentes et averties quand on parle d'emploi. Les différents concepts qui s'opposent dans le recensement des actifs nécessitent de manipuler plusieurs sources de données et de les croiser pour avoir un éclairage le plus réel possible sur la situation. Ces statistiques sont le reflet de ce qui s'est passé alors imaginons la difficulté dans un contexte encore plus concurrentiel de faire aboutir des projets collectifs dans une dynamique positive et prospective. Dans l'esprit des « cluster étrangers⁴ », l'emploi n'est pas forcément une conséquence attendue car elle n'aura certainement d'effet que dans 5 ou 10 ans.

De plus l'emploi a subi des mutations importantes et notamment en direction du secteur tertiaire. La disparition des emplois industriels a été largement compensée par cette progression et a provoqué une élévation du niveau général de qualification. Mais paradoxalement, elle a aussi généré une augmentation du chômage chez les jeunes.

¹ OREF, Focale n°8, septembre 2008.

² OCDE, Organisation de Coopération et de Développement Economique.

³ Jean-Louis Dayan, L'emploi, nouveaux enjeux, Collection INSEE, édition 2008.

⁴ André MARCON, Les pôles de compétitivité : faire converger performance et dynamique territoriale, Conseil Economique et social 8 et 9 juillet 2008

Il reste des difficultés d'accès à l'emploi pour les jeunes sortis précocement du système éducatif malgré les différentes politiques d'insertion et de formation menées depuis plusieurs décennies. Pour un grand nombre de jeunes issu de certaines zones, les difficultés augmentent et nécessitent une phase d'insertion sociale avant l'insertion professionnelle. La volonté de sécuriser les parcours professionnels par une meilleure qualité de formation est un enjeu majeur pour les pouvoirs publics.

A ce titre et accompagnant les mutations socio-économiques de notre société, le secteur sportif est semble-t-il devenu la source de multiples vertus. En effet, se déclinant à travers de multiples offres ; sport, loisir, activités de la forme... ce secteur est devenu une possible source de débouchés professionnels. Le sport, nouvelle branche professionnelle, répond-il pour autant à la même logique face à l'emploi ? Subit-il les mêmes pressions économiques ou est-il un secteur où croissance rime avec emploi ? le « sport » se résume-t-il simplement à une branche économique ou est-il un outil aux multiples vertus ? L'attrait pour ses vertus est-il lui aussi en mutation ? Les réponses des organisations sportives sont-elle aussi attractives que ses vertus ?

Sans prétendre à une étude exhaustive, nous pouvons considérer que les différents territoires possèdent chacun leur spécificité en matière d'emploi. La Lorraine, territoire chargé d'histoire, a vécu les mutations à travers ses différents revers économiques. Longtemps enclavée, elle bénéficie aujourd'hui d'une seconde jeunesse par sa situation au cœur de l'Europe et du grand Est. Elle a su diversifier ses activités, positionner ses pôles de compétences et améliorer son cadre de vie. Son ambition est de se structurer autour du sillon lorrain⁵. Toutefois, la complémentarité entre ces grands pôles urbains ne fonctionne pas efficacement dans tous les domaines.

Pour revenir au secteur qui nous intéresse, les premiers métiers du sport en référence au niveau de qualification (IV), on peut même observer une disparité de l'offre de formation entre le Nord lorrain et le Sud lorrain où pour une fois le Sud l'emporte sur le

⁵Carrefour lorrain – Du développement des territoires au développement de la Lorraine, quelles politiques publiques ?, 28 janvier 2005.

Nord malgré un plus grand dynamisme économique. A titre d'exemple, Le PIB mosellan se monte 19.7 milliards et celui de la Meurthe et Moselle 17 milliards. Pourtant huit actions de formation sur dix sont organisées dans le 54.

En sachant que le niveau de formation initiale et le diplôme obtenu conditionnent l'accès à l'emploi on peut fortement supposer qu'un jeune messin n'aura pas la possibilité d'accéder à ces métiers à moins d'être titulaire d'un baccalauréat, de suivre une formation supérieure et d'accepter le sous-emploi au début de sa vie active.

Les acteurs sportifs lorrains sont-ils prêt à se professionnaliser et à changer de posture ? Un ajustement des stratégies au bénéfice des usagers semble incontournable pour le développement du sport par l'emploi éducatif. Ce n'est qu'à ce prix que les collectivités locales pourront s'investir dans ce secteur.

Car l'emploi en Lorraine avec des chiffres inférieurs à la moyenne nationale (taux de chômage) est une priorité ? Le sport ne peut-il pas être une réponse à l'insertion professionnelle des jeunes lorrains ? Mais les diplômés sont-ils adaptés aux besoins des employeurs ? La formation de ces diplômés est-elle en adéquation avec la fonction réservée au sport dans le projet territorial ? Leur représentation du travail est-elle en phase avec l'emploi et le marché du travail ?

Sont-ils préparés à affronter des formes et statuts d'emploi nouveaux parfois précaires ou saisonniers dans les premiers pas de leur vie active ?

Autant de questions qu'il est nécessaire de se poser pour envisager des solutions efficaces. Des solutions qui passent par la formation professionnelle des futurs actifs de ce secteur. Des solutions issues d'un diagnostic sans a priori. Car à ce jour, aucune démarche conjointe entre l'Etat et la région a permis de formaliser des diagnostics harmonisés au niveau régional dans le domaine des métiers du sport. Il en est donc de la

responsabilité des différents acteurs de la formation de réaliser de tels diagnostics qui ne soient pas prétexte à vérifier une hypothèse de départ mais plutôt de reformuler cette hypothèse et de la confirmer.

L'offre de formation est souvent inadaptée à cette logique de demandeur d'emploi. Le stagiaire de la formation professionnelle n'est statistiquement considéré comme demandeur d'emploi qu'à la sortie de sa formation. Mais idéologiquement ne l'était-il pas au départ d'un choix de métier ?

Le Centre Lorrain d'Education par le Sport a entrepris cette démarche depuis 2004. En répondant par la mise en œuvre de dispositifs de formation aux besoins des employeurs lorrains, le CLES permet à des jeunes parfois peu qualifiés de trouver un emploi dans le sport. Travailler dans l'animation sportive demande à la fois des compétences sportives mais aussi un niveau scolaire minimum. En théorie, les jeunes sportifs lorrains ne peuvent accéder à ces formations sans être titulaire d'un diplôme de niveau V, en réalité, les jeunes qui arrivent à s'engager sur ces formations sont plutôt titulaire de baccalauréat ou diplômes équivalent ou supérieur au niveau IV. Les post-initiaux⁶, les stagiaires de la deuxième chance trouve dans le sport une voie d'insertion professionnelle efficace après être passé par un emploi précaire et une situation irrégulière pendant plusieurs années.

Depuis 2008, le CLES, opérateur pour la Région Lorraine, organise des formations pas seulement dans le but de compléter la carte des formations mais bien plus dans celui de proposer une démarche d'accompagnement des publics en difficulté en utilisant d'abord la pratique sportive pour faciliter l'intégration sociale avant l'insertion professionnelle vers les métiers du sport. Sa réponse opérationnelle s'appuie sur un travail en réseau avec les différents dispositifs d'insertion départementaux et la mission formation et insertion de la région lorraine. Il a pour projet d'améliorer sa réponse de formation pour les demandeurs d'emploi sur le territoire lorrain.

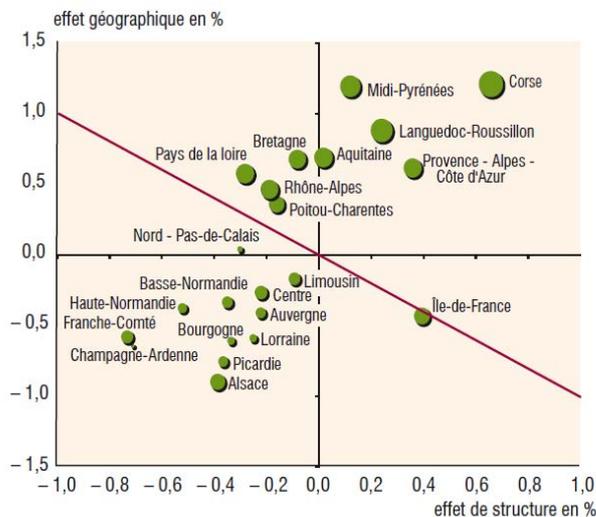
⁶ Guy TRUCHOT – Eric CLERON, trois ans après l'obtention de leur diplômes, 87% des Bees et Beatep ont un emploi, les Stat-info n°06-01 janvier 2006 MJSVA bulletins de statistiques et d'études

lorraine

Le PIB en Lorraine

En France, il existe une grande disparité entre les régions en termes de population et d'activité économique. Les régions à l'ouest et dans le sud de la France ont moins souffert du déclin industriel que les autres régions. Le produit Intérieur Brut régional reste un indicateur fiable pour établir un niveau économique d'une région au même titre que la démographie. Il existe une forte corrélation entre l'activité économique d'une région et sa population. L'économie d'une région qui progresse s'accompagne souvent d'une progression de sa population dans le même temps. Entre 1999 et 2006, le PIB lorrain et la démographie était inférieur à la moyenne de progression nationale contrairement à des régions comme PACA, Bretagne ou encore Aquitaine. Malgré une croissance démographique de 3700 habitants par an depuis 1999, on observe un solde migratoire négatif. Peuplée de 2.342 millions d'habitants sa population des 60 ans et plus ne cesse de croître et représente aujourd'hui 493 000 personnes. Cette proportion place néanmoins la Lorraine dans les régions les plus jeunes de France.

Graphique 1 : les effets démographiques sur les territoires



Champ : France métropolitaine.

Lecture : la taille des disques qui représentent les régions est proportionnelle à la croissance de la population. Le taux de croissance du PIB des régions situées au-dessus de la droite en rouge est supérieur à la moyenne nationale, et inversement pour celles situées sous la courbe. La variation du PIB est décomposée entre un effet structurel (en abscisse) et un effet géographique (en ordonnée) ; les régions situées à la gauche (inversement à droite) de l'axe des ordonnées sont celles pour lesquelles l'effet de structure est négatif (inversement positif) ; même chose concernant l'effet géographique selon la position des régions en-dessus ou en-dessous de l'axe des abscisses.

Source : Insee, comptes régionaux base 2000, recensements de la population 1999 et 2006.

Par ailleurs, l'industrie garde une place importante dans le système économique local. En 2009, 20% des salariés lorrains travaillent encore sur ce secteur même si les récentes restructurations ont encore bousculé un peu plus le marché de l'emploi. La Lorraine par son positionnement géographique transfrontalier possède un atout de taille et en fait la plus grande région transfrontalière de France. 95 000 salariés passent quotidiennement

les frontières du Duché du Luxembourg, les Länder allemands de Sarre et de Rhénanie-Palatinat et la région Wallonne. Le phénomène transfrontalier permettait jusqu'en 2001 d'absorber la masse des actifs et de réduire le chômage. Désormais ce dernier dépasse la moyenne nationale de 0.8 point. Le secteur des services, qui porte 60% des salariés lorrains, reste lui aussi en dessous de la moyenne nationale et ce malgré une forte proportion de créations d'entreprises en 2008 (8200) dans le secteur.

Tableau 1 : Répartition des actifs lorrains par secteur d'activité

Départements	Emploi au 31 décembre 2008				Variation annuelle moyenne de l'emploi 99-08 (%)	Chômage au 31 décembre 2009		
	Effectifs au lieu de travail (milliers)	dont primaire (%)	dont secondaire (%)	dont tertiaire (%)		Taux de chômage au 4 ^e trim. 2009 (%)	Demandeurs d'emploi (Pôle Emploi)	
							Cat. A de moins de 25 ans (%)	Cat. A, B, C depuis plus d'un an (%)
54 Meurthe-et-Moselle	274,4	1,4	19,4	79,2	0,2	9,6	21,5	30,1
55 Meuse	66,5	6,7	24,3	69,0	-0,4	10,8	22,9	33,3
57 Moselle	373,8	1,3	24,9	73,8	0,1	10,5	21,8	28,8
88 Vosges	145,5	3,0	31,8	65,3	-0,2	10,7	21,3	35,9
Lorraine	860,3	2,0	24,3	73,7	0,0	10,3	21,7	30,7

Sources : Insee - Estimations d'emploi et taux de chômage localisés, Pôle Emploi - DEFM.

De plus au niveau infra-régional, il existe d'autres disparités dues à la présence ou non d'aires urbaines. On peut observer autour de ces aires une forte augmentation du PIB et de la population dans les aires de plus de 100 000 habitants. Il existe comme pour le PIB un lien étroit entre le dynamisme des villes et celui de leurs régions. La Lorraine compte trois aires urbaines de plus de 100 000 habitants, Nancy, Metz et Thionville. Toutefois la relation entre région et ville n'est pas simple et univoque (doc région 1 page 12). Le plus souvent les aires urbaines ne sont pas impactées par les difficultés de leur régions c'est plutôt les villes intermédiaires qui subissent les répercussions et posent ainsi la question de la répartition des moyens.

La différence de niveau de vie se transcrit au niveau spatial. Le revenu par habitant étant issu de l'activité, il donne une indication sur la prospérité d'un territoire et de sa population. Mais le dynamisme de l'économie et de l'emploi n'est pas suffisant pour éliminer l'incidence des phénomènes de précarité et de pauvreté. Certaines régions doivent leur fort dynamisme économique non pas à l'activité locale mais à des entrées en provenance d'autres régions comme dans le cas de la région PACA et du tourisme. Cette région est boostée par le développement du secteur touristique et des services. Cela engendre un fort dynamisme économique et de la population mais aussi une

activité basée sur des emplois faiblement qualifiés augmentant ainsi le taux de pauvreté. Il est donc indispensable d'étudier l'activité locale et son marché de l'emploi mais aussi la structure sociodémographique pour comprendre au mieux un territoire. La Lorraine avec 50 000 travailleurs pauvres en 2007 présente un taux de pauvreté de 13.9 % (tableau 2) soit presque 1 point au-dessus de la moyenne nationale et positionne la région en 5^{ème} position des régions les plus pauvres.

Tableau 2 : Les repères lorrains en 2009

Population au 01/01/2009 - Estimation (milliers)	2 342,0	Part dans le PIB France (%)	2,9
Part dans la population française (%)	3,6	Revenu disponible brut 2006 (euros/habitant)	17 821
Densité de population (hab./km ²)	99,5	Revenu médian par unité de consommation 2007 (euros/uc)	16 743
Taux de variation annuel moyen de la pop. depuis 1999 (%)	0,1	Taux de pauvreté (%)	13,9
Emplois au lieu de travail au 31/12/2008 (milliers)	860,3	Allocataires du RMI au 31/12/2008 (milliers)	37,6
Taux de chômage au dernier trimestre 2009 (%)	10,3	Nombre de zones urbaines sensibles (ZUS)	38
Produit intérieur brut 2008 (milliards d'euros)	57,5	Part de la population régionale en ZUS (%)	6,2

Les villes peuvent être classées en quatre niveaux d'après l'INSEE sur une étude de 82 villes. Les indicateurs retenus, traitant de la valeur ajoutée, de la croissance de l'emploi, des qualifications et des revenus, permettent de dégager une mesure globale de type 'métropolitain'. Ainsi avec un taux de croissance de la population compris entre 0.1 et 0.5 % entre 1999 et 2006, une augmentation du taux de croissance des rémunérations annuelles brutes entre 2004-2007 et 2007 compris entre 2.2 et 3.2% et un taux de croissance annuel moyen des revenus déclarés entre 2002-2007 et 2007 compris entre 2.6 et 2.9% place respectivement Nancy en Classe 2, Metz en classe 3 et Thionville en classe 4.

Le niveau 1 regroupe les villes les plus dynamiques au travers de l'emploi des cadres et des plus grandes variations du revenu moyen déclaré. Dans ce groupe les emplois de cadres métropolitains et aux services des entreprises est le plus important.

Pour les classes 2 et 3 se différencient par le taux de population diplômée, un secteur important des services aux entreprises. Entre ces deux classes le taux d'emploi des cadres est supérieur pour la classe 2.

La classe 4 représente les villes les moins dynamiques mais aussi le miroir de la classe 1 avec une inversion des critères précédemment cités.

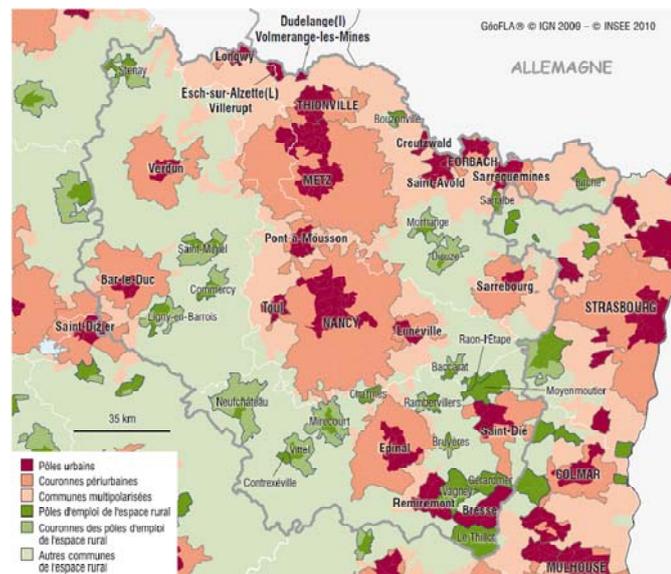
Le tableau (3) suivant chiffre l'importance des trois aires urbaines lorraines. A noter que l'évolution négative de l'emploi à Thionville peut s'expliquer par sa progression démographique moindre

Tableau 3 : Les effectifs démographiques et d'emploi des 3 aires urbaines de lorraine.

	Effectifs	Part dans la population régionale (%)	Évolution annuelle moyenne 1999-2006 (%)		Effectifs	Part dans l'emploi régional (%)	Variation entre 1999 et 2006 de la part dans l'emploi régional (%)
Population en 2006				Emploi en 2006			
Nancy	331 278	14,2	0,0	Nancy	159 636	18,4	0,3
Metz	322 948	13,8	0,0	Metz	155 850	18,0	0,8
Thionville	130 438	5,6	0,0	Thionville	50 356	5,8	-0,1

Source : Insee - RP 2006.

Schéma 1 : Les aires urbaines en lorraine



En conclusion à cette description on peut distinguer une région dont le potentiel est en évolution positive même si statistiquement le dynamisme économique n'a pas encore une conséquence directe sur l'emploi.

Un territoire positionné à l'intersection de 4 pays à l'intérieur duquel les départements les plus actifs sont la Moselle suivi de la Meurthe et Moselle, où le taux de chômage est plus alarmant. Dans les Vosges et en Moselle.

Un territoire dont plus de 11% des actifs demeurant principalement en Moselle s'exportent quotidiennement vers l'étranger.

Un territoire composé de 3 aires urbaines (schéma 1) où l'emploi n'est pas forcément sur des postes à responsabilité (emploi des cadres) mais plutôt sur des postes d'exécution malgré un bon niveau de qualification. Le sous-emploi des jeunes diplômés encourage certainement leur départ occasionnant un flux migratoire négatif.

PIB et Sport

Le sport, un système macro-économique difficile à évaluer.

Le sport et les pratiques sportives ont plusieurs fonctions dans notre société. Quelles soient compétitives ou de loisirs, destinées à améliorer le bien-être ou à faciliter la socialisation, utilisées pour améliorer la santé ou s'entraîner physique ou encore se divertir, ces pratiques ont un effet sur l'économie. Les actes de pratiques sont des actes qui sont soumis aux lois de l'économie et aux théories micro économiques puisqu'ils répondent à des besoins d'individus tout en devant utiliser les rares ressources qui sont retirées aux autres emplois alternatifs. Les pratiques sportives peuvent être assimilées à un acte de consommation. De même que l'on ne peut pas parler d'emploi sans économie, on ne peut certainement pas et depuis longtemps parler de sport sans argent et donc d'économie. Même si le phénomène sport et argent n'est pas nouveau, il est aujourd'hui mesuré à travers des études macro-économiques qui essaient de mesurer l'impact direct et indirect de l'acte sportif sur tous les autres agents économiques.

Le marché du sport des pays industrialisés a un impact sur l'économie nationale et représente un secteur de croissance. Le secteur marchand côtoie le secteur public à travers de relations complexes. Les décideurs politiques s'appuient depuis une trentaine d'années sur des études d'évaluation du poids économique du sport. Pourquoi un tel intérêt pour un secteur qui ne représente que 1.8% du PIB national ? Certainement que le sport possède aussi d'autres vertus parfois électorales. Mais abuser uniquement des chiffres et des résultats dans le débat public, surtout si le chiffre prône sur son origine, est dangereux aussi bien pour le sport que pour le politique car ils se soumettent à une logique purement financière. *C'est, en effet, les bénéfices socio-économiques, largement intangibles qui justifient le financement du sport par l'Etat.* Dans tous les cas et dans la plupart des pays, les aspects méthodologiques pour ce calcul qui relève de l'alchimie restent à améliorer. Des études menées en Allemagne reposant sur trois approches complémentaires ; *un système satellite* qui est l'ensemble des calculs parallèles à la comptabilité nationale car il traite aussi de données qualitatives, *une analyse input-output* qui est la comptabilisation des flux de biens et de services d'une branche économique et de ces interdépendances avec les autres branches et *l'analyse des coûts et profits* qui est un instrument global et flexible permettant de mesurer les

répercussions d'un événement ou d'un programme public mettent en avant la corrélation des dépenses des ménages avec la santé économique de ce secteur.

La dépense sportive en France, une dépense de loisir et de bien-être.

Depuis plusieurs années en France, le MJSVA désormais MSS, publie un ensemble de données sur le poids économique du sport. Sa dernière publication en date de septembre 2009 pour les résultats de 2007 (tableau 4), annonce deux ans plus tard une dépense sportive de 33 milliards d'euros qui correspond à une hausse de 4.1% par rapport à l'année 2006. Cette dépense est supportée pour 16.4 milliards d'euros soit 49.6% par les ménages (en achat de biens et de services), pour 13.4 milliards soit 40.6% par les acteurs publics du sport (en équipements sportifs et en fonctionnement) et pour 3.2 milliards soit 9.6% par les entreprises (en parrainage sportif et droits audiovisuel). Les collectivités locales ont augmenté les dépenses pour 6.3% et les ménages pour 3.8%. Celles des entreprises et de l'Etat sont restées constantes.

Tableau 4 : La dépense sportive en France en 2007

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	Evolution 2007/2000
Ménages	12,3	12,8	13,4	14,1	14,7	15,2	15,8	16,4	33,3%
Etat	2,8	2,9	3,1	3,2	3,1	3,0	3,2	3,2	14,3%
Collectivités locales	7,6	7,8	7,9	7,9	8,6	9,1	9,6	10,2	34,2%
Entreprises	1,7	2,0	2,3	2,2	2,5	3,1	3,2	3,2	88,2%
TOTAL	24,4	25,5	26,7	27,4	28,9	30,4	31,8	33,0	35,2%
En % du PIB	1,69%	1,70%	1,72%	1,72%	1,74%	1,76%	1,76%	1,75%	31,3%

Source : INSEE -DGCL

L'augmentation de la dépense des ménages s'explique par une hausse des achats d'articles sportifs et de services sportifs. Ces dépenses représentent 1.6% de la consommation globale des ménages. Depuis les années 1990, la consommation de services marchands et notamment dans le sport (graphique 2) ne cesse de croître au détriment des biens de consommation. La consommation des services sportifs fournis par les clubs sportifs, les centres de loisir ainsi que les organisateurs de spectacle sportif s'élève à 7.23 milliards pour les ménages. La modération des prix en 2007 a fait passer pour la première fois depuis 2000 la progression de ce segment sous la barre des 5% tout en restant très dynamique.

Graphique 2 : La consommation des ménages, évolution des prix et volumes (base 100 en 1995)

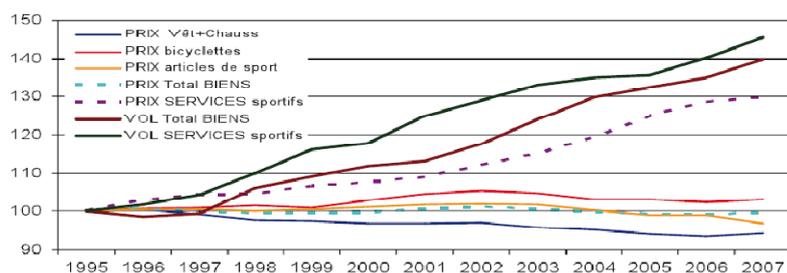


Tableau 5 : La consommation des ménages en biens et en services (milliards d'euros)

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	Evolution 2007/2006	Structure	
										2000	2007
Vêtements de sport	1,55	1,58	1,63	1,76	1,82	1,73	1,70	1,72	1,2%	12,7%	10,5%
Chaussures de sport	1,65	1,69	1,83	1,94	1,98	2,02	2,03	2,07	2,0%	13,5%	12,6%
Sous total vêtements et chaussures	3,20	3,27	3,46	3,70	3,80	3,75	3,73	3,79	1,6%	26,1%	23,1%
<i>Evcl. en valeur (années N / N-1)</i>		2,2%	5,8%	6,9%	2,7%	-1,3%	-0,5%	1,6%			
Bateaux	1,01	0,98	0,99	0,90	0,92	0,94	1,00	1,09	9,0%	8,2%	6,6%
Avions	0,05	0,05	0,04	0,04	0,04	0,04	0,04	0,04	0,0%	0,4%	0,2%
Bicyclettes	0,95	0,95	0,99	1,08	1,20	1,24	1,24	1,26	1,6%	7,8%	7,7%
Sous total biens durables	2,01	1,98	2,02	2,02	2,16	2,22	2,28	2,39	4,8%	16,4%	14,5%
<i>Evcl. en valeur (années N / N-1)</i>		-1,5%	2,0%	0,0%	6,9%	2,8%	2,3%	4,8%			
Articles de sport	1,94	2,05	2,16	2,30	2,38	2,47	2,60	2,75	5,8%	15,8%	16,7%
Armes	0,10	0,11	0,11	0,11	0,11	0,12	0,13	0,14	7,7%	0,8%	0,9%
Périodiques sportifs	0,18	0,17	0,18	0,18	0,18	0,18	0,18	0,18	0,0%	1,5%	1,1%
Sous total autres biens	2,22	2,33	2,45	2,59	2,67	2,77	2,91	3,07	5,5%	18,1%	18,7%
<i>Evcl. en valeur (années N / N-1)</i>		5,0%	5,2%	5,7%	3,1%	3,7%	4,7%	5,5%			
Total Biens	7,43	7,58	7,93	8,31	8,63	8,74	8,92	9,25	3,7%	60,7%	56,3%
<i>Evcl. en valeur (années N / N-1)</i>		2,0%	4,6%	4,8%	3,8%	1,3%	1,8%	3,7%			
Services (activités sportives, ou liées au sport)	4,82	5,17	5,50	5,82	6,12	6,44	6,85	7,18	4,8%	39,3%	43,7%
<i>Evcl. en valeur (années N / N-1)</i>		7,3%	6,4%	5,8%	5,1%	5,2%	5,7%	4,8%			
TOTAL	12,25	12,75	13,43	14,13	14,75	15,18	15,77	16,43	4,2%	100%	100%
Evolution annuelle en valeur		4,1%	5,3%	5,2%	4,4%	2,9%	3,5%	4,2%			
Evcl. Conso. des ménages		4,3%	3,3%	4,0%	4,5%	4,5%	4,5%	4,5%			

Source : Insee comptes nationaux

Dans une enquête sur le temps libre des français dédié au sport (TNS SPORT 2009), il est mis en avant que les 23.5 millions de français de plus de 15 ans qui déclarent pratiquer un sport, soit 47% de la population française, préfèrent les sports d'entretien et de détente ainsi que les sports de nature aux sports collectifs. Elle met aussi en évidence que la crise économique de 2008-2009 n'a pas encore eu d'impact sur la dépense sportive des ménages. Seul le mécénat sportif déjà faible dans le sport avec 1% du budget du sport, semble se raréfier. Selon les experts, il est à prévoir que les activités saisonnières (sports d'hiver) seront les plus touchées pour l'hiver 2010. Les valeurs refuges se situeraient dans les activités de détente et de loisir car les pouvoirs publics et

la sphère privée (les marques) recentrent le sport sur des notions de santé et de bien-être relayées par les médias. C'est sur ce segment qu'il existe certainement un levier du développement économique. Le sport éducatif est à revaloriser car il est la base d'une pratique et d'une consommation.

La dépense publique, une affaire de commune.

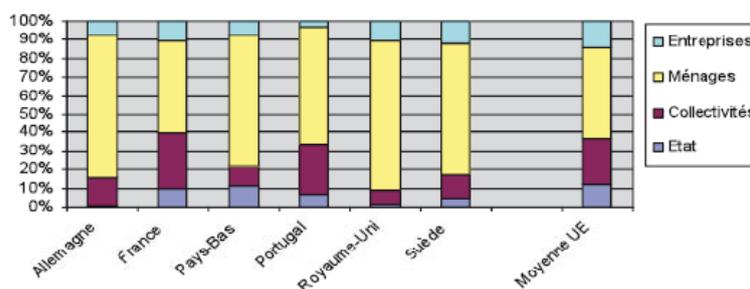
La dépense publique, quant à elle, est portée pour les deux tiers par les communes soit 10.2 milliards d'euros. Les communes restent ainsi les plus grands financeurs du sport en France. Les départements (790 millions d'euros) et les régions (environ 500 millions d'euros) restant largement en retrait. Ces dépenses sont pour 45.4% des dépenses d'investissement et pour 54.6% des dépenses de fonctionnement. Les communes sont propriétaires des trois quart des équipements sportifs.

La France se situe dans la moyenne européenne en matière de financement du sport. Cette forte implication public semble démontrer que le secteur privé, présent pour seulement 10%, n'est pas suffisamment porteur des valeurs du sport dans la culture française. Toutefois, les structures publiques font appel de plus en plus souvent au secteur privé dans *leur volonté d'offrir une offre sportive au plus grand nombre*. Ces notions sont bien plus présentes chez nos voisins européens (graphique 3). Mais l'évolution en ce sens risque de laisser pour compte les sports les moins médiatisés.

Graphique 3 : Le financement du sport en Europe

L'étude sur « le financement du sport en Europe »*, réalisée en 2008, montre que la France présente un profil proche de la moyenne européenne.

Dans l'ensemble des pays, la principale source de financement du sport en Europe est constituée par les dépenses des ménages, qui représentent en moyenne 49,7% du total des dépenses (50% en France, 80% au Royaume-Uni). Les collectivités locales sont la deuxième source de financement, avec une moyenne de 24,3% des montants (30% en France). L'Etat assure en moyenne 11,9% des financements (10% en France, mais moins de 1% en Allemagne et au Royaume-Uni). Enfin, la part des entreprises est estimée à 14,1% du financement (environ 10% pour la France).



De plus le chevauchement des compétences rend encore plus difficile le déploiement organisé de moyens. Les communes possèdent les outils (les installations), les régions sont en charge de l'éducation, la formation et le soutien à l'emploi, enfin les départements s'occupent de l'insertion. Les réformes tendant à mieux organiser les différents territoires ne semblent pas satisfaire l'ensemble des acteurs et restent encore à

l'état de projet. Cette réflexion semble néanmoins nécessaire pour le bénéfice de l'utilisateur. La démarche des EPCI, plus récentes que les différentes lois de territorialisation et de décentralisation va en ce sens en dépassant souvent les clivages politiques.

Les régions, une obligation de compétence.

La part des dépenses de région a augmenté de 16% entre 2005 et 2007 (tableau 6). Ce qu'il est important de retenir, c'est que les régions prennent en compte de par leurs compétences obligatoires les dépenses au titre de l'aménagement du territoire pour 38%, en faveur des lycées pour 22% et 10% en direction de l'emploi et de la formation. Les 30% restant sont à destination du développement du sport fédéral.

Tableau 6

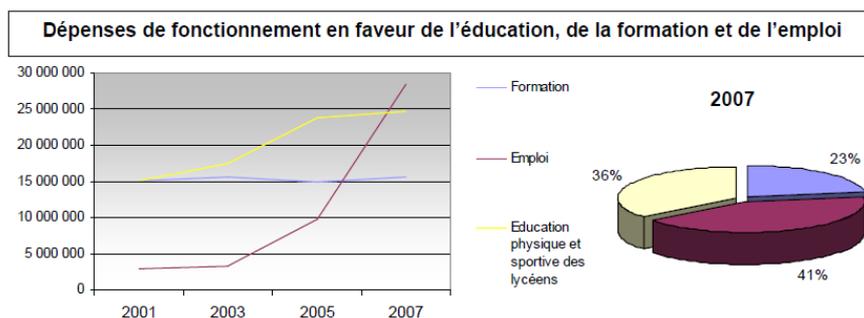
LES BUDGETS SPORTIFS DES REGIONS EN 2007
(Source ACTSCR)

Régions	Dépenses du sport en 2007	Investissement	Invest. / Total	Fonctionnement	Fonct. / Total	Euros par habitant	Dépenses sport / Budget Région
Alsace	5 942 843	974 347	16%	4 968 496	84%	3,25 €	0,77%
Aquitaine	14 450 031	9 514 413	66%	4 935 618	34%	4,63 €	1,46%
Auvergne	10 022 742	5 731 456	57%	4 291 286	43%	7,50 €	1,67%
Bourgogne	11 325 976	4 658 700	41%	6 667 276	59%	6,97 €	1,69%
Bretagne	19 847 184	9 836 499	50%	10 010 685	50%	6,40 €	2,02%
Centre	32 158 516	22 581 129	70%	9 577 387	30%	12,79 €	3,62%
Champagne Ardenne	8 564 901	7 078 500	83%	1 486 401	17%	6,41 €	1,56%
Corse	13 223 025	8 006 456	61%	5 216 569	39%	47,06 €	2,11%
Franche-Comté	7 577 390	2 869 365	38%	4 708 025	62%	6,58 €	1,78%
Ile-de-France	55 234 360	44 300 622	80%	10 933 738	20%	4,77 €	1,37%
Languedoc-Rousillon	16 855 000	9 200 000	55%	7 655 000	45%	6,61 €	1,70%
Limousin	13 131 759	7 976 770	61%	5 154 989	39%	18,06 €	3,49%
Lorraine	16 706 254	8 828 879	53%	7 877 375	47%	7,13 €	2,00%
Midi-Pyrénées	18 107 481	11 067 681	61%	7 039 800	39%	6,51 €	1,74%
Nord-Pas-de-Calais	22 145 796	10 114 132	46%	12 031 664	54%	5,47 €	1,25%
Basse-Normandie	12 880 588	7 423 670	58%	5 456 918	42%	8,86 €	2,39%
Haute-Normandie	11 614 187	5 066 515	44%	6 547 672	56%	6,40 €	1,40%
Pays-de-la Loire	23 949 482	6 816 824	28%	17 132 658	72%	6,93 €	1,96%
Picardie	32 851 429	22 542 220	69%	10 309 209	31%	17,38 €	3,60%
Poitou-Charentes	9 010 470	2 105 239	23%	6 905 231	77%	5,23 €	1,42%
Provence-Alpes-CA	47 148 399	19 459 144	41%	27 689 255	59%	9,79 €	2,74%
Rhône-Alpes	39 297 457	17 834 018	45%	21 463 439	55%	6,49 €	1,77%
France métropolitaine	442 045 270	243 986 579	55%	198 058 691	45%	7,18 €	2,02%

Concernant les dépenses en faveur de l'éducation, de l'emploi et de la formation elles s'élevaient à 35% des dépenses sportives de fonctionnement soit 69 millions d'euros pour les 22 régions. Cette dépense est orientée pour 41% vers le soutien à l'emploi dans des actions comme les emplois tremplins. En Lorraine, le dispositif ILE⁷ permet au mouvement sportif de s'engager dans de politiques de développement. Les 59% restant

⁷ Initiative Lorraine pour l'Emploi

se répartissant en 36% pour le soutien à l'EPS dans les lycées et 23% pour la formation.



Graphique 4 :

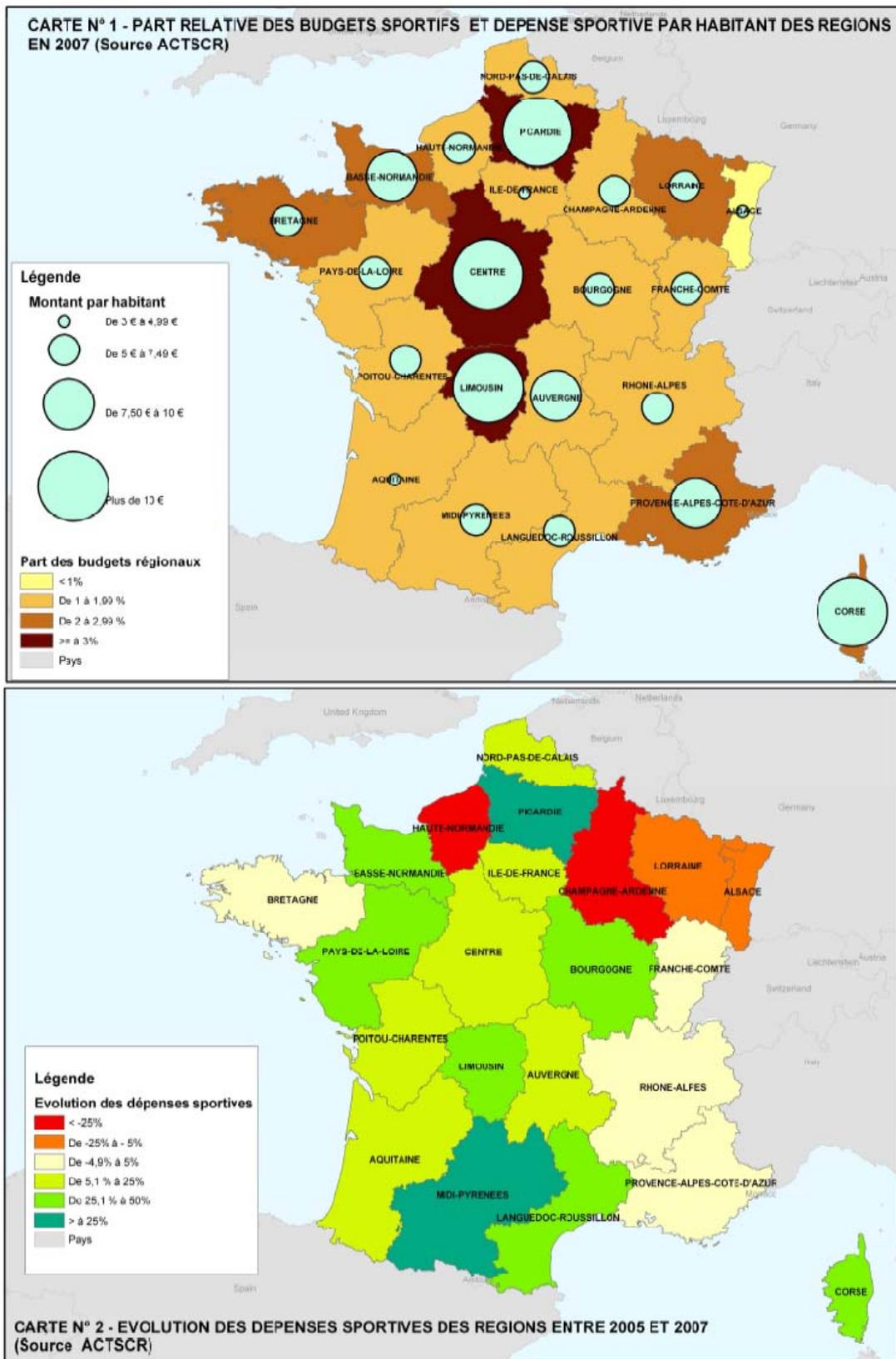
Toutefois il faut se montrer prudent car la notion de formation reste floue et ne revêt pas le même sens pour chacun. S'agit-il de formation initiale aux métiers du sport ? De soutien au financement aux sportifs en formation dans les clubs professionnels ? De formation professionnelle ? De formation tout au long de la vie ? D'apprentissage ?

La Lorraine, une région dans la tendance nationale

En Lorraine, dans une enquête de l'ACTSCR⁸, la dépense engagée par la région en 2008 se montait à 16 706 254 euros soit 2% du budget total de la Région Lorraine et se répartissait pour 53% en investissement et 47% en fonctionnement ce qui porte ainsi la dépense par habitant à 7.13 euros. Il positionnait la Lorraine au 10^{ème} rang des régions au plus gros budget sportif et à la 8^{ème} place des régions dépensant le plus par habitant en ayant toutefois une moyenne légèrement inférieure à la moyenne des 22 régions prises en compte. On peut noter une tendance était à la baisse entre 2005 et 2007.

⁸ Association des cadres territoriaux des sports des conseils régionaux.

Carte 1 : L'évolution des dépenses sportives par région et par habitant



Le secteur sport représentait 208 000 emplois contre 205 000 en 2006 selon la définition du BIT. Grâce à la nomenclature du code NAF, l'identification du secteur est plus facile en France. On dénombrait parmi les 926 A et 926 C désormais 9312Z, 9313Z, 9319Z et 8551Z, 27 901 établissements qui employaient 113 085 sur l'organisation et la gestion d'activités sportives, l'organisation de manifestations sportives et l'enseignement sportif. Les emplois publics, de l'Etat et des collectivités territoriales se répartissaient pour 54 360 dans les collectivités, 44 286 en EPS dont 33 754 dans le secondaire et 2 494 en STAPS. En plus de ces 208 000, le secteur du commerce de détail d'articles de sport représentait 50 128 salariés et additionner au secteur de la fabrication de matériel sportif (bateaux, vélo,..) représentait 69 960 salariés.

Tableaux 7 : de l'évolution du nombre des salariés dans diverses activités à caractère sportif

	2003	2004	2005	2006	2007	2008*
Gestion d'installations sportives	16 608	16 001	15 524	15 947	16 463	16 661
Activités de clubs de sports	75 989	74 946	74 296	76 058	78 240	79 641
Activités des centres de culture physique	219	382	477	734	1 471	2 131
Autres activités liées au sport	1 609	1 915	1 953	2 845	4 847	5 193
Total activités liées au sport	94 425	93 244	92 250	95 584	101 021	103 626
Enseignement de disciplines sportives et d'activités de loisirs	8 183	8 919	9 173	9 291	9 393	9 459
Total secteur sport**	102 608	102 163	101 423	104 875	110 414	113 085
Construction de bateaux de plaisance	8 211	8 677	9 188	9 810	10 039	9 714
Fabrication de bicyclettes et de véhicules pour invalides	3 132	3 175	2 870	2 716	2 545	2 332
Fabrication d'articles de sport	7 315	7 334	7 032	6 302	6 259	5 385
Commerce de détail d'articles de sport en magasin spécialisé	48 940	49 709	50 243	52 082	51 958	50 128
Location et location-bail d'articles de loisirs et de sport	1 670	1 577	1 502	1 525	2 061	2 401
Total filière sport***	69 268	70 472	70 835	72 435	72 862	69 960

Source : UNEDIC, fichier de la statistique annuelle des établissements affiliés

* données provisoires

** NAF 93.11Z "Gestion d'installations sportives" ; 93.12Z "Activités de clubs de sports" ; 93.13Z "Activités des centres de culture physique" ; 93.19Z "Autres activités liées au sport" ; 85.51Z "Enseignement de disciplines sportives et d'activités de loisirs"

*** NAF 30.12Z "Construction de bateaux de plaisance" ; 30.92Z "Fabrication de bicyclettes et de véhicules pour invalides" ; 32.30Z "Fabrication d'articles de sport" ; 47.64Z "Commerce de détail d'articles de sport en magasin spécialisé" ; 77.21Z "Location et location-bail d'articles de loisirs et de sport"

Note : la Nomenclature des Activités Françaises ayant été révisée (NAF rév.2 2008), une rétropolation a été effectuée sur l'ensemble de la période considérée.

Pour conclure à cette brève analyse de l'économie du sport en France, nous retiendrons plus particulièrement que les pratiques de consommations ont évolué avec les mutations de la pratique sportive. Désormais, les enjeux sportifs sont plus orientés vers le sport loisir que le sport de compétition même si ce dernier garde une grande importance sur le moral des français et donc du consommateur. Le bien-être individuel et la santé semblent être plus la cible des pouvoirs publics et du secteur marchand. Sur ce champ, beaucoup reste à concevoir, conceptualiser et organiser pour le mouvement sportif puisque plus de 35% des pratiquants français ne s'adressent pas aux fédérations pour la mise en œuvre de leurs loisirs.

Le sport, valeur ou outil éducatif, garde une place principale dans la société française et ne permet pas une expansion du secteur sport tout azimut. La relation entre sport, argent et éducation reste un tabou et induit une relation de méfiance avec la sphère privée. Paradoxe ou sagesse ? L'envie de progresser reste présente pour chacun. L'Etat se veut une nation forte au niveau international et recentre ses efforts sur le sport de Haut-Niveau abandonnant au mouvement sportif l'organisation du sport loisir en France tout en gardant une gouvernance musclée parfois. Les territoires, plus gros financeurs du sport après les ménages utilisent au mieux cet outil dans le cadre de la cohésion sociale. Leur organisation interne ne leur permet pas encore de développer des politiques communes en matière de sport. Les thématiques santé/sport/éducation ne sont développées conjointement qu'au niveau local sur certains territoires.

Le sport n'a pas encore trop souffert de la crise économique. Même si les différentes études donnent des résultats sur les années passées, la progression de ce secteur et des activités dérivées au secteur semble être toujours d'actualité. Un ajustement de l'offre de pratique semble nécessaire et une organisation public/privé souhaitable. On peut donc imaginer que les compétences et la formation des salariés doit aussi s'ajuster à ces nouveaux besoins.

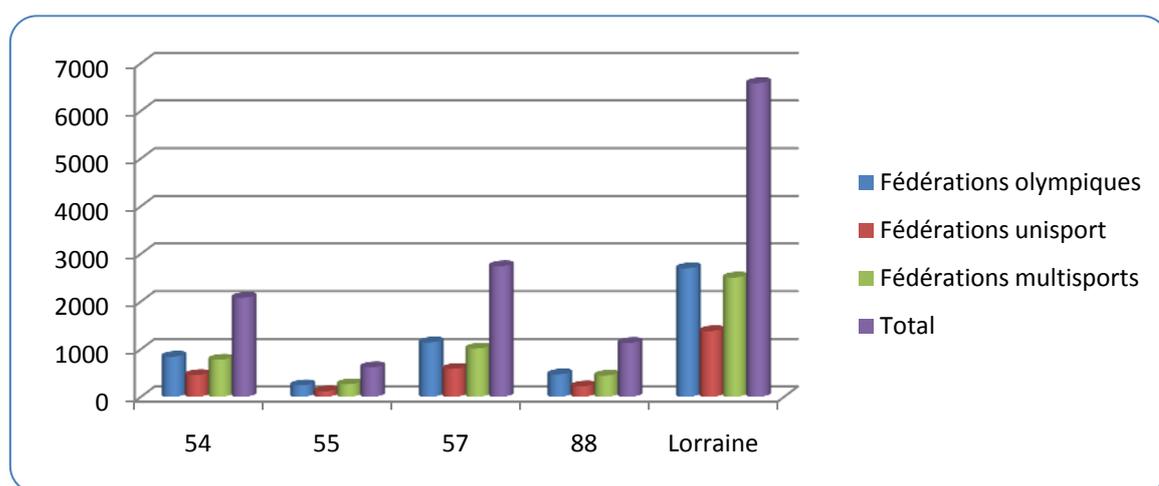
Le Sport loisir en lorraine

Dans cette partie, nous avons restreint la notion de sport aux pratiques loisirs pour mieux appréhender les modifications des habitudes de pratiques chez les lorrains en conformité avec celle des français. Les fédérations sportives n'étant pas plus représentées en Lorraine que sur le territoire national, cette donnée confirme notre choix.

De plus, le sport de compétition est plus enclin à être étudié au niveau national. La compétition régionale existe certes mais l'entraînement nécessaire pour se présenter à ce niveau de compétition s'apparente le plus souvent à une pratique loisir. Le sport de Haut-Niveau à son sens le plus strict ne comprends que 15693 athlètes toutes fédérations et catégories confondues le phénomène semble donc marginal.

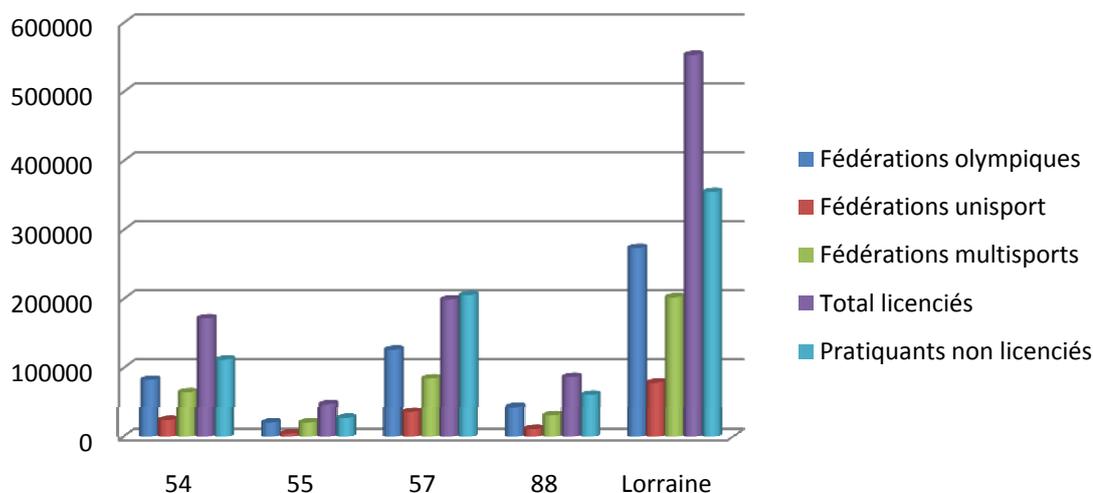
La Lorraine c'est 6582 clubs en 2007 dont 2698 affiliés à des fédérations unisport olympiques, 1380 affiliés à des fédérations unisport non olympiques et 2504 affiliés à des fédérations multisports (histogramme 1). La répartition de ces clubs par département place le 57 comme le département le plus fédéré avec 2742 clubs. Les autres départements ont respectivement 2080 pour le 54, 1132 pour le 88 et 622 pour la 55. La plus forte progression d'affiliation se situe dans le 54 avec 1,5% suivi du 57 avec 0,6%.

Histogramme 1 : des clubs affiliées au mouvement sportif en lorraine et par département en 2007



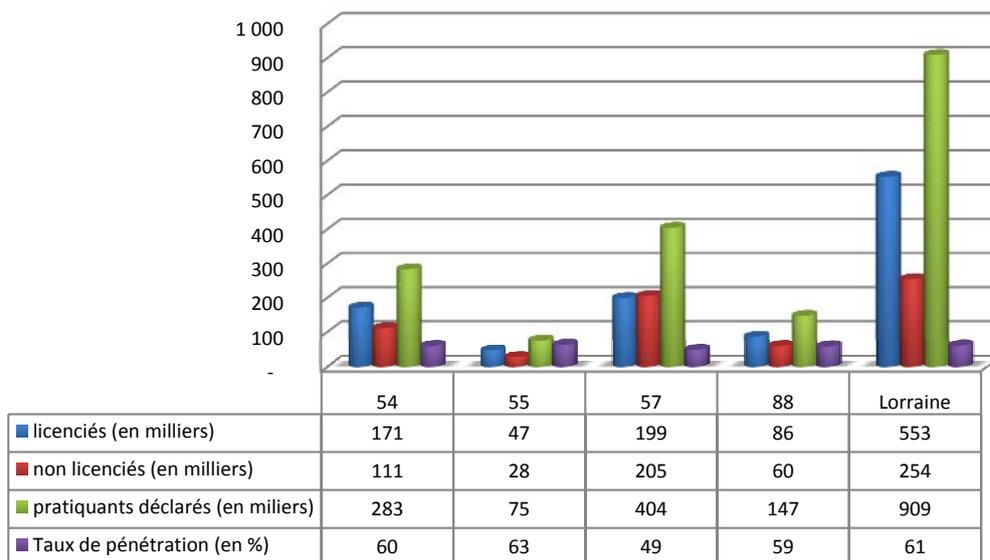
Le nombre de licenciés issu de ces affiliations aux fédérations s'élevait à 273 234 pour les fédérations olympiques, 78 094 pour les fédérations unisport non olympiques et 201 904 pour les fédérations multisports soit un total de 553 233 licenciés en 2007(histogramme 2). Au niveau départemental, avec la répartition suivante, 198 650 pratiquants sont licenciés toutes fédérations confondues dans le 57, 171 306 dans le 54, 86258 dans le 88 et 46804 dans le 55.

Histogramme 2 : Répartitions des pratiquants en Lorraine



La population lorraine des plus de 15 ans s'élève à 1 931 377 habitants. Le taux de pratique déclaré s'élevant à 47%, on peut largement extrapoler que plus de 900 000 habitants lorrains sont concernés par la pratique sportive. Ce qui suppose que 354 514 pratiquants de plus de 15 ans échappent aux fédérations (histogramme 3). La statistique la plus marquante est que dans le 54, le mouvement sportif a un taux de pénétration plus important que dans le 57.

Histogramme 3 : Taux de pénétration du mouvement sportif en Lorraine et par département



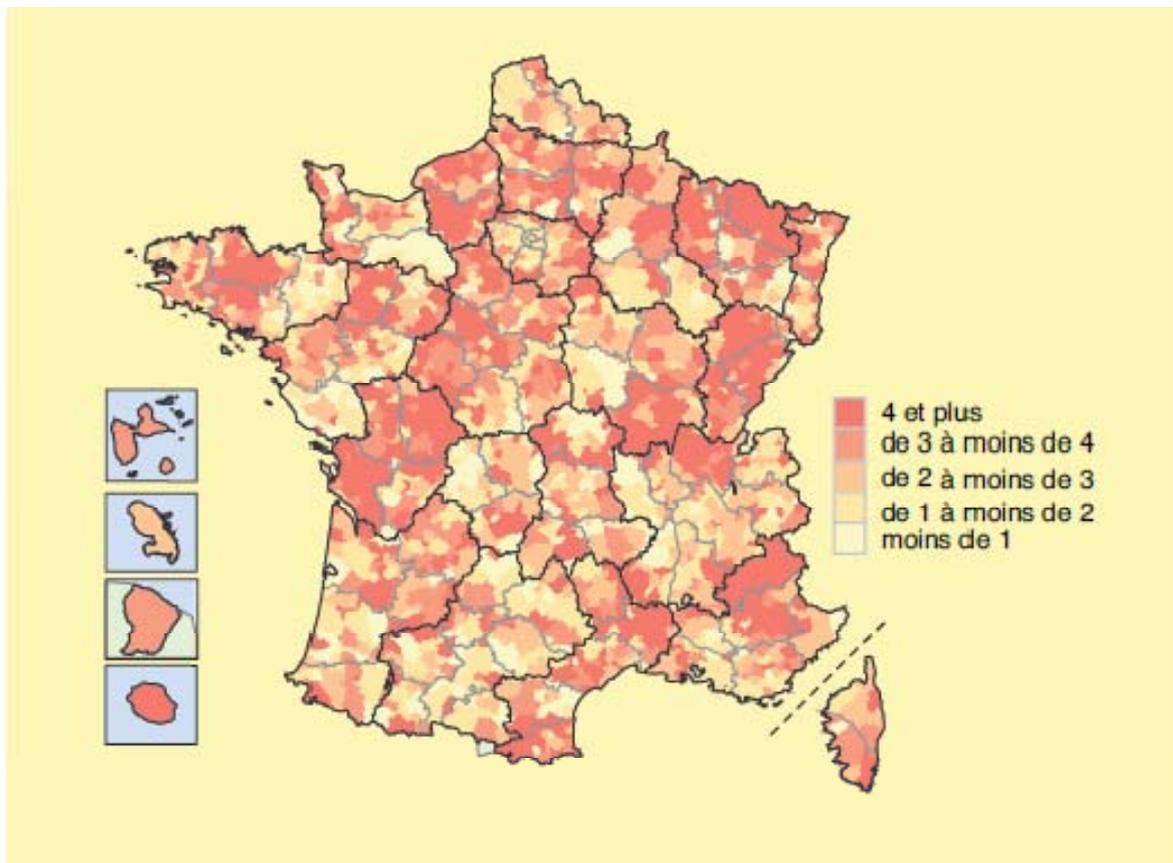
La Moselle malgré une densité de population plus importante, une superficie plus grande et un plus grand nombre de clubs en valeur absolue possède une capacité de développement plus importante que tous les autres départements lorrains. Ce phénomène ne s'explique pas non plus

par un déficit d'installations sportives. La carte suivante met en avant que l'ensemble du territoire mosellan possède plus de 4 équipements pour 10 000 habitants.

Ces valeurs confirment le poids économique de la Moselle qui avec un PIB de 23 452 millions d'euros dépasse son voisin du 54 de 6 396 millions d'euros, du 88 de 15154 millions et celui du 55 de 19533 millions. Toutefois il est à noter que malgré cette prédominance, le taux de chômage est le plus important en Moselle et dépasse même la moyenne de la région.

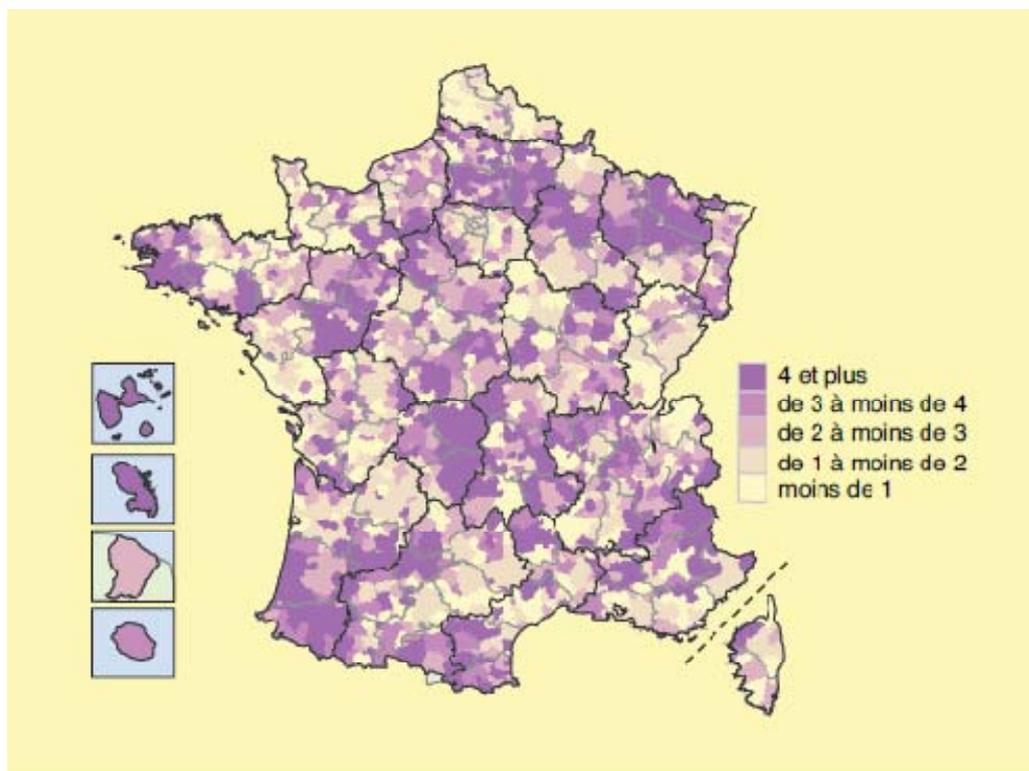
Carte 2 : Nombre de plateaux EPS multisports/citystades pour 10 000 habitants selon le bassin de vie.

(Source MSS – RES 30/09/2009)



Il en est de même pour les terrains extérieurs de petits jeux collectifs pour 10 000 habitants selon le bassin de vie.

Carte 3 : Nombre de terrains extérieurs de petits jeux collectifs pour 10 000 habitants selon le bassin de vie.



En conclusion nous retiendrons les informations suivantes :

- La Lorraine présente quelques déficits sur la répartition de l'offre de loisir. Le mouvement sportif s'est très bien implanté sur le 54, le 55 et le 88. Le 57, pourtant département riche économiquement et en installations, présente un potentiel de 200 000 pratiquant inscrits dans une pratique sauvage.
- Les fédérations olympiques sont aussi bien représentées que les fédérations multisports. La pratique des licenciés lorrains est donc pour 50% orienté vers le sport compétition et pour l'autre moitié sur le sport loisir. Ce même si les fédérations multisports organisent des compétitions, elles ne décernent pas de titres nationaux.
- De plus, le taux de chômage supérieur en Moselle fait réduire le PIB par habitant et par emploi tout en augmentant le taux de pauvreté. Cet élément économique peut représenter un frein dans l'accès à la pratique pour les plus pauvres.

*Analyse du champ
professionnel du sport en
lorraine* *Analyse du territoire*

Analyse de L'emploi

Répartition des employeurs sportifs en Lorraine

Pour cette partie encore du diagnostic, nous allons restreindre le champ des emplois sportifs à ceux des codes APE 9312Z (activité des clubs sportifs), 9313Z (centre de culture physique), 9319Z (autres activités liées au sport) et 8551Z (enseignement des APS). Nous étudierons plus particulièrement la répartition des employeurs sportifs sur les quatre territoires qui composent la Lorraine. Mais avant de se lancer dans cette étude, il est important de rappeler un ensemble de points transversaux à l'analyse de l'emploi.

L'emploi possède son propre découpage qui relève du zonage territorial des politiques de l'emploi (carte 4). L'analyse de données extérieures à l'emploi, pourtant en interrelation sur un territoire géographique demande un exercice d'adaptation qui permet de révéler une évaluation approximative de la réalité géographique.

Carte 4 :

LES BASSINS D'EMPLOI EN LORRAINE



Si l'on observe le taux d'emploi par bassin, c'est-à-dire le nombre de chômeurs et le type de chômage (catégorie A, B, C) sur les différents bassins d'emploi on peut déterminer des zones prioritaires. Les projets d'embauche dans l'enquête BMO de chaque année apporte une suite à la réponse et permet d'identifier les projets d'embauche pour l'année suivante par secteur. Le secteur du sport et de l'animation est rattaché dans cette enquête à la nomenclature des codes NAF. Depuis 2010, l'animation socioculturelle est différenciée du sport. Cela ajoute une source d'erreur à notre analyse et minimise les besoins de main d'œuvre. Car le repérage des projets se faisant en fonction du type de structure, l'emploi est rattaché au secteur de la structure. Il ne permet pas d'apprécier les nouvelles niches d'emploi pour le sport et notamment au niveau de la santé et de la dimension socio-éducative. On retrouve depuis longtemps des éducateurs sportif dans les MJC mais aussi sur le secteur de la santé (maison de retraite, hôpitaux).

Les différents acteurs de l'emploi sportif s'organisent en trois secteurs :

- Secteur privé marchand où l'on retrouve la plupart des employeurs fiscalisé (assujettis à la TVA) et dont l'activité de service s'apparente à une activité commerciale
- Secteur privé non marchand où l'on retrouve les clubs, ligues, fédérations sportives sous statut associatif dont l'activité n'est pas commerciale ou partiellement fiscalisée
- Secteur public où l'on retrouve les collectivités et l'Etat.

En lorraine, les projets d'embauche « sportif et animateur sportif » se concentrent surtout sur les bassins d'emploi de Nancy, Meuse du sud, Metz et le Bassin Houiller (tableau 8). Le total des projets en Lorraine s'élève à 467. Toutefois il faut noter que projet ne signifie pas emploi temps plein mais personne en activité comme pour le BIT. En plus, ce résultat ne détaille pas la spécificité de l'emploi et le type de qualifications nécessaire et la nature contractuelle de l'emploi. Il laisse à supposer que plus grandes sont les difficultés d'embauche, plus la nature contractuelle de l'emploi risque de se rapprocher de l'emploi précaire ou du sous-emploi.

Tableau 8 : des projets d'embauche d'après la BMO 2010 (source Credoc, pôle emploi)

Département	Bassin d'emploi	Nombre de projet	Difficultés d'embauche	Saisonnalité
MEURTHE-ET-MOSELLE	LONGWY	12	100,0 %	100,0 %
MEURTHE-ET-MOSELLE	PONT A MOUSSON	11	84,0 %	0,0 %
MEURTHE-ET-MOSELLE	BRIEY	6	0,0 %	100,0 %
MEURTHE-ET-MOSELLE	LUNEVILLE	36	0,0 %	94,4 %
MEURTHE-ET-MOSELLE	TOUL	6	100,0 %	100,0 %
MEURTHE-ET-MOSELLE	NANCY	97	46,5 %	8,5 %
total		168		
MEUSE	MEUSE DU NORD	18	37,5 %	0,0 %
MEUSE	MEUSE DU SUD	77	0,0 %	97,9 %
total		95		
MOSELLE	BASSIN SIDERURGIQUE	15	0,0 %	13,5 %
MOSELLE	METZ	63	4,7 %	67,3 %
MOSELLE	BASSIN HOUILLER	66	67,3 %	33,4 %
MOSELLE	SARREBOURG	12	49,3 %	0,0 %
total		156		
VOSGES	EPINAL	15	83,0 %	18,7 %
VOSGES	SAINT DIE	18	13,6 %	52,1 %
VOSGES	REMIREMONT	5	0,0 %	100,0 %
VOSGES	VOSGES DE L'OUEST	10	100,0 %	0,0 %
total		48		

En pondérant ces données face aux difficultés de recrutement on s'aperçoit que seulement 310 projets verront le jour à parcours professionnel sécurisé (emploi stable et durable).

Tableau 9 : corrigé des projets d'embauche en emplois durables (source BMO 2010)

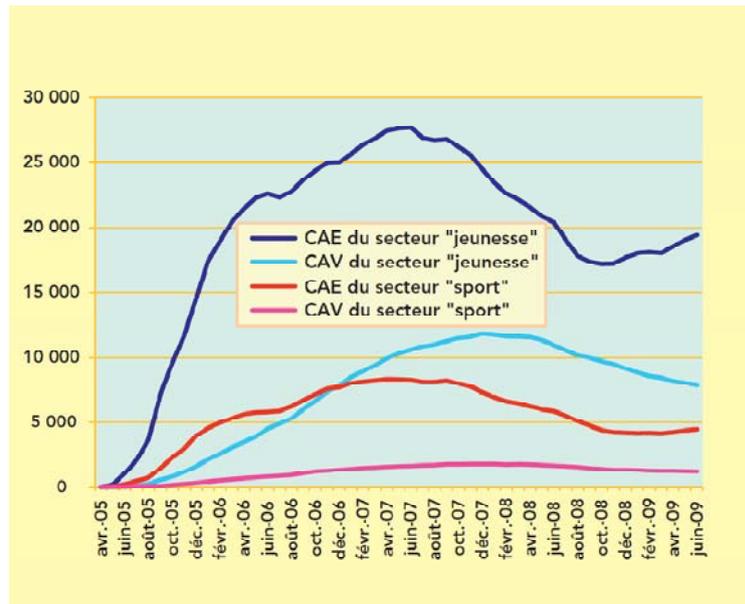
Département	Bassin d'emploi	Nombre de projet	Difficultés d'embauche	Emploi durable
MEURTHE-ET-MOSELLE	LONGWY	12	100,0 %	0
MEURTHE-ET-MOSELLE	PONT A MOUSSON	11	84,0 %	2
MEURTHE-ET-MOSELLE	BRIEY	6	0,0 %	6
MEURTHE-ET-MOSELLE	LUNEVILLE	36	0,0 %	36
MEURTHE-ET-MOSELLE	TOUL	6	100,0 %	6
MEURTHE-ET-MOSELLE	NANCY	97	46,5 %	51
total		168		101
MEUSE	MEUSE DU NORD	18	37,5 %	11
MEUSE	MEUSE DU SUD	77	0,0 %	77
total		95		88
MOSELLE	BASSIN SIDERURGIQUE	15	0,0 %	15
MOSELLE	METZ	63	4,7 %	60
MOSELLE	BASSIN HOUILLER	66	67,3 %	22
MOSELLE	SARREBOURG	12	49,3 %	6
total		156		97
VOSGES	EPINAL	15	83,0 %	3
VOSGES	SAINT DIE	18	13,6 %	16
VOSGES	REMIREMONT	5	0,0 %	5
VOSGES	VOSGES DE L'OUEST	10	100,0 %	0
total		48		24

L'encadrement sportif de loisir, un taux d'insertion élevé

Une étude du MJSVA en 2006 rapportait que le taux d'emploi était de 87% concernant l'emploi des diplômés de BEES 1°. Le MSS rapportait en 2009 que depuis 2005, 181 985 emploi aidés ont permis d'accompagner vers l'emploi les diplômés sportif dont

34 038 sur des activités récréatives et sportives, 41 202 sur des activités d'enseignement et 106 745 sur des associations. Le secteur sportif reste plus autonome que le secteur jeunesse comme en témoignent les chiffres du CNASEA, désormais ASP, agence de service de paiement, en charge du versement de l'aide aux emplois aidés.

Evolution du nombre de bénéficiaire des contrats d'accompagnement dans l'emploi (CAE) et des contrats d'avenir (CAV)



En conclusion, le manque d'informations recensées ne permet pas d'identifier avec certitude et précision, le type d'emploi, les qualifications nécessaires et la nature des emplois en Lorraine. Il paraît donc difficile d'établir un schéma des formations régionales qui soit à la fois une réponse aux besoins structurels et conjoncturel des différents territoires lorrains. L'essai du MJVSA en partenariat avec le CEREQ publié en 2006 concernant une étude complémentaire à l'enquête génération 2004 sur un échantillon de 1500 diplômés du sport et de l'éducation populaire en 2001 paraissait une démarche innovante et structurante pour la formation professionnelle dans les métiers du sport. Cette étude identifiait deux profils de diplômé, les « sortants initiaux et les post initiaux ». Le premier profil, les sortants initiaux souvent plus jeunes avaient plus de facilité à trouver un emploi (87%) que les post initiaux (80%) déjà passé par la case emploi mais sans qualification. Ce qui rappelle les résultats des enquêtes générations CEREQ et démontre l'importance de la formation initiale dans la recherche d'emploi. Cela prouvait aussi que les post initiaux au chômage avant leur entrée en formation

trouvaient une solution d'emploi durable pour 80% après le passage en formation. Ce taux d'insertion reste supérieur à l'ensemble de la génération et surtout établit que les niveaux IV dans les métiers du sport ont un taux d'insertion équivalent aux diplômés de niveau III ou aux diplômés STAPS de niveau II (tableau 9).

Tableau 9 : Situation des diplômés 3 ans après le diplôme

	Emploi	Chômage	Inactivité	Reprise d'étude	Total
Bees + Beatep	87 %	10 %	2 %	2 %	100 %
Total génération 2001	78 %	15 %	2 %	3 %	100 %
Dont :					
CAP-BEP tertiaire	78 %	13 %	5 %	4 %	100 %
Bac Pro tertiaire	74 %	14 %	3 %	9 %	100 %
BTU DUT tertiaire	86 %	9 %	1 %	4 %	100 %
Diplômés STAPS	84 %	8 %	2 %	6 %	100 %

Source : Enquête Génération CEREQ/MJSVA

Quant au statut des emplois en 2004, les niveaux IV des filières des métiers du sport avaient un léger avantage dans l'emploi stable et durable car 71% d'entre eux contre 64% pour les diplômés STAPS avaient signé un CDI. La différence de salaire ne représentait que 75 euros en moyenne (tableau 10).

Tableau 10 : Le statut des diplômés 3 ans après leur diplôme

	BEES	BEATEP	Bac Pro tertiaire	STAPS
Non emploi (1)	13 %	13 %	26 %	16 %
Emploi, dont :	87 %	87 %	74 %	84 %
CDI (2)	71 %	63 %	64 %	64 %
CDD	17 %	20 %	36 %	22 %
Contrats aidés	12 %	17 %		12 %
Salaire net médian	1 135 €	1 120 €	1 130 €	1 200 €

(1) chômage, inactivité, reprise d'étude

(2) CDI, Fonctions publiques, à son compte.

Lecture : parmi les diplômés du Bees, 13 % n'ont pas d'emploi et 87 % en ont un. Sur ces personnes qui ont un emploi, 71 % ont un CDI, 17 % un CDD, et 12 % un emploi aidé. Le total fait 100 % des personnes qui ont un emploi.

Source : Enquête Génération CEREQ/MJSVA

Une gouvernance en voie de professionnalisation

Pour finir, nous avons simplement soulevé la répartition de l'emploi aidé par type de contrat ce qui mettait en évidence que les emploi-jeunes puis les CAE⁹ puis les CAV¹⁰ et enfin les CUI¹¹ soutenaient certainement l'emploi du secteur. Mais l'emploi aidé, utilisé à bon escient et élargi aux contrats d'apprentissage et de professionnalisation, semble par une période de professionnalisation en alternance avec une période de formation une solution efficace à l'insertion des jeunes ou des moins jeunes surtout sur le secteur marchand. Il permet d'intégrer le monde professionnel sans une pression économique. Les employeurs sont montrant plus indulgent face à un salarié qui ne leur coute pas trop cher. Cette observation soulève néanmoins la question de la professionnalisation des employeurs sportifs du secteur non marchand. C'est certainement à cet endroit que se pose une question cruciale. Les dirigeants de club sportif, au-delà de leur passion pour leur sport, sont-ils qualifiés pour administrer des entreprises et développer leur attractivité alors que les mouvements sportifs auxquels ils sont affiliés ont déjà beaucoup de peines à transformer leur offre.

⁹ Contrat d'accompagnement dans l'emploi

¹⁰ Contrat d'avenir

¹¹ Contrat unique d'insertion (2008 regroupant les CEI et les CAE en fonction du type de secteur)



Analyse du contexte du projet

Analyse de l'offre de formation en lorraine.

Une complexité du système de formation au sein même du secteur

Suite à l'analyse de l'emploi dans les métiers du sport au sens du chapitre précédent, nous ne considérerons la notion de formation uniquement au travers des formations de niveau IV accompagnant vers les emplois identifiées dans les projets d'emplois de la BMO 2010. La réforme de l'architecture des diplômes entreprise en 2002 par le MJSVA allait en ce sens et a été complété par le rapport Bertsch (2008). *L'offre publique des formations dans le secteur de l'activité physique, du sport et de l'animation* souffre d'une concurrence entre deux ministères (sport et enseignement supérieur et recherche) sur certains niveaux de formation. Le débat portait essentiellement sur les niveaux III, II, I et notamment entre le DEJEPS¹² fraîchement né et les DEUST¹³, DESJEPS¹⁴ et License ou encore Master et diplôme de l'INSEP¹⁵. Les points soulevés par ce rapport portaient sur :

- *le périmètre des diplômes des deux ministères,*
- *les raisons de l'absence de lisibilité qui en découle,*
- *Les moyens de les dépasser pour parvenir à des architectures de formations intégrées aux deux ministères,*
- *La liaison à mettre en place entre l'offre de formation et le bassin d'employabilité.*

Outre la nécessité de soulever un débat dans le cadre de l'emploi, il faut aussi comprendre dans des causes historiques la place de ce dernier. Pour ne pas alimenter le débat de la suprématie entre APS¹⁶ et EPS¹⁷, et s'inscrire dans une démarche au bénéfice du sport quel que soit sa forme de pratique ou son usage et de ses usagers nous devons reconsidérer notre approche sur d'autres critères que la fonction. Le temps en l'occurrence presque une centaine d'années nous donne une leçon d'humilité. Même si aujourd'hui les enjeux sont principalement concurrentiels, les événements, les lois, les

¹² Diplôme d'état jeunesse éducation populaire et sport

¹³ Diplôme d'études universitaire des sciences et techniques

¹⁴ Diplômes d'état supérieur jeunesse éducation populaire et sport

¹⁵ Institut national de sport et de l'éducation physique

¹⁶ Activités physiques et sportives

¹⁷ Education physique et sportive

diplômes ont été une réponse à un contexte donné. Notre démarche sociétale a évolué vers une approche globale. La complexité du système sport s'explique plus par un changement d'époque, de nouvelles fonctions et des modes de pratiques comme nous l'avons fait remarquer que par une volonté farouche d'opposer corps et esprit. Une approche transversale du sport et de l'emploi permettrait de remplacer une démarche académique par une démarche dynamique et surtout de rentrer dans ce concept de formation tout au long de la vie qui prend son sens dans une adaptation de l'emploi et des compétences aux évolutions du contexte local.

Pour essayer de clore ce débat et se placer dans une posture positive, il semble qu'il faille au-delà de « se tailler la part du gâteau » reconnaître les compétences de ses deux entités dans le monde sportif. La pratique prouve de manière anecdotique, certes, que les passerelles fonctionnent entre le monde J&S¹⁸ et le monde universitaire. Et que ceux qui les ont empruntées peuvent témoigner de l'ascenseur social au travers de la qualification dans le sport. Chaque année, certains titulaires de diplômes J&S par la VAE¹⁹ intègrent l'université et passent des concours de la fonction publique. De même, des étudiants en échec universitaire trouvent une manière plus rapide de s'insérer professionnellement dans le sport en s'inscrivant sur les formations J&S. La question de l'accès à la filière des métiers du sport et non pas à deux filières distinctes est bien plus cruciale que la certification obtenue.

Si l'on recense concrètement l'offre de formation à destination des lorrains (carte 6) on peut voir qu'aucune formation pour l'année 2010 s'adresse réellement au niveau V. Le demandeur d'emploi au sens ; âgé de moins de 26 ans sorti du système éducatif ou attende d'une solution d'orientation, chômeur déjà inscrit dans une des catégories A²⁰, B, C n'aura pour unique solution que de se tourner vers le mouvement sportif pour passer un CQP²¹ qui le mènera à un emploi précaire car son nombre d'heures d'animation sera limité annuellement.

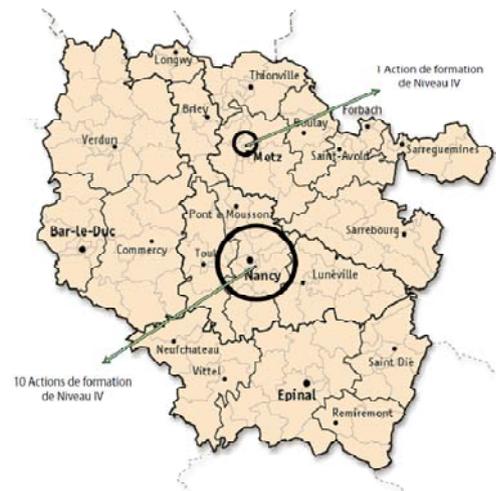
¹⁸ Jeunesse et sport

¹⁹ Validation des acquis d'expérience

²⁰ catégorie A : demandeurs d'emploi tenus de faire des actes positifs de recherche d'emploi, sans emploi ;
catégorie B : demandeurs d'emploi tenus de faire des actes positifs de recherche d'emploi, ayant exercé une activité réduite courte (i.e. de 78 heures ou moins au cours du mois) ;
catégorie C : demandeurs d'emploi tenus de faire des actes positifs de recherche d'emploi, ayant exercé une activité réduite longue (i.e. de plus de 78 heures au cours du mois).

²¹ Certificat de qualification professionnelle

Carte 6 : la répartition des actions de formation professionnelle aux métiers du sport en lorraine en 2010



Seul le demandeur d'emploi ; titulaire d'un diplôme de niveau IV, équivalent ou supérieur ou le « post-initial » avec 5 ans d'expérience professionnel et d'illégalité dans la branche ou encore le sportif chevronné pourra accéder à la formation de niveau IV.

Sur 10 actions de formations commandées aux deux opérateurs (CREPS et CLES) régionaux déclarés ou en capacité d'organiser les formations commandées de par leur habilitation, deux seulement sont organisées sur la Moselle. Les 8 autres se répartissent autour de Nancy dans le 54. A ce sujet, il est largement décrit dans la littérature que les publics sur les bas niveaux de qualification éprouvent des difficultés à exprimer des compétences professionnelles face à la mobilité aussi bien dans l'emploi que dans la formation à l'emploi. Ces difficultés étant liées aux représentations qu'ils ont construites dans un milieu social où enclavement rime avec sécurité. Cela implique que l'offre de formation doit être une offre de proximité ou qu'un dispositif de proximité doit développer des compétences de mobilité en amont de la qualification. Pour autant, il est nécessaire de garder à l'esprit qu'un des facteurs d'accès à l'emploi des jeunes est la mobilité. Il donc préférable que soit inclus dans le socle de compétence commune la mobilité et qu'elle soit développée en amont d'actions spécifiques au sein même des bassins d'emploi prioritaire.

Un décalage entre les objectifs des politiques publiques de formation et l'offre

La région Lorraine, dans son projet PLACER (2009) (Plan Lorrain d'Accès aux Compétences pour l'Emploi en Région) qui formulait 32 propositions s'appuyait sur trois idées fondatrices :

- *l'affirmation par la Région d'une compétence générale en matière de formation, afin de lutter contre les effets contreproductifs générés par la segmentation selon des types de publics,*
- *la volonté de travailler au sein d'un réseau coopératif renforcé, animé par une vision stratégique commune, grâce à une refondation de ses partenariats avec les OPCA, les organismes de formation et Pôle Emploi,*
- *la nécessité de développer en Lorraine une approche davantage stratégique des politiques de formation, en centrant les compétences du Conseil Régional sur une véritable animation de l'appareil de formation existant et à venir.*

Dans ces propositions on pouvait lire une volonté politique de coordonner les offres de formation initiale et continue, de favoriser la mixité des publics en formation, d'intégrer la notion de socle commun de compétences et de connaissances dans l'offre de formation, d'animer un réseau coopératif des organismes de formation, de différencier les modalités d'achat en fonction des types de formation.

A ce jour, dans les métiers de l'activité physique du sport et de l'animation, les opérateurs n'ont toujours pas été concertés conjointement pour participer à l'élaboration d'un plan des formations régionales. Les actions expérimentales concernant les publics le plus loin de la qualification dans l'objectif d'intégrer la notion de socle commun de compétences et de connaissances ont été supprimées des commandes d'achat de formation. Une seule ouverture de formation par la voie de l'apprentissage a eu lieu en 2008. Seuls les marchés annuels sont en vigueur.

On peut aussi s'interroger sur la nature des formations achetées. A titre d'exemple, l'équitation qui arrive à la 4^{ème} place dans le nombre de licenciés en Lorraine, représente 40% des actions en termes de lot (4 sur 10) et au moins 60% du budget global de la commande d'achat.

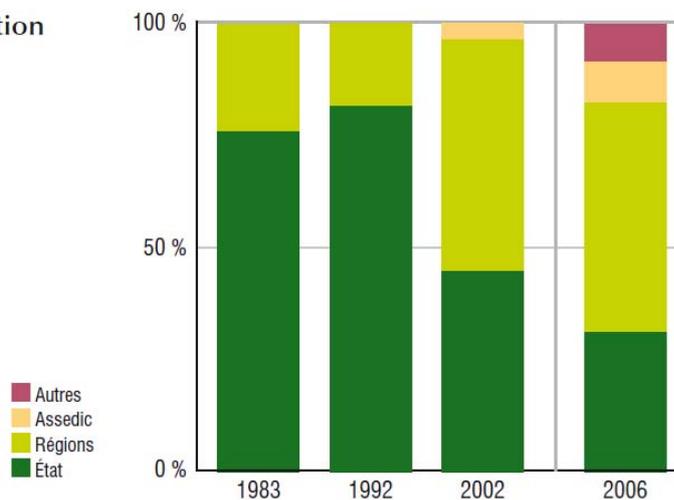
La prise de position du Conseil Régional de Lorraine ayant une importance particulière puisque les financeurs principaux de la formation des demandeurs d'emploi en France sont les régions (histogramme 5).

2. Répartition des entrées en formation de demandeurs d'emploi selon le financeur principal

Champ : France métropolitaine.

Note : voir figure 1.

Source : Dares, base BREST à partir de 2004.



Une absence de schémas des formations régionales

Par manque d'information, nous avons décidé d'interroger directement la DRJSCS²² et l'ORMAS²³, la mission insertion du Conseil régional et la mission formation professionnelle du Conseil régional par une méthode d'interview de trois techniciens en charge de l'organisation de l'offre de formation en Lorraine. Leur réponse est claire sur le sujet, il n'y a pas de schéma mais un plan des formations régional établi pour la période 2004-2009 et désormais pour la période 2010-2015. Sauf que dans ce plan, le sport n'y figure pas. Les actions de formation professionnelle sur ce champ professionnel dépendent d'un plan arrêté chaque année par l'autorité académique, la DRJSCS, qui prend en compte plusieurs faisceaux d'indices sur l'état de la formation en Lorraine et l'état du marché du travail. Ces indices reposent essentiellement sur la pertinence des formations par rapport à l'insertion des diplômés 6 mois après la sortie de leur formation. Toutefois la réponse à des besoins conjoncturels reste possible si un fait social se produit.

Des opérateurs sur un champ concurrentiel

²² Direction régionale de la jeunesse, des sports et de la cohésion sociale

²³ Observatoire régional des métiers de l'animation et du sport

Une récente circulaire de la Direction de Sports, adressée au DRJSCS, *relative à la mise en œuvre de la certification et de l'offre de formation professionnelle dans le champ de l'animation et du sport* rappelait les missions des DRJSCS en matière de mise en œuvre de formation professionnelle dans le champ de l'animation et du sport. Elle précisait aussi la position de l'Etat à l'ouverture de la formation à la sphère privée et rappelait aux directeurs régionaux qu'il était l'autorité académique et par conséquent qu'il devait se positionner plus clairement hors du champ concurrentiel de la formation. Et que le recours aux organismes public ou privé pour organiser l'offre de formation devait se faire sur les mêmes modalités après une concertation générale pour un travail collaboratif. Enfin, cette circulaire précisait aussi le rattachement largement discutable d'un point de vue administratif et juridique des SAF²⁴ aux CREPS.

La formation sur ce secteur en Lorraine, est longtemps restée un monopole d'établissement public. La confrontation d'offres concurrentielles au bénéfice des usagers commence seulement. Cette concurrence devrait permettre de mieux couvrir les besoins de formation et d'apporter une vision moins sportive et plus démocratique de la formation dans les métiers du sport. A l'heure où sport se conjugue avec cohésion sociale à travers le PAS, il serait contreproductif de « s'arrêter en si bon chemin » même si cela doit se faire dans un partenariat intelligent public/privé comme le demande cette précédente circulaire.

Au regard de ce qui précède, il apparaît clairement que l'offre de formation dans les métiers du sport souffre d'un manque manifeste d'actions en direction des demandeurs d'emploi les plus loin de la qualification. On peut donc conclure que dans cette logique de cohésion sociale, les métiers du sport doivent s'ouvrir à ceux qui pourraient en avoir le plus besoin. Il existe en effet des demandeurs d'emploi qui ont comme meilleur potentiel, leur potentiel corporel. Souvent c'est la réserve sur laquelle ils ne sont pas en échec et par laquelle il peut être souhaitable d'entamer un parcours professionnel. Compléter l'offre c'est réellement faire de l'intégration sociale par le sport et prendre le relais des associations sportives qui se sont investis dans l'insertion par le sport mais qui n'ont plus de solution opérationnelle après la mobilisation du pratiquant.

²⁴ Services associés de formation

***Le projet : une filière d'accès
aux métiers du sport***

L'analyse du territoire au regard de données socio-économiques comparées aux données nationales ainsi que du champ professionnel sport : spécificité, orientations... doit être complété par une étude des acteurs du projet.

La représentation des employeurs

L'étude de l'offre d'emploi dans ce secteur n'est pas évidente. Le Pôle Emploi traduit souvent la demande des employeurs en une offre formatée pour répondre aux exigences d'internet rendant peu lisible la demande de l'employeur et le profil de salarié recherché. Suite à l'étude de 1127 offres d'emploi en ligne dont 150 seulement sur le site du Pôle Emploi, il apparaît que les offres en Lorraine soient rares. 22 offres peuvent être extraites de ces bases de données. Pourtant presque 500 projets d'embauche sont identifiés. Les offres d'emploi doivent certainement emprunter un chemin moins institutionnel que dans les autres secteurs. L'étude de suivi de l'insertion dans l'emploi des diplômés à 6 mois de la DRJSCS annonce pourtant un taux d'insertion de 80%. Ce constat soulève plusieurs questions :

Celle de la mobilité ; un jeune diplômé confronté à une telle situation et « sans réseau apparent » devra se résoudre à changer de région pour trouver un emploi. Cette solution paraît peu favorable aux financeurs régionaux qui sont censés former la main d'œuvre sur leur territoire. C'est donc plutôt une institution comme le pôle emploi qui devrait répondre à cette demande.

Celle du réseau sportif régional ; les employeurs recrutent souvent par opportunité ou proximité d'un diplômé inscrit dans leur club en tant que pratiquant ou identifié par leurs ligues ou comités d'affiliation comme potentiel personnel encadrant. Ce réseau, puisqu'il est encadré par le CNOSF et ses structures déconcentrées pourrait peut-être servir d'interface.

Celle de l'exclusion des employeurs non sportifs mais employant des personnels sportifs dans la BMO ; les maisons de retraite, les centres sociaux... Les nouveaux métiers du sport ne sont peu identifiés et reconnus par le mouvement sportif. Seuls des opérateurs de formation comme l'UFR STAPS se sont positionnés sur des problématiques spécifiques sur les fonctions du sport mais seulement à destination des publics bacheliers en formation initiales. Les publics éloignés ne pouvant accéder à ces qualifications que par des passerelles et la VAE après le niveau IV.

Celle de l'indépendance des collectivités dans leurs modalités de recrutement ; les collectivités puisqu'elle recrute le plus souvent sur concours de la fonction territoriale ne communique pas forcément sur le réseau Pôle Emploi leur offres et préfère leur réseau interne. Toutefois, à travers ces 1500 annonces, l'offre se structure en trois types qui correspondent aux catégories d'employeurs. Le type 1 correspond aux offres d'emploi du secteur marchand. Le type 2, celle du secteur non marchand, le type 3 celle du secteur public. Le tableau 10 suivant rassemble les informations extraites de l'analyse. Les critères retenus pour analyser ces offres sont :

- Niveau de responsabilité proposé
- Salaire
- Temps de travail
- Compétences techniques
- Autres compétences citées

Tableau 10 : les différents types d'offre d'emploi par employeur

Critères	Type 1	Type 2	Type 3
Niveau de responsabilité proposé	Salarié ou profession libérale	Salarié vacataire	Mise en œuvre des politiques sportives sous responsabilité d'un supérieur selon la taille de la collectivité
Salaire	<ul style="list-style-type: none"> • Entre 1500 et 1800€ Selon investissement • 15 à 28€ pour temps partiel 	<ul style="list-style-type: none"> • Rémunération relative à la Convention Collective du Sport (Groupe 3) si plus de 10h • 12 à 15€ si moins de 8h 	<ul style="list-style-type: none"> • Contrat aidé si contractuel • Grille fonctionnaire si concours
Temps de travail	Plein temps en majorité et temps partiel en CDI ou CDD	Temps partiel en CDD	<ul style="list-style-type: none"> • Temps partiel si contrat aidé • Temps plein si fonctionnaire
Compétences techniques	<ul style="list-style-type: none"> • Animation cours collectifs • Suivi individuel clientèle • Tache administrative • Développement commercial 	<ul style="list-style-type: none"> • Animation de cours collectifs • Développement de nouvelles activités "loisirs". • Encadrer un groupe de compétiteurs. • Coordonner les actions des bénévoles. • Assurer la gestion administrative 	Animation sportives à destination des publics jeunes
Autres compétences citées	<ul style="list-style-type: none"> • Bonne communication • coaching 	<ul style="list-style-type: none"> • polyvalent • sans expérience dans le cadre des professions sport • compétences public sénior 	expérience en EMS ou encadrement en club

Les employeurs ont une représentation du métier essentiellement centrée sur l'animation sportive de loisir. Peu de responsabilités sont accordées à l'éducateur sportif. Quelques employeurs dans des activités rattachées aux fédérations unisport ajoutent aux compétences précédentes celles d'entraîneur. Malgré ces compétences demandées, la mise en place ou l'animation d'activités de loisir déjà organisées reste la priorité. Le secteur privé marchand a une vision plus généreuse de l'emploi aussi bien en termes de responsabilité dans l'appareil de production et dans la gestion de celui-ci qu'en termes de rémunération. Ce secteur semble plutôt se développer autour de stratégies salariales à long terme par des emplois en CDI et à temps complet. Alors que le secteur privé non marchand prolonge la précarité par des emplois en CDD de faible volume horaire et parfois en dessous des minimas des conventions collectives.

Une interrogation est soulevée quant à l'emploi par les groupements profession²⁵ sport souvent très proche des instances académiques, qui souhaitent recruter des personnels sans expérience. Ont-ils l'intention de les engager dans un processus interne de formation à leur groupement par l'utilisation de leur plan de formation ou souhaitent-ils un salariat facile à manager ou à sous-employer ?

²⁵ Le dispositif a été créé en 1989 à l'initiative de Roger BAMBUCK, Secrétaire d'Etat à la Jeunesse et aux Sports, faisant suite à un **constat d'émiettement et de marginalisation de l'emploi sportif au profit des "bénévoles indemnisés"**. Face à cette situation, le Ministère de la Jeunesse et des Sports propose la création d'associations départementales chargées de prendre en charge la gestion de salariés et de les mettre à disposition des clubs en éprouvant le besoin.

L'idée permettait surtout aux diplômés du secteur sportif de bénéficier d'un réel statut social et de toute la protection sociale qui allait avec, leur évitant ainsi de se retrouver démunis en cas d'accident dans le cadre du travail "au noir".

Au-delà de ce premier moyen d'action, les associations ont évolué pour se retrouver chargées d'une mission de "structuration et développement du marché de l'emploi du sport et de l'animation".

La représentation des institutionnels portants les schémas des formations actuels.

Analysant les réponses des acteurs de la formation socio-professionnelle suite à un entretien semi-directif²⁶, nous pouvons établir une forme de discontinuité dans les parcours de formation liée d'une part, à leur réponses en termes de proposition et d'actions qualifiantes et d'autre part, en termes de profils des entrants (issu ou non du champ de l'insertion) et des niveaux de qualification des sortants (suivi des parcours).

La Direction Régionale de la Jeunesse du Sport et de la Cohésion Sociale : Thomas KLEIN CEPJ en charge de l'ORMAS

En amont : Chargée d'intervenir par le MSS dans la mise en œuvre des certifications et de l'offre de formation professionnelle dans le champ de l'animation et du sport, elle considère conformément aux textes qui régissent les certifications que l'offre s'adresse aux personnes titulaires des prérequis à l'entrée en formation. Soit un niveau sportif minimum sur la plupart des certifications. Aucune mesure de l'acquisition du socle des compétences de base n'est faite. Pourtant, chaque année, seulement 15 à 20% des candidats à ces diplômes réussissent à entrer en formation. Ces chiffres semblent combler les besoins de mains d'œuvre conjoncturels aux regards des outils utilisés pour établir le plan. Les besoins étant déterminés par le taux d'insertion des diplômés.

DM – On va faire un petit retour en arrière sur la branche métier pour notre dernière question ? Cette branche de métiers, finalement, elle concerne quel public ? En étudiant les choses de plus près, à qui s'adressent les formations et quel est le profil des demandeurs d'emploi concernés ?

TK - Les entrants ont entre 24 et 30 ans, ils sont généralement titulaires du baccalauréat ou ayant arrêté en terminale avec une première expérience décevante, une expérience BAFA, des vacances à droite à gauche, une volonté d'acquérir un diplôme de niveau IV ou en tous les cas de valider un diplôme professionnel et une volonté d'engagement sur une formation qualifiante pour améliorer leur niveau d'emploi.

DM – Insertion professionnelle ! On parle bien d'une compétence régionale, donc sur cette compétence régionale, quelle est la place laissée au-delà du secteur lui-même de l'animation et du sport qui mène aux métiers du sport, quelle est la place laissée aux APS dans tous les secteurs, dans toutes les branches de métiers dans le cadre de l'insertion professionnelle ? D'après vous, il s'agit d'un outil qui est utilisé, sous-

²⁶ Questionnaire composé de 5 questions initialement orienté vers la méthodologie d'élaboration du schéma des formations régionales et la place du sport dans celui-ci. Une copie intégrale des retransmission se trouve en annexe.

utilisé, mal utilisé ? Est-ce qu'il a sa place dans les différents dispositifs d'insertion professionnelle ? Est-ce que le cadre réglementaire de l'insertion professionnelle et des APS est respecté?

TK – Là je n'ai qu'un avis personnel dans le cadre du PAS mais en aucun cas professionnel car ce n'est pas mon domaine de compétence. Le PAS, c'est bien le pari que l'insertion des personnes en difficultés sociales et/ou professionnelles peut se faire par le biais des métiers de l'animation et du sport. Le challenge dans le cadre du PAS c'est bien de repérer les personnes en difficultés, de les aider à construire un projet qui ait du sens pour eux parce qu'ils sont censés avoir une vision et une connaissance de l'action des associations et des clubs sportifs à l'échelle de leur quartier en tous les cas et de leur territoire de vie plus largement. Le challenge est donc bien de dire que ces personnes-là qui ont pu être en échec sur d'autres secteurs ou bien dans d'autres branches, mais pour lesquelles on arrive à repérer une fibre ou un intérêt parce qu'ils fréquentent le club ou qu'ils sont investis dans la discipline ou parce qu'ils donnent de leur temps libre, on peut peut-être essayer de les mettre en insertion dans le secteur du sport ou bien des APS ou bien de l'animation. Le challenge en sport (là je ne suis pas spécialiste) est qu'il y a un blocage réglementaire qui est de dire que pour être rémunéré il faut une qualification qui permette de l'être. Donc ces personnes-là, a priori, elles n'ont pour la plupart aucune qualification et dès lors le challenge est de les mettre en emploi en parallèle de la mise en formation. Il y a donc bien cette logique de les insérer en emploi par l'outil formation. C'est assez effectif à mon avis je dirai pour répondre plus directement à ta question que l'insertion elle est prise en compte car si on mesure le volume de diplômés annuels en Lorraine on est sur un chiffre qui est entre 350 et 400 diplômés. A l'heure actuelle dans le PAS, on a 110 personnes, donc je ne garantis pas que les 110 personnes vont avoir un diplôme, mais on est sur une notion d'effectif qui potentiellement représente 1/3 des diplômés. Le raccourci qui serait de dire que 1/3 des démarches de qualifications relèvent de l'insertion est faux, mais en tous les cas il y a une mobilisation des services et une orientation pour travailler sur ces publics en difficulté et tenter une insertion par le biais de la mise en emploi et de la mise en formation. Donc à mon sens, c'est pris en compte, mais le regard que je porte dessus est lié à un dispositif et je n'ai pas une connaissance assez large du secteur sport pour aller plus loin. Chez nous, il y a bien des logiques d'insertion par le sport, mais là on parle d'insertion par l'activité professionnelle.

. En aval : On est sur la mesure de la pertinence du réalisé. Le taux d'insertion se situant autour de 80% six mois après leur sortie.

La direction de la formation continue du conseil régional : Grégory BOYER chargé de mission sur le secteur sport à l'époque de l'entretien.

DM –Il existe une réelle corrélation finalement on peut le supposer entre les demandeurs d'emploi et les besoins de formation identifiés dans ce PRDF ?

GB- Bien évidemment, il faudrait reprendre le PRDF et les grandes priorités, mais effectivement l'une des grandes priorités de l'actuel PRDF c'est l'élévation du niveau de qualification des Lorrains. Cela concerne les demandeurs d'emploi en effet puisque l'on sait qu'un certain nombre de jeunes sort du système scolaire chaque année sans qualification et qu'il est nécessaire de les amener à un premier niveau de qualification et pour ceux qui ont déjà un niveau de qualification et pour les salariés qui sont en reconversion professionnelle il faut peut-être les amener à un niveau supérieur de qualification. Voilà l'un des gros objectifs et ça c'est vraiment en corrélation aujourd'hui avec les attentes du public et des demandeurs d'emploi mais pas uniquement, il y a aussi les attentes des salariés puisqu'il est nécessaire également d'accompagner les entreprises dans l'élévation des niveaux de qualification de leurs salariés.

DM –5^{ème} question majeure, la place du sport au sein du plan de formation régionale ?

GB –Au sein du PRDF, il n'est pas fait mention du secteur de l'animation sportive, culturelle, et du loisir, mais tout comme il n'est pas fait mention de beaucoup de secteur d'activité puisqu'on est sur quelque chose sur le PRDF de très général. Il y a des orientations, des priorités qui sont définies, on ne rentre pas dans le détail sur les secteurs à soutenir en priorité. Simplement, le CRL a un programme spécifique métier du sport et de l'animation et y est particulièrement attaché, programme qui permet à des demandeurs d'emploi de se former et à trouver un travail. Le sport occupe sans doute une place moins importante que d'autres secteurs en Lorraine telle que l'industrie ou le bâtiment, voire l'agriculture et le tertiaire, mais c'est un secteur que l'on soutient au niveau de la formation professionnelle. C'est aussi un complément à la politique régionale à destination du milieu associatif à la fois culturel, de loisir, ou

sportif. Il y a aussi tout un pan, une politique du CR à destination de ces secteurs-là de soutien aux associations sportives, culturelles, et de loisirs, etc. donc il est normal, au niveau de la formation, que l'on puisse former les cadres de ces associations. C'est donc complémentaire !

La direction de l'insertion professionnelle de la Région Lorraine : Sylvie JACQUEMET, chargée de mission.

DM –Peut-on identifier des déterminants très précis retenus par les Conseillers Régionaux au-delà de cette réponse en adéquation entre l'employabilité et le profil des demandeurs d'emploi ?

SJ – Le principal déterminant et dénominateur commun c'est un besoin identifié d'un territoire. C'est là que se déclenche le processus. Deuxième déterminant et qui est incontournable pour que l'action réussisse c'est une volonté de travailler en partenariat avec l'ensemble des acteurs que ce soit les prescripteurs donc pour le public jeune missions locales, CAIO, pour le public adulte, PE, que cela soit également, parce que nous sommes tous dans des cases, les bénéficiaires des minima sociaux et conseils généraux. Maintenant, il y a une pratique qui s'est mise en place et régulièrement quand ce type d'action se monte très rapidement, une réunion a lieu pour informer l'ensemble des partenaires pour qu'ils soient mobilisés le plus en amont possible et plus la mobilisation a lieu en amont et plus les chances de réussites sont importantes. Autre point également, qui devient de plus en plus incontournable par rapport au profil des demandeurs d'emploi c'est l'utilisation de la méthode des habilités donc les plateformes de vocations mises en place par PE. C'est-à-dire qu'on est plus sur un CV mais sur des compétences. Par exemple, un besoin qui m'avait frappé à l'époque, c'était le besoin récurrent de soudeurs et à l'arrivée, des personnes qui étaient couturières, au départ, et pour lesquelles l'entreprise n'aurait jamais songé à avoir un entretien d'embauche ont fait de très bons soudeurs parce qu'en termes de dextérité grâce à cette méthode basée sur les compétences et les habilités, on a pu se rendre compte qu'elles avaient les profils adéquats. Autre caractéristique vers laquelle on tend de plus en plus au niveau de la région Lorraine consiste en l'utilisation du fichier des demandeurs d'emploi pour trouver le public, mais également un lien s'opère depuis le début de la crise avec toutes les cellules de reclassement Une personne a été embauchée à la région Lorraine pour

faire le lien avec toutes les cellules de reclassement et vérifier qu'il n'y a pas éventuellement des personnes intéressées pour rentrer sur ce type d'action de formation, toujours pour essayer d'avoir une pérennité dans nos parcours professionnels. Au niveau des déterminants, je pense qu'on a fait le tour à savoir le partenariat, le cofinancement que je vois comme les clés de la réussite.

DM –Pourriez-vous nous définir la place des activités physiques et sportives dans le schéma régional de formation ?

SJ – actuellement, au niveau des actions physiques et sportives au niveau de l'insertion professionnelle c'est un volet qui tend à se développer, me semble-t-il. Pas en tant que tel, mais en tant que fil conducteur de certaines actions, notamment pour les jeunes en difficulté d'orientation et d'insertion professionnelle, le sport va être un élément déclencheur par rapport aux besoins de repères dont ils peuvent avoir besoin à un moment donné. Donc sur de plus en plus d'action de formation d'orientation et d'insertion, une certaine méthodologie sportive est mise en place. Notamment pour les actions d'orientation professionnelle notamment avec la méthode bound city, méthode belge utilisé par certains organismes, qui à l'arrivée donne de bons résultats. Ensuite le sport dans un des dispositifs importants de la région, l'école de la deuxième chance, on a également un volet sportif qui tend à se développer me semble-t-il. Donc au niveau du sport, on est bien sur des modules en intérieur d'action hormis un dispositif, le DIS, qui est spécifique, on est plus sur des modules à intégrer dans les actions.

Les représentations des jeunes entrés en formation

Les données recueillies à travers un questionnaire réalisé auprès d'un échantillon de 30 stagiaires de la formation professionnelle engagés sur des diplômes BPJEPS d'animateur sportif de loisir permettent de dégager certaines tendances.

Concernant le profil général des publics entrant en formation, **75% des stagiaires ont de 18 à 25 ans**, aucun à moins de 18 ans et 25% ont de 25 à 60 ans. Il y a 68% d'hommes et 32% de femmes.

Situations vis-à-vis de l'emploi : Avant la formation BPJEPS, **54% des stagiaires avaient un emploi**, 18% étaient encore dans le domaine scolaire, 29% étaient demandeurs d'emploi depuis au moins 6 mois et 4% possédaient une autre situation. Plus de la moitié des stagiaires, c'est-à-dire **61% possèdent une expérience professionnelle de plus de 6 mois**, 25% de moins de 6 mois et 14% ne possèdent aucune expérience professionnelle.

Lieu de résidence : 29% des stagiaires habitent le Nord de la Lorraine (57.55), **64% le sud de la Lorraine (54.88)** et 4% habitent une autre région que la Lorraine. Avant la formation, 39% des stagiaires avaient acquis le niveau V de qualification, 46% le niveau IV, 14% le niveau III et aucun stagiaire le niveau I et II.

Types et niveaux de pratique sportive : Concernant leur profil sportif, **54% des stagiaires pratiquent les sports collectifs comme activité sportive**, 7% les sports aquatiques, 21% les sports de combat, 11% le sport pour tous, 43% les activités gymniques, force et forme, 7% les sports équestres et 11% des autres activités sportives. 21% des stagiaires ont moins de 5 ans de pratique dans la même activité, **64% ont moins de 10 ans de pratique dans la même activité** et 14% ont plus de 10 ans de pratique dans la même activité. **50% des stagiaires ont un palmarès de niveau régional**, 25% de niveau national, 7% de niveau international et 14% possèdent un autre niveau de palmarès sportif.

Expérience d'animation : Concernant leur profil d'animation, **71% des stagiaires possèdent une expérience dans l'encadrement sportif**, 29% n'en possèdent pas. 46% des stagiaires ont déjà exercé une activité rémunérée dans le cadre sportif alors que 54% non. 36% des stagiaires sont titulaires d'un diplôme sportif d'encadrement

non sportif alors que **61% des stagiaires ne sont pas titulaires d'un diplôme sportif.**

Projet à l'issue de la formation initiale Après l'obtention de leur diplôme, **57% des stagiaires vont chercher un emploi, 32% vont compléter leur parcours de formation**, 11% vont faire autre chose. 14% des stagiaires recherchent un CDD comme type de contrat de travail et **86% des stagiaires recherchent un CDI** comme type de contrat de travail.

Représentations liées aux contrats de travail. Pour 14% des stagiaires **un CDD représente** la précarité, pour 50% une mission temporaire et **pour 61% un moyen d'acquérir de l'expérience.** Pour 4% des stagiaires un contrat aidé représente une façon d'exploiter les personnes qui débutent dans la profession, pour 29% un contrat qui présente des avantages surtout pour l'employeur, mais pour aucun stagiaire le contrat aidé représente un contrat qui présente des avantages surtout pour le salarié. **Pour 46% des stagiaires le contrat aidé représente un contrat qui présente autant d'avantages pour le salarié que pour l'employeur** et pour 43% une façon de se former tout en travaillant. 7% des stagiaires pensent que dans les métiers du sport l'emploi est plutôt saisonnier en revanche **64% pensent que l'emploi est plutôt à temps partiel** et 46% que l'emploi est plutôt à temps plein.

Leur connaissance du champ professionnel. **82% des stagiaires pensent que l'on peut avoir plusieurs employeurs** et 18% non. 50% des stagiaires pensent que l'on peut avoir plusieurs employeurs dans le cas de temps partiels alors que 14% pensent que l'on peut avoir plusieurs employeurs dans le cas d'un temps plein + du temps partiel. 50% des stagiaires pensent qu'il est utile d'en informer les différents employeurs tandis que 21% des stagiaires estiment que cela les regarde.

Leur connaissance sur les conditions de travail. **Dans les métiers du sport, 93% des stagiaires pensent que l'on travaille en semaine et parfois le week-end**, 7% jamais les jours fériés et 36% souvent le week-end. 25% des stagiaires ne savent pas

ce que représente **une convention collective**, **64% pensent que c'est un moyen de régler le fonctionnement des emplois dans une branche professionnelle**, 14% pensent que c'est un cadre imposé à l'employeur et aucun stagiaire ne pense que c'est un cadre imposé au salarié. **57% des stagiaires pensent être rattachés à la convention collective du sport**, 32% à la convention collective des métiers de l'animation et 4% à une autre convention collective.

Les offres d'emploi sur le marché **D'après 43% des stagiaires, les profils les plus recherchés par les employeurs sont le profil animateur sportif polyvalent : entraîneur + loisirs** 36% le profil animateur + entraîneur + tâches administratives. D'après 11% des stagiaires, les employeurs recherchent le profil animateur sportif spécialiste : entraîneur.

D'après 4% des stagiaires, les employeurs recherchent des entraîneurs sportifs ayant la capacité à réaliser des tâches administratives. **36% des stagiaires pensent que les employeurs recherchent des animateurs loisirs sportifs + tâches administratives.**

39% des stagiaires se considèrent comme étant animateurs loisirs sportifs + tâches administratives. 36% des stagiaires se considèrent comme étant animateurs sportifs polyvalents : entraîneurs + loisirs. 21% des stagiaires se considèrent comme étant animateurs + entraîneurs + tâches administratives. 11% des stagiaires se considèrent comme étant animateurs sportifs spécialistes : entraîneurs. 7% des stagiaires se considèrent comme étant entraîneurs sportifs ayant la capacité à réaliser des tâches administratives.

Projet d'emploi à l'issue de la formation Parmi les stagiaires, **57% se voient dans leur profil d'emploi à la sortie de la formation** et 25% se voient dans leur profil d'emploi dans 2 ans et 7% dans 5 ans.

Les compétences recherchées 96% des stagiaires pensent que **les compétences relationnelles** sont nécessaires pour travailler dans le champ sportif. 96% des stagiaires pensent que **le sens des responsabilités** est nécessaire pour travailler dans le champ sportif. 96% des stagiaires pensent que **la ponctualité** est nécessaire pour travailler dans le champ sportif. 86% des stagiaires pensent que la disponibilité est

nécessaire pour travailler dans le champ sportif. 75% des stagiaires pensent que la flexibilité est nécessaire pour travailler dans le champ sportif. 96% des stagiaires pensent que **l'adaptabilité** est nécessaire pour travailler dans le champ sportif. 75% des stagiaires pensent que savoir tout faire est nécessaire pour travailler dans le champ sportif. 79% des stagiaires pensent que savoir rédiger est nécessaire pour travailler dans le champ sportif. 64% des stagiaires pensent que savoir-faire un exposé en public est nécessaire pour travailler dans le champ sportif. 89% des stagiaires pensent que savoir faire respecter les règles est nécessaire pour travailler dans le champ sportif. 96% des stagiaires pensent que **savoir animer avec tout public** est nécessaire pour travailler dans le champ sportif. 64% des stagiaires pensent qu'il est nécessaire de savoir entraîner pour travailler dans le champ sportif.

Les réseaux d'accès à l'emploi **78% des stagiaires estiment qu'ils ont plus de chance de trouver un emploi dans les métiers du sport par réseau sportif**. 68% des stagiaires estiment qu'ils ont plus de chance de trouver un emploi dans les métiers du sport par bouche à oreille. 36% des stagiaires estiment qu'ils ont plus de chance de trouver un emploi dans les métiers du sport en consultant le Pôle Emploi. 30% des stagiaires estiment qu'ils ont plus de chance de trouver un emploi dans les métiers du sport par candidature spontanée.

Sur cet échantillon, même s'il ne représente qu'un tiers des stagiaires en formation en Lorraine sur le niveau IV (hors équitation) on peut remarquer que les stagiaires sont plus jeunes que les chiffres annoncés par l'ORMAS. Mais là où l'on peut apprécier une plus grande disparité, c'est entre les représentations de l'emploi et du statut de l'emploi. Les stagiaires pensent rechercher essentiellement un CDI alors que des CDD et des contrats aidés vont rythmer leurs 3 premières années dans le monde du travail. Plus inquiétant encore, ils imaginent travailler comme la plupart des salariés de droit commun alors que leur profession prend son sens quand le travail des autres se termine. Le projet doit donc tenir compte de ces observations pour mieux préparer les stagiaires de la filière à l'emploi.

Une filière de formation des métiers du sport

L'accès à l'emploi pour les plus loin de la qualification est un processus qui peut prendre plusieurs années. Même si les actions certifiant ès sport ne dure que 600 heures pour les niveaux IV et peuvent largement rentrer dans une programmation annuelle, la capitalisation des pré requis pour y accéder peut s'avérer beaucoup plus longue. Dans tous les cas, la mise en place d'une filière mieux adaptée au profil des entrant semble indispensable en regard aux compétences attendues chez les sortants. C'est autour de cette problématique d'adaptation de l'offre de formation que le projet apporte une solution segmentée en trois niveaux. Ces niveaux correspondent aux différentes étapes du processus d'insertion social ou professionnelle.

Le premier temps auquel beaucoup de dispositifs ont tenté de répondre est celui de la socialisation. Les actions à cette étape doivent permettre de développer des compétences sociales transversales qui permettent à l'individu de commencer à intégrer le projet sociétal global²⁷ et de participer à diverses actions qui lui permettront de trouver une place dans ce projet dynamique. Ces compétences sociales sont souvent en relation avec les compétences affectives des individus. Il soulève souvent des problématiques jusque-là minimisée par le système éducatif. L'accompagnement psychologique dans cette période s'avère précieux pour aider l'individu à modifier ces comportements individuels face aux apprentissages. Il est aussi le temps d'acquisition du socle commun de connaissances et de compétences issu de l'accord national interprofessionnel sur la formation professionnelle. La réussite de ces dispositifs est fonction de leur niveau de prise en charge globale de la personne car les problématiques de vie sont aussi à traiter avec des publics en grande précarité.

Le deuxième temps, est le temps de l'acquisition des compétences spécifiques. Chaque branche professionnelle possède sa propre culture. La culture sport en son sens sociologique nécessite un temps d'acquisition qui lui est propre. On ne devient pas sportif en 150 heures. Le temps de pratique, le temps de compétition, le temps

²⁷ Pierre F.GONOD, Concepts, prospectives anthropologiques, volume III, édition 2007.

d'échange, le temps de réflexion et de recherche, le temps des émotions ne peut avoir lieu sans action. La spécificité du sport, c'est que la plupart des nouveaux savoirs est issu de l'action. Cette étape doit donc se dérouler autour de savoirs en relation avec la pratique et de pratique en relation avec les savoirs pour que la notion de sens soit respectée et permette le développement de compétences.

La troisième étape, concerne l'appropriation des compétences spécifique et leur mise en œuvre dans une spécialisation. Cette étape est très normée par les textes réglementaires et les référentiels professionnels. Pourtant il laisse la place à une contextualisation géographique et spatiale mais aussi une adaptation à l'emploi. Les diplômes, BPJEPS, sont construits autour de 10 Unités Capitalisables dont les quatre premières sont des UC transversales à toutes les disciplines, les cinq suivantes spécifiques et la dernière consacrée à l'adaptation à l'emploi. En lorraine, les adaptations à l'emploi portent sur de problématiques de sport et santé, mais aussi de développement du lien social par la pratique sportive et encore de coaching individuel. Le contexte local de la grande région Lorraine n'a pas encore été retenu par les acteurs de la formation de niveau IV.

Cette filière s'organise autour de trois actions correspondant au trois étapes citées précédemment. Ces actions ne sont pas des actions qui cloisonnent le parcours des entrants à cette filière. Une entrée ou une sortie depuis ou vers d'autres filières est possible à n'importe quel moment du processus. Les trois fiches action qui suivent donne le cadre général de l'action et précisent :

- Niveau de qualification visée – pré requis pour entrer en formation
- Objectifs de la formation
- Validation
- Statut des stagiaires : apprentissage, contrat de pro, financement région (DE)
- Modalités de l'alternance
- Durée de la formation

Tableau 12 : Etape 1 → Action d'insertion par le sport

Niveau de qualification visé	Socle de connaissances et de compétences communes Ouverture E-Lorfolio ²⁸ (2009) Niveau V validé
Pré requis pour entrer en formation	Sorti du système éducatif depuis plus de 6 mois Demandeur d'emploi Bénéficiaire du RSA
Objectifs de la formation	<p>Afin d'atteindre l'objectif premier de cette démarche qu'est la socialisation de l'individu pris en charge, notre approche s'inscrit depuis plusieurs années dans la notion de parcours individualisé d'insertion. En alternant travail de groupe et entretiens individuels, la démarche globale vise à ce que chaque participant s'approprie un parcours d'insertion en y repérant les différentes étapes et qu'il prenne également conscience de la réalité des obstacles à franchir. Par le regroupement de dispositifs et de prestations complémentaires, nous sommes en mesure de répondre à un public ayant des compétences, des motivations, des attentes et des besoins différents.</p> <p>La réussite de cette mission s'inscrit dans un processus d'insertion qui englobe des paramètres tels que le logement, les soins, le contexte pénal, ... qui demande une collaboration de l'ensemble des partenaires de terrain.</p> <p>Le projet pédagogique général s'articule autour de 3 dimensions :</p> <ul style="list-style-type: none"> → un accueil permanent adapté aux demandes d'information et d'accompagnement ainsi qu'aux demandes d'aide d'urgence (santé, hébergement, justice, ...). → un suivi éducatif individuel : dans le cadre de contrats d'objectifs et en fonction des besoins et des problématiques des jeunes, ce suivi permet de clarifier la situation du jeune et d'entamer des démarches de résolution de problèmes. → Une implication du jeune dans des ateliers et des actions collectives qui serviront de support au développement de compétences et de savoir-faire que le jeune capitalisera et qui seront transférables pour d'autres projets (social, professionnel, personnel...). <p>Les Objectifs généraux :</p> <p>Identification et résolution de difficultés de vie</p> <ul style="list-style-type: none"> • Appréhender son environnement social et culturel • Acquérir les comportements nécessaires à la vie en groupe • Intégrer des règles et des valeurs collectives <p>Epanouissement de la personne</p> <ul style="list-style-type: none"> • Prendre confiance en soi • Améliorer l'image de soi • S'ouvrir à l'autre • Accepter le regard de l'autre • Accepter la situation d'apprentissage • Donner un sens à l'effort • Améliorer son capital physique <p>Accompagnement du jeune dans la résolution de difficultés de vie ou d'ordre matériel</p> <ul style="list-style-type: none"> • Santé (toxicomanie, vaccinations, MST...) • Hygiène de vie • Hébergement • Justice, Accès aux droits • Problèmes administratifs et financiers <p>Insertion sociale et professionnelle</p> <ul style="list-style-type: none"> • Développer l'Autonomie et approcher le projet de vie • Développer la capacité à se projeter
Validation	<p>Administrative: Sortie positive vers un emploi, une formation, un dispositif d'orientation professionnel ou une préqualification.</p> <p>Pédagogique :</p> <ul style="list-style-type: none"> → profiter d'un espace-temps pour résoudre des difficultés qu'il a accumulées, qu'il n'a pas pris le temps de résoudre, qu'il n'a pas voulu ou pu résoudre, → faire le point sur sa situation (familiale, sanitaire, sociale, professionnelle...) → réfléchir en termes de projet de vie, d'autonomie → acquérir des attitudes actives : le stagiaire devient acteur de son projet → asseoir un projet professionnel pour envisager une formation ou un emploi
Statuts des stagiaires	Stagiaire de la formation professionnelle rémunéré après période d'accueil et validation du contrat d'objectif.
Modalités de l'alternance	Alternance dès validation du projet professionnel sur un rythme de 2 semaines en entreprise pour 4 semaines en centre.
Durée de la formation	24 semaines pouvant être complétées par un autre dispositif pour affiner le projet professionnel si la période de socialisation a couvert une grande partie de l'action

²⁸ E-lorfolio : a région Lorraine s'est engagée dans le projet de développement d'un e-portfolio en 2007 afin de contribuer à valoriser le patrimoine humain de la région par la mise à disposition de tous les lorrains d'un outil permettant de capitaliser leurs expériences professionnelles. Cet outil a aujourd'hui un nom : « LORFOLIO ».

Tableau 13 : Etape 2 → Action pré qualifiante aux métiers de l'activité sportive, du sport et de l'animation

Niveau de qualification visé	Niveau IV dans les métiers du sport
Pré requis pour entrer en formation	Sorti du système éducatif depuis plus de 6 mois Demandeur d'emploi Bénéficiaire du RSA Projet professionnel validé dans les métiers du sport
Objectifs de la formation	<p>Afin d'atteindre l'objectif premier de cette démarche qu'est la préformation aux métiers du sport et de l'animation, notre objet principal est de préparer les stagiaires aux tests de sélection de formation qualifiantes.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Accompagnement du stagiaire, préparation et validation d'un projet professionnel dans les métiers du sport, avec chaque stagiaire (approche pédagogique centrée sur la progression individualisée) - Mise en avant des aptitudes individuelles à suivre un parcours de formation - Remise à niveau et validation des pré requis nécessaires en vue de l'entrée éventuelle en qualification (accès à la phase qualifiante : entrée en BP JEPS APT ou TIC, ou BEES1, par passage des exigences préalables : diplôme d'animateur fédéral (CQP) et passage du PIM – Passeport Internet Multimédia). <p>En nous appuyant sur la pratique des activités physiques et sportives, notre ambition est de revenir sur les savoirs fondamentaux de base (socle commun de compétences) attendus dans les prérequis de toutes formations de niveau IV, de travailler sur leur projet professionnel, et de leurs faire acquérir des compétences dans l'animation.</p> <p>Le projet pédagogique général s'articule autour de 3 dimensions :</p> <ul style="list-style-type: none"> → Une remise à niveau sur les compétences clés de base, → La validation d'un projet professionnel cohérent → L'obtention du PSC1, du B2I et du CQP ALS <p>Les Objectifs généraux :</p> <p>Amélioration de la connaissance de soi et de la confiance en soi</p> <p>Amélioration de la communication écrite et orale</p> <p>Maitrise des mathématiques en situation professionnelle</p> <p>Utilisation judicieuse de l'outil informatique</p> <p>Maitrise et utilisation de la méthodologie de projet</p> <p>Toutefois, nous nous proposons de travailler sur des savoirs être indispensables à tout cheminement pédagogique (fil rouge) tels que :</p> <ul style="list-style-type: none"> • L'assiduité • Le respect de soi, des autres et des locaux • L'humilité
Validation	<ul style="list-style-type: none"> → Validation intermédiaire par un CQP → Entrée en formation → Emploi dans le secteur sport pour amorcer le parcours professionnel
Statuts des stagiaires	Stagiaire de la formation professionnelle rémunéré.
Modalités de l'alternance	Alternance en soirée, en semaine et le week-end au rythme de l'entreprise
Durée de la formation	18 semaines de 35 H dont 400 h en centre et 200 en entreprise

Tableau 14 : Etape 3 → Action diplômante

Niveau de qualification visée	Brevet Professionnel JEPS APT
Pré requis pour entrer en formation	<p>Etre titulaire des exigences préalables à l'entrée en formation</p> <p>Etre titulaire de du PSC1 ou plus selon diplôme (PSE 1, PSE 2)</p> <p>Avoir un lieu de stage et un tuteur sur une structure susceptible d'embaucher</p> <p>Avoir satisfaits aux tests de sélection</p>
Objectifs de la formation	<p>Afin d'atteindre l'objectif premier de cette démarche qu'est la formation au BPJEPS APT, notre objet principal est de faire acquérir aux stagiaires des compétences relatives à l'encadrement et l'animation des APT.</p> <p>Ainsi nous tenterons de les rendre capable de :</p> <ul style="list-style-type: none"> Communiquer en milieu professionnel Prendre en compte les caractéristiques des différents publics Préparer un projet d'animation Participer au fonctionnement de la structure « employeur » Préparer une action d'animation dans le secteur du sport pour tous Encadrer un groupe de pratiquant Mobiliser des connaissances dans le secteur du sport pour tous Conduire une action éducative dans le secteur du sport pour tous Maîtriser les techniques liées au secteur du sport pour tous Développer le Lien Social en utilisant le Sport <p>Pour ce faire nous proposons, trois modules de formation :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Module activité (APPN, Activités Ludiques, Activités Gymniques) • Module animation contextualisée • Module milieu professionnel et projet
Validation	<ul style="list-style-type: none"> → Réussir aux certifications → Valider éventuellement des UCC ou des Certificats de spécialités → S'insérer dans les 6 mois suivants l'obtention du diplôme
Statuts des stagiaires	Stagiaire de la formation professionnelle rémunéré selon antécédents professionnels ou apprenti.
Modalités de l'alternance	Alternance en soirée, en semaine et le week-end au rythme de l'entreprise
Durée de la formation	<ul style="list-style-type: none"> → 1 an pour les demandeurs d'emploi → 2 ans pour les apprentis. Les candidats sont orientés vers l'apprentissage quand ils sont très jeunes et manquent de culture sportive. Les candidats sur 1 an sont des candidats proche d'une sortie professionnelle en attente de certification pour obtenir une carte professionnelle.

Cette filière est accessible à toutes les étapes et en fonction du projet professionnel. Les sorties de l'étape 1 ne sont pas forcément vers les métiers du sport et permet ainsi de mettre en évidence la fonction socio-éducative du sport et ses vertus d'insertion sociale. Cette étape permet aussi aux autres dispositifs d'insertion de positionner des publics plus jeunes, souvent mineurs, et qui sont au début de leur parcours d'insertion. Les évolutions du comportement qui se seront opérées leur permettront de mieux s'engager dans la suite du processus.

Les étapes 2 et 3 sont « la dernière ligne droite » vers l'emploi. Certains stagiaires peuvent néanmoins sortir vers l'emploi à l'étape 2 s'il valide leur qualification intermédiaire (CQP) et qu'ils ne réussissent pas les exigences préalables. La possibilité à l'étape 3 de rentrer en formation par la voie de l'apprentissage donne aussi une

solution pour les stagiaires manquant de compétence sociales ou d'animation dans une profession où l'encadrement des publics demande une grande maturité.

Conclusion

Le sport, secteur économique porteur de croissance, n'a pourtant pas réussi complètement à s'affirmer en tant que tel. Son organisation française, unique au monde, donne une place importante à l'Etat dans sa gouvernance. Le courant réformiste engagé en France, néanmoins surpris par une crise économique, a néanmoins jeté les dés d'une nouvelle configuration. L'Etat se désengage progressivement du système éducatif en déléguant sa mise en œuvre au secteur privé. Entendons bien par secteur privé, tous ce qui n'est pas l'Etat. La RGPP version 1 et 2 demande au mouvement sportif de trouver son autonomie financière. Cette réforme provoque un renforcement des résistances au changement au sein même des différents acteurs du secteur public et du secteur privé non marchand largement soutenu par celui-ci. Le timing politique aura certainement omis de prévoir un accompagnement à ces mesures. Le sport est bientôt au même rang que les autres branches professionnelles, face à lui-même. L'heure est venue de modifier les représentations par une nouvelle organisation du sport où la nature du secteur n'est qu'un modèle économique adapté à un contexte. Par ce nouveau regard, le sport trouvera certainement en la sphère privé un moyen efficace à la hauteur de ses ambitions. Et s'il reste fidèle à lui-même il pourra participer en tant qu'acteur positif et actif à la définition d'un nouveau cadre qui conserve les valeurs et vertus qui lui sont chères.

En parallèle, les mutations enregistrées dans nos sociétés depuis plus de deux siècles montre que l'augmentation du temps libre donne une place de plus en plus importante au loisir. La durée de travail est passée de 3006 à 1681 heures entre 1880 et 1984²⁹. On peut donc imaginer, même si nous ne sommes pas encore arrivés à une société du loisir, l'opportunité pour le sport d'exprimer ses différentes fonctions. Le sport doit donc s'engager dans une analyse prospective plutôt que de se consacrer perpétuellement au recensement statistique de ses installations et de ses licenciés.

²⁹ Claude Thélot et Olivier Marchand dans *Deux Siècles de travail en France, 1800-2000* (1997), <http://www.universalis.fr/encyclopedie/loisirs/>

Dans cette évolution se présage de nouvelles difficultés sur les représentations des métiers du sport, effectivement un paradoxe naît pour les professionnels du sport. Comment accepter le fait qu'ils vont travailler pendant la récréation alors qu'ils seront la génération qui aura grandi avec l'idée que temps libre rime avec loisir et non avec travail ? Le sport deviendra certainement une vocation.

De plus, la réforme des collectivités³⁰ va peut-être modifier les pratiques des organismes de formation. Il ne serait pas étonnant que la formation initiale recule par rapport à des commandes conjoncturelles initiées par la gestion des plans de formation des collectivités et notamment des intercommunalités qui poursuivent leur transfert de compétence en matière de sport et des personnels sport rattachés. Comme dans les autres branches du secteur privé, les entreprises sport devront de plus en plus supporter le poids de la formation professionnelle. Des décisions politiques sur l'affectation de la taxe d'apprentissage restent néanmoins à élaborer pour que le secteur sport puisse devenir autonome en matière d'apprentissage.

Pour finir, malgré une tentative d'analyse pluridirectionnelle, Il reste difficile de réaliser un diagnostic suffisamment complet pour émettre des hypothèses solides pour établir un plan des formations régionales qui ne soit pas seulement *un soutien au secteur associatif*. Dans tous les cas, c'est dans une démarche collective, partagée et intergénérationnelle³¹ qu'une prospective longue pourra voir le jour. Anticiper les rapports sociaux et permettre aux demandeurs d'emploi de s'insérer en toute fluidité sera certainement une des problématiques de cette démarche.

³⁰ rapport Balladur COMITE POUR LA REFORME DES COLLECTIVITES LOCALES, « Il est temps de décider », *Rapport au Président de la République*, 5 mars 2009

³¹ Pierre F.GONOD, *Concepts, prospectives anthropologiques*, volume III, édition 2007

Bibliographie

Thème emploi :

CEREQ et ONMAS, L'insertion professionnelle des sortants de la filière STAPS
«Enquête Génération 2001», « les STAPS forment à l'emploi », 27 janvier 2005

CEREQ, OREFQ et GREE, Génération 2004 en Lorraine, Quand l'école est finie,
décembre 2009

DANIEL C. et KERJOSSE R, Dossier - Créations et créateurs d'entreprises, L'emploi,
nouveaux enjeux, édition 2008

DARES, Indicateurs n°048, DEMANDEURS D'EMPLOI INSCRITS ET OFFRES
COLLECTÉES PAR PÔLE EMPLOI EN JUIN 2010, juillet 2010

DAYAN Jean-Louis, INSEE, Vue d'ensemble – L'emploi en France depuis trente ans,
L'emploi, nouveaux enjeux, édition 2008

DRTEFP, Atlas des bassins d'emploi, décembre 2003

ESTRADE Marc-Antoine, INSEE, Dossier - Une prospective socio-économique du
travail et de l'emploi peu qualifié, l'emploi, nouveaux enjeux, édition 2008

INSEE, Economie LORRAINE n°217, Crises et territoires - La Lorraine : une des
régions qui ont le plus souffert de la crise, mai 2010

INSEE, Economie LORRAINE n°218, 4ème trimestre 2009 : une reprise qui s'amorce
dans un contexte très incertain, mai 2010

INSEE, Economie LORRAINE n°228, 1er trimestre 2010 : la reprise lorraine trouve ses
ressorts dans une industrie malmenée par la crise, juillet 2010

INSEE, Economie LORRAINE supplément conjoncture, Le chômage en Lorraine au 1er
trimestre 2010, juillet 2010

INSEE, Fiche thématique – Activité et emploi - Population active, population en

emploi, L'emploi, nouveaux enjeux, édition 2008

INSEE, Fiche thématique – Dynamique de l'emploi – mouvements de main-d'œuvre, L'emploi, nouveaux enjeux, édition 2008

INSEE, Fiche thématique – Conditions et organisation du travail - Salaires, L'emploi, nouveaux enjeux, édition 2008

LABOSSE Laurence, INSEE, dossier : Attractivité des territoires : 14 types de zones d'emploi, La France et ses régions, édition 2010

LAGARENNE Christine et LAMARCHE Pierre, DARES, Dossier - L'usage des contrats de travail, L'emploi, nouveaux enjeux, édition 2008

MARCHAND Olivier, INSEE, Vue d'ensemble - L'autre défi de l'emploi : la qualité, L'emploi, nouveaux enjeux, édition 2008

MJSVA, Trois ans après l'obtention de leur diplôme, 87 % des titulaires du Bees et Beatep ont un emploi, stat info, n° 06-01 janvier 2006

ONMAS, Maître d'Ouvrage : le Centre de Droit et d'Economie du Sport de, Limoges, L'emploi dans le sport professionnel en France, Janvier 2005

Premier Ministre, Haut-commissariat à la jeunesse, Reconnaître la valeur de la jeunesse Livre Vert, Synthèse des propositions de la commission, juillet 2009

Thème développement économique :

Association des Cadres Territoriaux du Sport des Conseils Régionaux, La dépense sportive des régions françaises de métropole en 2007, novembre 2008

Carrefour des pays lorrains, Du développement des territoires au développement de la Lorraine, quelles politiques publiques, janvier 2005

Direction générale des collectivités locales, les collectivités locales en chiffre 2010, mars 2010

GURION Angel et PADOAN Pier Carlo, OCDE, perspectives économiques n° 87, mai 2010

INSEE, Fiches - Panorama des régions françaises, La Lorraine, La France et ses régions, édition 2010

INSEE, Economie LORRAINE n°229-230, Le sport en lorraine, une pratique licenciée égale à la moyenne nationale et un taux d'équipement supérieur, août 2010

INSEE, Fiches –Développement social urbain, a France et ses régions , édition 2010

KURSCHEIDT Markus, université de Paderborn, Allemagne, Le poids macro-économique du sport et le spectacle sportif : Méthodologie, résultats empiriques et perspectives économiques pour le cas de l'Allemagne

MARESCA Bruno, CREDOC, Occupation du temps libre une norme de consommation inégalement partagée, cahier de recherche n° 210, novembre 2004

MSS, Les chiffres clés du sport, décembre 2009.

MSS, Le poids économique du sport en 2007, Stat info n° 09-02 septembre 2009

OREF IDF, Construire un diagnostic local de l'état des lieux chiffré au projet de territoire, focale n°8, septembre 2008

Observatoire du sport territorial, Enquêtes sur les politiques sportives des conseils généraux 2002

REDOR Patrick, INSEE, Dossier - Dynamiques régionales, dynamiques urbaines, L'emploi, nouveaux enjeux, édition 2008

REDOR Patrick, INSEE, *Vue d'ensemble - Faits et enjeux du territoire*, La France et ses régions, édition 2010

TNS Sofres, Les enjeux du quotidien, Les français et le sport, juin 2008

TNS Sport, Audencia et Inéum Consulting, enquête : le temps libre des français dédié au sport, mars 2009.

Thème formation :

ABRIAC Dominique, RATHELOT Roland et SANCHEZ Ruby, DARES, Dossier - L'apprentissage, entre formation et insertion professionnelles, Formation et emploi, édition 2009

BERTSCH Jean, Rapport présenté aux Ministres à leur demande, Réorganisation de l'offre publique de formation dans le secteur de l'activité physique, du sport et de l'animation, 6 mai 2008

Conseil Régional de Lorraine, PRDF orientation 2005-2009, 2005

Conseil Régional de Lorraine, projet PLACER, 18 mars 2009

Conseil régional d'IDF, schéma de la formation initiale et continu, tout au long de la vie, 2007-2013

Conseil Régional de Champagne-Ardenne, le schéma de la formation tout au long de la vie 2006-2012

Cour de comptes, Rapport public thématique, La formation professionnelle tout au long de la vie, septembre 2008

GONOD Pierre F. ,prospectives anthropologiques, concepts, édition 2007

INSEE, Fiches - La formation tout au long de la vie, Formation et emploi, édition 2009

INSEE, Fiches – Enseignement - Education, La France et ses régions, édition 2010

MARCON André, Conseil Economique et Social, pôle de compétitivité : faire converger performance et dynamique territoriale, juillet 2008

MSS, Direction des sports, circulaire N°DS/DSC2/2010/237 du 5 juillet 2010 relative à la mise en œuvre de la certification et de l'offre de formation professionnelle dans le champ de l'animation et du sport

OREF IDF, Focale n°7, panorama de la formation qualifiante des personnes sans emploi en IDF, septembre 2007

Thème marché du travail :

BONNET Anita et GAUMONT Sandra, Pôle Emploi, Enquête Besoins en Main-d'œuvre 2010 : analyse des motifs de recrutement, des difficultés de recrutement et des perspectives à moyen terme, repères et analyse n°14, mai 2010

GORCE Denis et MICHARD Adeline, Pôle Emploi, Enquête Besoins en main d'œuvre : 1,7 million de projets de recrutement pour 2010, repères et statistiques n°12, avril 2010

Pôle emploi et CREDOC, BMO 2010 France, Pôle emploi et CREDOC, BMO 2010 Lorraine, 2010

ROYER Jean-François, CREST, Disparités territoriales : effets et causes des comportements des agents, économie et statistiques n°415-416, 2008

Thèmes insertion des jeunes

Centre INFFO et CNFPT, Insertion sociale et insertion professionnelle : qui fait quoi ?, Journées d'information et d'échanges de pratiques pour les Conseils régionaux, 20-21 novembre 2008

COUPPIE Thomas, GIRET Jean-François et LOPEZ Alberto, INSEE, Dossier - Obtenir un emploi dans son domaine de formation : un enjeu très relatif dans l'insertion des jeunes, Formation et emploi, édition 2009

DEGORRE Arnaud, MARTINELLI Daniel et PROST Corine, INSEE, Vue d'ensemble - Accès à l'emploi et carrière : le rôle de la formation initiale reste déterminant, Formation et emploi, édition 2009

DUMONT Catherine, Conseil Economique et Social, 25 ans de politique d'insertion des jeunes : quel bilan ? , octobre 2008

Haut-commissariat à la jeunesse et le CG 54, Etats des lieux statistique de la jeunesse en

Meurthe et Moselle, janvier 2010

INSEE, Fiches – L'école et ses sortants, Formation et emploi, édition 2009

INSEE, Fiches – L'insertion des jeunes, Formation et emploi, édition 2009

LEGOUPIL Nathalie, Mission régions, centre INFFO, introduction et cadrage, 20-21 novembre 2008

OREF IDF, Se stabiliser en emploi : les trajectoires professionnelles des jeunes franciliens, focale n°6, juillet 2007

RAFFE David, Université d'Edimbourg, Insertion professionnelle : quels enseignements tirer des comparaisons internationales, CEREQ, formation emploi n°76, 2001

SYLLA M. Fodé, Conseil Economique et Social, l'emploi des jeunes des quartiers

Annexes

Glossaire

ACTSCR : Association des cadres territoriaux du sport des conseils régionaux
APS : activités physiques et sportives
BMO : besoins de main d'œuvre
CDI : contrat à durée indéterminée
CDD : contrat à durée déterminée
CLES : centre lorrain d'éducation par le sport
CNOSF : comité national olympique du sport français
CREPS : centre régional d'éducation populaire et sport
DEJEPS : diplôme d'état jeunesse éducation populaire et sport
DESJEPS : diplômes d'état supérieur jeunesse éducation populaire et sport
DEUST : diplôme d'études universitaire des sciences et techniques
DRJSCS : direction régionale de la jeunesse, des sports et de la cohésion sociale
EPCI : Etablissement public de coopération intercommunale
EPS : éducation physique et sportive
ILE : insertion lorraine emploi
INSEE : institut national de statistiques et d'études économiques
INSEP : institut national de sport et de l'éducation physique
MJSVA : ministère de la jeunesse et des sports et de la vie associative
MSS : ministère de la santé et des sport
OREF : observatoire régional de l'emploi et de la formation
ONMAS : Observatoire national des métiers de l'animation et du sport
ORMAS : Observatoire régional des métiers de l'animation et du sport
OCDE : organisation de coopération et de développement économique
PIB : produit intérieur brut
SAF : services associés de formation
VAE : validation des acquis d'expérience

Annexe 1 : entretiens

ENTRETIEN THOMAS KLEIN

DM - Bonjour, je vais vous demander votre nom et votre fonction ?

TK –Je m’appelle Thomas KLEIN, je suis conseiller d’éducation populaire et de jeunesse à la DRDJS de Lorraine. Je fais partie des conseillers techniques spécialisés sur le secteur jeunesse et je suis investi sur l’observatoire régional des métiers de l’animation et du sport au titre de conseiller, mais j’ai une place un peu particulière, puisque pendant une certaine période, il n’y a pas eu de conseiller sur ce poste là et on n’a pas non plus d’inspecteur donc je suis un peu....je ne dirai pas que je fais de la coordination, mais c’est moi qui détient la mémoire de ce qu’il s’est fait et c’est moi qui est un peu la vision la plus large de l’observatoire de ce qu’il s’est fait en Lorraine tout en restant bien spécialisé plutôt sur les problématiques « jeunesse ».

DM –Thomas pouvez-vous nous expliquer un peu comment est élaboré le Plan de Formation Régional ?

TK – Le plan régional de formation est arrêté chaque année par la direction régionale. En lorraine, c’est une projection à un an qui résulte d’une décision qui prend en compte plusieurs faisceau d’indice sur l’état de la formation en Lorraine et l’état du marché du travail. Ces faisceaux d’indice sont récoltés par ce qu’on appelle l’observatoire régional, notion qu’il importera de préciser par la suite. Plusieurs indicateurs, ou plusieurs faisceaux sont réunis. Ces indicateurs permettent de se faire une idée sur la qualité des formations dispensées l’année précédente, leur pertinence, c’est-à-dire vérifier le réinvestissement des contenus de la formation dans l’emploi, vérifier que les stagiaires ont eu un débouché professionnel pertinent sur le marché de l’emploi. Il y a également une prise en compte de la situation, des événements, du contexte économique, politique, local ou national, c’est-à-dire que si des projets exceptionnels ou un peu expérimentaux sont repérés, ils peuvent faire l’objet d’une attention un peu particulière avec des répercussions en termes de formation. Le contexte économique, par exemple s’il y a des programmes de mises en œuvre d’emplois aidés ou des nouveaux dispositifs d’accompagnement à l’emploi qui sont mis en place cela sous-entend assez souvent logiquement la prise en compte de nouvelles populations et éventuellement de nouvelles formations. Tout cela fait qu’il y a plusieurs facteurs que l’on essaie de repérer, de quantifier, d’analyser pour les prendre en compte et reconduite soit à l’identique soit faire évoluer en volume ou en qualité les formations dispensées en Lorraine. On est bien sur une logique de bien connaître l’existant, le réalisé des années précédentes et faire évoluer progressivement l’offre. Comme je l’ai dit on est bien sur une projection à un an. On n’est pas à l’heure actuelle sur des logiques de schéma d’anticipation ou de prospective sur 3, 5, 10 ans, on est bien sur un ajustement permanent de l’offre, plutôt sur du court terme.

DM –Est-ce que cette analyse de l’emploi va jusqu’à un peignage des fichiers du PE ?

TK – Non, on a une entrée sur l’analyse du marché du travail qui est plutôt une entrée par l’insertion. On n’épluche pas les offres d’emploi. Pour connaître les évolutions à l’heure actuelle, la méthodologie, le parti pris est de dire : on vérifie l’insertion du diplômé. On vérifie quel type de contrat et quel type de poste occupent les diplômés et s’ils sont pour la majorité

en emploi et sur des contrats de travail stables et que leur mise en emploi s'est faite dans une échéance à court terme, c'est-à-dire qu'on entend par court terme 6 mois, c'est que la formation répond de façon opérationnelle aux attentes du marché du travail. C'est un parti pris méthodo... cela peut être considéré comme une méthode par défaut mais pour nous c'est une méthode qui nous permet d'être à peu près sûr que les gens qui sortent de formation sont en emploi. Le taux actuel, le taux d'emploi de cette année est de 80 %, donc 80 % des diplômés sont en emploi, 80 % d'entre eux sont sur des emplois directement liés à leur diplôme et sur ces 80 % 65 % sont en CDI. En comparaison avec les chiffres nationaux, on est, sur le taux d'emploi, à peu près en phase avec ce qui ressort des chiffres du ministère et sur les types de contrats on est quand même sur des données plutôt rassurantes sachant que cette année, dans l'enquête, on a moins de 3 % d'emplois aidés sur les chiffres que l'on a collecté puisqu'en général l'emploi aidé est plutôt destiné aux personnes non qualifiées et là comme on interroge des personnes qualifiées on est déjà sur des emplois un peu plus stabilisés. Donc pour en revenir à la question, à l'heure actuelle, on n'a pas de lien direct avec eux sur l'analyse des offres d'emploi. On n'est pas sur ce volet-là. Pour info, par contre, on avait fait une enquête, il y a quatre ans, avec l'ANPE, enquête sur la population des demandeurs d'emploi car l'ANPE nous avait fait part d'une augmentation de demandeurs d'emploi dans le champ du sport et de l'animation, donc on avait travaillé avec eux et ce qui en était ressorti c'est qu'effectivement il y avait une augmentation du nombre de demandeurs d'emploi mais en revanche 90 % des demandeurs d'emploi étaient des personnes non qualifiées et c'était souvent, pour ceux que l'on a rencontré, des projets un peu montés, enfin des orientations un peu par défaut ou par méconnaissance du secteur. Donc on a toujours une demande d'emploi stable, enfin on va dire stable, enfin qui n'évolue pas, mais il s'agit bien de demandeurs d'emploi non qualifiés et il s'agit bien d'une problématique différente du suivi comparé à notre façon de faire.

DM – Comment est réalisée cette enquête de l'observatoire ?

TK – pendant plusieurs années, elle a été réalisée par courrier papier.

DM – A qui est-elle adressée ? Aux employeurs ?

TK – A l'ensemble des diplômés du secteur sport et animation.

DM – Quel est le taux de retour ?

TK – ça dépend des années, mais cette année, on est à 65 % de taux de retour. Cette année, la méthodologie a été d'envoyer un questionnaire papier assorti d'une enveloppe T pour qu'il n'y ait pas de blocages psychologiques ou financiers pour le retour, plus relance téléphone, ou consultation téléphone. L'objectif serait de tendre vers les 70-80 % de taux de retour l'année prochaine sachant que l'on va modifier la méthodologie. On va passer sur la création d'une plateforme informatique pour procéder uniquement par phoning et mailing. On va faire abstraction du papier et essayer de coller un peu au maillot pour avoir un taux de retour assez conséquent. On n'a pas un volume de diplômés qui nécessite des panels ou des choses dans le genre. Donc on essaye d'être exhaustif et de les coller pour avoir un taux de retour assez conséquent.

DM – A quel moment se situe cette enquête ?

TK – D'un point de vue méthodologique, le calendrier de cette enquête est imposé au niveau national. C'est une enquête qui a lieu au premier trimestre de l'année N, janvier-février, et porte sur les diplômés d'avril N-2 à mai N-1 donc 6 mois un an, c'est-à-dire tous les diplômés depuis plus de 6 mois et moins d'un an.

DM – existe-t-il d'autres déterminants utilisés par la direction régionale pour mettre en place ce plan de formation régional ?

TK – Comme déjà dit, on est sur la mesure de la pertinence du réalisé.

DM –Par exemple en termes de capacités finalement d'organisation, de capacités de mise en œuvre des formations, existe-t-il d'autres critères retenus qui permettent à la direction régionale malgré un besoin identifié d'apporter une réponse ou pas ?

TK – On est bien sur mesure de l'insertion. Sur le réalisé, on a d'autres problématiques. Par exemple, on a été interpellé par plusieurs employeurs et plusieurs collectivités et aussi plusieurs organismes, sur un petit peu des mouvements dans le secteur de l'animation sociale puisqu'on s'est effectivement rendu compte qu'il y avait un boom des demandes du côté des maisons de retraite, pas un boom des demandes de formations, mais des demandes d'emploi d'animateurs dans des maisons de retraite ce qui a conduit à la création d'un BP d'animation sociale qui était un BP non pas cogéré mais dont l'application est cosignée avec les affaires sanitaires et sociales ce qui nous faisait nous déplacer dans un champ que l'on ne connaissait pas encore très bien. Les collectivités nous ont interpellés sur ce point. En collaboration avec l'IRTS, l'année dernière, on a mis en œuvre par le biais de son diplôme d'ingénierie sociale une problématique et une étude à mener en direction des maisons de retraites, des structures d'éducation spécialisée et des maisons pour l'enfance et là on était un peu plus sur une analyse de l'existant et une tentative de construction de scénario un peu plus prospective sur le devenir de l'emploi dans ces structures-là. Eux on produit une étude, étude qui a été réinvestie ou en tout cas étude qui a conforté la nécessité de développer l'offre de formation sur l'animation sociale. Là, on se trouve sur une autre entrée et effectivement, cela a contribué à modifier l'offre de formation par le biais de cette enquête plus que par le biais du devenir des diplômés. Il s'agissait en l'espèce d'un secteur en développement que l'on ne pouvait pas repérer par le suivi, puisque le suivi s'occupe de l'existant à l'année N-1. Aussi sur des points comme celui-là, on a recouru à d'autres enquêtes. Par exemple, on avait une demande d'enquête de la part de la fédération de Canoë ou de Canoë-Kayak en demande d'une évaluation des demandes de formations qualifiantes dans ce secteur, et en collaboration avec l'OCTR, enquête qui avait démontré qu'il n'y avait pas matière à accueillir un nombre suffisant de stagiaires sur la région Lorraine et que l'opportunité d'un offre de formation n'était pas pertinente. Il s'agit là d'un contre-exemple qui a abouti à ne pas faire évoluer l'offre de formation en raison de l'absence de débouchés d'une telle formation.

DM –Est-ce que les éléments utilisés sont les mêmes sur les autres directions régionales ?

TK – Non car dans les faits, l'organisation des systèmes d'observatoire, n'est pas dictée. Un historique des événements en Lorraine va éclairer également les événements des autres régions. En Lorraine, l'observatoire a été nommé l'ORMAS. Pour beaucoup, l'ORMAS était une ramification de l'ONMAS (ce qui n'est pas le cas du tout), animé par le ministère de la jeunesse

et des sports et le ministère de l'EN. Il est en train de changer et va passer sous le statut de VIP pour investir les régions et d'autres partenaires sur les problématiques de l'emploi et de la formation. Donc l'ONMAS est une structure nationale.

L'ORMAS n'était pas une ramification mais une initiative locale du DR de l'époque et de l'inspecteur dont l'objectif était de dire « on va arrêter de cantonner l'observatoire à des problématiques internes, on va essayer de créer un groupe de travail ou une commission dans laquelle on va intégrer des partenaires locaux qu'on connaît et qui travaillent avec nous sur la formation car il serait dans notre intérêt et dans le leur de partager un petit peu les problématiques et les questionnements rencontrés, de définir ensemble des pistes d'études, et de partager des résultats, afin de ne pas faire chacun dans notre coin des études avec des méthodologies différentes, des échantillons différents, etc. L'idée à moyen terme étant un peu d'harmoniser tout ça pour avoir des données que l'on puisse se partager et qu'on est bien un diagnostic aussi partagé. C'était donc une initiative régionale qui s'est mise en place, si je ne me trompe, en 2006. Là-dessus, la même année, en 2006, il y a eu des arrêtés dans le cadre de la réforme de l'Etat qui concernaient la simplification des procédures administratives et également qui concernaient un peu le toilettage des différentes commissions de consultations qui existaient. Parmi les commissions de consultation qui ont été officialisées, il a été demandé dans chaque région une sous-commission des métiers de l'animation et du sport. L'arrêté a été donc transformé par un arrêté préfectoral en juin 2007 et le Préfet de Région a arrêté la composition de cette sous-commission qui est devenue effective en 2008 et elle a été de nouveau reconduite cette année. Avant, on était sur une gestion interne de l'observatoire. En 2006-2007, on est passé sur une ouverture par le biais de l'ORMAS, qui était une initiative régionale, qui n'était pas une commande, puisqu'il n'y avait pas d'instruction particulière, et après en 2008-2009, on est passé sur une sous-commission de travail officialisée qui était cette sous-commission de métiers de l'animation et du sport. Il y a eu des changements dans la composition, puisque la sous-commission a été créée par arrêté du Préfet sur prise en compte des orientations nationales et elle est entre guillemets « blindée ». C'est un texte qui fixe qu'il ne faut pas dépasser la composition qui est donnée par le Préfet. A l'heure actuelle, la sous-commission est composée du directeur régional, du directeur du CREPS, les représentants des directions départementales Jeunesse et Sports, le Recteur, l'Université, un collège des syndicats employeurs, et un collège des syndicats des salariés, et un collège des représentants des organismes de formations et des associations dans lequel on retrouve le CROS et le CRAJET. Il y a également la région Lorraine, les OPCA, et le Conseil Economique et Social, le CNFPT et la Direction du Travail.

Sur l'organisation dans les différentes régions pour revenir au propos, il y a des régions qui ont mis en place des plans d'études prospectifs. Donc ces régions-là ont été beaucoup plus proches de l'OREF, enfin chez nous ça s'appelle l'OREF., (l'OREF c'est un GIP dont les orientations sont définies par les membres du conseil d'administration, notamment la région et le Préfet de Région). En Lorraine, la problématique liée au sport et à l'animation ne fait pas partie des priorités de l'OREF. On le sait car tout d'abord l'OREF est une équipe assez restreinte, et jusqu'à présent ces problématiques-là ne faisaient pas partie des commandes qui ont été passées à l'OREF. Certaines régions ont inscrits auprès des orientations de l'OREF des problématiques liées aux métiers du sport et de l'animation et effectivement, cela a engendré des études un peu plus conséquentes ou un peu plus lourdes car elles ont tentés d'être

exhaustives, elles ont tenté d'être sur l'ensemble du territoire, elles ont intégré des acteurs assez variés, elles ont souvent été sous-traitées à des cabinets d'études qui avaient des moyens assez conséquents pour leurs enquêtes et ces enquêtes-là ont souvent donné lieu à la construction de scénarii sur plusieurs années avec des pistes de développement en fonction des orientations arrêtées en fonction des régions où avaient été commandées les enquêtes. Il y a des régions qui ont fait des études assez conséquentes et il y a des régions qui ont fait avec d'autres moyens, d'autres acteurs, d'autres types d'approches, mais il n'y a pas à l'heure actuelle une harmonisation ou des orientations précises données dans la façon de gérer les observatoires. A mon avis, ça pourrait arriver, notamment parce que l'ONMAS va se restructurer et il y aura peut-être du coup des possibilités de mener sur des territoires des enquêtes qui seront des parties des problématiques nationales définies au sein de l'ONMAS. J'ai reçu récemment un mail du Ministère sur une volonté d'harmoniser les pratiques au niveau des différents services déconcentrés. Donc je pense que nous n'échapperons pas de toute façon à une ossature commune à un moment pour que l'on est des données partagées et comparables pour avoir un discours national plus harmonisé.

DM – Petite question orientée un peu insertion ? quelle est la place laissée aux APS dans le schéma plutôt d'insertion ? Finalement, quelle est la place du sport dans l'insertion sur la région Lorraine ?

TK – Honnêtement, je ne vais pas être le mieux placé pour répondre à ça...vous entendez quoi exactement par insertion ?

DM – Insertion professionnelle ! On parle bien d'une compétence régionale, donc sur cette compétence régionale, quelle est la place laissée au-delà du secteur lui-même de l'animation et du sport qui mène aux métiers du sport, quelle est la place laissée aux APS dans tous les secteurs, dans toutes les branches de métiers dans le cadre de l'insertion professionnelle ? D'après vous, il s'agit d'un outil qui est utilisé, sous-utilisé, mal utilisé ? Est-ce qu'il a sa place dans les différents dispositifs d'insertion professionnelle ? Est-ce que le cadre réglementaire de l'insertion professionnelle et des APS est respecté?

TK – là je n'ai qu'un avis personnel dans le cadre du PAS mais en aucun cas professionnel car ce n'est pas mon domaine de compétence. Le PAS, c'est bien le pari que l'insertion des personnes en difficultés sociales et/ou professionnelles peut se faire par le biais des métiers de l'animation et du sport. Le challenge dans le cadre du PAS c'est bien de repérer les personnes en difficultés, de les aider à construire un projet qui ait du sens pour eux parce qu'ils sont censés avoir une vision et une connaissance de l'action des associations et des clubs sportifs à l'échelle de leur quartier en tous les cas et de leur territoire de vie plus largement. Le challenge est donc bien de dire que ces personnes-là qui ont pu être en échec sur d'autres secteurs ou bien dans d'autres branches, mais pour lesquelles on arrive à repérer une fibre ou un intérêt parce qu'ils fréquentent le club ou qu'ils sont investis dans la discipline ou parce qu'ils donnent de leur temps libre, on peut peut-être essayer de les mettre en insertion dans le secteur du sport ou bien des APS ou bien de l'animation. Le challenge en sport (là je ne suis pas spécialiste) est qu'il y a un blocage réglementaire qui est de dire que pour être rémunéré il faut une qualification qui permette de l'être. Donc ces personnes-là, a priori, elles n'ont pour la plupart aucune qualification et dès lors le challenge est de les mettre en emploi en parallèle de

la mise en formation. Il y a donc bien cette logique de les insérer en emploi par l'outil formation. C'est assez effectif à mon avis je dirai pour répondre plus directement à ta question que l'insertion elle est prise en compte car si on mesure le volume de diplômés annuels en Lorraine on est sur un chiffre qui est entre 350 et 400 diplômés. A l'heure actuelle dans le PAS, on a 110 personnes, donc je ne garantis pas que les 110 personnes vont avoir un diplôme, mais on est sur une notion d'effectif qui potentiellement représente 1/3 des diplômés. Le raccourci qui serait de dire que 1/3 des démarches de qualifications relèvent de l'insertion est faux, mais en tous les cas il y a une mobilisation des services et une orientation pour travailler sur ces publics en difficulté et tenter une insertion par le biais de la mise en emploi et de la mise en formation. Donc à mon sens, c'est pris en compte, mais le regard que je porte dessus est lié à un dispositif et je n'ai pas une connaissance assez large du secteur sport pour aller plus loin. Chez nous, il y a bien des logiques d'insertion par le sport, mais là on parle d'insertion par l'activité professionnelle.

DM –Oui insertion professionnelle. Là on a parlé des publics en difficultés, mais on pourrait par extension parlé des publics en insertion professionnelle et la place du sport dans les publics en insertion professionnelle. Par exemple, l'année européenne du sport, l'année 2004, traitait de ces problématiques là, de la place du sport dans la formation professionnelle et des obligations réglementaires de l'époque, transformées depuis, de mettre en place 10 % du temps de formation sur de l'activité physique et sportive ?

TK – Tu parles plus largement, tu ne parles pas uniquement des formations de la branche du sport

DM –oui il s'agit de l'extension sur l'ouverture de l'outil sport, puisqu'on voit bien au travers du PAS puisqu'on voit bien une volonté d'insérer au travers des métiers du sport et de l'animation ?. et est-ce que les services d'une direction régionale sont investis dans cette démarche là qui les concernent puisqu'il y a tout ce cadre réglementaire qui fait que s'il arrivait à une qualification ou une pratique l'organisme de tutelle en est concerné ? Y'a-t-il une prise en compte de cette démarche là ou la direction régionale de Lorraine reste-elle absente sur ce terrain là, bien que les RJDP repositionnent les directions régionales sur de la cohésion sociale ?

TK –je ne peux pas répondre en tant que PJ. Je n'ai pas participé à ce dossier. Par contre, la logique d'insertion et d'utilisation des APS en direction des publics en difficulté elle existe au sein des directions départementales donc c'est déjà peut-être plus une compétence départementale. Après, il y a une logique sport santé qui existe et qui là relève de la compétence régionale et où j'ai des échos de projet qui s'adresse à des publics en insertion mais ce qui est mis en avant je ne suis pas sûr que cela soit la logique d'insertion plutôt que la logique prévention santé. Après cette subtilité-là, je ne la maîtrise pas assez pour te donner une vision globale de ce qui se fait là-dessus. Je pense que Jean-Marc serait plus à même de te répondre sur le volet sport insertion ou Sophie sur le volet santé qui pourront t'expliquer les volumes et le type de démarche qui sont faits sur ces publics.

DM –On va faire un petit retour en arrière sur la branche métier pour notre dernière question ? Cette branche de métiers, finalement, elle concerne quel public ? En étudiant les

choses de plus près, à qui s'adressent les formations et quel est le profil des demandeurs d'emploi concernés ?

TK – Les publics du secteur JEP sont plutôt des hommes de 24 à 30 ans et sur le secteur JEPS, la même tranche d'âge mais concerne des femmes. Depuis 3-4 ans, on voit s'opérer une mixité mais on est généralement sur ce type de public. En JEPS, les personnes sont généralement titulaires du bac ou ayant arrêté en terminale avec une première expérience dans une branche décevante avec une expérience BAFA, vacances à droite à gauche, volonté d'acquérir un diplôme de niveau IV ou en tous les cas de valider un diplôme professionnel et volonté d'engagement sur une formation qualifiante pour améliorer leur niveau d'emploi. C'est ce profil là qu'on retrouve sur les JEPS. Tu parles uniquement des demandeurs d'emploi ?

DM –Principalement des demandeurs d'emploi, puisque nous sommes dans le cadre de l'insertion professionnelle, mais aussi par extension je suppose pour les gens qui se présentent en formation ppour très peu doivent être issu du salariat et pour la plupart des gens qui se présentent en formation intiale doivent être autre que des salariés ?

TK –En JEPS, en fait, il y a pas mal de salariés, en tout cas sur le niveau IV, car finalement, il y a la possibilité d'avoir un contrat de travail via d'autre diplôme, voire pas de diplôme puisqu'il n'y a pas de contrainte réglementaire. On a parfois des salariés qui sont déjà embauché depuis un an ou deux ans en tant que directeur permanent du périscolaire ou des différents accueils et du coup qui veulent passer leur diplôme. On a aussi des autodidactes par exemple dans les maisons de retraite on a des formations où on a que des salariés car en fait ce sont des personnels soignants qui sont en reconversion donc du coup il y a un employeur derrière et sont déjà en emploi et là par contre sur l'animation sociale en terme de publics on est plus sur une tranche d'âge 35-55 ans que sur du public sorti récemment du système scolaire. En sport, Aurélien t'en parlerait mieux que moi car je n'ai pas une connaissance aussi fine du public qui se présente au sélection ou en tout cas qui suit les formations.

DM – Merci.

ENTRETIEN GREGORY BOYER

DM - Bonjour, je vais vous demander votre nom et votre fonction ?

GB – Grégory Boyer, chargé de mission au CR de Lorraine, à la Direction de la Formation Continue.

DM –Monsieur Boyer, une première question : comment s'établit le schéma des formations régionales en Lorraine ?

GB – On va faire une redéfinition au niveau des termes, c'est-à-dire qu'en Lorraine, il n'y a pas du moins au niveau de la formation continue de schéma régional des formations professionnelles, il y a un plan régional de développement des formations professionnelles dont, effectivement, l'actuel se termine au cours de l'année 2009 qui est en cours d'évaluation et le Conseil Régional est déjà en train de travailler sur un futur plan régional de

développement des formations professionnelles qui devrait être adopté en principe à la fin de l'année 2009.

Ce plan régional de développement des formations professionnelles a été élaboré en 2004 à l'initiative du conseil régional, mais avec l'ensemble des partenaires de la formation professionnelle et également les partenaires sociaux pour essayer d'arrêter finalement les grandes lignes, les grandes orientations, les grands objectifs assignés à la formation professionnelle.

On est vraiment sur une dimension politique avec les grandes orientations que s'est fixé notamment le CR avec l'ensemble de ses partenaires. En découlent un certain nombre de grands principes et de grandes priorités qu'il est nécessaire ensuite de décliner de manière opérationnelle. C'est un texte et ensuite on l'applique ou on essaye d'appliquer du moins les grandes orientations et les grands axes définis au niveau du PRDF

DM – La question qui va suivre est forcément celle-là : comment s'établit votre PRDF puisque nous sommes sur une autre dimension beaucoup plus opérationnelle ?

GB – Le PRDF est établi comme je l'expliquais à base de rencontres entre le CR, l'Etat, les Partenaires Sociaux, les branches professionnelles pour entamer des discussions pour arriver finalement au bout du compte à un document commun. C'est vraiment un travail partenarial qui est mené dans toute la première phase.

Les PRDF ne sont pas des documents prescriptifs qui le deviendront peut-être plus tard dans le cadre de la prochaine loi sur la formation professionnelle qui doit être adoptée avant la fin de l'année au Parlement Français, mais aujourd'hui ce ne sont pas des documents prescriptifs, ce sont des grandes orientations mais qui sont définies de manière conjointe avec l'ensemble des PS et des branches professionnelles. Le départ, c'est bien évidemment les questionnaires mais également une volonté politique de définir des axes bien précis.

DM – Il existe une réelle corrélation finalement on peut le supposer entre les demandeurs d'emploi et les besoins de formation identifiés dans ce PRDF ?

GB – Bien évidemment, il faudrait reprendre le PRDF et les grandes priorités, mais effectivement l'une des grandes priorités de l'actuel PRDF c'est l'élévation du niveau de qualification des Lorrains. Cela concerne les demandeurs d'emploi en effet puisque l'on sait qu'un certain nombre de jeunes sort du système scolaire chaque année sans qualification et qu'il est nécessaire de les amener à un premier niveau de qualification et pour ceux qui ont déjà un niveau de qualification et pour les salariés qui sont en reconversion professionnelle il faut peut-être les amener à un niveau supérieur de qualification. Voilà l'un des gros objectifs et ça c'est vraiment en corrélation aujourd'hui avec les attentes du public et des demandeurs d'emploi et pas uniquement il y a aussi les attentes des salariés puisqu'il est nécessaire également d'accompagner les entreprises dans l'élévation des niveaux de qualification de leurs salariés. Mais, ça c'est aussi une des politiques qui est mise en œuvre par le CR notamment à travers la direction de la transition professionnelle qui est là un accès de son intervention sur les besoins et les attentes des salariés.

DM – Existe-t-il alors dans la relation avec le Pôle Emploi aujourd’hui et en 2004 avec l’ANPE, est-ce que la relation avec l’ANPE s’est faite par un prêt des fichiers par exemple ou est-ce qu’il n’y a pas eu une consultation aussi pointue en tout cas sur le fait de retenir ces besoins là de qualification ?

GB – A ma connaissance, je n’ai pas mené de travaux de réflexion autour du PRDF mais non je ne pense pas qu’au niveau du Pôle Emploi il y ait eu un prêt des fichiers. La relation avec le PE elle est de plus en plus importante aujourd’hui, elle le sera encore plus à l’avenir puisqu’on est en train de formaliser une convention de partenariat avec pôle emploi donc il est sûr que la complémentarité entre CR et PE va être de plus en plus importante, mais cela se passe au niveau quotidien, c’est-à-dire que nos antennes territoriales sont en rapport constant avec les PE. Au niveau régional, on est également en rapport très étroit avec la DR du PE pour essayer de faire en sorte que finalement il y ait une complémentarité entre l’action du CR à travers le PRDFP mais également avec PE puisqu’il y a une complémentarité des interventions on va dire entre les deux principaux financeurs pour les DE1 en Lorraine. Donc la corrélation elle se fait au quotidien, donc elle ne se concrétise peut-être pas quand on lit ou lorsqu’on parcourt le PRDF, mais elle est au quotidien dans la déclinaison opérationnelle du PRDF.

DM – Pouvez-vous nous préciser la temporalité de ce PRDF ? Est-il annuel ? Y’a-t-il eu un plan pour cinq ans qui est revu chaque année ?

GB – En fait, on est sur un dispositif pluriannuel prévu par la Loi, encadré. Chaque année, une évaluation du PRDF est effectuée. Il y a des comités de pilotage, il y a donc des modalités de pilotages mises en place et qui sont d’ailleurs prévues par le PRDF lui-même. A la fin de l’exercice, et à la fin de 2009, il y aura une évaluation globale du PRDF pour voir si les objectifs que l’on s’était assignés au départ ont été atteints. Tous les ans, on fait un bilan, un point précis est fait sur le PRDF. Ce point fait d’ailleurs l’objet d’un rapport spécifique présenté en plénière ou en commission permanente du CR pour que les élus aient une idée précise de l’évaluation, du suivi et de la mise en œuvre du PRDF.

DM – Nouvelle question, rentrons dans le détail de la méthodologie : quels sont les critères techniques retenus pour l’élaboration de ce PRDF ?

GB – Là, je serai un peu embêté pour vous répondre car il n’y a pas vraiment de critère. Il y a des objectifs à atteindre. Il y a je pense une volonté politique par rapport à un contexte économique particulier ensuite il y a une déclinaison d’objectif donc il n’y a pas à proprement parler de critère. La définition des objectifs se fait naturellement par rapport aux attentes du CR, des partenaires sociaux, des branches professionnelles, etc. C’est vraiment une mise en commun, et il n’y a pas à ma connaissance de critère pour définir ce PRDF.

DM – Il est quand même censé répondre à des besoins, je suppose. Donc à un moment donné, s’il n’existe pas de critère pour définir l’ensemble du PRDF, existe-t-il au titre d’une action de formation des critères qui sont transversaux et qui permettent de répondre à ce besoin méthodologique ?

GB – Pour revenir un petit peu sur les critères, peut-être, je pense qu’en 2004, lorsque le PRDF a été élaboré, l’objectif des élus du CR était d’orienter sans doute l’aide vers les publics les plus

en difficultés, les plus éloignés de l'emploi. Donc, on va dire que l'effort formation porte ensuite dans la déclinaison opérationnelle du PRDF principalement sur les publics les plus éloignés de l'emploi c'est-à-dire ceux qui sortent du système scolaire sans qualification ou qui ont un faible niveau de qualification. Voilà donc peut-être un des critères, la priorité du CR qui n'est donc pas au niveau supérieur, c'est-à-dire au niveau II et I, même s'il arrive que l'on finance des actions de formation à ce niveau-là, mais la priorité n'est pas là. C'est peut-être là l'un des critères qui apparaît lorsque l'on parcourt le PRDF. Dans les actions de formation, dans la déclinaison opérationnelle, bien évidemment, que nous avons des actions de formation avec des critères, c'est-à-dire que l'on établit des critères d'éligibilité des publics car tous les publics ne peuvent pas entrer sur nos actions de formation puisqu'il faut que l'on conserve la cohérence entre d'une part ce qui relève de la responsabilité de la formation initiale puisque nous nous occupons de demandeurs d'emploi en formation continue et donc il faut garder la cohérence avec ce qui se fait en formation initiale et ce qui va se faire ensuite en formation continue. Donc l'un des critères pour les jeunes sortis du système scolaire, il faut que ces jeunes-là soient sortis depuis au moins six mois partant du principe que la MGI (Mission Générale d'Insertion de l'EN) est chargée après la sortie du système scolaire d'assurer quand même un suivi de ces jeunes-là. On ne veut pas non plus que la formation continue prenne tout de suite le relai de la formation initiale. Là ce sont des critères mais également, des choix politiques, puisque les critères sont décidés et définis par les élus du CR.

DM –Vous n'identifiez pas par exemple une réponse territoriale ou très précise à un besoin ?Peut-être que ces critères-là sont des critères d'éligibilité ?

GB – Il y a le PRDF, il y a la déclinaison opérationnelle du PRDF, concrètement ça se traduit par des programmes de formation, donc on a plusieurs programmes de formations, donc on a des programmes de formation à un niveau V et IV, on a un programme de formation à un niveau supérieur mais qui est plus réduit que celui des formations à niveau V et IV. Ce sont là des besoins qui sont liés un petit peu aux axes et aux objectifs du PRDF. Après, rien n'empêche sur les territoires qu'apparaissent des besoins sur lesquels on doit apporter une réponse particulière, spécifique, et là effectivement que les critères peuvent évoluer et être moins restrictifs pour tenir compte du contexte local, du bassin, du besoin éventuellement de l'entreprise, si c'est une entreprise qui nous sollicite en nous disant qu'elle a besoin de recruter 15 soudeurs.... on s'adapte aussi par rapport à ça et par rapport au bassin et aux besoins du bassin. Ce n'est pas quelque chose qui tombe comme ça... on peut être souple. On est peut-être moins souple sur la programmation régionale, sur nos actions récurrentes de nos programmes, par contre sur les actions spécifiques qui sont liées aux besoins d'un bassin, là on peut s'adapter à ce besoin spécifique.

DM –Est-ce que le CR s'appuie sur les résultats des différents observatoires pour pouvoir construire ses programmes ?

GB – Oui, c'est-à-dire que notre programme de formation s'appuie sur plusieurs éléments. Premier élément : effectivement, toutes les études et les enquêtes des différents observatoires et notamment sur le RESQ en particulier, le RESQ qui cette année a fait un effort particulier et fait une étude tenant compte de l'intégration de l'AFPA au sein du CR. Donc le RESQ a balayé tous les secteurs d'activité ce qui a permis de faire un point précis sur l'offre de

formation dans les secteurs d'activité, les besoins en formation, l'évolution des métiers, l'évolution des secteurs concernés, donc ça c'est plutôt bien. On s'appuie également sur le travail qu'on peut mener avec les branches professionnelles puisqu'on a signé de contrats d'objectifs avec un certain nombre de branches professionnelles et au travers de ces contrats d'objectifs on a également des éléments de diagnostics et des éléments prospectifs sur lesquels on peut s'appuyer pour bâtir nos appels d'offre, nos consultations, et nos programmations. Troisième élément, c'est le travail effectué par nos antennes territoriales puisqu'on a des délégués territoriaux qui sont sur les bassins d'emploi et qui sont là en prise directe avec le besoin des demandeurs d'emploi mais également avec le besoin des entreprises des bassins concernés et c'est là qu'on essaye de faire en sorte de mettre en corrélation les attentes des secteurs d'activité, mais également les attentes des demandeurs d'emploi et c'est là que le travail avec PE est important et c'est là qu'un travail est effectué sur les fichiers pour analyser les fichiers et pour voir par rapport aux fichiers ce qui manque à certaines personnes pour pouvoir trouver un travail rapidement, et c'est là qu'il y a un travail précis qui se fait au niveau du territoire et tous ces éléments-là entre des éléments diagnostiques au niveau régional et des éléments diagnostiques au niveau territorial cela nous permet de bâtir nos appels d'offre et nos programmations régionales.

DM –Donc en faisant un raccourci, est-ce qu'on peut dire qu'il y a bien deux types d'actions au sein du CRL, on peut dire qu'il y a celles qui découlent du programme de formation et quelques choses qui seraient hors programmes et qui découlent de l'adaptation à un besoin spécifique ?

GB – Oui, c'es-à-dire qu'on a à la fois à répondre à des besoins structurels. On connaît, on va dire, le tissu économique lorrain. On sait que de toute façon qu'il y a des grandes tendances. On sait qu'on aura certainement toujours besoin de soudeurs, de maçons, voilà... donc il y a des métiers dans l'agriculture aussi... on voit à peu près des métiers encore qui ont des besoins de recrutement de manière assez structurante et par contre, il y a tout le conjoncturel, effectivement on va voir apparaître sur un territoire un besoin qui est identifié soit parce qu'une entreprise est à la recherche de personnel qualifié qu'elle n'arrive pas à trouver et dans ce cas-là, le CR peut l'accompagner pour former ce personnel... l'un des exemples d'actualité c'est Center Parc qui s'installe sur le pays de Sarrebourg et Center Parc avait besoin de recruter 600 personnes et bien évidemment avec des exigences particulières...tout le travail du CR et de PE a été de répondre aux besoins de Center Parc soit en puisant dans notre programmation régionale, mais quand on arrivait pas à puiser dans la programmation régionale de constituer des actions spécifiques pour répondre à leur besoin. Donc, on va dire qu'on a deux types d'actions : on a des actions structurelles et des actions conjoncturelles. Les actions structurelles vont être régies par le Code des Marchés Publics, ça c'est une donnée qu'on ne peut pas ignorer, on doit appliquer le Code des Marchés Publics, et pour les actions conjoncturelles on a le choix entre le Marché Public ou la subvention lorsqu'il y a possibilité d'y avoir des cofinancements.

DM –Est-ce que dans ce cadre-là si vous avez finalement un besoin conjoncturel ou structurel auquel vous n'avez pas de réponse, quelle est votre démarche : est-ce que vous aller chercher dans le voisinage de la Lorraine, est-ce que vous mettez en place par exemple des actions interrégionales ?

GB – On ne fait pas d’actions ou on n’a pas fait d’actions interrégionales. Par contre moi j’ai un exemple en tête. Aujourd’hui, on a des entreprises, notamment des entreprises à ossature bois, qui recherchent du personnel qualifié. En Lorraine, on n’a pas d’actions de formation qui correspondent réellement aujourd’hui aux attentes des entreprises. Le CR a initié une démarche auprès des entreprises en leur demandant ce dont elles avaient besoin, quels types de compétences elles recherchaient. En face de quoi le CR va essayer de bâtir une action de formation, un programme de formation, un contenu de formation, à charge pour les organismes de répondre et de s’adapter à ce contenu. On arrive quand même à un moment donné, même si cela n’existe pas, à susciter chez les organismes de formation l’envie de proposer une action de formation parce que cela répond à un besoin important d’un secteur d’activité.

DM –Vous voulez dire que vous allez jusqu’à piloter et coordonner l’action ?

GB – Tout à fait. Le CR est à la demande, ça veut dire qu’on est aux manettes mais on travaille avec la branche professionnelle, avec les entreprises. Ils établissent le référentiel d’activité et ensuite c’est simple d’établir le référentiel de formation et ensuite on met dans la moulinette. Ça c’est un exemple qui me vient à l’esprit par exemple pour les maisons ossature bois puisqu’il y a des besoins importants que l’on n’arrive pas à satisfaire.

DM –Question suivante : existe-t-il des similitudes dans les critères retenus pour établir un plan de formation régional. J’imagine qu’il y a d’autres régions qui peuvent fonctionner sur cette même méthode très opérationnelle ?

GB –Là, je n’ai pas trop de recul et j’avoue que je n’ai pas fait de benchmarking, donc je ne peux pas trop vous dire pour les autres régions. De toute façon, les PRDF ou schémas régionaux de formations existent dans toutes les régions. Elles s’y sont toutes mises. Il y a sans doute des similitudes mais pour la démarche et les objectifs chaque région va établir son propre schéma et son propre plan régional de développement des formations professionnelles en s’appuyant sur le principe que les collectivités s’administrent librement et qu’elles voient qu’à partir d’une compétence de droit commun des régions elles s’adaptent ensuite à leur tissu régional et à leur tissu économique régional. Donc là, je ne peux pas dire s’il existe des similitudes ou pas. Il doit y en avoir. Il y a vingt-deux régions administratives métropolitaines, il doit y avoir 22 PRDF différents.

DM –Imaginons un besoin interrégional qui soit identifié avec un besoin en recrutement un peu plus large que celui d’une région : comment ça pourrait fonctionner ?

GB –Je pense que rien ne pourrait s’y opposer. Après ce serait dans l’opérationnalité car toutes les régions ne fonctionnent pas de la même manière en termes d’achat de formation même si depuis 2002 le CMP est une obligation. Après, il faudrait voir, on pourrait envisager des appels d’offre commun, entre deux régions, mais cela nécessiterait des procédures identiques, communes, c’est un peu complexe...après on peut se partager les financements...là-dessus, plusieurs modalités sont envisageables, rien ne s’y oppose, mais ensuite ce serait dans la mise en œuvre que cela poserait peut-être des problèmes.

DM –5^{ème} question majeure, la place du sport au sein du plan de formation régionale ?

GB – Au sein du PRDF, il n'est pas fait mention du secteur de l'animation sportive, culturelle, et du loisir, mais tout comme il n'est pas fait mention de beaucoup de secteur d'activité puisqu'on est sur quelque chose sur le PRDF de très général. Il y a des orientations, des priorités qui sont définies, on ne rentre pas dans le détail sur les secteurs à soutenir en priorité. Simplement, le CRL a un programme spécifique métier du sport et de l'animation et y est particulièrement attaché, programme qui permet à des demandeurs d'emploi de se former et à trouver un travail. Le sport occupe sans doute une place moins importante que d'autres secteurs en Lorraine telle que l'industrie ou le bâtiment, voire l'agriculture et le tertiaire, mais c'est un secteur que l'on soutient au niveau de la formation professionnelle. C'est aussi un complément à la politique régionale à destination du milieu associatif à la fois culturel, de loisir, ou sportif. Il y a aussi tout un pan, une politique du CR à destination de ces secteurs-là de soutien aux associations sportives, culturelles, et de loisirs, etc. donc il est normal, au niveau de la formation, que l'on puisse former les cadres de ces associations. C'est donc complémentaire !

DM – En élargissant la question sport un peu plus loin que le secteur sport et association ? Retrouve-t-on une place du sport dans un cahier des charges de toutes les formations régionales ? Y'a-t-il une obligation réglementaire à l'origine de la place du sport et si oui, est-elle respectée ?

GB – Le sport dans sa fonction transverse ?

DM – Le sport en tant qu'outil effectivement plutôt qu'en tant que métier ?

GB – Rien n'est imposé. Dans les programmes de l'EN, notamment sur les bacs pros, les CAP, on retrouve les modules d'EPS, mais cela s'arrête à cela... On impose rien du tout, on ne retrouve pas de modules sportifs qu'on utiliserait dans toutes les actions de formation en tant qu'outil transverse. Il n'y a pas d'obligation, mais cela pourrait être intégré, mais pas sans générer de nouvelles problématiques. Par exemple, on a mis en place un module de sensibilisation au développement durable l'année dernière dans toutes les actions de formation puisque nous étions, en 2008, dans l'année régionale du développement durable. Donc c'était aussi une volonté politique. De la même manière et dans la mesure où les actions sont cofinancées par du FSE, ou pourrait dire que l'on voudrait aussi un module sur l'Union Européenne... mais cela finirait par allonger les actions de formation, ce qui est difficilement envisageable. Mais le sport, à mon avis, c'est sur serait quelque chose de fondamental car lorsqu'on voit les problèmes d'hygiène de vie de certains jeunes sur nos actions de formation on pense qu'il ne serait pas inutile d'insérer des modules de sport dans nos actions de formation.

DM – Vous parliez du FSE. Le prochain PRDF c'est 2010-2015, alors qu'est-ce qu'il se passe en 2013 puisque l'on n'a pas de connaissance sur le prochain FSE ?

GB – 2013, on verra bien. Tout ce que je peux dire pour le moment c'est qu'une partie de nos actions est cofinancée par le FSE. Chaque année, une fois le niveau de programmation atteint on ne cofinance plus. Cela veut dire qu'on ne mettra pas de FSE sur nos actions.

DM – Cela veut dire que vous vous retrouvez avec 50 % d'argent à dépenser en plus ?

GB –Non, parce que pour les actions de formation du CR le budget n'est pas forcément établi en tenant compte de la contribution du FSE donc cela ne change pas grand-chose pour nous.

DM –Voyez-vous quelque chose à ajouter ?

GB –Non je ne vois rien à ajouter à cet entretien.

DM –Et bien merci Monsieur BOYER pour votre participation.

ENTRETIEN Sylvie JAQUEMET

DM - Bonjour, je vais vous demander votre nom et votre fonction ?

SJ –Je m'appelle Sylvie JAQUEMET, je suis chargée de mission à la direction de l'insertion professionnelle de la région Lorraine

DM –première question : comment les Conseils Régionaux et en particulier la région Lorraine procède-t-elle à l'élaboration du PRDF ?

SJ – De deux manières distinctes : d'une part, sur les territoires, il y a les ????? territoriaux qui font l'interface entre les besoins de territoires et la Région Lorraine pour mettre en place deux types d'actions. Premièrement, des actions pour lesquelles il y a une réflexion avec l'ensemble des partenaires locaux qui ensuite vont permettre de recenser des besoins à plus ou moins long terme et par rapport à ce recensement mise en place d'un appel d'offre que cela soit dans un premier temps tout au long du parcours de l'insertion, ou de l'orientation, et en parallèle avec la formation professionnelle. Je laisserai à Grégory Boyer le soin de parler du champ de la formation professionnelle. Sur l'insertion et l'orientation, recensement des besoins et ensuite lancement d'un appel d'offre. En termes de réactivité sur ce schéma, nous sommes entre le moment où il y a le recensement du besoin, la remontée et la mise en place de l'action sur un délai d'environ 6 à 7 mois. La région Lorraine a souhaité être plus réactive. La difficulté réside en ce que depuis 2002 toutes les actions de formations sont assujetties aux Marchés Publics sauf si deux cas de figure se présentent de façon conjointe : premièrement, sous l'interpellation d'un territoire, c'est-à-dire que la région Lorraine n'est pas donneur d'ordre comme c'est le cas dans le cadre des marchés publics, et deuxièmement, outre ce besoin identifié avec des entreprises c'est la mise en place de cofinancements divers et variés : Conseils généraux, FSE, de l'Etat via Fond d'insertion pour les jeunes, ensuite cela peut être tous les cofinancements inimaginables et possibles même de l'entreprise. Donc par rapport à cette possibilité, nous sommes sur de la réactivité. C'est-à-dire qu'en un mois une action peut démarrer. La volonté de la région Lorraine est de répondre aux besoins des territoires le plus rapidement possible. Ensuite, une fois que le besoin est recensé via les délégués territoriaux, ou les chargés de mission, il y a un contenu, une ingénierie de formation qui est mise en place avec un organisme de formation qui est choisi par l'entreprise ou la structure qui a recensé ces besoins. Si jamais la région a interpellé un organisme de formation plutôt qu'un autre, on relève à nouveau de l'appel d'offre et dès lors on requalifierait de nouveau ce dispositif de marché public. Voilà comment se mettent en place les actions.

DM – Quand vous parlez de deux types d'action vous évoquez donc soit les marchés publics soit les actions de territoire ?

SJ – Tout à fait actions territoriales d'insertion mises en place avec des partenaires locaux qui travaillent sur un projet pour répondre à des attentes particulières. L'appel d'offre c'est plus général. La différence c'est un programme plus important régional avec des objectifs régionaux qui tendent et non pas particulier propre à différents territoires.

DM – Y'a-t-il une articulation de cette réponse entre les besoins des demandeurs d'emploi et les besoins du territoire, et les besoins d'emploi du territoire ?

SJ – Tout à fait, quand sur ce type d'action territoriale on vérifie déjà dans un premier temps qu'il n'y a pas de dispositifs existants liés au marché public qui permettrait au demandeur d'emploi ou stagiaire de la formation professionnelle de profiter de ce besoin pour intégrer l'entreprise. Si tel n'est pas le cas, on travaille sur un projet parallèle avec des spécificités et c'est bien une mise en adéquation puisqu'il y a toujours un travail partenarial effectué avec PE qui peut être un des cofinanceurs donc il y a un peignage de fichier PE qui va être réalisé et en fonction des profils répertoriés l'action, l'ingénierie de formation se met en place pour caler de la manière la plus précise possible entre les besoins de l'entreprise, les postes identifiés, les fiches de poste, et le profil des demandeurs d'emploi. Sur ce type d'action, il n'y a pas de durée minimale ou maximale c'est vraiment en fonction des besoins. Je vais vous donner un exemple d'un secteur qui recrute en ce moment c'est-à-dire le secteur nucléaire à l'heure actuelle on a peut-être des actions qui seront plus générales notamment des peintres et ces stagiaires au sortir de cette action de peintre industriel, on pourra mettre uniquement des habilitations nucléaires. Ce sera un plus pour qu'ils soient employables le plus rapidement possible. L'objectif c'est bien de permettre aux demandeurs d'emploi par rapport à leur profil de répondre le plus rapidement possible et d'être employable le plus tôt possible.

DM – Peut-on identifier des déterminants très précis retenus par les Conseillers Régionaux au-delà de cette réponse en adéquation entre l'employabilité et le profil des demandeurs d'emploi ?

SJ – Le principal déterminant et dénominateur commun c'est un besoin identifié d'un territoire. C'est là que se déclenche le processus. Deuxième déterminant et qui est incontournable pour que l'action réussisse c'est une volonté de travailler en partenariat avec l'ensemble des acteurs que ce soit les prescripteurs donc pour le public jeune missions locales, CAIO, pour le public adulte, PE, que cela soit également, parce que nous sommes tous dans des cases, les bénéficiaires des minima sociaux et conseils généraux. Maintenant, il y a une pratique qui s'est mise en place et régulièrement quand ce type d'action se monte très rapidement, une réunion a lieu pour informer l'ensemble des partenaires pour qu'ils soient mobilisés le plus en amont possible et plus la mobilisation a lieu en amont et plus les chances de réussites sont importantes. Autre point également, qui devient de plus en plus incontournable par rapport au profil des demandeurs d'emploi c'est l'utilisation de la méthode des habilités donc les plateformes de vocations mises en place par PE. C'est-à-dire qu'on est plus sur un CV mais sur des compétences. Par exemple, un besoin qui m'avait frappé à l'époque, c'était le besoin récurrent de soudeurs et à l'arrivée, des personnes qui étaient couturières, au départ, et pour lesquelles l'entreprise n'aurait jamais songé à avoir un

entretien d'embauche ont fait de très bons soudeurs parce qu'en termes de dextérité grâce à cette méthode basée sur les compétences et les habilités, on a pu se rendre compte qu'elles avaient les profils adéquats. Autre caractéristique vers laquelle on tend de plus en plus au niveau de la région Lorraine consiste en l'utilisation du fichier des demandeurs d'emploi pour trouver le public, mais également un lien s'opère depuis le début de la crise avec toutes les cellules de reclassement. Une personne a été embauchée à la région Lorraine pour faire le lien avec toutes les cellules de reclassement et vérifier qu'il n'y a pas éventuellement des personnes intéressées pour rentrer sur ce type d'action de formation, toujours pour essayer d'avoir une pérennité dans nos parcours professionnels. Au niveau des déterminants, je pense qu'on a fait le tour à savoir le partenariat, le cofinancement que je vois comme les clés de la réussite.

DM – N'y a-t-il pas une orientation, dans ces déterminants, qui serait donnée par les acteurs locaux et au-delà des acteurs locaux, est-ce qu'il n'y a pas une orientation par les opérateurs de formation dans leur capacité de réponse en formation ? Par exemple, imaginons que vous avez identifié un besoin mais que vous n'avez pas d'opérateur en face, comment allez-vous procéder alors ?

SJ – en l'absence d'opérateurs identifiés en face, l'entreprise va faire appel à des opérateurs externes à la Région. Par exemple, il est arrivé sur des projets bien précis que l'on se retrouve avec des organismes de formation non issus de la région Lorraine qui ont assuré la formation. Cela peut arriver sur des choses bien spécifiques.

DM – Quelle est la fréquence des réunions de concertation, de mobilisation ?

SJ – Dès que le besoin se fait ressentir. En règle générale, sur les appels d'offre, nous avons des réunions trimestrielles. En revanche, dès qu'un besoin se fait ressentir une réunion est impulsée dans les 15 jours suivants par la région.

DM – Pouvez-vous me dire si tous les CR se servent des mêmes déterminants ou est-ce que chaque région a sa particularité ?

SJ – En ce moment nous mettons en place une action de ce type qui a déjà vu le jour en Alsace et en Rhône-Alpes. Je pense que les régions Alsace et Rhône-Alpes utilisent cette méthode de recensement des besoins après bien évidemment l'intitulé va varier concernant le cadre réglementaire, mais le schéma reste le même sachant que sur certaine action on commence à travailler sur des partenariats interrégionaux, notamment avec la Champagne Ardennes et l'Alsace. Du fait de la proximité géographique, c'est peut-être plus simple de travailler avec les régions qui sont limitrophes.

DM – c'est-à-dire que dans ce cadre de collaboration interrégionale qui, par rapport, aux deux types d'actions que vous m'avez citées plus haut sur quel type d'action va-t-on se trouver : marchés publics ou actions de territoires ?

SJ – actions de territoires, le marché public va être mis en place uniquement pour la région Lorraine.

DM – sur ce type d'actions, vont être bénéficiaires des stagiaires des deux régions ?

SJ – oui des deux régions, voire des trois régions, sachant qu'il y a un accord partenarial avec la région Alsace pour des stagiaires lorrains qui habitent à proximité de Saverne car pour certain c'est parfois plus simple de partir du côté de Strasbourg suivre une formation et inversement en fonction des actions qui se mettent en place. Et en tout cas, l'accord partenarial entre l'Alsace et la Lorraine existe et permet d'intégrer des alsaciens aux actions de formation du CRL et inversement. Pour la Champagne-Ardenne, on est en cours de négociation.

DM – Pourriez-vous nous définir la place des activités physiques et sportives dans le schéma régional de formation ?

SJ – actuellement, au niveau des actions physiques et sportives au niveau de l'insertion professionnelle c'est un volet qui tend à se développer, me semble-t-il. Pas en tant que tel, mais en tant que fil conducteur de certaines actions, notamment pour les jeunes en difficulté d'orientation et d'insertion professionnelle, le sport va être un élément déclencheur par rapport aux besoins de repères dont ils peuvent avoir besoin à un moment donné. Donc sur de plus en plus d'action de formation d'orientation et d'insertion, une certaine méthodologie sportive est mise en place. Notamment pour les actions d'orientation professionnelle notamment avec la méthode bound city, méthode belge utilisé par certains organismes, qui à l'arrivée donne de bons résultats. Ensuite le sport dans un des dispositifs importants de la région, l'école de la deuxième chance, on a également un volet sportif qui tend à se développer me semble-t-il. Donc au niveau du sport, on est bien sur des modules en intérieur d'action hormis un dispositif, le DIS, qui est spécifique, on est plus sur des modules à intégrer dans les actions.

DM – Sur d'autres régions, il existe des stages dynamiques d'insertion. Pourquoi ce dispositif n'existe-t-il pas en région Lorraine ?

SJ – Tout simplement, car la région Lorraine a fait des choix en termes d'orientation politique et par rapport notamment le budget qui est alloué à la direction de l'insertion. Et la volonté politique actuelle de la région est de développer et de mailler l'ensemble du territoire d'écoles de la deuxième chance. Après pourquoi ne pas laisser une place plus importante au sport dans les E2C, choses qui est déjà faite, et pourquoi ne pas évoluer avec un programme plus important, mais à l'heure actuelle, la volonté étant les écoles de la deuxième chance et le budget étant ce qu'il est, malheureusement, on ne peut pas mettre en place tous les dispositifs qui apportent de bonnes réponses ceci dit sur les territoires, mais pourquoi pas à un moment donné.

DM – Si vous voyez quelque chose à ajouter ?

SJ – oui, on n'a pas trop parlé des publics.

DM – Sur la typologie des publics, que pouvez-vous me dire ?

SJ – oui sur la typologie des publics. Au niveau de l'orientation et de l'insertion, je crois qu'il faut différencier le public jeune du public adulte, voire du public senior maintenant. L'approche va être différente. On a essayé au niveau de la Lorraine on a essayé de mixer publics jeunes, moins de 26 ans, avec des publics adultes notamment sur des actions

d'orientation et c'est très difficile à mettre en place. Les adultes ne trouvent pas leur place dans ce type d'action, même si...

DM –Vous voulez parler de la démarche pédagogique ?

SJ – oui voilà, tout à fait. Même si c'est intéressant sur ce type d'action d'avoir différents publics, jeunes et moins jeunes, certains ne s'y retrouvent pas. A contrario, sur les actions de maîtrises de savoirs de bases, jusqu'à présent nous n'avons que très peu de jeunes et beaucoup plus d'adultes. Inversement ce sont les jeunes de moins de 26 ans qui ne s'y retrouvent pas. Donc au cas par cas, on essaye d'avoir des critères, ou des contenus plutôt qui vont correspondre à telle ou telle classe d'âge. Là, c'est vraiment sur des actions d'orientation en amont du parcours professionnels. En revanche, à partir du moment où nous sommes sur des actions d'insertion professionnelle avec des objectifs clairs, identifiés, là aucun problème à opérer un panachage des publics.

DM –Vous identifiez donc des différences sur les modalités d'accueil des publics selon les catégories d'âge ?

SJ –oui, là, on ne peut pas.

DM – Quand vous dites senior, cela signifie-t-il que le senior a une particularité dans cette dynamique ou peut-on le confondre avec un adulte ?

SJ – majoritairement, on peut le confondre avec les adultes sauf pour les seniors qui sont demandeurs d'emploi depuis relativement longtemps. Là on a plus de difficultés à les redynamiser ; il faut alors travailler en amont de manière plus approfondie pour qu'il retrouve ensuite une logique de parcours et s'insérer dans un autre dispositif dans la suite ou par rapport aux exigences salariales on constate plus de difficultés.

DM –Merci Sylvie JAQUEMET d'avoir répondu à mes questions.

Annexe 2 : Questionnaire stagiaire



Questionnaire stagiaire de la formation professionnelle des métiers du sport

Ce questionnaire a pour objet d'identifier les représentations des stagiaires de la formation professionnelle des métiers du sport.

1. Quel âge avez –vous ?
 - 18 à 25 ans
 - - 18 ans
 - 25 à 60 ans
2. Votre sexe ?
 - Homme
 - Femme
3. Votre situation avant cette formation ?
 - En emploi
 - Scolaire (scolaire universitaire)
 - Demandeur d'emploi depuis au moins 6 mois
4. Votre expérience professionnelle ?
 - Sans
 - Moins de 6 mois
 - Plus de 6 mois
5. Votre lieu d'habitation régulier ?
 - Nord lorraine (57.55)
 - Sud lorraine (54.88)
6. Votre niveau de diplôme avant cette formation ?
 - Niveau V
 - Niveau IV
 - Niveau III
 - Niveau II
 - Niveau I

7. Votre activité sportive ?
 - Sports collectifs
 - Sports aquatiques
 - Sports de combat
 - Sport pour tous
 - Activités gymniques, force et forme
 - Sports équestres
 - Autres
8. Votre expérience sportive ?
 - - 5 ans de pratique dans la même activité
 - -10 ans de pratique dans la même activité
9. Votre palmarès sportif ?
 - Niveau régional
 - Niveau national
 - Niveau international
 - Autre
10. Possédez-vous une expérience dans l'encadrement sportif ?
 - Oui
 - non
11. Avez-vous déjà exercé une activité rémunérée dans le cadre sportif ?
 - Oui
 - non
12. Etes-vous titulaire d'un diplôme sportif d'encadrement non professionnel ?
 - Oui
 - Non
13. Si vous obtenez votre diplôme, vous allez ?
 - Cherchez un emploi
 - Complétez votre parcours de formation
 - Autre
14. Quel type de contrat de travail recherchez-vous ?
 - CDD
 - CDI
15. Que représente un CDD pour Vous ?
 - Précarité
 - Mission temporaire
 - Un moyen d'acquérir de l'expérience
 - ...
16. Que représente un contrat aidé pour vous ?
 - Une façon d'exploiter les personnes qui débutent dans la profession
 - Un contrat qui présente des avantages surtout pour l'employeur
 - Un contrat qui présente des avantages surtout pour le salarié ?

- Un contrat qui présente autant d'avantages pour le salarié que pour l'employeur
 - Une façon de se former tout en travaillant
17. Pensez-vous que dans les métiers du sport ?
- L'emploi est plutôt saisonnier
 - L'emploi est plutôt à temps partiel
 - L'emploi est plutôt à temps plein
18. Pensez-vous que l'on puisse avoir plusieurs employeurs ?
- Oui
 - Non
19. Si oui :
- Dans le cas de temps partiels
 - Dans le cas d'un temps plein + du temps partiels
 - Je dois en informer les différents employeurs
 - Cela me regarde c'est mon problème du moment que j'arrive à remplir les missions qui me sont confiées
20. Pensez-vous que dans les métiers du sport on travaille ?
- En semaine et parfois le week-end
 - Jamais les jours fériés
 - Souvent le week-end
21. Que représente pour vous une convention collective ?
- Je ne sais pas
 - Un moyen de régler le fonctionnement des emplois dans une branche professionnelle
 - Un cadre imposé à l'employeur
 - Un cadre imposé au salarié
22. Quelle est la convention collective à laquelle vous pensez être rattaché ?
- Convention collective du sport
 - Convention collective des métiers de l'animation
 - Convention collective ...
23. Quels sont les profils recherchés par les employeurs ?
- animateurs sportifs spécialistes : entraîneurs
 - animateurs sportifs polyvalents : entraîneurs + loisirs
 - entraîneurs sportifs ayant la capacité à réaliser des tâches administratives
 - animateurs loisirs sportifs + tâches administratives
 - animateurs + entraîneurs + tâches administratives
24. Parmi les profils cités ci-dessus quel est votre profil ?
- animateurs sportifs spécialistes : entraîneurs
 - animateurs sportifs polyvalents : entraîneurs + loisirs
 - entraîneurs sportifs ayant la capacité à réaliser des tâches administratives
 - animateurs loisirs sportifs + tâches administratives
 - animateurs + entraîneurs + tâches administratives
25. Parmi les profils cités ci-dessus quel est le profil d'emploi dans lequel vous vous verriez ?
- A la sortie de la formation
 - Dans 2 ans
 - Dans 5 ans

26. Quelles sont les compétences nécessaires pour travailler dans le champ sportif ?
Hiérarchisez ?(Faire peut-être deux questions : cœur du métier et autres)

- Compétences relationnelles
- Sens des responsabilités
- Ponctualité
- Disponibilité
- Flexibilité
- Adaptabilité
- Savoir tout faire : bricolage, informatique, tâches administratives...
- Savoir rédiger
- Savoir-faire un exposé en public
- Savoir faire respecter les règles
- Savoir animer avec tout public
- Savoir entraîner

27. Pour trouver un emploi dans les métiers du sport vous avez plus de chance si ?

- Vous consultez le pôle emploi
- Bouche à oreille
- Candidature spontanée
- Réseau sportif

(Facultatif) Si vous êtes intéressé par les résultats :

Nom :

Prénom :

Email :



**MARCHE PUBLIC REGIONAL
DE FORMATION CONTINUE
ET D'INSERTION
PROFESSIONNELLE**

**AFFAIRE N°10S0565
PROGRAMMATION D' ACTIONS DE FORMATION
DANS LES METIERS DU SPORT ET DE
L'ANIMATION 2010/2011**

CAHIER DES CLAUSES TECHNIQUES PARTICULIERES

- Présentation de la consultation
- Règlements d'intervention

1. PRESENTATION DE LA CONSULTATION

L'évolution du temps libre, et la diversité de la demande et du public (prise en charge de publics en situation de handicap, de jeunes enfants, de personnes âgées), ont entraîné, depuis plusieurs années, un développement du secteur des activités récréatives, culturelles et sportives.

Dans son rapport « Les métiers en 2015 », le Centre d'Analyse Stratégique relève que ces activités ont surtout été créatrices d'emploi dans les années 90, où ces métiers ont « fortement bénéficié du programme 'Nouveaux services – emplois jeunes' », mais que le nombre de professionnels de l'action sociale, culturelle et sportive devrait toutefois continuer à croître dans les prochaines années.

Ainsi, dans leur enquête « Besoins en Main d'œuvre » 2010, Pôle Emploi et le CREDOC ont identifié les métiers de l'animation socioculturelle (animateurs et directeurs) parmi les 15 métiers rassemblant le plus grand nombre de projets de recrutements en Lorraine.

Au dernier recensement de 1999, la famille professionnelle se composait principalement, en Lorraine, des :

- ✓ **Animateurs socioculturels et de loisirs** (56,7 %) chargés d'assurer l'encadrement de tout public dans le cadre d'une activité de type culturel (activités à finalité ludique, éducative, sociale, touristique, ...). Ce métier représentait 3.073 emplois en Lorraine en 1999, soit 99,7 % d'augmentation depuis le recensement de 1990 ;*
- ✓ **Moniteurs et éducateurs sportifs** (34 %) qui enseignent leur discipline sportive en toute autonomie à des personnes diverses (parents, enfants, ...) en utilisant un ou des supports techniques dans la limite des cadres réglementaires. Ils exercent généralement au sein de clubs, de centres de vacances ou de loisirs, au sein de collectivités territoriales, d'associations, ... Ce métier représentait 1.843 emplois en Lorraine en 1999, soit plus 76,3 % par rapport à 1990.*

Cette famille professionnelle se caractérise par la précarité des emplois la composant, puisque seulement un peu plus de la moitié des salariés travaillent sous contrat à durée indéterminée ou sont titulaires de la fonction publique. Les autres occupent majoritairement des contrats à durée déterminée ou sont en emploi aidé. Par ailleurs, le développement des centres aérés et colonies de vacances et de l'offre locale relative aux activités à caractère sportif ou éducatif, souvent pratiquées les mercredis et les samedis ainsi qu'en soirée, contribuent à l'augmentation de l'emploi, mais principalement des CDD et des emplois à temps partiel. L'objectif est d'adapter les horaires des intervenants aux disponibilités des usagers.

Les employeurs dans le domaine sportif exigent des titres (diplômes du Ministère de la Jeunesse, des Sports et de la Vie Associative) afin de se conformer au cadre légal (loi sur le sport du 01 août 2003 laquelle fixe les métiers de l'encadrement sportif comme métiers à exercice réglementé).

Par ailleurs, la pluricom pétence est un atout dans ces professions, et de nombreux postes d'animateurs polyvalents demandent des compétences sportives, culturelles et d'animation afin de permettre la prise en charge de différents publics. La création en 2001 du Brevet Professionnel de la Jeunesse, de l'Education Populaire et du Sport (BPJEPS), appelé à remplacer à terme le Brevet d'Etat d'Educateur Sportif (BEES), a permis de répondre ainsi aux besoins exprimés en terme d'animateurs, développant des compétences transversales à l'ensemble des champs de la jeunesse, de l'éducation populaire et du sport, et de rompre de manière importante avec la tradition sportive disciplinaire des anciens brevets d'Etat.

N° du lot	Intitulé de l'action	Bassin ou lieu de réalisation	Effectif/volume horaire	Niveau de formation
1	BEES 1 ^{er} degré – Tronc Commun	Moselle/Meurthe et Moselle	15	IV
2	BEES Activités de la natation	Meurthe et Moselle	12	IV
3	BPJEPS Activités gymniques, forme et force (mention C et D)	Nancy	10	IV
4	Formation bi-qualifiante aux métiers du sport (validation BPJEPS « Activités physiques pour tous » et/ou BPJEPS « sports collectifs » - UC 10 « sport et santé)	Nancy	10	IV
5	BPJEPS Activités physiques pour tous – UC10 lien social	Nancy	10	IV
6	BPJEPS Activités équestres – mention équitation	Nancy	10	IV
7	BPJEPS Activités équestres – mention équitation	Ludres	10	IV
8	BPJEPS Activités équestres – mention tourisme équestre	Ludres	8	IV
9	BPJEPS Activités physiques pour tous – UC10 lien social	Metz	8	IV
10	BPJEPS Loisirs tout public – UC10 « éducation à l'environnement »	Metz	8	IV
11	BEES Activités de la natation modulaire	Moselle	12	IV
12	BPJEPS Loisirs tout public – UC10 « inter culturalité »	Saint-Dié	12	IV

ATTENTION : le démarrage des actions ne pourra intervenir qu'à compter du mois d'octobre

III. MISSION APPRENTISSAGE, FORMATION, INSERTION, TRANSITION ET EDUCATION

III.2. Direction de la Formation Continue

Action : Action qualifiante niveau IV

Cadre réglementaire d'intervention

PRESTATION

Code des Marchés Publics – Article 30

OBJECTIFS

Préparer l'accès des stagiaires à un emploi de niveau IV reconnu dans un secteur professionnel correspondant à la formation suivie.

TYPE ET DOMAINE D'INTERVENTION

Actions de formation professionnelle.

BENEFICIAIRES

Organisme spécialisé intervenant dans le domaine de la formation professionnelle.

LOCALISATION ET VOLUME DE LA PRESTATION

Déterminés selon tableau spécifique à chaque consultation régionale.

CONDITIONS D'ELIGIBILITE

Secteurs professionnels concernés

- Secteurs professionnels présentant des besoins en compétences qualifiées.

Public

- Jeunes de moins de 26 ans sortis du système scolaire, de niveau au moins V.
- Demandeurs d'emploi de niveau au moins V.

En règle générale, pour les personnes ayant bénéficié au préalable d'une mesure de formation ou d'insertion concourant au même objectif et financée par la Région Lorraine, il leur sera nécessaire:

- d'avoir exercé une activité professionnelle dans le secteur concerné pendant au moins un an ;
ou
- de justifier d'un délai de latence de 2 ans à compter de la dernière action similaire suivie ;
ou
- d'être engagés dans une logique de parcours professionnel cohérent.

L'ensemble des stages conventionnés par le Conseil Régional en faveur des demandeurs d'emploi ou de salariés à temps plein sont ouverts de plein droit aux salariés lorrains touchés par une restructuration économique.

Mode de validation de l'action

- Validation totale ou partielle d'un diplôme reconnu, titre homologué ou certificat de branche professionnelle.
- Attestation de reconnaissance des acquis pédagogiques et/ou professionnels (portefeuille de compétences) délivrée par l'organisme à la fin de l'action.

Durée

- Durée conforme à la validation envisagée.
- Durée maximum de 900 h dont une part significative en entreprise pour les actions faisant l'objet d'une attestation.
Cette durée pourra exceptionnellement dépasser 900 h sous réserve de justificatif pédagogique.

Organisation

- Mode d'organisation : entrées-sorties fixes, cadencées, permanentes.
- Soutien individualisé, avec supports et méthodes pédagogiques en appui.
- L'alternance en entreprise doit prévoir :
 - Des périodes dans des entreprises et des métiers du secteur professionnel visé ;
 - Au minimum un suivi sur site bimensuel ou par période en entreprise sera assuré par l'organisme de formation ;
 - La mise en œuvre de méthodes et moyens pédagogiques et humains permettant d'assurer un suivi renforcé des stagiaires (ex. : création d'un livret de suivi, repérage préalable du poste de travail, définition d'un programme d'activité du stagiaire dans l'entreprise, évaluation finale des compétences acquises, tutorat, accompagnement du stagiaire dans la recherche des entreprises d'accueil...).

Les protocoles d'alternance devront être signés avant l'entrée en stage.

SUIVI DES STAGIAIRES

- Bilan intermédiaire et bilan de fin d'action indiquant la situation de chaque stagiaire un mois et trois mois après sa sortie de l'action selon modèle transmis par le Conseil Régional.

INDICATEURS DE RESULTATS

- Taux d'insertion en emploi.

MODALITES D'INTERVENTION REGIONALE

Marchés publics : Les modalités administratives, pédagogiques et financières de mise en œuvre de l'action sont définies dans le marché.

Financements

- Les coûts horaires sont fonction du contenu effectif de chaque action et sont définis sur la base des propositions de l'organisme réalisant l'action décrite au sein d'une annexe financière détaillée sur un modèle type fourni par les services de la Région.
- Ils peuvent bénéficier de co-financements de la part d'autres financeurs publics ou privés (Etat, Fonds Social Européen, Pôle emploi, OPCA, Entreprises).
- Les coûts horaires sont pris en compte à 100 % durant les périodes en centre et à 30 % durant les périodes en entreprises. A titre exceptionnel, des demandes de taux dérogatoires peuvent être présentées au Conseil Régional. Elles devront être motivées par un budget détaillé de l'action et un argumentaire justificatif.

PROCEDURE D'INSTRUCTION

Procédure de sélection des maîtres d'œuvre

- Consultation régionale selon une procédure allégée en application de l'article 30 du code des marchés publics.

Critères de sélection des projets

- Valeur technique de l'offre.
- Prix proposé.

Participation financière

- Attribution par la Commission des Marchés Publics.
- Décision de la Commission Permanente du Conseil Régional de Lorraine.

CONTACT

Direction de la Formation Continue

Conseil Régional de Lorraine

Place Hocquard – B.P. 81004

57036 METZ Cedex 1

03 87 33 64 47/64 52

formation.continue@cr-lorraine.fr



MEMOIRE DE FIN D'ETUDE DE MASTER

Nancy-Université

Elaboration d'une filière d'accès aux métiers de l'activité physique, du sport et de l'animation sur le Territoire Nord Lorrain

UNIVERSITÉ HENRI POINCARÉ – NANCY I UFR STAPS

SEPTEMBRE 2010

Insertion professionnelle – sport – insertion sociale – lorraine - formation

Depuis 1982, première loi de décentralisation, l'Etat français a transféré certaines compétences aux territoires. Les Conseil régionaux ont hérité de la formation professionnelle. Pour s'organiser de manière efficaces certaines régions ont élaboré des plans des formations régionaux. Toutefois il existe des disparités entre les différentes régions et très peu d'entre elles rentrent dans une démarche prospective. La Lorraine est rentrée dans cette démarche sur certaines branches professionnelle. Le sport, nouvelle branche économique ne fait pas partie de cette démarche. Les cause principales de cette exception est certainement qu'en France, Il existe deux filières d'accès aux métiers d'encadrant sportif. Ces deux filières coexistent sans réelle complémentarité pourtant toutes deux apportent une réponse efficace à l'enseignement des APS à différents niveaux de formation. L'évolution qualitative de l'offre de formation demande au sport de clarifier sa position quant à sa professionnalisation. Ce mémoire propose la mise en œuvre d'une filière de formation accessible depuis les plus bas niveaux de qualification en trois étapes. Ces étapes démarrent depuis l'insertion sociale par le sport jusqu'à l'exercice du métier d'éducateur sportif.

Professional intégration – sport – social intégration – lorraine - training

Since 1982, the first decentralization law, the French government has transferred certain powers to the territories. The Regional Council has inherited the training. To organize so effective some regions have developed regional training plans. However, there are disparities between different regions and very few of them fall into a prospective approach. Lorraine is back in this approach on some parts work. Sport, new economic sector is not part of this process. The main cause of this exception is certainly in France, there are two pathways for sports governing trades. These two sectors coexist without real complementarity yet both provide an effective response to the teaching of APS at different levels of training. The qualitative shift in the supply of training takes the sport to clarify its position when its professionalization. This paper proposes the implementation of a system of training available from the lowest skill levels in three steps. These steps start from the social integration through sport to the exercise of the profession of sports instructor.