



**LE MARCHÉ DU TRAVAIL DE L'ENCADREMENT
SPORTIF EXTRA-SCOLAIRE**

Analyse des fonctions, conditions d'emploi et profils
de qualification du personnel technique

Janvier 1980

**LE MARCHÉ DU TRAVAIL DE L'ENCADREMENT
SPORTIF EXTRA-SCOLAIRE**

Analyse des fonctions, conditions d'emploi et profils
de qualification du personnel technique

Janvier 1980

Les documents correspondent à une étape intermédiaire dans la réalisation d'une étude et, de ce fait, ne font l'objet que d'une diffusion restreinte.

Nous remercions particulièrement Messieurs les Directeurs départementaux de la Jeunesse et des Sports qui nous ont obligeamment introduits auprès des organismes enquêtés.

S O M M A I R E

	<u>Pages</u>
INTRODUCTION.....	7
<u>1ère Partie</u> - LES ORGANISMES UTILISATEURS DES PERSONNELS D'ENCADREMENT TECHNIQUE DES ACTIVITES PHYSIQUES ET SPORTIVES	15
I - La base d'information réunie	15
II - Les conditions générales d'encadrement des activités physiques et sportives	24
III - Le fonctionnement et l'organisation des clubs et organismes de plein air	32
IV - Evaluation des effectifs d'encadrement technique professionnel dans les activités physiques et sportives	43
<u>2ème Partie</u> - LE PERSONNEL D'ENCADREMENT - L'ENQUETE AUPRES DES INDIVIDUS	49
I - Caractéristiques générales de l'échantillon d'individus	50
II - Modalités d'utilisation du personnel d'encadrement.....	68
III - Les profils de qualification	76
IV - Spécialisations acquises et spécialités exercées	83
V - Modalités d'utilisation des différents profils.....	90
VI - Projets de formation et perspectives professionnelles	106

<u>3ème Partie</u> - LES EMPLOIS-TYPES DE L'ENCADREMENT TECHNIQUE DES ACTIVITES PHYSIQUES ET SPORTIVES.....	115
I - Principe général et méthode de définition des emplois-types..	115
II - Définition des emplois-types	116
III - Les emplois-types d'encadrement des activités physiques et sportives	119
CONCLUSION	155
I - La définition d'indicateurs opérationnels	155
II - L'adaptation du dispositif de formation à la situation générale de l'encadrement sportif et particulièrement au marché du travail de l'encadrement professionnel	160

Les formations aux activités physiques et sportives ont subi d'importantes modifications au cours des dernières années. Elles ont eu pour objet, d'une part, de réglementer strictement la fonction et le titre d'éducateur sportif, c'est-à-dire l'enseignement ou l'encadrement d'une discipline contre rémunération (1) et, d'autre part, de créer des voies de formation générale de type universitaire aux activités physiques et sportives (2).

Avant la loi du 6 août 1963 réglementant la profession d'éducateur physique ou sportif et les établissements ou écoles où s'exerce cette profession, la formation des cadres autres que scolaires était le domaine des fédérations.

Les fédérations sportives dirigeantes avaient très rapidement ressenti le besoin de former et recruter les cadres nécessaires au fonctionnement des associations et des clubs. Les formations mises en place par les fédérations, indépendamment de l'aide de l'Etat pendant de nombreuses années, étaient sanctionnées par des brevets fédéraux à plusieurs niveaux correspondant à des responsabilités théoriques d'encadrement différenciées. Les premiers brevets fédéraux ont été délivrés pour l'encadrement de sports de grande audience (football ou athlétisme) ou considérés comme dangereux (ski, montagne...).

(1) La loi du 6 août 1963 stipule "nul ne peut professer contre rétribution l'éducation physique et sportive, à titre d'occupation principale ou secondaire, de façon régulière ou accidentelle, sans être muni d'un diplôme attestant l'aptitude à ces fonctions". On se reportera pour plus de détail à l'analyse de la réglementation publiée par M. MARCHAND, in *Marché des emplois de personnes professant des activités physiques et sportives dans le Val d'Oise*, en 1976, page 13 et suivantes. Publication CNOSF.

(2) Art. 6 de la loi du 19 octobre 1975.

Avec la loi de 1963, l'accès à la profession d'éducateur sportif rétribué est subordonné à l'obtention d'un brevet d'état, généralement à trois niveaux de qualification, propre à la discipline sportive enseignée ou encadrée (1). La liste des disciplines qui ont fait l'objet d'un décret d'application s'est allongée au cours des dernières années. Dans certaines disciplines, les formations fédérales ont valeur de brevet d'état ; en outre, les personnels en place ont bénéficié de conditions particulières d'assimilation.

L'enseignement supérieur était jusqu'ici étroitement modelé sur la préparation aux concours de l'enseignement de l'éducation physique et sportive dans les enseignements secondaires. La sélection s'opérait après le bac pour l'entrée dans les cycles de préparation au CAPEPS. La régulation des flux était entièrement maîtrisée par les pouvoirs publics qui décidaient des places au concours de sortie en fonction de leurs objectifs et d'un certain nombre de paramètres tels que les déperditions en cours de formation et les échanges entre l'enseignement, les associations, les besoins d'encadrement de la jeunesse et les sports, le secteur santé (kinési).

Désormais, les activités physiques et sportives entrent dans les formations universitaires générales de premier cycle et sont sanctionnées par un DEUG. Les concours de préparation au CAPEPS se présentent à l'issue de cette formation déconnectée des besoins de l'enseignement. Le problème des débouchés devient une question nouvelle pour ces formations.

L'accès à ce qu'il faut bien appeler "réglementairement" la "profession" d'éducateur sportif est défini pour les jeunes de telle manière qu'un conflit s'ouvre entre la formation universitaire générale et les brevets de spécialités, la première n'ayant de valeur "marchande" que sous réserve de posséder la seconde.

On rappellera ici les dispositions générales de la loi du 29 octobre 1975 :

"L'Etat est responsable de l'enseignement de l'éducation physique et sportive : il assure le recrutement ou contrôle la qualification des personnels qui y collaborent"

"Dans l'enseignement du premier et second degré... l'enseignement est donné, soit par des enseignants, soit sous la responsabilité pédagogique de ces derniers, par des éducateurs "sportifs" - (Art. 3) ;

(1) Institué en 1972 par un décret d'application de la loi de 1963.

"Des formations en sciences et techniques des activités physiques et sportives sont organisées et sanctionnées, conformément aux dispositions de la loi d'orientation de l'enseignement supérieur" - (Art. 6) ;

"La loi du 6 août 1963, modifiée par la loi du 2 novembre 1967, réglementant la profession d'éducateur physique et sportif et les écoles ou établissements où s'exerce cette profession, est étendue à toute les activités physiques et sportives..." - (Art. 7) ;

"Les fédérations sportives... concourent à la formation des cadres techniques de leur spécialité" - (Art. 11) ;

"La fédération habilitée participe à l'organisation ou au contrôle de la qualité de la formation sportive dans la discipline considérée" - (Art. 12).

La voie ainsi tracée entre des fonctions d'enseignement et d'encadrement administratif réglementées par des concours (Education physique scolaire, encadrement technique et pédagogique de la Jeunesse, des Sports et des Loisirs) et, la fonction d'éducateur sportif apparaît particulièrement étroite. Le Ministère de la Jeunesse, des Sports et des Loisirs s'interroge à juste titre sur l'existence d'un marché du travail des métiers du sport, et la promotion possible de formations générales ou spécialisées dans ce domaine.

Il faut à ce titre bien séparer :

- . la fonction publique et les statuts ou assimilés, réglementés par voie de concours, dont le développement relève directement des décisions de l'état et des postes inscrits dans les budgets successifs ;
- . le sport professionnel de compétition ou les spectacles marchands localisés dans certaines disciplines -football, cyclisme, tennis- sports mécaniques, hippisme. L'accès s'y effectue par deux filières distinctes : la performance pour la haute compétition professionnelle, l'apprentissage pour les sports "marchands" dont l'exemple original est constitué en France par les courses de chevaux ;
- . l'encadrement des activités physiques et sportives au bénéfice des pratiquants, quel que soit le statut (licenciés, non licenciés,

amateurs voire professionnels) ou l'ambition de ceux-ci (compétition, entraînement physique, détente et loisir) défini par opposition au secteur scolaire (1).

De ces trois domaines, l'encadrement technique des activités physiques et sportives, civiles ou corporatives (2) apparaît le plus mal maîtrisé. Non seulement, il repose principalement sur le développement des associations sportives et l'initiative décentralisée au niveau des clubs ou des offices municipaux, mais il fait largement appel au bénévolat par définition très mal mesuré. De plus, ses évolutions, les formes qu'il revêt, les conditions statutaires qui lui sont offertes sont très directement tributaires des ressources disponibles dans les associations, de leur régularité et des concours dont elles peuvent bénéficier sous forme de subvention, de mise à disposition de personnel de l'Etat, des communes ou de sociétés privées. Enfin, chaque discipline peut constituer autant de découpages s'opposant à l'idée même d'une profession unique de l'encadrement sportif.

Faute de références, tant quantitatives que qualitatives, l'existence même d'un marché du travail des fonctions d'encadrement technique, des activités physiques et sportives, ne pouvait être affirmée. Certaines régions ou départements, ont tenté utilement de quantifier les effectifs d'encadrement par discipline ; ces tentatives ont généralement confirmé l'exiguité du domaine.

Il importait donc de se doter, dans un premier temps, de références plus précises en cette matière, à partir d'échantillons d'organismes utilisateurs et de personnels d'encadrement suffisamment diversifiés. Les références recherchées devaient porter notamment :

- . sur les conditions d'encadrement des activités physiques et sportives, les taux d'encadrement et leurs variations ;
- . sur les activités et les fonctions d'encadrement et le profil des personnes assumant ces fonctions ;
- . sur le contenu même de ces fonctions et les définitions d'emplois de référence par-delà la diversité des organismes employeurs et les spécialisations.

(1) La loi du 29 octobre 1975 distingue l'enseignement de l'éducation physique des autres activités physiques et sportives, confirmant l'existence de deux secteurs de pratiques physiques et sportives : le secteur scolaire et le secteur extra-scolaire défini par opposition au premier. Cf. annexe sur l'organisation du secteur extra-scolaire.

(2) Nous n'avons pas pris en compte dans notre étude le sport militaire.

A cette fin, une double enquête a été lancée sous l'égide du Ministère de la Jeunesse, des Sports et des Loisirs, par le Centre d'études et de recherches sur les qualifications.

. Une enquête par voie postale auprès d'une liste d'organismes sportifs, essentiellement des clubs et offices municipaux désignés par les directions départementales de LILLE, CLERMONT-FERRAND, LA ROCHELLE et MONTPELLIER. Cette enquête visait à préciser les conditions générales d'encadrement des activités de ces organismes, et à obtenir une série suffisante de profils individuels relatifs aux fonctions, conditions d'emploi et qualification des personnels, bénévoles ou non, assurant l'encadrement de ces activités ;

. Une série de monographies et d'analyses d'emplois effectuées par interviews de cadres et dirigeants d'une part, et des personnels d'encadrement eux-mêmes d'autre part, sur l'organisation et les conditions de fonctionnement des organismes ainsi que sur les pratiques de recrutement et le contenu du travail des personnels.

Les conditions techniques, administratives et financières de cette enquête ne permettaient pas d'envisager une estimation chiffrée directe des effectifs ou de l'éventail des rémunérations. Ces données auraient nécessité d'ailleurs une base de sondage qui faisait entièrement défaut ; notre ambition était d'obtenir une double base d'informations d'organismes et d'individus suffisamment diversifiée par nature d'activité, disciplines, profils et conditions d'emploi. La base ainsi obtenue devait constituer un large échantillon de monographies descriptives d'organismes, d'emplois et d'individus autorisant des comparaisons.

Les rendements de l'enquête postale auprès des organismes sont restés médiocres. Ceux-ci ont répondu très irrégulièrement aux sollicitations des directions départementales, malgré plusieurs rappels. Un assez large éventail de situations recherché a priori a, cependant, été atteint ; l'exploitation comparée de ces situations était de nature à élargir considérablement la portée des analyses plus qualitatives issues d'autres monographies d'organismes réalisées par interview. L'enquête a donc bien atteint son but essentiel (1).

RESULTATS DE L'ENQUETE POSTALE

	Nord	Charente Maritime	Puy de Dôme	Hérault	autres	ensem- ble
Questionnaires adressés	372	150	279	290		1 091
Organismes répondants	110	70	73	68		321
Questionn. individ. retournés	126	186	246	117	84	729

(1) Ses résultats ne permettaient pas cependant de faire des évaluations chiffrées dans chaque département enquêté.

- lère PARTIE -

LES ORGANISMES UTILISATEURS DES PERSONNELS
D'ENCADREMENT TECHNIQUE DES ACTIVITES PHY-
SIQUES ET SPORTIVES

I - LA BASE D'INFORMATION REUNIE

Les réponses de 318 organismes ont pu être exploitées. Ceux-ci accueillent 57 500 licenciés dans des activités très diverses, auxquels s'ajoutaient 31 000 bénéficiaires non licenciés soit au total 88 500 pratiquants, regroupées autour de 548 sections (1).

Leur encadrement était assuré par près de 3 000 personnes (2 958) en faisant essentiellement appel au bénévolat : l'encadrement rémunéré ne concerne que 13 % de l'effectif licencié, soit en moyenne un peu plus d'une personne rémunérée par organisme (2).

1. Traits généraux des organismes répondants

1. 1. Nature juridique des organismes

L'échantillon des réponses retrace la physionomie des adresses sélectionnées au départ, en accord avec les directions départementales :

- une majorité de près des 2/3 (64,3 %) de clubs et associations d'éducation physique, sportive ou de plein air ;
- une proportion significative d'offices municipaux ou établissements sportifs, de collectivités locales, auxquels on a joint quelques établissements publics ou assimilés (18 %) ;
- les autres organismes (16 %) relèvent de différentes formes commerciales : entreprises de tourisme et de loisirs, exploitations de salle, professions d'éducateur sportif exercées à

(1) Il ne s'agit pas du nombre d'équipes constituées mais de la totalisation des différents secteurs d'activité organisés discipline par discipline dans ces 318 organismes.

(2) On verra plus loin que cette notion de personnel rémunéré est particulièrement difficile à saisir.

titre indépendant. Ces professions indépendantes sont, toute fois, rarement exercées en dehors du réseau des clubs et associations qui leur accordent de pratiquer sur leurs installations ou auprès de leurs adhérents (1).

Bien qu'offices municipaux et établissements publics ou assimilés, comme les exploitations à forme commerciale, représentent une part sensiblement égale des organismes répondants, les premiers accueillent le 1/4 des effectifs licenciés et les seconds seulement 8 %.

NATURE DES ORGANISMES DE L'ECHANTILLON

	% des organismes	% des effectifs licenciés	% des bénéficiaires non licenciés
Clubs et associations	63,8	65,2	39,9
Offices municipaux et établissements publics assimilés	18,0	25,7	11,8
Exploitations à forme commerciale et indépendants	17,7	8,1	47,5
NR	2,5	1,1	0,8
	<hr/> 100,0	<hr/> 100,0	<hr/> 100,0

Les non licenciés relèvent surtout des organismes et exploitations à forme commerciale. Ils se retrouvent principalement dans les activités de détente, loisirs et plein air pour 90 % d'entre eux, et pratiquent leurs activités dans des organismes importants : près des 3/4 des bénéficiaires étaient affiliés à des organismes de plus de 500 pratiquants.

1.2. Activités et taille de ces organismes

L'éventail des disciplines est insuffisant pour caractériser l'activité des organismes à vocation sportive lorsqu'il s'agit d'évaluer l'incidence sur les conditions d'encadrement technique.

 (1) Ceci paraît être particulièrement le fait des professeurs de tennis d'une part, et de l'activité des moniteurs de ski, d'autre part.

1.2.1. Les domaines d'activité

Les finalités qui sont proposées à cet encadrement déterminent non seulement un type de public mais aussi des pratiques pédagogiques, et sans doute des exigences de compétences techniques et de comportement.

Trois grands domaines d'activité doivent être distingués :

- Le plein air et les activités physiques et corporelles. Une étude précédente (1) sur le devenir des brevetés de plein air avait souligné la spécificité de ces activités qui ont pour objectif la détente, l'éducation et l'exercice physique et non la performance. Elles mélangent les disciplines et mettent l'accent sur la vie en groupe et l'activité en milieu naturel. Elles diffèrent d'autres activités sportives, tant par l'objectif : animation du groupe et non performance que par le site des activités plus naturel que technique et le mode de pratique. Le plein air, l'entraînement physique et corporel font, en outre, partie à la fois des méthodes d'animation de la cité et constituent une autre forme de réponse aux contraintes de la vie urbaine.

- La compétition qui demeure l'activité sportive par excellence avec son projet d'orienter la pratique sportive vers la performance de l'individu (ou de l'équipe) sur soi, ou par rapport à la norme de la catégorie. Elle se double d'une organisation fédérale spécialisée par discipline, de références pédagogiques, de règlements et de structures d'arbitrage. L'effort entrepris depuis plusieurs années par les associations pour développer la pratique sportive et en élargir leur base de recrutement s'est effectué principalement au bénéfice des jeunes.

- La formation des jeunes qui implique encore d'autres pratiques pédagogiques et des disponibilités de moyens et de personnels largement complémentaires de ceux utilisés dans le cadre de la scolarité. On a retenu à ce titre le sport optionnel destiné aux scolaires et les écoles et sections de formation sportive destinées aux moins de 14 ans.

Le questionnaire proposait une grille de réponses plus fine :

- . la compétition avec ses différents niveaux : professionnels, haute compétition au niveau national et international, et les autres compétitions régionales ou départementales ;

(1) "Population et devenir des brevetés de plein air" - CEREP 1978.

- . la formation des jeunes : sport optionnel et écoles de sports (<14 ans), ainsi que la formation des adultes essentiellement destinée à la formation des cadres fédéraux ou nationaux, ou aux stages ;
- . les autres pratiques de plein air, loisir, d'entraînement physique, corporel et artistique.

Le regroupement des réponses autour de ces trois domaines s'est imposé en cours d'exploitation comme le plus classant.

I.2.2. La répartition des activités dans l'échantillon

L'activité des organismes répondants se diversifie davantage en fonction des publics auxquels ils s'adressent que selon les disciplines proposées :

- 60 % des organismes sont unidisciplinaires ; bien qu'ils soient d'une taille plus faible, ils regroupent la moitié des licenciés,
- la vocation des organismes, les objectifs de leurs actions, et surtout, les publics qu'elles concernent sont au contraire fortement diversifiés :

moins du 1/4 de ces organismes circonscrivent leur action à un seul domaine, généralement la compétition ou le plein air et l'entraînement physique, encore ne rassemblent-ils que 10 % des effectifs licenciés.

La spécialisation toute relative des organismes varie selon leur taille et leur nature :

- les clubs et associations, et les offices municipaux ou assimilés, dont la vocation se limite à un domaine restreint, ont de petits effectifs. Ils regroupent 17,3 % des organismes répondants, ils ne regroupent que 7,8 % des effectifs licenciés, avec une taille moyenne de 80 licenciés. Ils sont pour les 2/3 spécialisés dans la compétition, il s'agit donc de petites associations locales rassemblant les pratiquants d'un sport particulier pour participer aux diverses compétitions fédérales lorsqu'il s'agit de sports collectifs.

Les exploitations à forme commerciale ont une activité plus fréquemment limitée (chez 38 % des répondants), orientée principalement vers le plein air. Elles proposent des moyens et des conditions d'accueil et d'animation liés à la pratique d'un sport ou à la détente (tourisme ou loisirs). Mais la mesure de leurs effectifs en nombre de licenciés ne permet pas d'évaluer leur poids réel.

SPECIALISATION SELON LA NATURE DE
L'ORGANISME

	Vocation spécialisée		Spécialisation sportive Organismes unidisciplinaires	
	% des organismes	% des effectifs	% des organismes	% des effectifs
Clubs et associations	20,7 %	10,3 %		
Offices municipaux et assimilés	22,8 %	4,1 %		
Exploitations à forme commerciale et indépendants	38,0 %	27,4 %		
Ensemble			60,7 %	50,7 %

En fait, accroissement de la palette des activités, développement de l'organisation et augmentation des effectifs vont de pair. La taille moyenne, bien que constituant un indicateur grossier, croit fortement au sein de notre échantillon, des organismes de vocation étroite, aux organismes pluridisciplinaires s'adressant à un public différencié de pratiquants.

TAILLE MOYENNE DES ORGANISMES REpondants
SELON LEUR VOCATION

	Taille moyenne de l'échantillon	Soit sur la base 80 = 100
Organismes à vocation spécifique	80	100
Organismes unidisciplinaires à vocation non spécialisée (public diversifié)	120	150
Organismes pluridisciplinaires	280	350

Les organismes se répartissent ainsi en trois types :

- les organismes unidisciplinaires à vocation spécialisée ;
- les organismes spécialisés dans une discipline mais ouverts à des publics diversifiés et adoptant en conséquence des formules de fonctionnement et d'organisation adaptées aux publics ;
- des organismes pluridisciplinaires offrant une plus large palette de sports aux pratiquants et adoptant une organisation souvent sectorisée par discipline ou groupe de disciplines avec chacune ses propres structures réparties par publics et niveaux.

Tous types confondus, la compétition demeure l'objectif premier dans notre échantillon (88 % des organismes s'y consacrent) surtout pour les clubs, associations, offices municipaux et établissements publics assimilés dont 90 % y consacrent une part importante de leurs activités.

A la compétition est le plus souvent associé un effort de formation particulièrement en direction des jeunes. Cet effort est davantage le fait des clubs et offices municipaux (dans 75 % des cas) que des exploitations à forme commerciale (56 % des cas seulement).

Enfin, les activités de plein air et d'entraînement physique ou corporel ont un poids nettement moindre : 40 % des organismes de notre échantillon ont une ou plusieurs activités dans ce domaine. Elles sont d'ailleurs plus souvent le fait d'organismes spécialisés dans 40 % des cas également au lieu de 15 % pour la compétition.

1. 3. Le fonctionnement

1. 3. 1. Les disciplines proposées par les organismes

L'échantillon reflète assez bien la physionomie du sport en France. En dépit du caractère toujours aléatoire des regroupements nécessités par l'exploitation d'une enquête postale qui n'avait pas vocation à représenter fidèlement chaque discipline, il apparaît que la dispersion des licenciés des organismes de l'échantillon n'est pas "anormale" par rapport à la fréquentation des différentes disciplines évaluées en fonction du nombre de licences déclarées en 1977 (1).

(1) L'enquête s'est déroulée pendant l'hiver 78/79, c'est-à-dire avec référence à l'année 78. Les derniers chiffres des licences connus sont ceux de 1977. Il ne devrait pas y avoir de profonds changements entre 77 et 78.

REPARTITION DES LICENCIES 1977 ET
STRUCTURE DES EFFECTIFS LICENCIES
DE L'ECHANTILLON

	en % du nombre de sections (1) déclarées	en % des licenciés de l'échantillon	% des licenciés dans les sports corres- pondants en France
Sports d'équipe	32,3 %	34,6 %	44,8 %
Sports de plein air	17,9 %	21,8 %	23,9 %
Sports en salle	20,0 %	13,8 %	11,7 %
Activités physiques et corporelles	13,0 %	13,1 %	7,3 % non couvert par des Fédérations
Tennis	7,3 %	8,4 %	8,7 %
Athlétisme	4,8 %	4,2 %	2,0 %
Natation	4,1 %	4,2 %	1,6 %

L'échantillon atténue la représentation des sports à gros effectifs au profit de ceux de moindre poids, ce qui est plutôt favorable à l'objectif visant à représenter suffisamment la diversité essentielle des cas de figure.

On peut faire les observations suivantes à propos de la répartition obtenue :

- les sports d'équipe (football, basket-ball, volley-ball, handball, rugby...) constituent le groupe de disciplines dominant avec 1/3 des sections déclarées et plus du 1/3 des licenciés.

Trois autres groupes viennent ensuite. Ces trois groupes sont constitués d'activités moins traditionnelles qui ont connu dans des domaines différents une forte expansion au cours des vingt dernières années. Les unes et les autres sont assez étroitement liées au développement de la vie urbaine, aux contraintes qu'elle impose et aux comportements de compensation et d'équilibre qu'elle engendre :

(1) Section : nombre de disciplines distinctes pratiquées par les organismes.

- les sports en salle (parmi lesquels le judo, les sports de combat et le tennis de table (1)). Leur pratique est moins gourmande en surfaces et peut s'accommoder d'équipements moins sophistiqués, bien que l'implantation des gymnases en milieu urbain ait constitué un facteur favorable ;

- les sports de plein air (ski, voile, équitation, cyclisme) liés à la détente, aux loisirs de week end et aux vacances ;

- la mise en condition et l'entretien physique (gymnastique volontaire, yoga, développement corporel et artistique) qui constituent des modalités d'activité physique de développement récent, mal mesurés et qui revêtent un poids très important dans l'activité des organismes de notre échantillon.

A côté de ces groupes de disciplines qui couvrent 83 % des sections et des licenciés de l'échantillon, le tennis émerge à la place nouvelle qui lui revient parmi les activités sportives, mais dont le statut, par rapport à la compétition ou au plein air, n'est pas nettement déterminé au regard des pratiquants.

La natation et l'athlétisme demeurent quant à eux des activités de base sans doute sur représentées dans notre échantillon (2).

Ces activités ne se répartissent pas dans les mêmes proportions entre les organismes unidisciplinaires et les organismes pluridisciplinaires (en moyenne 50 % et 50 %).

la répartition est proche de la moyenne pour les sports d'équipe (50/50), la natation (52/48), elle reste voisine pour le tennis (56/44) et l'athlétisme (56/44).

(1) On y a inclus également la gymnastique.

(2) On se reportera à l'annexe statistique pour plus de détail.

Les organismes unidisciplinaires dominant :

- dans les sports en salle (62/38) qu'il s'agisse du judo, des sports de combat, de la gymnastique ou d'autres sports,

- et dans les sports de plein air (62/38), ce qui est ici particulièrement le fait de la voile, du cyclisme et de l'équitation, du ski.

A l'opposé, la gymnastique volontaire et les autres activités d'éducation physique sont pour l'échantillon surtout le fait d'organismes pluridisciplinaires (70 %) et sans doute liés à leur implantation en zone urbaine.

*
* * *

La base d'information dont on dispose à travers les organismes qui ont répondu à l'enquête postale présente donc un ensemble suffisamment diversifié, au moins en ce qui concerne les variables essentielles des modes d'organisation et de fonctionnement :

- nature juridique ;
- vocation et domaine d'activité ;
- les disciplines pratiquées.

Les spécialités ou groupes de spécialités essentielles, au regard de la pratique sportive en France, sont significativement représentées.

Il devient alors possible de rechercher l'incidence de ces variables simples sur les modalités d'encadrement des activités sportives et le statut du personnel d'encadrement à partir des informations réunies dans un échantillon que nous traiterons comme un ensemble de monographies bien caractérisées les unes par rapport aux autres et non comme un sondage descriptif.

II - LES CONDITIONS GENERALES D'ENCADREMENT DES ACTIVITES PHYSIQUES ET SPORTIVES

Rappelons que ne sont pas considérés dans cette étude :

- ni les activités scolaires ;
- ni les entreprises, exploitations ou écuries professionnelles notamment (vélo, auto, moto, cheval) et qui constituent des entreprises du "sport marchand", en vue d'en tirer une rentabilité financière ou de marque.

1. Les taux d'encadrement - variables caractéristiques

Nous ne saurions fournir un taux d'encadrement moyen significatif permettant d'estimer directement le volume d'encadrement à partir des effectifs licenciés : d'une part, notre échantillon n'est pas "statistiquement" représentatif et rien n'autorise donc a priori une telle extrapolation ; d'autre part, dans le domaine du sport, comme dans les autres secteurs d'activités, la notion de taux d'encadrement moyen appliquée à des formes d'activité et des structures hétérogènes n'a pas de sens opérationnel.

Il est possible, cependant, d'examiner comment varient ces taux et leur dispersion en fonction des variables caractéristiques retenues, et de fournir à partir de là des références utiles dans un domaine où elles font particulièrement défaut.

Trois variables paraissent ainsi intervenir dans les taux d'encadrement :

- la spécialisation dans un domaine particulier d'activité ;
- la pratique du plein air ou d'activités d'entraînement physique, ét rangères à la compétition ;

(Ces deux caractéristiques se conjuguent, pour partie seulement, et correspondent à un fort relèvement des taux d'encadrement).

- les organismes multidisciplinaires organisés par sections dont la vocation dominante reste la compétition, voient également leur taux d'encadrement légèrement renforcé.

Il n'y a donc pas de relations simples entre taux d'encadrement et les effectifs licenciés.

1. 1. Organisation et taille de l'organisme

Trois types d'organismes ont été distingués, les organismes à vocation spécifique, les organismes unidisciplinaires, et les organismes pluridisciplinaires.

Leurs taux d'encadrement, c'est-à-dire le rapport entre les effectifs d'encadrement, tous statuts confondus (bénévoles ou rémunérés, temps complet ou temps partiel) et les effectifs licenciés varient sensiblement d'un groupe à l'autre.

TAUX D'ENCADREMENT ET TAILLE PAR TYPE D'ORGANISME

	Taux d'encadrement	Indice de taille (1)	
		Taille (1) moyenne	Taille des "sections"
Organismes à vocation spécifique	10,8 %	100	100
Organismes unidisciplinaires	5,2 %	150	150
Organismes multidisciplinaires	6,3 %	350	110

(1) Indice taille moyenne organisme à vocation spécifique = 100

Il semble bien qu'au-delà du type d'organisme ce soit la taille de l'organisme et son organisation qui influent sur le taux d'encadrement.

L'indice de la taille moyenne varie d'un type à l'autre de 100 à 150 et 350, mais les organismes multidisciplinaires sont organisés en secteurs de discipline que nous avons appelé des "sections".

Or, la taille moyenne des sections de ces organismes correspond à l'indice 110, sensiblement inférieur à leur indice de taille moyenne (350). Par contre, la taille moyenne des deux premiers types d'organismes et leur taille par section sont identiques puisqu'ils sont unidisciplinaires ou essentiellement unidisciplinaires et ne comportent qu'une section.

Le classement des taux d'encadrement par type d'organismes est donc avant tout révélateur du mode d'organisation spécifique à chaque type.

1. 2. Taux d'encadrement et domaine d'activité

Selon que les organismes incluent ou non dans leurs activités l'un ou l'autre des trois grands domaines distingués : la compétition, le plein air et l'entraînement physique ou corporel, ou la formation, leurs taux d'encadrement varient du simple au double.

TAUX D'ENCADREMENT SELON LA VOCATION DE L'ORGANISME

Domaines	Organismes proposant des activités dans le domaine	Organismes ne proposant pas d'activité dans le domaine (1)
Plein air et entraînement physique	6,5 %	5,8 %
Compétition	4,4 %	12,6 %
Formation	4,4 %	10,3 %

(1) Les taux sont plus élevés dans ce groupe car il inclut un pourcentage plus important d'organismes ayant une vocation spécifique dont on sait que les taux d'encadrement sont aussi les plus élevés.

Les références constituées par ces taux sont indicatives de la tendance au renforcement de l'encadrement dans les organismes proposant parmi leurs différentes activités au moins une activité dans le domaine du plein air.

Une partie importante des organismes intervient simultanément dans les trois domaines distingués. La distribution des organismes domaine par domaine constitue autant de répartitions successives de l'échantillon, selon un caractère donné, en sous-populations d'établissements à partie commune ; les partitions ainsi opérées n'étant exclusives que pour les organismes à vocation unique. Les taux d'encadrement calculés n'expriment pas le rapport du personnel d'encadrement affecté à un domaine, au nombre de pratiquants dans ce même domaine : le même personnel d'encadrement intervenant simultanément dans plusieurs domaines. Mais ils permettent d'illustrer que la nature des actions menées influe sur le taux moyen d'encadrement de l'organisme.

C'est donc le sens de variation du taux moyen d'encadrement des organismes selon le caractère considéré qui doit être retenu comme significatif. Il est aussi intéressant de ce point de vue d'examiner le taux moyen d'encadrement des organismes ne proposant pas une activité donnée que le taux d'encadrement des organismes qui dispensent cette activité à leurs adhérents. Il s'avère, en effet :

- que l'absence d'activité de plein air ou d'entraînement physique correspond à une légère diminution des taux d'encadrement ;
- mais que l'absence d'activité de compétition et l'absence d'activité de formation, par contre, correspond à une augmentation conséquente de 4,4 à 12,6 et 103 des taux d'encadrement.

L'opposition se fait à nouveau entre les activités de plein air et les autres (compétition et formation), confirmant la majoration du taux moyen d'encadrement dans ces organismes conduisant des actions dans ce domaine.

1.3. Taux d'encadrement et disciplines

Les taux d'encadrement des groupes de disciplines ou disciplines significatives dans l'échantillon s'établissent :

à 7,7 % pour les sports d'équipe, respectivement 6,2 % pour le football, et 9,6 % pour les autres sports d'équipe ;

- à 5,5 % pour les sports de plein air ;
- à 4,9 % pour la gymnastique volontaire ;
- à 4,5 % pour les sports en salle.

Les taux d'encadrement des disciplines significativement représentées à l'échantillon se répartissent en quatre classes :

- une classe à taux élevé entre 7 et 10 %
- une classe avoisinant 6 %
- une classe avoisinant 5 %
- une classe à taux faible entre 2 et 4 %

. dans la première, entre 7 et 10 %, entrent :

- les autres sports d'équipe (à l'exclusion du foot)
- le basket
- et les autres sports en salle (hormis le judo et les sports de combat)

. dans le groupe intermédiaire, entrent :

- le football
- les sports divers de plein air (canoë, spéléo, sports à risque)
- le cyclisme

. dans le groupe moyen

- l'athlétisme
- le ski
- la gymnastique volontaire
- la natation

. dans le groupe à taux faible

- le tennis
- le judo et les sports de combat

Dans le groupe à taux faible, on trouve des disciplines qui relèvent davantage de la pratique individuelle d'un sport que de la compétition, ainsi que des disciplines qui se pratiquent avec des groupes parfois importants, surtout chez les enfants.

A l'opposé, on trouve avec les taux plus élevés, les sports d'équipe et les sports de plein air à risque, ainsi que diverses pratiques de sports en salle concernant des effectifs plus réduits.

2. Le statut du personnel d'encadrement

2.1. Les groupes de statuts

L'encadrement des activités physiques et sportives n'est pas assuré par un personnel de statut homogène : il fait un large appel au bénévolat, 86,8 % du personnel d'encadrement des organismes de notre échantillon étaient des bénévoles (1) et seulement 13,2 % rémunérés.

Ce personnel exerce ses fonctions à temps partiel, ce qui est souvent bien adapté à la concentration des horaires de fréquentation ou à la périodicité des activités : 88,4 % de l'effectif d'encadrement était occupé à temps partiel (2).

Ces deux traits dominants sont communs au personnel permanent, lié durablement aux clubs ou aux organismes et au personnel saisonnier ou d'appoint utilisé pour des périodes de temps, ou des actions plus limitées.

Les saisonniers sont d'ailleurs quasi exclusivement occupés à temps partiel.

CONDITIONS STATUTAIRES D'OCCUPATION DES PERSONNELS

	bénévoles	rémunérés	temps plein	temps partiel
Permanents	85,8	14,2	8,9	91,1
Saisonniers	88,5	11,5	3,0	97,0

(1) Voir plus loin l'ambiguïté de cette notion.

(2) Voir plus loin les horaires pratiqués.

Bénévoles et rémunérés sont utilisés dans des proportions équivalentes comme permanents ou saisonniers, à raison de 60 % et 40 % chez les bénévoles, et de 2/3, 1/3/ chez les rémunérés.

Mais les uns et les autres n'ont pas le même niveau d'activité, en effet :

- les bénévoles sont occupés à près de 95 % à temps partiel alors que 45 % des rémunérés exercent à temps complet ;
- 50 % du personnel à temps complet est du personnel rémunéré et 92 % du personnel à temps partiel est bénévole.

REPARTITION DES EFFECTIFS D'ENCADREMENT
SELON LES CONDITIONS D'EMPLOI

	Bénévoles		Rémunérés	
	Permanents		60,9	
temps complet	5,4		36,0	
temps partiel	55,5		30,3	
Saisonniers		39,1		33,7
temps complet	1,1		8,7	
temps partiel	38,0		25,0	
Ensemble	100,0	100,0	100,0	100,0
	86,8 %		13,2 %	

Il se profile donc essentiellement trois groupes de statuts principaux :

- les bénévoles ;
- les personnels rémunérés exerçant à temps complet ;
- les personnels rémunérés exerçant à temps partiel ;

2.2. Domaines d'activité et statuts

Les facteurs qui influent sur les taux d'encadrement n'influent pas de la même manière sur les conditions d'emploi de ce personnel.

. La répartition du personnel à temps plein ou à temps partiel, ainsi que la répartition saisonniers/permanents varient peu selon l'activité dominante des organismes :

- ce sont essentiellement les organismes à vocation diversifiée qui recourent au personnel saisonnier, pour plus de 40 % de leur personnel d'encadrement dans l'échantillon ; le recours aux saisonniers implique des activités à caractère passager, soit donc des organismes plus importants proposant des formules diversifiées selon les saisons, soit des organismes de plein air.

. Le personnel rémunéré est sensiblement plus nombreux dans les organismes qui proposent des activités en dehors de la compétition et de la formation des jeunes ou des cadres :

- 16 % du personnel d'encadrement est rémunéré dans ces organismes. Il est moitié moindre dans les organismes qui ne proposent pas de telles activités. A l'inverse, les organismes ne proposant pas d'activités de compétition ont plus de 20 % de leur personnel rémunéré. Ce taux est inférieur à 10 % pour les organismes pratiquant la compétition.

PROPORTION DE PERSONNEL REMUNERE

	Compétition	Formation	autres pratiques
Organismes proposant des activités dans le domaine	9,3 %	13,0 %	16,1 %
Organismes ne proposant pas d'activités dans ce domaine	23,5 %	14,0 %	8,8 %

L'encadrement de la compétition et à un moindre degré, de la formation est essentiellement fondé sur le bénévolat.

L'encadrement rémunéré a une place non négligeable dans les autres pratiques qui s'appuient sur des centres d'accueils ou d'animation à caractère saisonnier ou permanent.

REPARTITION DES CONDITIONS D'EMPLOI
SELON L'ACTIVITE DE L'ORGANISME (*)

	Organismes		proposent des activités dans le domaine de		
	à vocation spécialisée	à vocation diversifiée	compétition	formation	autres pratiques
temps plein	9,8	11,8	11,3	11,4	12,2
temps partiel	90,2	88,2	88,7	88,6	87,8
bénévoles	86,8	86,7	90,7	87,0	83,9
rémunérés	13,2	13,3	9,3	13,0	16,1
permanents	80,6	56,1	58,9	55,8	59,1
saisonniers	19,4	43,9	41,9	44,2	40,9

(*) en % par case.

III - LE FONCTIONNEMENT ET L'ORGANISATION DES CLUBS CIVILS
ET ORGANISMES DE PLEIN AIR

1. Les conditions générales de fonctionnement et d'organisation

Les monographies approfondies réalisées auprès de treize organismes, en plus des enquêtes postales, incitent à bien différencier les clubs civils et les organismes de plein air et de loisirs ou développant des activités physiques et sportives sans but compétitif, ces différences apparaissent sur plusieurs plans :

1. 1. Le mode de financement

Le budget d'un club sportif civil est constitué pour une part des montants des cotisations et droits d'entrées annuels des adhérents, des recettes perçues à l'occasion de manifestations sportives, de subventions de l'Etat et dans deux cas sur trois, de l'aide directe ou indirecte d'entreprises et d'administrations ayant joué un rôle historique déterminant dans la constitution du club.

Dans le cas d'organismes de plein air, les ressources affectées aux activités physiques et sportives trouvent leur origine à la fois des subventions de l'Etat, de la rétribution de services marchands et de la participation des clients utilisateurs ou vacanciers, aux frais de séjour. De plus, lorsque l'organisme développe des activités à l'intention de pratiquants spécifiques (salariés d'entreprises adhérents de l'association) il perçoit une part de ses fonds sous la forme d'une participation contractuelle, fonction du nombre de salariés bénéficiaires.

1. 2. Le rythme des activités

L'activité des clubs civils orientés vers le sport de compétition suit un rythme annuel, fonction de l'organisation de la "saison sportive"; celle-ci est caractérisée par une succession de manifestations, championnats, matches, ordonnée au niveau des fédérations dirigeantes des sports pratiqués.

L'activité des organismes de plein air est beaucoup plus saisonnière et dépendante des conditions climatiques ou des rythmes sociaux. Certains centres de vacances et de loisirs offrent à leurs pratiquants la possibilité d'exercer plusieurs disciplines de plein air et ont tendance à développer la polyvalence dans ce domaine pour rentabiliser les installations fixes dont ils disposent; mais ils n'obtiennent pas la permanence de fréquentation des clubs sportifs.

1. 3. Les disciplines pratiquées et l'affiliation aux fédérations dirigeantes

On observe dans la plupart des cas des modalités d'exercice des disciplines sportives spécifiques par type d'organisme. Ainsi, le club développe surtout la pratique des disciplines traditionnelles en assurant une participation aux compétitions officielles à l'exclusion d'autres pratiques, sauf exception.

Les organismes de plein air et les centres de vacances, quant à eux, sont pour la plupart le lieu de la pratique des sports ou activités de pleine nature ne débouchant pas obligatoirement sur la compétition.

Cette spécificité des pratiques entraîne dans la plupart des cas, une affiliation à des fédérations différentes. Ceci tend à développer une structure d'organisation distincte pour chaque catégorie d'organisme.

L'affiliation aux fédérations dirigeantes habilitées par l'Etat à organiser des compétitions, est de règle dans les clubs civils, les organismes de plein air et les associations et centres de vacances peuvent être affiliés à des fédérations dirigeantes pour certaines disciplines, mais sont souvent par ailleurs rattachés à des groupements multisports ou des fédérations affinitaires à vocation non compétitive.

1.4. Les adhérents et pratiquants et la constitution des groupes ou équipes

Les clubs civils accueillent des adhérents d'âge, de sexe et de motivations diverses. Mais ceux-ci sont répartis en catégories et niveaux selon leurs aptitudes et performances et les clubs sont de ce fait très structurés. Lorsqu'il s'agit de clubs multidisciplinaires, chaque section, correspondant à une discipline donnée, fonctionne suivant les principes édictés par les fédérations dirigeantes (classement par âge, sexe, niveau de compétition).

Certains adhérents peuvent bien sûr s'inscrire au club pour une pratique sportive "en dilettante", mais l'organisation interne de ces associations implique une participation aux compétitions ou une préparation orientée vers ces pratiques (cas de l'école de sport qui accueille dans les clubs civils les jeunes adhérents pour les initier à une discipline sportive donnée).

Les buts et les procédés sont tout autres dans les associations de plein air, les centres de vacances ou les organismes développant des activités de loisirs et de sport de masse. Les pratiquants peuvent être répartis par groupes de niveaux et/ou d'âge pour l'initiation à une discipline sportive, certains peuvent chercher à acquérir une technique et réaliser des performances dans une discipline particulière. Mais le but de ces organisations est avant tout le développement physique de la personne ou la découverte de l'environnement par le biais d'une pratique physique ou sportive de plein air ; une partie de leurs adhérents ou clients peut être considérée sur le plan sportif comme des "touristes". Aussi, les groupes sont-ils généralement beaucoup plus diversifiés que dans les clubs civils.

2. L'organisation des activités techniques et l'encadrement des pratiques physiques et sportives

On distinguera selon la nature de l'organisme (statut, type de pratique) et sa taille, des organisations diverses relatives à l'encadrement des activités physiques et sportives.

2.1. Sport de compétition

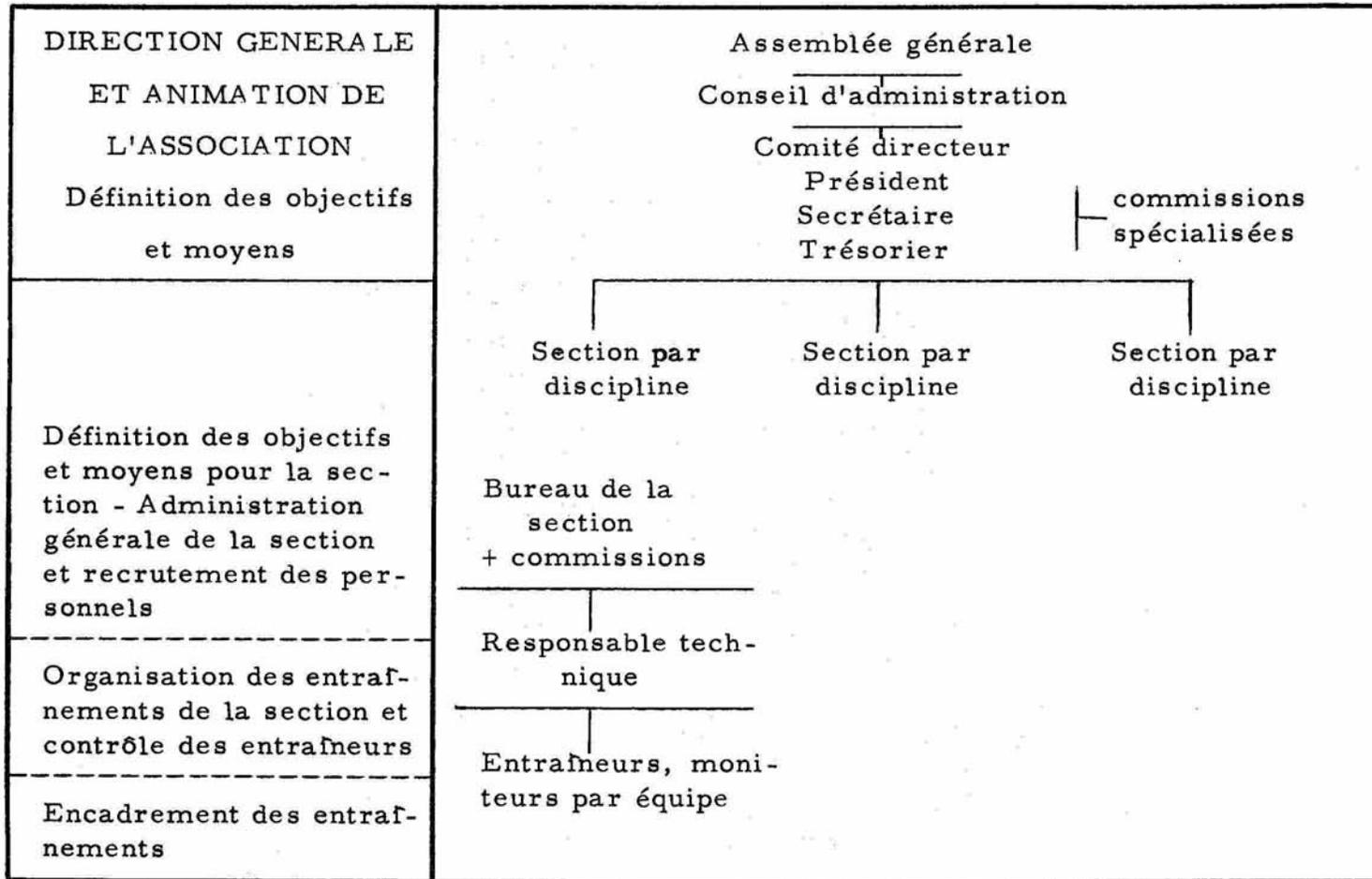
Le club civil omnisport ou unisport est constitué sous statut d'association, Loi 1901 ; il est organisé de la manière suivante :

L'assemblée générale des adhérents élit un comité directeur ou conseil d'administration qui désigne son bureau composé au minimum d'un président, d'un secrétaire et d'un trésorier. Ce bureau s'adjoint le plus souvent des commissions techniques qui l'aident pour l'administration de secteurs spécialisés, par exemple, la commission du matériel, la commission de discipline, la commission technique, la commission d'information.

Les dirigeants du club, président, secrétaire et trésorier sont chargés de l'administration générale du club. Le président représente l'association en justice et dans tous les actes de la vie civile. Il est responsable de la bonne marche de l'association. Le secrétaire assure le secrétariat des réunions du bureau, il est responsable de l'administration générale et de l'exécution des décisions du bureau, il assure les relations avec l'extérieur. Le trésorier établit le budget prévisionnel qui est soumis au vote de l'assemblée générale, il exécute le budget voté, il est dépositaire des fonds, il tient le registre des recettes et des dépenses, donne son avis sur toutes les propositions amenant une dépense nouvelle non prévue au budget. Il rend compte de sa gestion au comité de direction.

Au niveau de chaque section correspondant à une discipline donnée, on retrouve une structure d'organisation équivalente : bureau de section réunissant les dirigeants de la section et gérant administrativement celle-ci sous le contrôle général du comité directeur du club. A l'intérieur de chaque section, peuvent être aussi constituées des commissions techniques spécialisées qui aident le bureau à gérer l'ensemble des affaires.

SCHEMA GENERAL D'ORGANISATION D'UN CLUB CIVIL

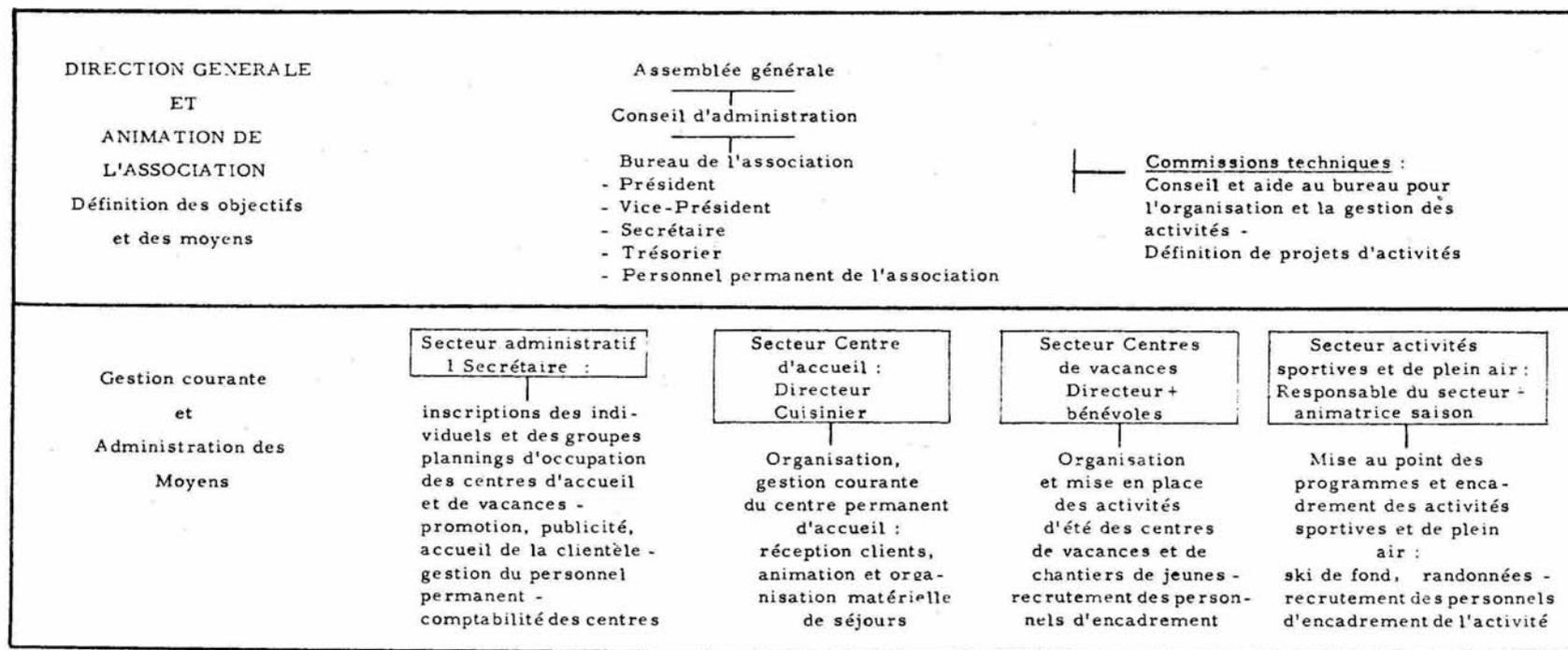


2.2. Activités physiques et sportives de plein air et de détente

Les variations observées dans le cas des associations de plein air ou celles développant des activités sportives de masse s'expliquent le plus souvent par la taille des organismes et la plus ou moins grande polyvalence de leurs domaines d'activité. On donnera ici quelques exemples caractéristiques d'organisation en précisant la répartition des fonctions et leur contenu.

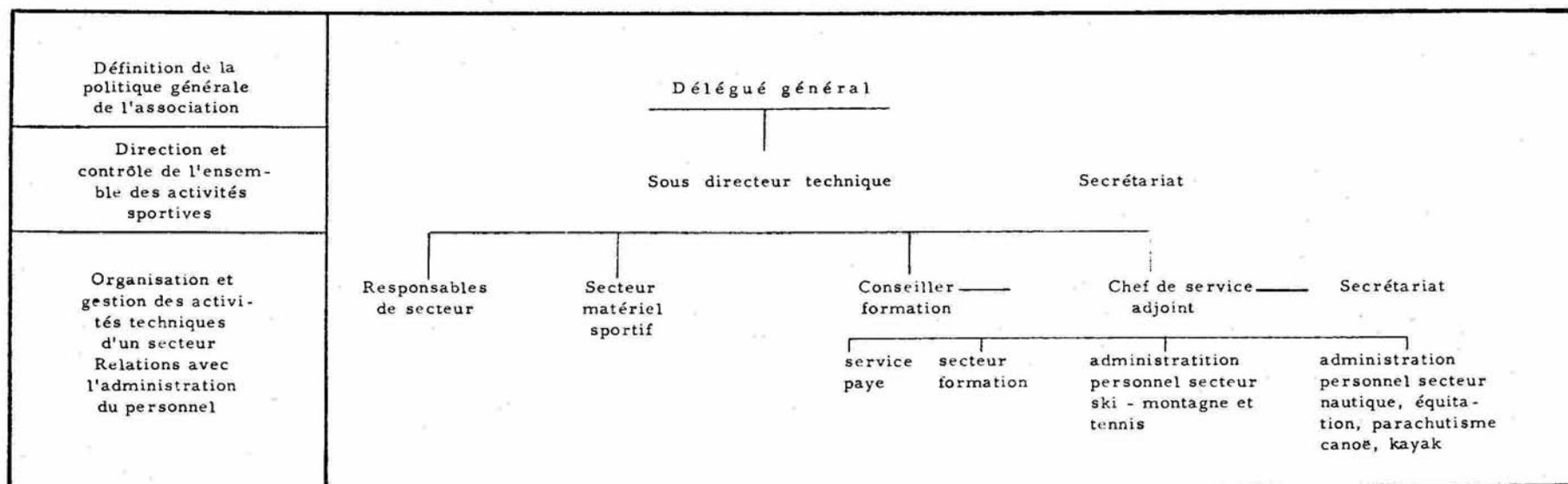
A / - LE FACTEUR TAILLE

a) exemple de structure de plein air de taille moyenne

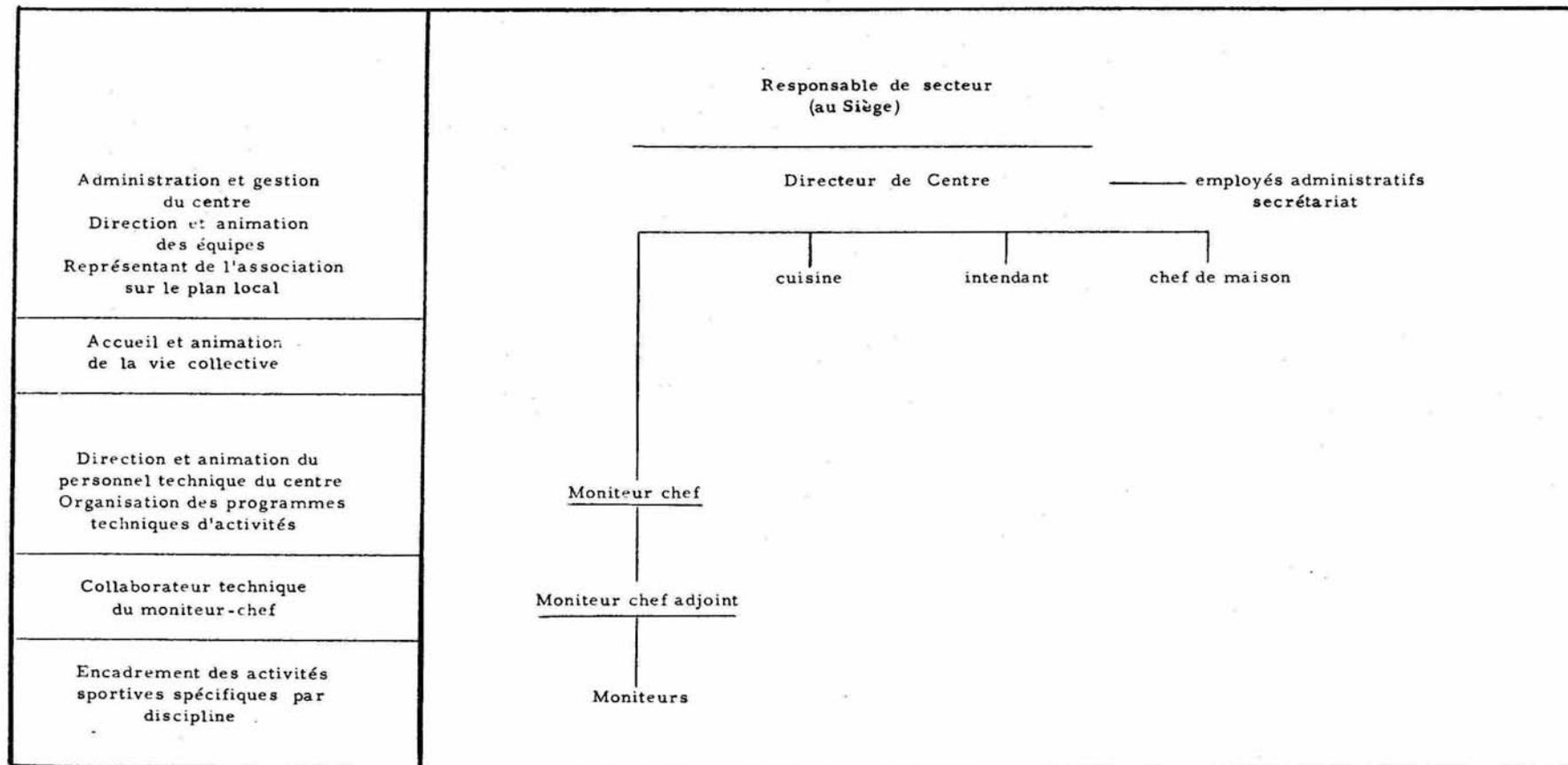


b) Exemple d'une association de plein air de dimension nationale - la direction technique au siège et la structure d'organisation d'un centre de séjour - schéma simplifié -

- DIRECTION TECHNIQUE -

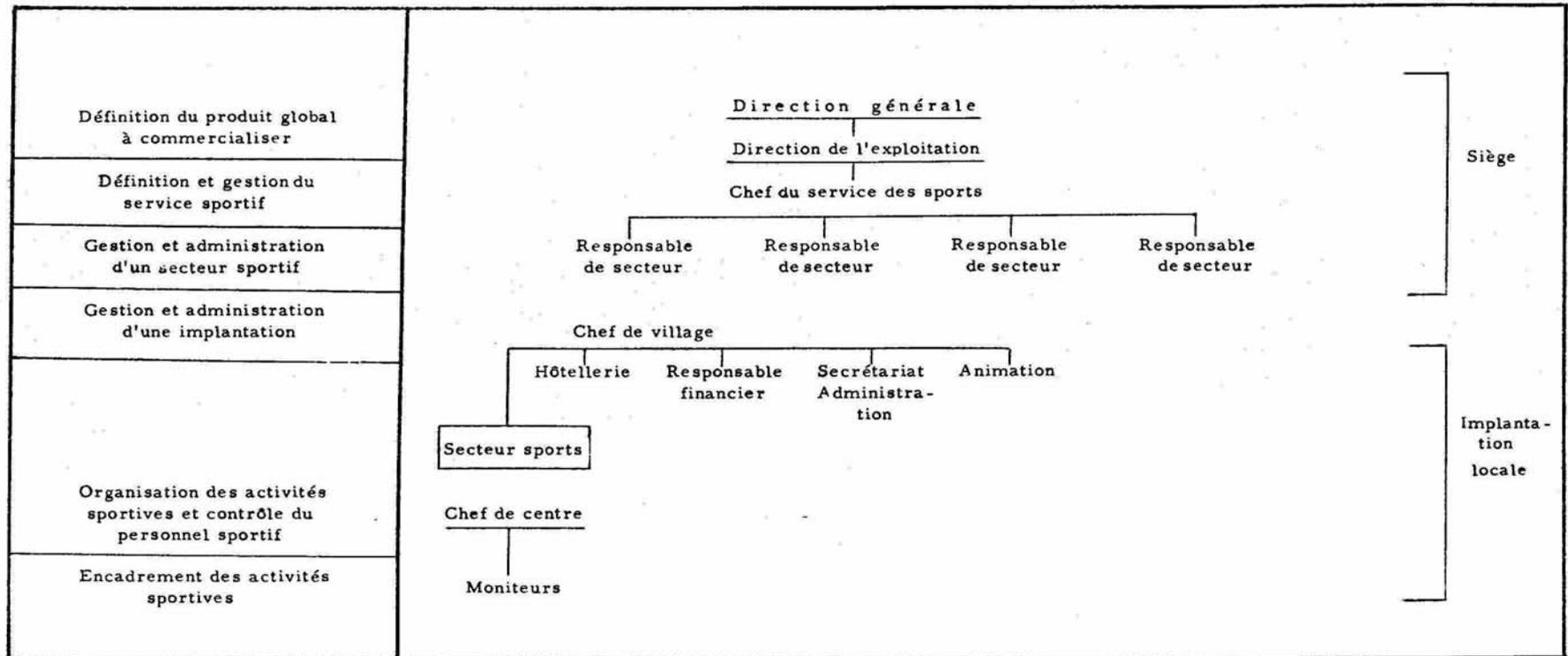


- CENTRE DE SEJOUR -



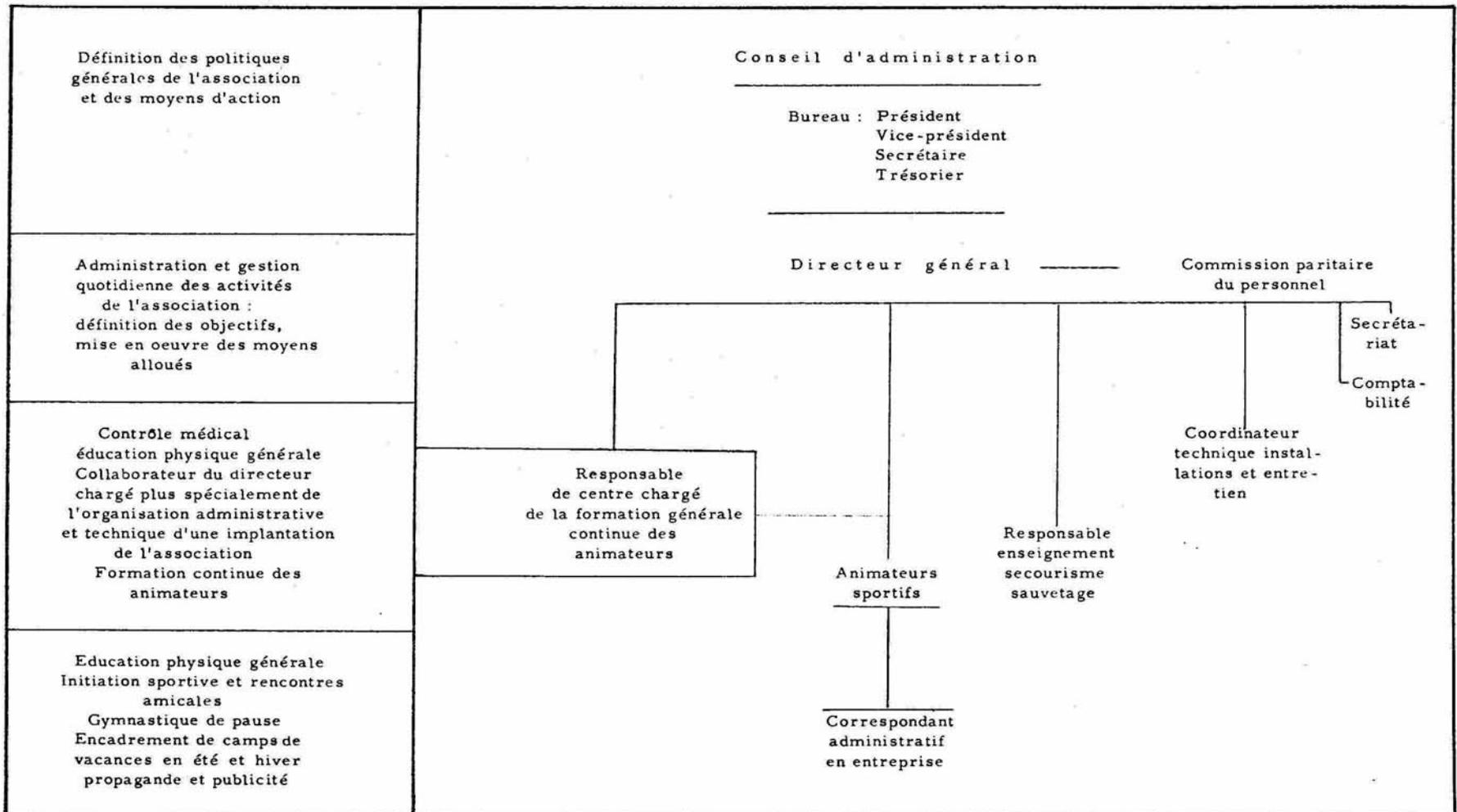
c) On rapprochera de ce type de structure, celui observé dans une entreprise commerciale de loisirs, de grande taille. Elle développe un schéma d'organisation par secteurs sous l'égide d'une direction technique générale confiée au chef du service des sports.

L'organisation des fonctions au niveau de l'implantation locale est sensiblement la même que celle observée pour l'association de plein air : séparation des services d'intendance ou d'animation et des services spécifiques à l'organisation et l'animation des activités sportives.



B / - LA POLYVALENCE DU DOMAINE D'ACTIVITE

Exemple d'une association paritaire interprofessionnelle développant à l'intention des entreprises adhérentes des activités physiques et sportives dans des domaines variés, et regroupés sous l'appellation générale d'"animation sportive au service de l'entreprise".



2. 3. Conclusion

La description et l'analyse des structures d'organisation et de répartition des fonctions au sein des clubs civils d'une part, et des organismes de plein air ou de loisirs de masse d'autre part, font apparaître un caractère commun aux organismes étudiés : la séparation nette entre les fonctions de direction générale, assurées soit collégalement, soit par services, et les fonctions techniques d'encadrement des activités physiques et sportives.

Par contre, la taille des organismes et la polyvalence ou la spécialisation de leurs domaines d'activité sont des facteurs pouvant conduire à des différences de structure et d'organisation des fonctions techniques d'encadrement.

a) Taille des organismes

Plus l'association comprend d'établissements ou d'implantations, plus ses structures et fonctions se compliquent : on observe alors une centralisation des décisions en matière technique et en conséquence la création de relais supplémentaires pour répercuter les décisions jusqu'au plan local.

b) Polyvalence ou spécialisation des domaines d'intervention

Deux exemples illustrent bien l'influence de ce facteur sur l'organisation du secteur technique : le club civil poursuit principalement comme objectif le développement des pratiques de compétition, en relation étroite avec les fédérations dirigeantes. Dans ce cas de spécialisation sur un domaine particulier, on observe une certaine standardisation des structures des secteurs techniques. Par ailleurs, du fait de l'intervention relativement contraignante d'organismes extérieurs techniques (les fédérations) sur la vie des sections par disciplines sportives, les fonctions d'organisation et de définition des activités sont plutôt plus réduites que dans le cas d'organismes de plein air qui peuvent définir leur politique en la matière de façon plus autonome.

A l'opposé, l'association à vocation d'"animation sportive pour l'entreprise" est caractérisée par la polyvalence de ses domaines d'intervention. La structure adoptée reflète cette diversité au niveau des fonctions d'organisation et de mise en oeuvre des moyens.

L'organisation des activités techniques et l'encadrement des pratiques physiques et sportives dans les différentes associations étudiées donnent donc lieu à une répartition des tâches et contenus d'emplois différente. On verra plus loin que la définition des emplois-types, comme la définition des fonctions, privilégieront le rôle et le niveau des responsabilités dans l'organisation technique et pédagogique de l'encadrement et confirmeront la césure entre le domaine de la compétition et du plein air (1).

IV - EVALUATION DES EFFECTIFS D'ENCADREMENT TECHNIQUE PROFESSIONNEL DANS LES ACTIVITES PHYSIQUES ET SPOR- TIVES

Les emplois professionnels, c'est-à-dire rémunérés et exercés à titre de profession principale, sont relativement peu nombreux.

1. Les données du recensement de 1975

L'information statistique essentielle est fournie par le recensement. Celui-ci dénombrait en 1975 moins de 35 000 personnes dans les métiers du sport.

Ces 35 000 personnes se répartissent sous deux rubriques du code des métiers consacrées aux activités physiques et sportives :

- . le code 9 401 : professeurs d'éducation physique, moniteurs et guides pour 31 000 dont 28 320 salariés, et 2 500 non salariés ;
- . et le code 9 402 : sportifs professionnels pour 2 640 personnes dont 2 460 salariés, et 180 non salariés.

(1) Cf. 3ème partie du rapport - II -

Ces derniers ne relèvent pas du champ de l'étude et les regroupements du code 9 401 couvrent également l'enseignement et les cadres techniques administratifs du secteur sportif.

La ventilation de ce code par secteur, employeur et statut permet d'isoler l'ensemble des personnels de l'enseignement scolaire et les cadres de l'administration (jeunesse et sport - armée), soit 21 000 personnes.

Il reste donc environ 10 000 personnes chargées de l'encadrement à titre professionnel des diverses activités de la pratique sportive. C'est ce chiffre qui doit être rapproché des 13 % de personnel d'encadrement rémunéré déclaré par les organismes de notre échantillon.

On se rappellera toutefois que l'encadrement sportif est aussi assuré par du personnel mis à disposition et rémunéré par d'autres voies. L'application des coefficients de l'échantillon (1) situerait le volume correspondant entre 3 000 et 5 000. C'est donc dans une fourchette de 10 000 à 15 000 personnes que l'on peut estimer le volume de l'encadrement rémunéré pour les activités sportives civiles et corporatives.

La population estimée à partir du recensement est masculine à 81 %, les femmes représentant 19 % de l'ensemble. Les niveaux de formation sont plus élevés chez les femmes que chez les hommes.

Il s'agit d'une population jeune, les plus de 45 ans ne rassemblent que 15 % de l'effectif.

2. Les secteurs d'emploi du personnel professionnel

Deux secteurs se partagent dans des proportions assez voisines l'essentiel de ces emplois :

- les activités sportives, culturelles et récréatives commerciales (services marchands) qui incluent les organisations de vacances pour 45 % du total ;
 - les activités sportives et culturelles à but non lucratif (services non marchands) pour 40 % du total.
-

(1) Cf. infra - 2ème partie - I - Caractéristiques de l'échantillon 2.4.
Le personnel détaché ou mis à disposition.

Les premières concernent pour 1/3 des activités non salariées et pour les 2/3 des emplois salariés.

Les activités salariées sont moins importantes dans le secteur non lucratif (16 %).

Les autres emplois relèvent du secteur socioculturel (santé - action sociale, foyers) pour 12 à 15 % du total. Il s'agit quasi exclusivement d'emplois salariés.

SECTEURS D'EMPLOIS DU PERSONNEL D'ENCADREMENT
TECHNIQUE SPORTIF PROFESSIONNEL AU
RECENSEMENT DE 1975

	Salariés	non salariés	Total
Services récréatifs culturels et sportifs (services marchands) 86	2 920	1 560	4 480
Services sportifs et culturels non lucratifs - 96 - 97 - 69	3 360	640	4 000
Action sociale - santé foyers d'hébergement - 95 - 84 - 67	1 060	100	1 160
Divers - 01	140	-	140
	7 480	2 300	9 780

*
* *

Cette estimation, pour vraisemblable qu'elle soit, correspond donc à une situation voisine d'autres professions connues.

Cependant, nous verrons qu'elle ne correspond pas à un marché du travail organisé puisque la règle de la sélection interne fonctionne à titre principal et que la réglementation lui ajoute une segmentation très forte par discipline qui correspond d'ailleurs à l'organisation sectorisée du sport de compétition. On est en droit de s'interroger sur la pesanteur de l'organisation et des dispositions actuelles, notamment en raison de la partition des activités physiques et sportives, selon leur finalité dominante : plein air et détente d'une part, compétition d'autre part, surtout si l'on considère qu'une part importante des activités organisées en vue de la compétition touche un large public de pratiquants qui ne cultivent pas nécessairement l'ambition des performances.

- 2ème PARTIE -

LE PERSONNEL D'ENCADREMENT

L'ENQUETE AUPRES DES INDIVIDUS

Chaque organisme enquêté était prié de transmettre à son personnel d'encadrement technique bénévole ou rémunéré un questionnaire individuel à remplir et à retourner par chacun d'eux au CEREQ.

Ce questionnaire individuel avait pour but de recueillir un ensemble d'informations systématiques :

- sur les activités d'encadrement, les fonctions exercées, les disciplines pratiquées, le domaine d'intervention ;
- sur les conditions statutaires de cette activité d'encadrement à la fois dans l'organisme d'emploi et par rapport à la situation personnelle de chaque individu, son âge, sa catégorie socioprofessionnelle et son activité principale, ses coordonnées scolaires et démographiques ;
- sur les profils individuels de qualification sportive eu égard aux titres, à l'expérience et à la formation de chacun.

Là encore, ce n'est pas la distribution de chaque caractère observé au sein de la population parente qui était recherchée, ni l'image du personnel d'encadrement à travers la description de la population sondée. Pour des raisons déjà évoquées à propos de l'échantillon des organismes, un tel projet eut été irréaliste, en raison du manque de base statistique sur la population parente, notamment celle qui relève du bénévolat.

Nous nous sommes efforcés de comprendre les traits majeurs des phénomènes de la qualification intéressant le personnel d'encadrement sportif bénévole et rémunéré. Nous avons essentiellement étudié les liens entre les différents caractères qui le définissent : activités, conditions d'emploi et profils, et recherché dans quelle mesure l'ensemble des activités d'encadrement s'organisaient ou non autour d'un marché du travail structuré (voire segmenté), et en tout état de cause, quels étaient les mécanismes susceptibles de servir d'appui à une politique de formation professionnelle. C'est pourquoi ce rapport s'achève par la définition et la description des emplois-types de l'encadrement des activités physiques et sportives extra-scolaires, tels qu'ils résultent de l'analyse in situ des situations concrètes d'activité et de travail.

729 individus ont répondu à l'enquête, soit le 1/4 de l'effectif d'encadrement déclaré par les organismes de l'échantillon.

CONDITIONS STATUTAIRES DU PERSONNEL
D'ENCADREMENT ; COMPARAISON : ECHANTILLON
D'ORGANISMES - ECHANTILLON D'INDIVIDUS

	Effectif encadrement de l'échantillon organismes	Echantillon d'individus
Bénévoles (1)	86,8 %	78,1 %
Rémunérés	13,2 %	21,9 %
Temps plein	11,6 %	24,3 %
Temps partiel	88,4 %	75,7 %
Saisonniers	38,4 %	34,0 %
Permanents	61,6 %	66,0 %

L'échantillon d'individus présente donc une physionomie générale voisine de la structure du personnel d'encadrement de l'échantillon d'organismes. Il sur-représente les catégories moins nombreuses, avantageusement du point de vue comparatif qui est le nôtre puisque nous devons étudier les rapports entre des catégories de personnel et des profils de qualification.

I - CARACTERISTIQUES GENERALES DE L'ECHANTILLON D'INDIVIDUS

1. Sexe et âge

L'échantillon d'individus est constitué essentiellement d'hommes ; il semble bien que l'encadrement sportif soit relativement peu féminisé au moins dans les quatre départements où l'enquête s'est déroulée.

(1) Bénévoles + mixtes (bénévoles disposant de rétributions partielles = 8,3 %)

Les femmes ne représentent que 15,3 % de l'échantillon d'individus et les hommes 84,7 % (1).

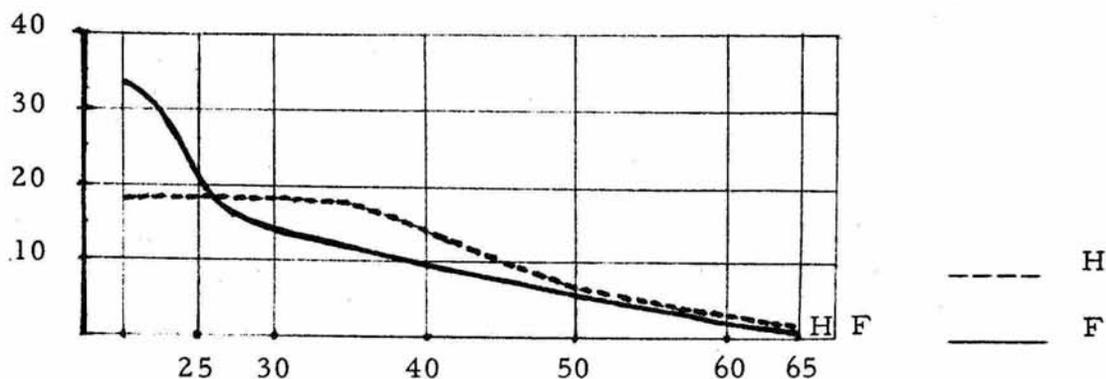
Mais les femmes et les hommes ont un profil d'âge différent.

Les plus de 40 ans ont sensiblement le même poids dans chaque sexe. Mais les moins de 25 ans sont beaucoup plus nombreux chez les femmes que chez les hommes. Cette différence peut avoir deux significations entre lesquelles nous ne disposons pas d'éléments pour trancher (1), soit un abandon des fonctions d'encadrement vers 25 ans, soit une augmentation récente de la part des femmes dans les fonctions d'encadrement. Le creux est suffisamment marqué pour ne pas être aléatoire.

PROFILS D'AGE DES FEMMES ET DES HOMMES DE L'ECHANTILLON

Hommes	<u>18,3</u>	<u>17,6</u>	36,4	18,2	12,5	= 100
	35,9					
Femmes	<u>32,7</u>	<u>15,5</u>	22,7	17,3	11,1	= 100
	28,2					
Tranches d'âge	≤ 25 ans	25 à 29	30 à 39	40 à 49	50	

Courbe de répartition des fréquences relatives par sexe et âge



(1) Voir RP 75 : encadrement professionnel = 19 % de femmes.

L'allure des courbes situe la diminution de fréquence relative chez les femmes dès les premières années vers 25 ans, avec une stabilisation et une lente diminution par la suite qui porte sur des effectifs faibles. Par contre, chez les hommes, la chute des effectifs se produit vers les 40 ans. Il s'agit-là d'une activité qui exige une réelle disponibilité, tant chez les professionnels qui allient le plus souvent profession et bénévolat (1). En outre, elle implique une condition et une résistance physique qui faiblit à partir d'un certain âge.

2. Situation professionnelle

En raison même de l'importance du bénévolat, l'exercice des fonctions d'encadrement constitue le plus souvent une activité annexe ou complémentaire pour les intéressés. Les conditions d'emploi et le profil des personnels de l'encadrement sportif ne peuvent s'interpréter sans une connaissance minimale de la situation professionnelle exercée par ailleurs.

L'échantillon individuel se répartit en trois groupes majeurs :

- les professionnels de l'encadrement sportif ; ceux qui exercent ces fonctions à titre de profession principale rémunérée : 22 % ;
- les personnels qui exercent leur profession principale en dehors de leurs fonctions d'encadrement : les autres professionnels ; ils constituent le groupe le plus nombreux 58 % ;
- les personnels n'exerçant pas au moment de l'enquête de profession principale rémunérée, même s'ils bénéficient de rémunération accessoire à des titres divers : 22 % de l'échantillon ; nombreux sont parmi eux, les étudiants.

Ces groupes se décomposent d'ailleurs suivant que les personnes qu'ils regroupent bénéficient ou non de rémunération au double titre sportif et non sportif.

(1) 27 % du personnel rémunéré a aussi des activités bénévoles.

Situation professionnelle des individus de l'échantillon :

Groupe I - encadrement professionnel		21,8 %
. exclusif d'autres activités	18,7 %	
. avec une profession annexe	3,1 %	
Groupe II - autres professionnels		58,2 %
. sans rémunération hors profession	52,7 %	
. avec des fonctions d'encadrement annexes rémunérées	5,5 %	
Groupe III - sans activité professionnelle principale		20,0 %
. bénéficiant de rémunérations accessoires	4,9 %	
dont au titre des fonctions d'encadrement	1,5 %	
" au titre d'autres activités professionnelles	3,4 %	
. sans activité rémunérée	15,0 %	
dont ne recherchent pas d'emploi	13,5 %	
" recherchent un emploi	1,5 %	

2. 1. Les professions exercées en dehors des fonctions d'encadrement (groupe II).

Compte tenu de l'importance des professions exercées hors des fonctions d'encadrement sportif (60 %), il est intéressant de préciser la situation sociale et professionnelle des intéressés suivant les groupes auxquels ils appartiennent.

Groupe II, les "autres professionnels" (58 %).

QUALIFICATION ET SECTEUR D'EMPLOI

	Secteur public	Secteur privé	Indépendants	ensemble
Travailleurs indépendants et exploitant agricoles			100,0	5,9
Cadres	69,3	38,4		50,7
Employés	11,5	17,5		13,9
Ouvriers	5,7	29,4		15,8
Hors qualification	13,5	14,7		12,3
NR.				1,4
Ensemble	100,0	100,0	100,0	100,0
	NR: 7,1	45,3	41,7	5,9

Le secteur public et le secteur privé emploient ces "autres professionnels" à égalité, ce qui implique une forte présence des salariés du secteur public dans l'encadrement sportif sans commune mesure avec le poids de la fonction publique dans l'emploi salarié.

Ces "autres professionnels" sont pour moitié des cadres moyens ou supérieurs (respectivement 29 % et 21,7 %). Mais la proportion de cadre est deux fois plus importante dans le secteur public que dans le secteur privé. Le personnel d'encadrement sportif exerçant son activité principale dans le secteur privé est plus souvent ouvrier (près de 30 %) que cadre moyen (25 %) ou employé (17 %).

L'exercice de fonctions d'encadrement ne compromet pas les conditions d'occupation de la profession principale : les salariés du secteur privé sont tous pratiquement sous contrat de travail à durée non déterminée (1) ; dans le secteur public, les non-titulaires sont peu nombreux, 7,3 %.

(1) Contrats à durée déterminée 0,2 %

2.2. Les activités annexes rémunérées relevant de professions non sportives.

Ces activités concernent 6,5 % du personnel de l'échantillon. Elles ont, en plus marqué, les mêmes traits généraux que les "autres professions" exercées à titre de profession principale :

- importance du secteur public (33,3 %)
- fort pourcentage de position cadre (53,3 %)

Elles s'en distinguent toutefois par une précarité de statut plus fréquente qui concerne le quart des emplois, ce qui se conçoit aisément pour des activités annexes temporaires ou à temps partiel ; cette précarité s'observe d'ailleurs pour ce sous-groupe autant dans le secteur public que dans le secteur privé.

2.3. Groupes I et III, emplois et qualification du personnel n'ayant pas leur activité principale en dehors de l'encadrement sportif.

La physionomie de ces groupes est très différente :

GROUPES I et III

	Groupe I Encadrement professionnel	Groupe III Absence d'ac- tivité principale	Ensemble
fonctions sportives	79,7	34,1	59,8
étudiants	1,9	63,4	28,8
personnel détaché	18,4	2,5	11,4
dont,			
cadres	15,8		10,0
non cadres	2,6		1,4
	100,0	100,0	100,0

La situation sociale des personnes sans profession principale en dehors du sport (42 % de l'ensemble) se précise ainsi :

- 60 % n'ont pas de statut en dehors de leur fonction d'encadrement sportif : 45 % exercent d'ailleurs cette activité à titre de profession principale et 15 % n'ont pas d'autre activité déclarée ; la moitié d'entre eux tire toutefois un revenu accessoire de leur activité d'encadrement sans que celle-ci constitue pour autant une profession rémunérée à temps plein. Seulement 7,5 % de l'ensemble est réellement inactif, au sens du recensement.
- 30 % sont étudiants ;
- 10 % sont détachés dans une activité d'encadrement qui est réellement leur activité principale.

2.4. Le personnel détaché ou mis à disposition

Le volume du personnel détaché ou mis à disposition est en fait plus important que celui qui vient d'être cité ; il correspond :

- au personnel qui a déclaré comme profession principale sa fonction d'encadrement sportif tout en précisant sa fonction par ailleurs, soit 4 % de l'échantillon ;
- et au personnel ayant une profession principale autre que l'encadrement sportif qui, à l'inverse, en a précisé le statut mais non la qualification faisant apparaître au contraire sa fonction d'encadrement comme qualification, soit 6 % de l'échantillon.

On peut donc évaluer aux environs de 10 % de l'échantillon le personnel bénéficiant de prises en charges indirectes.

*
* *

Sociologiquement, la population se sépare donc en de multiples souches professionnelles :

- l'encadrement sportif professionnel (17 %) ;
- le personnel mis à disposition ou détaché qui conserve des liens avec l'administration ou la société d'origine (10 %) ;

- les agents de l'état et des collectivités locales ayant une profession administrative dont un groupe important de cadres (25 %) ;
- les salariés du secteur privé y exerçant leur emploi (26 %), qui se partagent de manière sensiblement égale entre le statut de cadre, celui d'employé et celui d'ouvrier ;
- des étudiants (11 %) ;
- quelques travailleurs indépendants et exploitants agricoles ou auxiliaires familiaux (5 %) ;
- un groupe "d'inactifs" ne recherchant pas nécessairement un emploi (9 %).

3. Situation sportive

3.1. Les fonctions d'encadrement exercées

Nous ne donnerons ici qu'un aperçu des cinq fonctions qui ont été distinguées à partir d'une première analyse des monographies et ont servi à coder les réponses individuelles. On reviendra plus amplement sur ce contenu à propos des emplois-types (1).

- La direction et l'administration de centres, services des sports ou de club : elle implique la gestion et l'organisation des moyens matériels et humains. Les titulaires de ces fonctions ont en charge la définition de la politique d'action dans un secteur ou un service. Ces fonctions correspondent à l'emploi de directeur de centre ou de chef de service sportif. C'est en principe une fonction dont le profil sportif est moins marqué, mais qui en raison des responsabilités de gestion et d'organisation qu'elle comporte demeure une fonction technique et a été traitée comme telle.

- La fonction de conseil technique (cf. les responsables de secteurs pour le plein air, les directeurs techniques ou directeurs sportifs pour la compétition): elle comporte également un rôle politique et de gestion dans la conception des actions, la définition et l'évaluation des moyens et leur mise en oeuvre avec une marge d'initiative variable selon l'organisme de rattachement. Cette fonction correspond en outre à une activité de contrôle pédagogique et de conseil auprès des éducateurs, son caractère technique est donc très marqué.

(1) Cf. infra 3ème partie.

- Le responsable de secteur ou de discipline dans les domaines de la compétition ou du plein air (responsables de section, entraîneurs en chef, moniteurs chefs). Le responsable joue le rôle de conseiller technique dans un groupe de disciplines ou sur une discipline. Son activité est principalement de nature pédagogique depuis l'harmonisation des plans et programmes, le contrôle de leur application jusqu'à l'évaluation des résultats.

- Les fonctions d'entraîneur ou de moniteur qui comportent l'application des plans et programmes avec adaptation aux conditions de terrain : la marge de liberté varie en fait selon le profil individuel du titulaire, le niveau de l'équipe dont il a la charge et le degré d'organisation interne à l'organisme, notamment du point de vue du contrôle et de l'évaluation pédagogique.

- Les aides-moniteurs et initiateurs chargés de l'application stricte des plans ou programmes tracés par l'entraîneur ou le moniteur : ils interviennent sur direction ou de concert avec les moniteurs et entraîneurs.

3.2. Répartition des fonctions dans l'échantillon d'individus

- Ce sont naturellement les fonctions d'encadrement direct : moniteurs, entraîneurs, aide-moniteurs, initiateurs qui dominent largement l'échantillon avec plus du 3/4 des individus : 77,0 %. On a regroupé dans ces fonctions les "non affectés" qui n'ont pu être imputés comme moniteur ou aide-moniteur en raison de la proximité apparente des définitions et de l'insuffisance des précisions spontanées dans les réponses puisque chacun avait à définir sa fonction. Le niveau entraîneur, moniteur constitue l'essentiel du groupe avec 46 % des effectifs auxquels il faudrait ajouter une bonne partie des non affectés : en fait, la moitié de l'échantillon est constitué de moniteurs et d'entraîneurs.

- Les fonctions d'encadrement pédagogique et de gestion ne regroupent que 23,0 % des individus. 11 % au niveau des responsables techniques de sections et 12 % au niveau de la gestion et de l'organisation des centres, services ou secteurs.

REPARTITION PAR FONCTION ET SITUATION
SPORTIVE

	bénévoles	rémunérés	N. R	ensemble	
Directeurs et chefs de service ou secteur	63,3	34,7	2,0	100	6,7
Conseillers techniques	27,5	73,5	-	100	5,5
Responsables techniques	50,6	49,2	1,2	100	10,8
Entraîneurs moniteurs	70,4	25,1	4,5	100	46,0
Aide-moniteur	78,8	17,6	3,6	100	18,7
Non affecté, moniteur ou aide	72,3	21,1	6,6	100	12,3
ensemble	67,3	29,0	3,7	100	100,0

3.3. Les conditions d'exercice de l'activité sportive

3.3.1. Rémunération et bénévolat

La situation au regard du bénévolat varie amplement à la fois avec le niveau technique de la fonction et le rôle joué dans l'organisation et la gestion des activités.

Les fonctions de terrain font un très large appel au bénévolat : 73 % des moniteurs, entraîneurs, aides-moniteurs, initiateurs et non ventilés moniteurs ou aides sont purement bénévoles, alors que près de 50 % de l'encadrement de deuxième rang ou les cadres de gestion et de contrôle pédagogique (directeurs et chefs de service, conseillers et responsables techniques de secteurs) exercent à titre rémunéré.

Dans chacun des groupes, la proportion de personnel rémunéré augmente avec le niveau technique : elle est plus élevée chez les entraîneurs que chez les aides-moniteurs, chez les conseillers techniques que chez les directeurs de centre et chefs de service.

Mais la distinction entre rémunération et bénévolat n'est pas toujours très nette. Seulement 50 % des bénévoles déclarent ne recevoir aucune indemnité ni remboursement. Plus de 10 % déclarent percevoir des indemnités ou vacations bien que se déclarant bénévoles.

On doit noter, à l'inverse, que 27 % du personnel rémunéré assure par ailleurs des activités d'encadrement à titre bénévole.

3.3.2. Situation professionnelle et fonction d'encadrement

Le lien entre la situation professionnelle des individus et leur fonction confirme les relations existantes entre bénévolat et fonction.

SITUATION PROFESSIONNELLE ET FONCTION

	Exercent à titre de profession principale	Ont une autre profession principale	N'ont pas de profession principale	Ensemble
Directeurs et chefs de service	36,7	40,8	22,4	100
Conseillers techniques	75,0	22,5	2,5	100
Responsables techniques	30,4	63,3	6,3	100
Entraîneurs	18,2	62,4	19,4	100
Aides-moniteurs	11,0	58,1	30,9	100
Non ventilés initiateurs aides-moniteurs	15,6	63,3	21,1	100

La professionnalisation de la fonction est particulièrement marquée pour les conseillers techniques (75 %).

Le profil des directeurs de centre et chefs de service est le plus largement étalé entre les différentes situations professionnelles mais il est concerné par les détachements administratifs ou privé.

Responsables techniques, entraîneurs et à un moindre degré moniteurs, ont en commun le bénévolat ; leurs titulaires sont à 60 % dotés d'une autre profession principale. Mais les responsables techniques sont encore nombreux à posséder un statut d'encadrement

professionnel (30 %) alors que moniteurs, entraîneurs et aides-moniteurs surtout font appel à des étudiants ou à des personnes dont la situation professionnelle n'est pas encore bien assise.

La durée d'engagement, par contre, varie plutôt en fonction du niveau d'exigence technique :

- . Conseillers et responsables techniques sont engagés sans limite de temps (réciproquement 82,5 % et 78,5 % d'entre eux), c'est-à-dire lorsqu'il y a contrat, sous contrat à durée indéterminée. Ils font partie du personnel permanent de l'organisme ;
- . Les directeurs et chefs de service sont plus souvent engagés à temps (généralement à l'année) comme les moniteurs et entraîneurs, cependant 63 % d'entre eux sont engagés sans limite de temps. Rappelons qu'une partie des directeurs est détachée donc pour un temps éventuellement renouvelable.
- . Les aides-moniteurs sont les moins favorisés sur ce plan : ils se partagent entre le personnel permanent et le personnel d'appoint (respectivement 27 et 53 %), le plus souvent pour une saison limitée (30 %).

3.3.3. Les conditions d'emploi

- L'horaire de travail est lié au statut professionnel. Le personnel rémunéré et a fortiori celui qui fait de l'activité d'encadrement sa profession principale travaillent à temps plein.

Ainsi, <u>travaillent à temps plein</u> :	Or, le % de professionnels dans la même fonction est respectivement :
70,0 % des conseillers techniques	75,0 %
38,8 % des directeurs de centre) et chefs de service)	36,7 %
30,4 % des responsables techniques	30,4 %
et seulement :	
17,6 % des entraîneurs	18,2 %
13,2 % des aides-moniteurs	11,0 %
18,8 % des non ventilés	15,6 %

- La durée du travail. Celle-ci a été appréciée selon l'horaire hebdomadaire de travail pour le personnel à temps plein et le nombre d'heures mensuellement assuré par le personnel à temps partiel.

. L'horaire du personnel à temps plein, concerne les heures d'activité assurées (cf. annexe pour le détail) :

26,6 % effectuent moins de 25 heures par semaine ;
44,2 % ont un horaire voisin de 40 heures (entre 35 et 44);
20,6 % exercent plus de 45 heures.

L'horaire du type "enseignant" reste limité au quart de l'échantillon d'individus.

- Les heures assurées par le personnel à temps partiel. Le nombre d'heures assuré est relativement élevé et ceci particulièrement pour le personnel à temps partiel bénéficiant d'une rémunération : 43 % des bénévoles à temps partiel non rémunérés effectuent plus de 25 heures par mois. Le pourcentage s'élève à 62 % chez ceux qui bénéficient d'une rémunération totale ou partielle.

. La fréquence relative des horaires mensuels s'étage de la manière suivante pour l'ensemble du personnel à temps partiel :

<u><20 heures</u>	<u>20 à 24 h.</u>	<u>25 à 39 h.</u>	<u>>>40 h.</u>	<u>TOTAL</u>
33,8	20,6	20,6	25,0	100

4. L'activité sportive exercée

L'activité sportive a été spécifiée dans l'échantillon des individus par discipline ou groupe de disciplines, et par domaine : compétition, formation ou autres pratiques (plein air, entraînement physique) selon la grille utilisée pour caractériser l'activité des organismes et les taux d'encadrement.

4.1. Les disciplines exercées et le domaine d'activité

Chaque personnel d'encadrement ne consacre pas nécessairement son activité à une seule discipline : la règle dominante paraît cependant

rester la discipline unique, compte tenu de la grille que nous avons adoptée (1) qui isole les principales disciplines :

- . 80 % des individus de l'échantillon n'exercent qu'une seule discipline ; 20 % en pratiquent plusieurs dont seulement 3,7 % trois, et au-delà, c'est l'exception 2 % (2).

Seuls, les conseillers techniques dont beaucoup sont concernés par les activités de plein air pratiquent nécessairement plusieurs disciplines (≥ 2 disciplines = 45 % de l'effectif de la fonction).

- . 80 % des entraîneurs, responsables techniques ou responsables de centre ou de secteur, se consacrent à une discipline. La spécialisation est encore plus générale chez les aides-moniteurs dont 88 % n'exercent que dans une discipline.

L'échantillon d'individus représente cependant une capacité d'encadrement par discipline supérieure à son effectif, et ceci d'autant plus que chacun peut se consacrer non seulement pour partie à des disciplines distinctes mais encore à des tâches relevant d'objectifs et de méthodes d'encadrement distincts suivant qu'il encadrera ou non des groupes pour la compétition, s'occupera de la formation ou d'activités de détente ou de plein air.

C'est ainsi qu'en moyenne 1 individu assure l'encadrement de 1,3 discipline et 2 activités distinctes, autrement dit, avec 100 individus les organismes correspondant à l'échantillon d'individus parviennent à encadrer 250 activités distinctes, c'est-à-dire 250 actions impliquant la poursuite d'un objectif particulier dans une discipline donnée. Les activités correspondent au couple de critères (discipline, domaine).

4.1.1. Répartition des activités par discipline

La capacité d'encadrement par discipline, représentée par les individus qui y interviennent, c'est-à-dire statistiquement la répartition de fréquence des activités par discipline, n'est pas strictement identique à la structure d'encadrement déclarée par les organismes du premier échantillon.

(1) Cf. annexe liste des disciplines

(2) On se souviendra que dans la précédente étude consacrée au brevet de plein air, la pratique était différente dans le plein air : la règle était la pluridisciplinarité.

Les groupes de disciplines à effectif d'encadrement plus faible sont mieux représentés dans les activités individuelles. Un rééquilibrage s'opère au sein des groupes de disciplines les plus pratiquées comme parmi les disciplines isolées. Cet équilibre relatif des différents groupes ou disciplines au sein de leur catégorie est profitable pour notre objectif. L'échantillon des individus obtenu, assure, en fait, une diversité de fonctions et d'activités d'encadrement conforme à celle de l'échantillon organisme et à la fréquentation générale des disciplines. Mais il regroupe aussi un nombre d'individus suffisant au sein de chaque groupe ou de chaque discipline pour permettre de comparer les conditions d'emploi et profils individuels selon les activités et fonctions d'encadrement et d'analyser les conditions d'utilisation et de recrutement qui leur sont liées.

REPARTITION PAR DISCIPLINE DES DEUX
ECHANTILLONS

	Echantillon individus	Echantillon organismes		Licences attribuées en France en 1977
	capacité d'encadrement des activités	effectif d'encadrement	effectif des licenciés	
Sports d'équipe	29,0	45,9	34,6	44,8
Autres plein air	29,1	20,8	21,8	23,9
Sports en salle	17,9	10,4	13,8	11,7
Activités physiques	8,5	11,0	13,1	7,3
Natation	6,4	3,4	4,2	1,6
Tennis	4,7	4,9	8,2	8,7
Athlétisme	4,4	3,5	4,2	2,0
	100,0	100,0	100,0	100,0

4.1.2. Les modalités d'intervention du personnel d'encadrement

L'activité du personnel d'encadrement n'est ni standardisée ni monolithique. Si chaque personnel d'encadrement est généralement affecté à une discipline ou un groupe de disciplines, sauf les conseillers techniques, chacun intervient simultanément auprès de plusieurs publics et diversifie ses interventions en conséquence.

Les interventions du personnel d'encadrement de l'échantillon se regroupent autour de quatre domaines majeurs : la compétition, la formation des enfants, la formation des adultes et des cadres, le plein air et les activités d'encadrement physique, corporel ou artistique.

C'est l'activité de la compétition et de la formation des enfants qui est la plus commune à l'ensemble (sport optionnel, écoles de sports).

REPARTITION DES INTERVENTIONS PAR
DOMAINE

Compétition	39,0 %
Formation des enfants	37,8 %
Formation des adultes et des cadres	9,3 %
Plein air et entraînement physique	7,4 %

La part des domaines du plein air et de l'entraînement physique se trouve minorée dans les regroupements effectués au profit de la formation des adultes et des enfants, car l'apprentissage ou le perfectionnement organisés dans les techniques de plein air, ont été classés avec la formation.

4.2. Les profils d'activité par discipline

Les interventions et les objectifs du personnel d'encadrement diffèrent d'une discipline à l'autre.

Trois groupe de disciplines se distinguent nettement de ce point de vue :

- dans le premier groupe, l'activité du personnel d'encadrement se concentre sur la compétition (qui rassemble nettement plus de la moitié de ses interventions) ; ce personnel assure par ailleurs essentiellement la formation et la préparation des enfants, soit directement en vue de la compétition, soit pour améliorer les performances individuelles et faciliter la sélection ultérieure. Les disciplines concernées sont celles où la pratique de la compétition est le mode d'exercice dominant : on y rencontre les sports d'équipe, la gymnastique, l'athlétisme et le cyclisme.

- le deuxième groupe correspond à des objectifs et des modalités d'intervention du personnel d'encadrement plus diversifiées. Il s'agit de disciplines dont la compétition constitue encore le drapeau ou le symbole. Mais la part de celle-ci y est nettement plus faible que dans le groupe précédent, variant d'ailleurs d'une discipline à l'autre. La tâche dominante du personnel d'encadrement est la formation à la pratique de la discipline ; elle justifie la moitié des interventions de ses cadres. Elle concerne non seulement les enfants comme dans l'exemple précédent mais aussi les adultes. Un large public, enfants et adultes, cherche à se familiariser aux disciplines du groupe indépendamment de la compétition, même si celle-ci tient encore une place importante. On y retrouve le judo et les sports de combat, la natation et le tennis avec, pour ce dernier, une part beaucoup plus faible de la compétition ;

- le troisième groupe sollicite le personnel d'encadrement pour la formation dans des proportions voisines du groupe précédent, mais la compétition y devient plus marginale au profit d'activités ayant pour but la simple pratique en dehors de toute formation ou perfectionnement à la technique. L'encadrement joue auprès des pratiquants un rôle d'animation ou de sécurité ; il s'agit des disciplines de plein air : voile, ski, équitation, canoë, spéléo, tir, randonnées...

Deux activités conservent un profil original :

1) la gymnastique volontaire et la culture physique en tant que pratique d'entraînement et d'entretien de la condition physique. Elles ne peuvent s'assimiler, ni à une formation technique, ni à la préparation à la compétition, bien qu'elles puissent parfois donner lieu à des démonstrations ;

2) et les pratiques éducatives et artistiques particulièrement développées auprès des enfants : rythmique, danse... où l'aspect pédagogique est particulièrement marqué.

MODALITES ET DOMAINES D'INTERVENTION
PAR GROUPE DE DISCIPLINES (*)

	Compétition	Formation		Plein air & pratique	Total (1)
		enfants	adultes		
<u>Groupe 1</u>					
Sports d'équipe	53,0	38,4	3,4	-	100
Sports en salle (gym)	58,0	29,6	1,8	-	100
Athlétisme	53,5	35,6	5,5	-	100
Cyclisme	66,0	30,0	2,0	-	100
<u>Groupe 2</u>					
Judo, sp. de combats	37,0	34,8	20,7	-	100
Natation	38,6	36,8	10,4	1,8	100
Tennis	23,1	57,1	11,5	2,6	100
<u>Groupe 3</u>					
Sports de plein air	18,3	38,1	18,3	16,2	100
<u>Activités spécifiques</u>					
Gym. volont. Cult. phys.	36,5	9,5	1,5	50,0	100
Pratiques éducatives et artistiques)	9,0	81,1	-	6,0	100

(*) On se reportera pour plus de détail à l'annexe.

(1) Total à 100 = ξ + NR (NR non indiqués sur le tableau).

II - MODALITES D'UTILISATION DU PERSONNEL D'ENCADREMENT (fonctions, activités et disciplines)

Le rôle du personnel d'encadrement a été analysé dans plusieurs de ses dimensions :

- les modalités d'intervention ;
- les fonctions ;
- et les disciplines exercées.

Or, il y a un lien entre ces différents aspects, les relations qui ont pu être établies ont permis de dégager un profil particulier à la fois à chaque fonction et à chaque groupe de disciplines.

1. Spécialisations et fonctions

Nous avons déjà souligné que la diversité du champ et des modes d'intervention du personnel d'encadrement était liée à la fonction.

Cette diversité est maximum pour les conseillers techniques chez lesquels elle concerne à la fois les disciplines et les publics.

Elle est plus forte pour la hiérarchie d'encadrement que pour l'encadrement de terrain, et ceci dans la mesure même où les directeurs et chefs de centre ou de service, ou les responsables techniques, couvrent l'ensemble des actions relevant du groupe de disciplines ou de la discipline dont ils assurent l'organisation, le contrôle et le développement en position hiérarchique ou quasi hiérarchique (1).

Elle reste forte chez les entraîneurs et moniteurs bien que ceux-ci soient généralement spécialisés par discipline. Ils allient, en effet, à l'activité d'encadrement des équipes ou sections de compétition, ou de pratiquants, une activité de formation.

Chez les aides moniteurs, les activités sont davantage parcelisées en raison même de leur moindre compétence ou leur rôle d'appoint. Leur intervention se fait sous contrôle et selon des instructions précises. Leur tâche les confine donc davantage que les autres à la fois dans une discipline et dans un domaine d'intervention.

(1) On interprétera ce terme dans son sens organisationnel et non comme qualificatif des rapports d'autorité entre responsables et cadre de terrain.

NOMBRE MOYEN DE DISCIPLINES ET DOMAINES
D'INTERVENTION PAR INDIVIDU

	Nombre moyen :		
	de disciplines exercées par individu de l'échantillon	de domaines d'in- tervention par in- dividu occupé dans la discipline	d'activités dis- tinctes (discipli- nes x domaines) par individu de l'échantillon
Directeurs	1,3	2,3	3,1
Conseillers techniques	2,3	2,2	5,0
Responsables techniques	1,2	2,5	3,1
Entraîneurs	1,3	1,8	2,4
Moniteurs	1,2	1,3	1,6
Non ventilés	1,2	1,7	2,1
Ensemble	1,3 ↓	1,9 ↓	2,6 ↓
caractère mesuré :	spécialisation ou pluridisci- plinarité	diversité du champ d'inter- vention	diversité relati- ve des activités du personnel

2. Fonctions et disciplines

Une discipline peut être exercée par une proportion importante du personnel d'encadrement toutes fonctions réunies. Ceci ne signifie pas pour autant qu'elle ait la même importance dans chacune de ces fonctions. Certaines fonctions, indépendamment de leur importance numérique dans l'échantillon (1), sont plus développées dans certaines disciplines et relativement absentes dans d'autres.

Ce phénomène n'est pas aléatoire. Il peut être mis en évidence de deux manières sans que le caractère non représentatif de l'échantillon interfère trop dans les résultats :

- le classement des disciplines selon leur fréquence relative par fonction ;

(1) Cf. Supra, Répartition des fonctions au sein de l'échantillon individus.

- et le calcul, sous forme d'indice, des écarts entre la fréquence moyenne pondérée de chaque discipline dans l'échantillon et sa fréquence relative par fonction. Ceci revient à mesurer cas par cas l'amplitude des écarts à la moyenne pondérée et à raisonner sur ces écarts indépendamment des effectifs relatifs.

La grille de disciplines retenue est celle qui correspond aux groupes de disciplines distingués au paragraphe précédent puisque ceux-ci sont fondés sur les modes d'intervention que chaque discipline requiert de son personnel d'encadrement.

2. 1. Répartition des disciplines par fonction

CLASSEMENT DES GROUPES DE DISCIPLINES PAR FONCTION

	moyenne pondérée		directeurs	conseillers techniques	responsables techniques	entraîneurs moniteurs	aides-moniteurs
Groupe I	36,7	1	2 (37,0)	2 (20,9)	1 (44,3)	1 (60,0)	3 (21,6)
Groupe III	34,9	2	1 (54,8)	1 (52,2)	3 (10,7)	2 (16,0)	1 (40,8)
Groupe II	20,0	3	3 (4,8)	2 (19,9)	2 (38,0)	2 (15,4)	2 (22,6)

gymnastique vol.	5,1	4	4 (2,7)	5 (3,0)	5 (2,5)	5 (3,4)	4 (13,9)
pratiques éducat.	3,0	5	- (ε)	4 (4,0)	4 (4,5)	4 (5,2)	5 (ε)
	100		(100)	(100)	(100)	(100)	(100)

Une première opposition apparaît entre les disciplines du groupe I tournées vers la compétition et la préparation des jeunes à la compétition, et les disciplines de plein air (groupe III) faisant davantage appel à la pratique et l'initiation.

Ces deux groupes s'opposent à la fois en ce qui concerne les fonctions d'encadrement de terrain et les fonctions hiérarchiques et de contrôle pédagogique. Les fonctions de responsable technique et d'entraîneur sont largement développées dans les disciplines du groupe I.

Les disciplines du groupe III font davantage appel à un encadrement hiérarchique et pédagogique de directeur et chef de service, de conseillers techniques ou de secteur. Elles font appel aux aides-moniteurs pour les activités de terrain et, de ce fait, ont besoin d'un encadrement hiérarchique d'animation, d'organisation et de contrôle plus développé.

Les disciplines du groupe II orientées vers la formation et l'initiation font plutôt appel à un encadrement technique différemment constitué selon la discipline, très technique et pédagogique pour le judo, plus diversifié dans la natation et le tennis où corollairement l'encadrement technique et pédagogique est d'ailleurs plus important.

Les activités particulières, gymnastique volontaire et pratiques éducatives ou artistiques ont une réelle importance, surtout dans les fonctions d'encadrement de terrain : moniteur, entraîneur, aide-moniteur. Les aides-moniteurs constituent l'essentiel de l'encadrement de la gymnastique volontaire alors que les fonctions plus techniques et particulièrement les entraîneurs sont davantage concernés par les pratiques éducatives généralement proposées aux scolaires en dehors des établissements d'enseignement.

2.2. Les profils de fonction liés aux différentes disciplines

Les différents groupes de disciplines s'attachent donc un profil de fonction.

REPRESENTATION RELATIVE DE CHAQUE FONCTION PAR GROUPE DE DISCIPLINE

(indice des écarts de la fréquence relative à la fréquence moyenne pondérée) (1)

	directeurs	conseillers techniques	responsables techniques	entraîneurs moniteurs	aides-moniteurs
Groupe I	101	57	<u>121</u>	<u>163</u>	59
Groupe II	24	100	<u>190</u>	77	<u>113</u>
Groupe III	<u>157</u>	<u>150</u>	31	46	<u>117</u>
Gymn. vol.	53	59	49	66	<u>273</u>
Prat. éducat.	23	<u>133</u>	<u>150</u>	<u>173</u>	33

(1) Cf. ventilation détaillée en annexe.

On associera :

- au groupe I et à la pratique éducative et artistique, un encadrement technique de terrain constitué d'entraîneurs et de moniteurs appuyé en fonction de l'importance de l'organisme sur un responsable technique spécialisé dans la discipline ;

- au groupe II, un encadrement de terrain plus diversifié mais encadré et contrôlé sur le plan pédagogique ;

- au groupe III, un encadrement techniquement plus léger avec une structure d'animation et de contrôle appuyée selon le cas sur des centres ou services spécialisés, ou des responsables de secteurs polyvalents dans leurs activités.

La gymnastique volontaire se développent principalement par l'intermédiaire d'animateurs plus que de techniciens.

3. Fonctions et domaines d'activités

Les entraîneurs et les responsables techniques partagent également leurs activités entre l'entraînement, la compétition et la formation orientée principalement vers les jeunes mais non exclusivement (respectivement 45 et 45 % ; 40 et 55 %).

Les aides-moniteurs ont leur activité orientée vers la pratique, la détente et l'animation, et interviennent également dans la formation (réciproquement 40 % et 40 %), mais pour cette dernière principalement auprès des jeunes, ils constituent alors un relais des entraîneurs ou des responsables techniques.

Les activités des conseillers techniques sont principalement tournées vers les adultes, la pratique et l'animation de plein air (60 % de leurs activités), mais aussi vers la formation technique des jeunes et la compétition.

Les activités des directeurs et chefs de services sont davantage réparties entre la compétition et la préparation à la compétition d'une part, et la pratique des adultes et le plein air.

REPARTITION DES DOMAINES D'ACTIVITE
PAR FONCTION

	compétition	formation enfants	formation adultes et cadres	pratique et détente	total
Directeurs	29,5	22,7	24,8	28,7	100
Conseillers techniques	23,3	16,4	34,1	26,2	100
Responsables techniques	38,9	31,2	24,1	5,8	100
Entraîneurs	45,6	32,2	13,2	9,0	100
Aides-Moniteurs	18,7	34,2	6,7	40,4	100

4. Les profils de fonction

Chaque fonction prend un visage particulier :

non seulement, les unes et les autres ne sont pas indifféremment utilisées pour l'encadrement des différentes disciplines, mais chacune revêt un profil d'activité dominant bien dessiné à l'égard des critères d'analyse que nous avons pu retenir dans une enquête postale.

CRITERES DE SPECIFICATION DES FONCTIONS

Fonctions	Spécialisation			Disciplines dominantes ($\geq 40\%$)	Domaine d'activité dominant
	% bénévoles	encadrent une discipline	Nbre d'activités par individu		
Directeurs	2/3	80 %	3	G III - G I	pratique & initiation adultes } 48 % compétition } 30 %
Conseillers techniques	1/4	55 %	5	G III	pratique & initiation adultes } 60 %
Responsables techniques	50 %	80 %	3	G I - G II	compétition } 40 % form. j. & ad. } 55 %
Entraîneurs moniteurs	75 %	80 %	2,5	G I	compétition } 45 % formation jeunes } 32 %
Aides-Moniteurs	80 %	90 %	1,5	G III	pratique } 40 % formation jeunes } 34 %

(données arrondies)

On retiendra des traits marquants de notre échantillon une image assez fidèle de la réalité observée dans les monographies approfondies, effectuées par ailleurs :

- les directeurs de centres et chefs de services de sports sont généralement spécialisés dans un groupe de disciplines et assurent la gestion des structures d'accueil organisées pour la pratique de certaines disciplines adaptées au site dans le cas du plein air : sports de l'eau, sports de la montagne, bases de loisirs... ou requises par certaines disciplines de compétition (athlétisme par exemple) ;
- les conseillers techniques constituent un point d'appui important pour l'encadrement et le suivi pédagogique d'activités diversifiées (moindre spécialisation) et relevant d'un ensemble de disciplines principalement du plein air mais non exclusivement. Ils oeuvrent surtout au profit du développement de la pratique des sports et des activités physiques par l'initiation des adultes et des jeunes et l'animation des structures en place ;
- les responsables techniques organisent et contrôlent les activités d'entraînement, de formation et d'initiation de jeunes et d'adultes liées à la préparation sportive à la compétition, mais aussi dans des disciplines mixtes ayant une large audience dans un public de jeunes et d'adultes (judo, natation, tennis par exemple) ;
- les entraîneurs forment bien entendu d'abord l'encadrement des équipes de compétition, mais associent à cette activité un travail important dans la préparation et la formation technique principalement des jeunes ;
- les aides-moniteurs interviennent pour relayer ou démultiplier l'activité des précédents auprès des jeunes en cours d'initiation dans les disciplines à large audience plus tournées vers l'exercice que la compétition (tennis), mais ils assurent surtout l'encadrement sur le terrain des pratiquants des activités hors compétition, plein air ou gymnastique volontaire par exemple.

On rappellera, enfin, que la situation professionnelle, les conditions d'emplois et le statut social sont corrélés avec la fonction du point de vue, tant du bénévolat ou de la rétribution que de la professionnalisation (encadrement exercé ou non à titre de fonction principale) ou de l'insertion dans la vie active (actifs, non actifs, étudiants).

SITUATION ECONOMIQUE PAR FONCTION

	bénévolat	professionnalisation (à titre d'activité principale)	situation professionnelle non stabilisée ou inactivité (inactifs)
Directeurs	< 2/3	> 1/3	20 %
Conseillers techniques	1/4	3/4	-
Responsables techniques	50 %	30 %	-
Entraîneurs	75 %	20 %	20 %
Aides-moniteurs	80 %	10 %	30 %

III - LES PROFILS DE QUALIFICATION

1. Caractéristiques générales de formation et d'expérience de l'échantillon d'individus

1. 1. La formation

Le niveau de formation scolaire de la population échantillon est très étalé en premier lieu, en raison de l'éventail démographique de la population échantillon : la moitié de la population n'a pas dépassé le niveau de fin d'études primaires ou du premier cycle de second degré.

NIVEAU DE FORMATION SCOLAIRE

Niveau V et VI	{	fin d'études primaires, BEPC	52,0 %
		CAP ou apprentissage	53,4 %
Niveau IV	{	études secondaires générales ou professionnelles	22,4 %
Niveau I - II - III		études post-secondaires	16,7 %

Pour préciser la formation sportive, nous avons distingué (1):

- la formation sportive générale dont l'exemple type est la préparation au professorat, professorat adjoint ou maîtrise, et les préparations diverses aux fonctions d'aide-moniteur ou moniteur accomplies principalement sous forme de stages et ne débouchant pas sur des brevets de spécialisation ;

- et la formation sportive spécialisée, sanctionnée par divers types de brevets ou assimilés et orientés vers l'acquisition des bases techniques nécessaires à l'encadrement rémunéré ou bénévole dans une discipline donnée.

Dans les deux cas, nous n'avons retenu la formation que lorsque son bénéficiaire avait acquis la sanction de cette formation, ainsi :

- 56 % de la population a suivi une formation sportive spécialisée dans une ou plusieurs disciplines, mais seulement 47 % a obtenu la sanction de ces formations dans au moins une discipline ;

(1) Conformément à la réglementation des titres d'éducateur physique et d'éducateur sportif.

- 30 % seulement de la population échantillon a bénéficié d'une formation sportive générale et acquis un titre de professeur, professeur-adjoint ou moniteur/aide-moniteur, ou un titre équivalent.

1.2. L'expérience sportive

L'expérience a également été saisie de deux manières :

- les références acquises par la pratique antérieure d'une discipline sportive ;

- et l'ancienneté d'exercice d'activités d'encadrement, indépendamment de la position ou de la fonction occupée au moment de l'enquête.

Les références sportives : tous ont pratiqué une ou plusieurs disciplines sportives. On a cherché à savoir à quel niveau de pratique ils étaient parvenus. En fait, 30 % du personnel de l'échantillon a concouru dans des compétitions de niveau national ou international ; 35 %, sans parvenir à ce niveau, ont acquis des titres régionaux. L'encadrement professionnel se nourrit bien évidemment de la pratique sportive sans pour autant se traduire par une sélection sévère ou exclusive sur le niveau sportif.

Cette pratique du sport, cette continuité d'orientation est encore marquée par le fait que l'activité d'encadrement constitue le prolongement même de la pratique. Ceci se traduit dans l'ancienneté acquise dans les fonctions mêmes d'encadrement.

<u>Age de la population</u>	<u>Ancienneté dans les fonctions d'encadrement</u>			
	<u>H.</u>	<u>F.</u>		
< 25 ans	18,3 %	32,7 %	sans ou < 2 ans	35,5 %
< 30 ans	35,9 %	48,2 %	< 5 ans	59,5 %
< 40 ans	72,3 %	80,9 %	< 10 ans	67,8 %
			> 10 ans	22,2 %

Seuls, 35 % ne peuvent guère faire état d'une expérience d'encadrement.

2. Les rapports entre formation scolaire + formations sportives et niveau sportif

2.1. Formation générale sportive

Il n'y a pas de différence de profil de formation scolaire entre ceux qui ont bénéficié d'une formation générale sportive et les autres. Toutefois, le niveau de la formation scolaire augmente avec le niveau de la formation générale sportive.

Il est donc justifié de distinguer la population suivant le niveau de formation sportive et de considérer à part ceux qui n'ont pas bénéficié d'une telle formation plutôt que de retenir la formation générale scolaire comme critère de classement.

FORMATION SCOLAIRE ET FORMATION GENERALE SPORTIVE

Formation scolaire	Formation générale sportive				
	oui	non	aide-moniteur	maîtrise	professorat & assimilés
VI + V	52,3	52,5	62,0	48,2	23,9
IV	25,0	21,8	21,8	40,7	26,1
III II I	15,4	17,3	11,5	3,7	34,8
NR.	7,3	8,4	4,7	7,4	15,2
TOTAL	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

La formation scolaire varie surtout avec la catégorie socio-professionnelle qui revêt une importance particulière dans une population majoritairement bénévole ayant un fort pourcentage d'étudiants (12 %). Ceci confirme que la formation scolaire ne peut à elle seule déterminer un profil de qualification en rapport avec les fonctions sportives (1).

(1) Cf. en annexe formation générale, catégorie et situation professionnelle.

2.2. Formation sportive spécialisée

Puisque 70 % de la population n'a acquis aucune formation sportive par la voie que nous avons dénommée générale ou non spécialisée, les formations spécialisées fédérales ou d'état étaient de nature à compenser ce handicap. Elles auraient même dû constituer la véritable référence puisque le champ de l'étude ne concerne pas les activités d'éducation scolaire. Près de la moitié (47,6 %) de l'échantillon a, en effet, bénéficié d'au moins une formation spécialisée et acquis la sanction correspondante.

Mais cette formation spécialisée a plus bénéficié à ceux qui avaient déjà une formation sportive générale, ainsi, les avantages de formation s'additionnent plus qu'ils ne se compensent.

FORMATION SPORTIVE GENERALE ET SPECIALISEE

Formation sportive spécialisée	Formation sportive générale			
	sans formation	aide-monitorat ou monitorat	maîtrise	professorat
oui	40,9	64	63	75
non	59,1	36	37	45
TOTAL	100,0	100	100	100

2.3. Niveau de pratique sportive

Il en est de même des références sportives dont les uns et les autres peuvent faire état.

Là encore, les mieux formés sont aussi ceux qui ont aussi de meilleurs titres, et ceux qui sont sans formation sportive spécialisée ou non accumulent les désavantages, et bien logiquement les titulaires des fonctions d'encadrement pédagogique sont aussi les plus titrés.

TITRES SPORTIFS ET FONCTIONS D'ENCADREMENT

Niveau sportif	Directeurs	Conseillers techniques	Responsables techniques	Entraîneurs moniteurs	Aides-moniteurs
National ou international	24,5	35,0	38,0	21,6	10,3
Régional	12,2	27,5	35,4	43,0	27,2
Sans référence	63,3	37,5	26,6	25,4	62,5
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

NIVEAU DE PRATIQUE SPORTIVE ET
FORMATIONS SPORTIVES

Niveau sportif	sans formation	aide-moniteur	maîtrise	professeur	formation sportive spécialisée	
					<u>oui</u>	<u>non</u>
Niveau national ou international	18,5	31,3	22,2	39,1	29,4	16,2
Niveau régional	37,9	32,0	40,8	26,1	34,9	37,2
Sans référence déclarée	43,6	36,7	37,0	34,8	35,7	46,6
TOTAL	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

3. Profils sportifs de l'échantillon

Suivant les modalités de la qualification sportive représentée par les critères de formation et d'expérience les plus classants, il est alors possible de définir plusieurs sous-populations au sein de l'échantillon.

Nous avons retenu comme critères de partition :

- . la formation générale sportive : absence de formation ;
niveau aide-moniteur, moniteur ;
niveau professorat et profess. adjoint ;
(1)
- . la possession ou non d'une formation spécialisée ;
- . le niveau sportif lorsqu'il atteignait le niveau national ou international.

Six sous-populations ont été déterminées à partir de ces critères :

- les deux premières sont constituées essentiellement de pratiquants distingués en fonction de leurs titres. Ils constituent près de la moitié de l'échantillon ;

(1) Rassemblés en raison de leurs effectifs modestes et d'un profil de base peu différent en dehors du niveau de formation sportive.

- un groupe sans formation ni références sportives particulières que rien ne destine à l'encadrement sportif, sinon qu'il s'agit de bons pratiquants : 45 % d'entre eux ont acquis des titres régionaux. On désignera ce groupe les "sportifs pratiquants" (35,6 % de l'effectif) ;
- un second groupe voisin qui a acquis des références de niveau national ou international et dont une bonne partie (56 %) possède d'ailleurs des brevets de spécialités ou des sanctions équivalentes (12,9 % de l'effectif). Il s'agira pour nous des "sportifs de haut niveau".
- Le troisième groupe n'a pas de titres nationaux ou internationaux mais détient des brevets de spécialité (21,3 % de l'effectif). Là encore, la formation s'allie à une pratique mais de moindre niveau (48 % d'entre eux ont des titres de niveau régional). On les désignera comme "bravetés de spécialités".

Le quatrième et le cinquième groupe sont constitués d'aides-moniteurs et moniteurs d'éducation physique.

- le quatrième groupe est constitué d'aides-moniteurs et moniteurs sans formation spécialisée dont plus de la moitié possède des titres sportifs parfois de haut niveau ; il s'agit de situations plus transitoires. C'est le groupe d'effectif le plus faible : 6,8 % de l'ensemble. On les appellera "aides-moniteurs bravetés" ;
- le cinquième groupe est composé d'aides-moniteurs et moniteurs dotés d'une formation spécialisée (13,2 % de l'effectif). On les désignera "moniteurs, aides-moniteurs bravetés".
- Le sixième groupe rassemble les professeurs, maîtres et professeurs adjoints (10 % de l'effectif) ; c'est le groupe "professorat et maîtrise d'éducation physique"(1).

Les rapports entre le profil de qualification sportive et l'activité d'encadrement peuvent ainsi être traités à partir de profils composés rendant compte des traits dominants sans réduire arbitrairement les individus à un seul caractère unique supposé tout expliquer depuis le comportement de leurs employeurs et leurs fonctions jusqu'à leur compétence.

(1) cf. en annexe le diagramme de distribution de cette population.

L'analyse des inter-relations entre le profil de qualification et l'emploi d'encadrement est susceptible de répondre à deux questions majeures :

- Y a-t-il une concordance entre la spécialité exercée et celle dans laquelle des compétences ont été acquises par voie de formation ?
- Comment sont utilisés dans la pratique ces différents profils ? Y a-t-il des modes d'accès structurés aux diverses fonctions d'encadrement, sinon quels en sont les critères ou les mécanismes ?

La réponse à ces deux questions devrait permettre de préciser le rôle relatif des différents modes d'acquisition des qualifications dans l'accès aux fonctions d'encadrement sportif, c'est-à-dire le fonctionnement du marché du travail correspondant à ces fonctions.

IV - SPECIALISATIONS ACQUISES ET SPECIALITES EXERCEES

Deux modes d'acquisition d'une spécialisation bien définie ont été repérés auprès des individus :

- . la (ou les) spécialité (s) dans laquelle des titres ou références sportives ont été obtenus ;
- . la ou les disciplines qui ont fait l'objet de formations sanctionnées.

Certes, ces spécialisations ne concernent qu'une partie de la population : 47 % dans le cas des brevets et 65 % pour les titres sportifs. Chacun pouvait d'ailleurs cumuler plusieurs titres. Il n'en demeure pas moins intéressant de savoir si les spécialités des formations ou des titres correspondent ou non à celles exercées, et dans quelles disciplines ?

1. Formations spécialisées, disciplines exercées, et disciplines pratiquées

1.1. Voies d'acquisition de la formation spécialisée

Ceux qui ont reçu une formation sportive générale sont aussi ceux qui ont le plus bénéficié d'une formation sportive spécialisée, mais ceci n'a pas d'incidence sur la nature ou le niveau de la formation spécialisée. Bénéficiaires et non bénéficiaires d'une formation sportive générale ont emprunté les mêmes voies de formation spécialisée et dans des proportions équivalentes.

- 43 % ont suivi la voie des brevets fédéraux et 50 % celle des formations officielles, sanctionnées par l'état. 7 % ont utilisé d'autres formules, généralement sous forme de stages techniques dans des domaines où il n'existe pas de formations officielles.

Il n'y a donc pas lieu de tenir compte du profil sportif pour examiner la correspondance des spécialités de formation et des spécialisations dans les fonctions d'encadrement.

1.2. Disciplines pratiquées et disciplines de formation.

La correspondance entre la spécialité de qualification (par titre ou formation) et la spécialité exercée n'est pas la règle.

La distribution des disciplines exercées, celle des disciplines dans lesquelles des titres ont été acquis et celle des disciplines de formation ne sont pas identiques. Toutes les disciplines ne puisent pas également parmi les formés ou parmi les pratiquants de bon niveau.

REPARTITION DES DISCIPLINES EXERCEES ET DES DISCIPLINES DE QUALIFICATION

Groupes de disciplines (*)	Disciplines d'exercice	Disciplines de formation	Disciplines correspondant aux titres sportifs
Groupe I	36,7	42,4	65,4
Groupe II	20,0	22,9	21,1
Groupe III	34,9	26,7	12,1
Gymnastique volontaire	5,1	5,5	1,0
Activités éducatives	3,0	0,9	0,4
TOTAL	100,0	100,0	100,0

(*) Cf. Supra 4.2. Les profils d'activité par discipline

Les titres nécessairement acquis en compétition correspondent aux disciplines dans lesquelles les activités de compétition sont les plus développées :

- les 2/3 des titres relèvent donc des disciplines du groupe I : sports d'équipe, athlétisme, gymnastique...
- 86 % ont été acquis dans les disciplines des deux premiers groupes (groupe II : judo, sports de combat, natation, tennis).

Les formations sont mieux réparties par comparaison avec la fréquence de répartition des disciplines exercées. En fait, les disciplines de plein air au sens large (natation, tennis, ski, voile) et les disciplines en développement rapide (judo, tennis, ski, voile) sont aussi fréquentées en formation que les disciplines de compétition.

2. L'exercice de la ou des disciplines de qualification

Le taux d'exercice de la discipline de qualification diffère notablement selon que les références ont été acquises par la pratique en compétition ou par la formation.

- la règle est que les capacités confirmées en compétition sont très largement utilisées par le personnel d'encadrement dans ses fonctions, soit que la pratique de bon niveau ou de haut niveau confirme la vocation à exercer dans la discipline de préférence, soit que l'acquisition de titres confère une audience au sein du club, voire dans la discipline ;

- l'acquisition d'une formation spécialisée ne se traduit pas nécessairement par l'exercice de la discipline au moins à titre de discipline majeure dans les fonctions d'encadrement. Mais cela ne signifie pas pour autant qu'il n'y ait pas de liens entre le choix de la formation par les intéressés et l'utilisation qu'ils peuvent en faire dans leur activité d'encadrement. Simplement, la discipline de formation n'est pas exclusivement la discipline exercée. En fait, des complémentarités multiples existent entre disciplines suivant qu'elles se complètent dans les méthodes d'entraînement ou la pratique des bénéficiaires, ou qu'elles s'exercent à des saisons distinctes (hiver, été).

On exerce dans sa spécialité de prédilection, et en fonction des titres acquis, lorsqu'on a pu en acquérir ; et l'accès aux fonctions d'encadrement privilégie les capacités démontrées. L'accès à ces fonctions constitue de ce fait une sorte de marché interne d'autant plus segmenté que la filière de discipline se double d'une organisation fédérale ou d'état subordonnant les fonctions éducatives à une formation spécialisée.

Près de 80 % des personnels d'encadrement de l'échantillon ayant acquis des références en compétition, exercent dans la discipline correspondant à leurs titres sportifs :

➤ 90 % en moyenne dans les sports d'équipe, l'athlétisme, les sports en salle autres que le judo ;

➤ 80 % dans les sports de compétition correspondant aux activités de plein air, ski, voile, équitation, cyclisme ainsi que le judo et les sports de combat ;

Ce taux d'exercice avoisine 75 % pour le tennis et 70 % pour la natation.

Par contre, le taux d'exercice tombe à 56 % pour les disciplines de formation. Il semble bien que la formation spécialisée ne se réduise pas à une formation permettant d'exercer dans les domaines où la profession est réglementée tant pour l'encadrement bénévole que rémunéré. Elle est aussi un moyen d'ouverture sur d'autres disciplines que la discipline de prédilection. Cette pluridisciplinarité apparaît d'ailleurs une constante des activités de formation de plein air et d'initiation.

Il est intéressant de ce point de vue de noter l'écart entre le taux d'exercice de la discipline de formation terme à terme, et le taux d'exercice de la discipline de formation dans le groupe de disciplines voisines (nous appellerons par la suite ce taux, taux de correspondance).

L'écart est moindre pour les sports d'équipe : 6 points (respectivement 66 % et 72 %). Certains de ces sports sont très organisés et correspondent à des structures spécialisées ou, au moins, donnent lieu à une sectorisation par discipline au sein des clubs.

Il est très fort pour les disciplines du groupe II :

- écart de 13 points pour les sports en salle (52 % et 75 %) qui semblent en eux-mêmes constituer une famille ;

- mais surtout, écart de 32 points pour la natation (30 % et 52 %) et le tennis (53 % et 85 %), suivant qu'on considère la pratique spécialisée ou la pratique associée aux diverses activités de plein air. On voit bien là l'usage moins orienté vers la compétition que vers la pratique de ces disciplines du groupe II ;

- athlétisme et gymnastique paraissent également associés dans la pratique d'une partie du personnel d'encadrement. Il faut se rappeler ici le rôle de formation de l'athlétisme auprès des jeunes ainsi que de la gymnastique ;

- l'écart est identique au sein des sports de plein air et des sports d'équipe (6 points). Mais le taux de correspondance est beaucoup plus faible dans les sports de plein air (46 % et 52 %) que dans les sports d'équipe (66 % et 72 %) en raison même du caractère plus saisonnier ou plus périodique des activités de plein air, associables par conséquent à d'autres pratiques.

Cette diversité d'usage des formations apparaît nettement lorsqu'on considère le domaine d'activité des bénéficiaires de ces formations.

Quelle que soit la discipline de formation, les bénéficiaires de ces formations se répartissent dans les différents domaines d'activités, indépendamment de la discipline d'origine. Mais cette dispersion est plus forte dans les disciplines qui ont les taux de correspondance les plus faibles.

Les écarts entre le profil des activités d'encadrement particulier à une discipline donnée et la distribution par domaine d'activité des bénéficiaires d'une formation spécialisée dans cette même discipline se manifestent essentiellement à propos des actions de formation des adultes et des activités physiques et de plein air. Le lien entre spécialité de formation et spécialité d'exercice est beaucoup plus lâche dans ces deux domaines principalement orientés vers la pratique d'une activité physique et la détente. Les activités y sont moins circonscrites à l'usage d'une discipline particulière, et les acquis de formation de la plupart des disciplines peuvent y trouver à s'exprimer.

Donc, suivant que l'on examine les traits dominants des activités d'encadrement dans les différentes disciplines sportives, ou bien le rôle des références sportives acquises en compétition pour l'accès aux fonctions d'encadrement, ou bien encore l'usage ou le devenir des formations spécialisées dans la pratique du personnel d'encadrement, on n'évoque pas derrière l'idée de spécialisation une même réalité.

Ici comme ailleurs, l'uniformité du langage utilisé pour identifier la prestation de service, l'emploi et la formation (la discipline sportive) constitue un masque redoutable des phénomènes d'ajustement qu'il cherche à exprimer : on parle souvent d'une adéquation terme pour terme. Les assimilations ainsi opérées sont particulièrement abusives car le produit ou le service n'est pas homogène selon le public qu'il concerne (cf. les relations entre domaines d'activité et discipline (1)). L'encadrement d'une discipline se définit autant, sinon plus, par l'exercice d'une fonction que par l'exercice d'une discipline. Enfin, la formation spécialisée prend pour support la pratique d'une discipline et se réfère plus aux techniques à connaître et à leur mise en pratique qu'à l'usage qu'il est possible de faire de ces connaissances dans une situation d'encadrement, c'est pourquoi il ne peut y avoir de correspondance terme à terme entre discipline exercée et discipline de formation.

(1) Page 67 "Modalités et domaines d'intervention par groupe de disciplines".

On ne saurait déduire sans risque, de la fréquentation des spécialités par un public de licenciés, dont on ne préciserait pas par ailleurs ce qu'il vient chercher dans la pratique d'une discipline, les besoins d'encadrement et encore moins les besoins en formation par spécialité.

Il faut s'interroger davantage sur les besoins du public, les fonctions d'encadrement concernées et la nature de la formation à dispenser à cet encadrement.

L'enquête du CEREQ nous apprend, si besoin était, que les compétences acquises par la voie des formations spécialisées peuvent correspondre, dans la pratique des activités d'encadrement, à des usages différents. Deux modes de relations distinctes s'établissent ainsi entre les formations spécialisées et les activités d'encadrement.

A / Une relation de spécialisation

Elle est le fait de la compétition et de la formation des jeunes dans une optique de compétition et se fonde sur l'approfondissement et la maîtrise de la technique, tant de la part des pratiquants que de l'encadrement.

Les titulaires de formations spécialisées des sports d'équipe et de l'athlétisme se consacrent essentiellement à la compétition et à la formation des jeunes (réciproquement 72,5 et 85,3 %). La majorité des bénéficiaires d'une formation à des sports de plein air ou aux disciplines de sports en salle exercent également leur fonction dans la même perspective (judo et sports en salle 54,8 %, natation 57 %, tennis 57,7 %, autres sports de plein air 47,1 %).

Il s'avère donc bien aventureux de décider qu'a priori une discipline est de compétition ou ne l'est pas ; certes, il y a des formes de pratiques dominantes, mais elles ne sont pas exclusives.

B / Une relation d'usage ou d'utilité

Elle se fonde sur l'opportunité de tirer parti de savoir-faire techniques dans des situations où l'objectif n'est plus la performance, mais l'activité sportive, et où la technique constitue essentiellement un moyen utilisé pour une finalité qui la dépasse : détente, plein air, animation, pratique.

Les bénéficiaires de toute formation spécifique interviennent dans des situations d'encadrement qui ne relèvent ni de la formation, ni de la compétition.

Certes, là encore, ces conditions d'intervention sont plus fréquentes chez les titulaires de formation à des sports de plein air (26 % dans le cas de la natation, 36,5 % dans celui du tennis, et 31 % dans le cas des autres sports de plein air). Mais ceci n'empêche pas certains formés dans des sports traditionnellement plus orientés vers la compétition de mettre en pratique leur savoir dans des situations d'encadrement autres que la compétition ou la préparation à la compétition (dans 15,7 % des cas chez les formés des sports d'équipe dans notre échantillon, 9,3 % dans le cas du judo et des sports de combat). L'initiation et le perfectionnement des adultes prend le relais de la compétition stricto sensu pour le judo.

En définitive, la formation spécialisée joue autant un rôle d'élargissement des compétences du personnel d'encadrement en général qu'un rôle de formation de l'encadrement d'une discipline spécifique. Cette fonction d'élargissement est d'autant plus importante que les activités d'encadrement exercées sont moins directement liées à la compétition. Les frontières de disciplines sont comme toutes frontières des positions fragiles dès qu'on sort de la haute compétition.

**REPARTITION DES BENEFICIAIRES DE FORMATIONS
SPECIALISEES SELON LE DOMAINE D'ACTIVITE D'EN-
CADREMENT EXERCE**

Disciplines de formation	compétition	formation jeunes	formation adultes	autres formes d'activités	TOTAL
Sports d'équipe	49,8	22,7	11,8	15,7	100
Athlétisme	49,2	36,1	4,9	9,8	100
Judo & Sports de comb.	24,1	30,6	36,0	9,3	100
Autres sports en salle	29,9	38,2	20,6	11,3	100
Natation	27,2	29,9	16,9	26,0	100
Tennis	30,8	26,9	5,8	36,5	100
Autres disciplines de plein air	26,6	21,5	20,8	31,0	100

V - MODALITES D'UTILISATION DES DIFFERENTS PROFILS

Rappelons les six profils de base définis par leur caractère dominant distinctif :

Profil

1	sportifs pratiquants (sans titre ni formation)	35,7 %	de l'échantillon
2	sportifs de haut niveau	12,9 %	" "
3	brévetés de spécialité	21,3 %	" "
4	moniteurs et aides-moniteurs non brevetés	6,9 %	" "
5	moniteurs et aides-moniteurs brevetés	13,2 %	" "
6	professeurs, professeurs adjt. et assimilés	10,0 %	" "

1. Caractéristiques socio-démographiques des profils sportifs du personnel d'encadrement

1.1. Répartition par sexe et par âge

La répartition par sexe et par âge des différents profils est dans l'ensemble très voisine de la répartition moyenne de l'échantillon :

- les femmes sont cependant nettement moins nombreuses dans le profil 6 correspondant aux professeurs, professeurs adjoints et assimilés (P6 : H. 93 % / F. 7 %). Elles sont à l'inverse plus nombreuses parmi les profils de moniteurs et aides-moniteurs (P4 : H. 80 % / F. 20 % P5 : H. 78 % / F. 22 %). Tous les autres profils, c'est-à-dire ceux des personnels qui n'ont pas disposé d'une formation sportive générale sont conformes à la moyenne de l'échantillon (H. 85 % / F. 15 %).

Du point de vue de l'âge (1), le profil démographique est similaire d'un profil à l'autre ; les seules variations concernent :

- la population âgée ≥ 50 ans plus nombreuse dans les profils sans formation sportive générale (près de 20 %) surtout les deux premiers, c'est-à-dire les simples pratiquants et les sportifs de haut niveau (national ou international). Cette tranche d'âge est absente chez les professeurs et professeurs adjoints donc de formation plus récente ; la tranche des ≥ 40 ans est également moins importante dans ce profil ;

(1) Cf. annexe

- les jeunes de moins de 25 ans, nettement plus nombreux chez les moniteurs brevetés et chez les professeurs et professeurs adjoints (24,2 % → P5, et 21,1 % → P6).

Les mieux formés seraient donc également plus jeunes en moyenne et les simples pratiquants ou ceux qui n'ont que leur titre seraient plus âgés, qu'ils aient persévéré dans la pratique ou aient gravi l'échelle des responsabilités, on les retrouvera dans les fonctions à dominante gestion (directeur ou chef de service des sports). Il y a là la trace d'un mouvement de relèvement des exigences de recrutement par suite du développement des moyens de formation.

1.2. Profil de qualification sportive et situation professionnelle

Mais c'est surtout dans la situation socioprofessionnelle que se marquent le plus les implications des profils sportifs du personnel d'encadrement.

Il y a, en effet, un lien étroit entre la situation socioprofessionnelle et les profils de qualification sportive représentés par la nature et le niveau de formation sportive générale, l'acquisition de références sportives et la spécialisation.

- L'exercice de fonctions d'encadrement au titre de profession principale exige des références et mieux une bonne formation sportive.

L'absence de références autres que la pratique ne permet guère d'accéder à l'encadrement professionnel (6,5 % des effectifs du profil P1).

Par contre, la possession de telles références apparaît également profitable quel que soit leur mode d'acquisition : titres sportifs de niveau national ou mieux international (22 % du profil P2), formation spécialisée dans une discipline (24,6 % du profil P3), ou formation générale sportive, même de niveau modeste (28 % du profil P4). Mais ces références ne constituent pas pour autant une garantie d'accès à de telles professions.

Le lien entre le profil de qualification et l'exercice de fonctions d'encadrement rémunérées devient évident lorsqu'à une formation sportive générale s'allie une formation spécialisée (45,3 % du profil P5), ou lorsque cette formation générale est de niveau post-secondaire (35,6 % du profil P6).

On notera d'ailleurs que pour ce dernier profil le pourcentage plus élevé de professionnels déclarant une autre profession est en partie lié au phénomène des détachements déjà évoqués.

De la même manière, l'absence de profession principale est directement corrélée au niveau formel de qualification sportive ; la corrélation entre la diminution du pourcentage de personnel d'encadrement sans profession principale et l'accroissement du niveau de qualification est parfaitement homothétique à l'intérieur de chacune des deux sous-populations : les titulaires d'une formation sportive générale (P4, P5, P6) et ceux qui ne possèdent pas une telle formation (P1, P2, P3), ainsi que le fait apparaître le schéma ci-dessous.

PROPORTION DE PERSONNEL D'ENCADREMENT SANS
PROFESSION PRINCIPALE SELON LE PROFIL DE
FORMATION

Personnel : <u>sans formation sportive générale</u>	Titulaires : <u>d'une formation sportive générale</u>
<div style="display: flex; flex-direction: column; align-items: center; gap: 10px;"> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px;">P1 = 25,5 %</div> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px;">P2 = 16,0 %</div> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px;">P3 = 16,7 %</div> </div> <p>dont étudiants : = 13,3 % (moyenne pour les 3 profils)</p>	<div style="display: flex; flex-direction: column; align-items: center; gap: 10px;"> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px;">P3 = 22,0 %</div> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px;">P5 = 14,7 %</div> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px;">P6 = 12,3 %</div> </div> <p>= 7,8 %</p>

En fait, dans les deux sous-populations de l'échantillon, une fraction importante des sans profession principale est constituée d'étudiants.

PROFILS DE QUALIFICATION SPORTIVE ET
SITUATION PROFESSIONNELLE

Profil	Encadrement à titre de profession principale	Exercice d'une autre profession principale	Absence de profession principale	TOTAL
P1	6,5	67,0	25,5	100
P2	22,3	61,7	16,0	100
P3	24,6	58,7	16,7	100
P4	28,0	50,0	22,0	100
P5	45,3	40,0	14,7	100
P6	35,6	52,1	12,3	100

2. Conditions d'emploi et qualification

2.1. L'encadrement sportif à titre de profession principale

L'exercice de fonctions d'encadrement sportif à titre de profession principale est lié assez étroitement au profil de qualification sportive. Sans que ceux-ci agissent de manière exclusive, le caractère relatif des profils par rapport à l'exercice d'une profession d'encadrement des activités physiques et sportives, en dehors du milieu scolaire ou administratif, s'avère suffisamment homogène et marqué au sein de l'échantillon, pour ne pas tenir au hasard d'une distribution.

2.2. La rémunération et le bénévolat

Par-delà l'exercice de fonctions d'encadrement à titre de profession principale, il existe également une relation marquée entre les profils de qualification sportive et l'octroi de rémunérations intégrales ou partielles.

Les profils se partagent de ce point de vue en trois groupes :

- le personnel d'encadrement qui n'a comme référence qu'une pratique sportive (P1) est quasi exclusivement bénévole (37 % de bénévoles, 9,6 % rémunérés en totalité ou partie) ;
- le second groupe se partage à raison, approximativement, de 1/3 rémunérés et 2/3 bénévoles ; il s'agit-là encore de profils P2, P3 et P4 présentant des références plus précises quel qu'en soit le mode d'acquisition (titres, formation spécialisée ou début de formation générale sportive) ;
- le dernier groupe, majoritairement rémunéré (à 50,5 % pour le P5 et 57,2 % pour le P6), concerne les profils présentant les références les plus complètes ou de meilleur niveau.

On rappellera que le clivage ainsi opéré ne correspond pas à des différences d'âge des détenteurs des différents profils, bien au contraire. Les populations des profils P5 et P6 de l'échantillon sont plus jeunes (1). Celles du profil P1 et P2 sont nettement plus âgées.

Tout se passe comme si pour s'attacher de bons "profils" il fallait y mettre le prix. Ceci doit d'autant plus être souligné que la relation entre bénévolat, rémunération et fonctions occupées est moins nette que celle existant entre les profils et ces mêmes variables et que nous le verrons plus loin. Profils et fonctions sont loin d'avoir des relations exclusives.

Certes, les fonctions de conseil technique sont rémunérées pour près des 3/4 des titulaires, et celles de responsables techniques pour près de la moitié. A l'opposé, les fonctions d'initiateur et d'aide-moniteur sont plus rarement rémunérées : 17,6 % alors que 30 % des entraîneurs le sont dans l'échantillon, et 35 % des directeurs et responsables de service de sports.

(1) Cf. supra V - 1.1. - Répartition des profils par sexe et âge.

REPARTITION DES PROFILS ET FONCTION
SELON LE STATUT

Profils	Bénévoles	Rémunérés	Total	Rémunérés	Bénévoles	Fonction
P1	86,9	9,6	100 (*)	72,5	27,5	Conseiller techn.
P2	63,8	33,0	100	48,1	50,6	Responsable "
P3	65,8	30,3	100	35,7	63,3	Directeurs
P4	64,0	36,0	100	29,4	66,7	Entraîneurs
P5	45,3	50,5	100	17,6	78,7	Aides-moniteurs
P6	37,0	57,2	100			

(*) y compris les NR.

2. 3. Bénévolat et conditions contractuelles

Ce rapport préférentiel entre bénévolat/rémunération d'une part, et profil de qualification sportive ou fonction d'encadrement, d'autre part, s'accompagne de conditions contractuelles favorables aux non bénévoles.

La différence ne se fait pas dans le lien contractuel, entre les personnels d'encadrement et le club ou la collectivité qui les emploient : bénévoles et rémunérés ont des liens permanents ou durables avec leur club, généralement non formalisés lorsqu'il s'agit de bénévoles (occupation ou contrat de travail pluriannuel ou sans limite de temps précisée). Pour chaque statut, les 2/3 des personnels de l'échantillon sont dans cette situation.

Par contre, la différence est profondément marquée par le temps consacré aux fonctions d'encadrement par les personnels recrutés par les organismes sous statut de bénévolat ou avec une rémunération même partielle.

Rares sont les bénévoles qui ont une activité d'encadrement à temps complet (6 %). Par contre, la grande majorité (65 %) des personnels rémunérés sont dans ce cas. En outre, ils constituent l'essentiel du personnel à temps complet dans l'échantillon (82,3 %) alors que les bénévoles regroupent pour leur part 80 % des personnels de l'échantillon occupés à temps partiel (1).

(1) On se reportera à la Ière partie - II. 2. Statut du personnel d'encadrement.

3. Profils de qualification sportive et fonctions d'encadrement

Le monde de l'encadrement sportif apparaît très diversifié à travers notre échantillon. Les statuts ou les positions se sont avérés corrélés avec les profils de qualification ou les fonctions d'encadrement occupées lorsque chaque variable a été étudiée isolément.

Mais la population des différents profils de qualification sportive se répartit dans des proportions globalement assez voisines entre les cinq fonctions distinguées. Il n'y a donc pas de correspondance terme à terme entre un ou plusieurs profils de qualification sportive et des emplois ou fonctions d'un type donné. On n'observe pas un mode d'accès exclusif pour une fonction donnée. Ceci ne signifie pas pour autant l'absence de politique de recrutement, ni la négation de rapports préférentiels avantageant certains profils. Nous avons déjà eu des témoignages de cette politique de recrutement à travers l'étude des rapports entre profils de qualification, statut et conditions d'emploi (1).

3. 1. La répartition des fonctions au sein de la population évolue selon le profil considéré.

La part des fonctions d'encadrement hiérarchiques et pédagogiques, conseillers techniques et responsables techniques, s'accroît avec le niveau de qualification, selon une partition que nous avons déjà signalée en trois groupes :

- la population de profil P1 (les simples pratiquants) chez laquelle ces fonctions sont quasiment absentes (6,2 %) ;
- la population P2, P3 et P4 présentant des références de qualification dont près de 20 % exercent dans ces fonctions ;
- et les populations P5 et P6 dotées d'une formation générale approfondie ou diversifiée dont 25 et 30 % occupent de telles fonctions.

A l'inverse, les fonctions de terrain, encadrement des groupes ou formation des pratiquants : entraîneurs, moniteurs, initiateurs, aides-moniteurs, diminuent parallèlement avec l'augmentation du niveau de qualification, et ceci de manière homothétique au sein de la sous-population des titulaires d'une formation générale sportive d'une part, et de ceux qui n'en ont pas bénéficié d'autre part, reproduisant en cela un schéma de relation que nous avons déjà rencontré.

(1) cf. Supra les paragraphes précédents III 1. 2. - III 2. 2. et III 2. 3.

PART DES FONCTIONS DE TERRAIN

Non bénéficiaires d'une formation sportive générale	Titulaires d'une formation sportive générale
<div style="border: 1px solid black; padding: 5px; width: fit-content; margin: 0 auto;">P1 = 85 %</div> <div style="text-align: center; margin: 5px 0;"> </div> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; width: fit-content; margin: 0 auto;">P2 = 74 % P3 = 76 %</div>	<div style="border: 1px solid black; padding: 5px; width: fit-content; margin: 0 auto;">P4 = 80 %</div> <div style="text-align: center; margin: 5px 0;"> </div> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; width: fit-content; margin: 0 auto;">P5 = 70 %</div> <div style="text-align: center; margin: 5px 0;"> </div> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; width: fit-content; margin: 0 auto;">P6 = 60 %</div>

Ces fonctions de terrain restent majoritaires dans chaque profil. L'amenuisement de la part des fonctions d'entraîneur d'un profil à l'autre est toutefois moins marqué que celui des fonctions d'aides-moniteurs. C'est d'ailleurs la raison du parallélisme des deux schémas de relation profil de qualification sportive-fonctions de terrain étudiées ici, et, profil de qualification et importance des sans profession principale

REPARTITION DES FONCTIONS PAR PROFIL DE
QUALIFICATION SPORTIVE

Fonctions \ Profils	P1	P2	P3	P4	P5	P6
Directeurs	8,0	6,4	8,4	-	6,3	11,0
Conseillers techniques Responsables techniques	6,2	20,3	18,7	20,0	24,7	29,1
Entraîneurs	85,8	73,4	76,1	80,0	69,5	58,9
Aides-moniteurs (*)	(26,9)	(12,8)	(14,2)	(22,0)	(14,7)	(6,8)
TOTAL	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

(*) entre (') = % d'aides-moniteurs.

S'il existe une certaine tonalité des fonctions occupées selon le profil de qualification, ceci relève moins d'exigences d'accès que de pratiques de recrutement propres aux différents "employeurs". Les concurrences entre profils ne se font pas en effet sur un marché largement ouvert et concurrentiel. Le marché du travail, si on peut utiliser ce terme pour l'ensemble du personnel de recrutement, ne se segmente pas par qualification et fonction, il est très "internalisé". Il se fait en grande partie, ou tout au moins pour le plus grand nombre, par recrutement au sein des pratiquants, voire des membres du club.

Ces pratiques sont inscrites tant dans les conditions d'emploi du personnel rémunéré (1) que dans les politiques du recrutement d'ensemble. Elles transparaissent nettement dès que l'on gomme l'effet de la variation des effectifs par profil au sein de la population échantillon. Sous cette condition se dessinent les traits dominants du profil de qualification attachés à chaque fonction et les préférences marquées par ceux qui effectuent les recrutements. Ces préférences jouent, soit dans la limite des possibilités internes au club en raison des pratiques de promotion, soit en fonction de la politique de formation de son propre encadrement, soit enfin en fonction d'une politique de recrutement délibérément ouverte sur l'extérieur et s'appuyant pour partie au moins, sur des moyens contractuels plus explicites définissant les conditions de travail et de rémunération.

3. 2. Il est intéressant de noter alors la co-occurrence des profils de qualification préférentiels dans une fonction avec, d'une part, la politique contractuelle suivie, l'importance du recours à l'encadrement professionnel et, d'autre part, la formation sportive spécialisée ou générale acquise.

- Les conseillers techniques ont une formation sportive diversifiée. Ils cumulent souvent formation générale et formation spécialisée. Ce sont moins des pratiquants même s'ils ont glané quelques titres au cours de leur carrière ; leur fonction est d'organiser et d'animer les activités sportives à partir d'une connaissance approfondie des techniques et de leur pédagogie d'où la part relative marquée des profils P3, P4, P5 et P6 dans cette fonction au détriment des praticiens (P2 et surtout P1). Ils sont sélectionnés, recrutés et rémunérés en fonction de leurs responsabilités particulières ; ils exercent essentiellement à titre de profession principale.

(1) Cf. Supra - paragraphes précédents III - 1. 2. , III - 2. 2. , III - 2. 3.

- Les responsables techniques qui ont des fonctions un peu équivalentes dans un domaine sportif davantage circonscrit à une discipline dominante sont surtout des animateurs pédagogiques. Ils ont des responsabilités principales dans la mise au point et le contrôle des programmes. Les préférences relatives de recrutement sont aussi très marquées, soit vers les pratiquants de haut niveau (national ou international), soit directement auprès des cadres possédant une formation générale sportive approfondie (professeurs et professeurs adjoints). Tous allient ces titres ou cette formation générale à des formations spécialisées (60 % d'entre eux ont acquis de telles formations). Corollairement à la qualification exigée, leur statut est appuyé sur des propositions contractuelles : près de la moitié de l'échantillon bénéficie d'une rémunération au moins partielle et 30 % exercent à titre de profession principale. Là encore les profils de simple pratiquant, sans être exclus pour les raisons d'autorecrutement de nombreux organismes, sont peu prisés.

- Les directeurs de centres et chefs de services ou responsables de gestion, du fait de leur fonction moins technique, ont des profils de recrutement très contrastés. Il s'agira de simples pratiquants même non titrés ou, à l'inverse de personnel de bon niveau de formation générale sportive. 50 % d'entre eux ont quand même bénéficié d'une formation sportive ; il s'agit donc souvent d'anciens praticiens (cf. la présence d'une population âgée dans le profil P1). Plus du 1/3 exercent leur fonction à titre de profession principale (36 %). La sélection semble bien s'opérer sur des critères de personnalité, soit à la suite d'une promotion plus ou moins lente à l'intérieur même de l'organisme, soit en fonction de titres garantissant l'aptitude aux tâches d'organisation et de gestion avec ce que cela implique de relations avec les adhérents, l'encadrement ou les organismes extérieurs, fédérations, collectivités, administrations.

- Les fonctions d'entraîneur et moniteur se fondent davantage sur la pratique, mais cette fois pour des raisons techniques, cette pratique est souvent sanctionnée par des titres. Elle est accompagnée généralement d'une formation sportive spécifique (47 %), ou dans des proportions plus faibles d'un début de formation générale sportive (28 %). Ces deux pourcentages sont d'ailleurs partiellement cumulatifs en raison des profils préférentiels (P1, P2, P4) la pratique de la rémunération devient plus marginale < 30% et la professionnalisation plus exceptionnelle (16%). C'est donc bien le domaine de la pratique sur le terrain, les responsabilités pédagogiques essentielles étant assurées au niveau des responsables techniques ou des conseillers techniques.

- Enfin les aides moniteurs qui relaient l'encadrement technique ou pédagogique auprès des groupes sont aussi essentiellement des pratiquants. Le profil préférentiel est un profil a minima, de pratiquant essentiellement sans titre (P1) avec, parfois, une formation spécialisée (P3) 1/3 d'entre eux en ont bénéficié. Ceux qui ont un titre accèdent de manière privilégiée aux fonctions d'entraîneur ou moniteur. Il s'agit en fait d'une situation d'attente rarement rémunérée (18 %).

Sans être absente des fonctions de terrain, la formation spécialisée n'apparaît pas la règle. Les recrutements s'opèrent parmi les pratiquants, et la progression de la carrière dépend finalement plus des titres que de la formation spécialisée. Celle-ci répond cependant à des exigences de progression dans la pédagogie des actions. Mais les sauts qualitatifs (responsables techniques voire conseillerstechniques) s'opèrent davantage sur des titres ou une solide formation de base.

La formation spécialisée apparaît donc comme une condition de carrière nécessaire mais non suffisante dès que les responsabilités s'accroissent surtout si on propose en conséquence une rémunération ou si les intéressés souhaitent exercer leurs fonctions à titre de profession principale.

On notera pour confirmer ce dernier point que la formation sportive est nettement plus fréquente voire de règle pour le personnel d'encadrement professionnel (1).

PROPORTION DE TITULAIRES D'UNE FORMATION SPORTIVE SPECIALISEE (FSS) OU GENERALE (FGS) SELON LE STATUT

Situation professionnelle	FSS	FGS	dont FGS niveau professeur ou professeur adjoint
Encadrement exercé à titre de profession principale	70 %	51,6 %	18,6 %
Exercice d'une autre profession principale	42,7 %	24 %	9 %
Sans profession principale déclarée	37 %	24 %	6,8 %
↳ dont étudiants	40 %	20 %	

(1) La réglementation actuelle en fait une obligation générale de principe, et largement une règle pratique depuis la parution des décrets d'application de la loi de 1963 - dans la plupart des disciplines. La population échantillon représente cependant une amplitude d'âge qui fait échapper une proportion importante des individus de l'échantillon à cette obligation générale récente.

4. Profils de qualification sportive et activités d'encadrement

Comme pour les fonctions, les profils de qualifications sportives sont présents dans toutes les formes d'activités et tous les groupes de qualification, mais un certain nombre de relations apparaissent qui marquent des affinités relatives plus fortes pour certains profils suivant le domaine d'activité et les formes et modalités d'intervention qui lui sont liées, ou les groupes de disciplines tels qu'ils ont été répartis précédemment.

4.1. Domaines d'activité d'encadrement et profil de qualification sportive

Il n'y a pas d'effet sur-différenciateur du domaine par rapport au profil de qualification sportive dans deux cas :

- tous les profils sont présents chez les cadres occupés à des activités ayant pour finalité la compétition, dans une proportion voisine de leur poids relatif dans la population échantillon ;

- de la même manière chaque domaine d'activité : compétition, formation enfants, formation d'adultes et de cadres ou les autres formes de pratiques occupe une proportion voisine de professeurs et professeurs adjoints.

Dans ces deux exemples on est en présence d'une sorte de taux structurels plus liés à des politiques générales de recrutement, et à la capacité des organismes à proposer des conditions contractuelles particulières ou au contraire à la nécessité d'autorecruter pour des raisons de localisation, des contraintes financières ou une volonté plus politique de promotion et de cohésion interne.

Les autres domaines occupent un personnel d'encadrement relativement plus typé :

- la formation des enfants s'appuie davantage sur les profils de pratiquants de tous niveaux (P1, P2) éventuellement confortés par des formations spécialisées (P3). Ils font une large place aux pratiquants non titrés qui fournissent le nombre de répétiteurs nécessaire ;

- la formation d'adultes et de cadres s'appuie plus directement sur les titulaires d'une formation spécialisée (P3, P5, P6), en conformité relative sur ce point avec les règlements professionnels ou d'état, mais aussi sur les pratiquants de haut niveau (P2) ;

- les autres formes de pratiques liées à l'encadrement des activités de loisirs et de plein air occupent une proportion relative plus importante de bénéficiaires de formations générales sportives de niveaux relativement modestes mais généralement accompagnées de formations spécialisées.

Une sorte de gradation apparaît ainsi du recrutement de pratiquants en autocrutement, à la formation spécialisée, associée ensuite à une formation générale sportive selon que l'on passe de la formation des enfants, peut-être moins technique, à la formation des cadres et des adultes et aux pratiques hors compétition nécessitant un plus large éventail de disciplines à proposer.

REPARTITION DES PROFILS DE QUALIFICATION PAR DOMAINE D'ACTIVITES

	P ₁	P ₂	P ₃	P ₄	P ₅	P ₆	TOTAL
Compétition	18,8	18,5	16,6	10,6	20,7	14,7	100
Formation enfants	22,0	23,6	16,8	7,2	16,6	15,8	100
Formation adultes et cadres	7,2	21,1	15,8	7,2	26,7	17,9	100
Autres formes d'activité	6,1	13,9	6,1	12,7	45,5	15,7	100
Répartition moyenne	16,6	20,2	15,1	9,1	23,3	15,8	100

4.2. Profils de qualification sportive et disciplines

De ce fait la distribution des profils par disciplines est très hétérogène et il ne semble pas possible de faire un lien direct entre l'encadrement d'une discipline donnée et l'exigence d'un profil d'encadrement bien que certains profils soient quasi absents dans certaines disciplines et relativement abondants dans d'autres.

Les relations entre profils de qualification sportive et discipline sont très complexes et, en fait, médiatisées par les fonctions et formes d'activités qui sont elles-mêmes corrélées comme on l'a vu à la nature des disciplines. On ne saurait donc a priori faire dépendre le développement d'un profil de l'évolution d'une discipline particulière.

On peut toutefois noter certains traits généraux :

- l'importance de la place des pratiquants d'une manière générale dans le profil du personnel d'encadrement des sports d'équipe, des sports en salle et des sports de plein air y compris tennis et natation. Ce qui revient à souligner la pratique de l'autorecrutement dans ces disciplines.

Mais des exigences complémentaires atténuent largement ce trait commun telles :

- l'appoint de titres et de formation spécialisée (P2, P3, P5) pour les sports d'équipe compense la légèreté des profils les plus nombreux. (P1 31 %);

L'exigence de titres mais aussi de formations générales pour l'encadrement et l'animation pédagogique (P4, P5) et pour les sports en salle (judo et sports en salle) :

- la pratique ne suffit pas davantage pour les sports de plein air y compris le tennis, titres et formations spécifiques constituent la dominante. C'est-à-dire soit la possession d'un bon niveau et/ou d'une formation spécialisée (tennis), soit l'acquisition de formation spécialisée. Ceci contribue à exclure ou tout au moins à rendre moins fréquents dans ces disciplines les profils relevant de la simple pratique sauf pour une partie des activités de natation.

- Athlétisme et gymnastique, disciplines parfois complémentaires dans leur usage éducatif reposent plus largement sur des profils de formation spécifique ou générale que sur des profils de pratiquants non formés dans ces disciplines.

- Les autres activités particulières : gymnastique volontaire ou les autres pratiques d'éducation physique corporelle ou artistique sont moins entre les mains d'un encadrement doté d'une pratique antérieure que d'un encadrement formé aux activités sportives sans qu'il y ait ici toujours de lien direct entre discipline de formation et les activités encadrées.

Il résulte de ces variations par disciplines que les trois groupes principaux de disciplines distingués en cours d'étude occupent dans l'échantillon une population d'encadrement de profil particulier.

Les disciplines du groupe I orientées vers la compétition, comme les disciplines dites de plein air du groupe III, sont pour les 2/3 encadrées par un personnel de pratiquants. Pour le groupe I ce sont quasi exclusivement des pratiquants sans formation spécialisée. Ces disciplines ont aussi des taux d'encadrement élevés. Elles font appel à du personnel d'appoint (d'où l'importance des profils 1. 31%). Au contraire, les cadres du plein air sont largement titulaires de formations spécialisées, et moins souvent des pratiquants "purs".

Les disciplines du groupe II plus dirigées vers l'apprentissage des techniques utilisent davantage, soit du personnel de haut niveau sportif, soit du personnel ayant une formation complète (générale et spécifique).

Ces traits sont encore accentuées pour les activités particulières gymnastique volontaire et activités pédagogiques puisque seulement le 1/3 de l'encadrement est constitué de "pratiquants".

REPARTITION DES PROFILS PAR GROUPE DE DISCIPLINE

	P ₁	P ₂	P ₃	P ₄	P ₅	P ₆	TOTAL
G I	31,0	15,5	18,1	6,7	16,9	11,6	→100
G II	21,3	20,7	14,7	5,0	19,1	19,4	→100
G III	16,5	9,2	39,3	8,0	12,8	14,0	→100
Activités particulières	13,6	8,6	11,5	20,1	20,8	25,2	→100
Ensemble	23,9	14,3	22,5	7,9	16,6	14,8	→100

VI - PROJETS DE FORMATION ET PERSPECTIVES PROFESSIONNELLES

Il nous a semblé intéressant de profiter de cette enquête pour fournir quelques éclairages sur les perspectives du personnel d'encadrement interrogé, dans le domaine de la formation et par rapport à l'emploi. De telles indications avaient en outre l'intérêt de savoir dans quelle mesure la situation décrite et analysée se projetait ou non dans l'avenir immédiat.

1 / - LES PROJETS DE FORMATION

La formation continue et l'amélioration constante de la qualification constituent une préoccupation majeure du personnel d'encadrement : 84 % des personnes interrogées se sont prononcées clairement à ce sujet. Lorsque nous leur avons demandé si elles avaient ou non l'intention de suivre des actions de formation au cours des trois prochaines années, les réponses se sont partagées par moitié :

49 % ont déclaré ne pas souhaiter suivre une formation dans les trois prochaines années ;

51 % ont répondu affirmativement, mais surtout, ces souhaits de formation s'étaient déjà traduits par des démarches de la part des intéressés (informations, inscriptions...).

Les projets formulés sont très liés à des préoccupations "professionnelles". Ils concernent principalement la population d'encadrement professionnelle :

61,6 % de l'encadrement technique professionnel (encadrement rémunéré à titre de profession principale) exprime le désir de suivre une formation dans les trois ans, et, dans 70 % des cas, ce désir s'est concrétisé par des démarches précises. La formation fait beaucoup plus partie de l'univers de l'encadrement professionnel que de celui des bénévoles ;

32 % seulement des bénévoles qui se sont exprimés à ce sujet ont formulé le vœu de suivre une formation dans les 3 ans ; 50 % d'entre eux avaient entrepris des démarches en ce sens ; quelles qu'en soient les raisons, le décalage est important entre ces deux populations.

Bien plus, les projets de formation sont plus fréquents chez ceux qui ont déjà suivi des formations sportives générales ou spécifiques que chez ceux qui en sont démunis.

REPARTITION DES PROJETS DE FORMATION
PAR PROFIL DE QUALIFICATION

Profils	% de projets exprimés dans la catégorie
P1 - Pratiquants sans titre ni formation	32,7 %
P2 - Pratiquants de haut niveau sans formation sportive	40,4 %
P3 - Pratiquants déjà brevetés	45,8 %
P4 - Moniteurs et aides-moniteurs non brevetés	58,0 %
P5 - Moniteurs, aides-moniteurs, brevetés	51,6 %
P6 - Professeurs et adjoints	56,2 %

Les constats majeurs tirés des comportements passés se confirment dans les projets de la population actuelle de l'encadrement sportif :

- l'engagement dans les fonctions d'encadrement est un processus de maturation progressive : plus cet engagement, généralement greffé sur une pratique sportive antérieure, devient déterminé, plus les fonctions et les responsabilités s'élargissent et plus les voies de formation sont utilisées ;

- les formations spécifiques spécialisées ont un rôle de formation continue et de perfectionnement autant, sinon plus, que de formation de base. Elles concernent de ce point de vue surtout les professionnels et ceux qui ont déjà acquis des compétences de base et des diplômes. Les populations concernées mériteraient d'être bien distinguées de ce point de vue. Les formations spécialisées apparaissent ainsi comme l'un des aspects du processus d'apprentissage.

Celui-ci fait intervenir simultanément : le développement des aptitudes sportives par la pratique des sports, l'initiation sur le terrain en assumant des fonctions concrètes d'encadrement, surtout chez les bénévoles, et un ensemble de formations particulièrement diversifiées, plus techniques ou plus théoriques. La formation n'est "première" que dans la filière d'éducation physique associée à la préparation du professeur.

2 / - LES PERSPECTIVES PROFESSIONNELLES

- L'attachement aux activités sportives et à la fonction est largement partagé. Mais des incertitudes demeurent particulièrement chez les bénévoles.

89 % des professionnels n'envisagent pas de quitter leurs activités sportives dans les 3 années. Le départ n'est certain que pour environ 6 % d'entre eux.

Par contre,

70 % des bénévoles envisagent avec certitude de continuer leurs activités. Plus de 10 % sont déjà assurés de devoir abandonner pour raisons d'âge ou professionnelles, et 20 % ne savent pas la décision qu'ils pourront ou devront éventuellement prendre. Les 10 % de départs envisagés en 3 ans sont de l'ordre de grandeur du renouvellement annuel d'une génération d'actifs (3 % an); cet taux est plus faible chez les professionnels qui sont aussi plus jeunes, nous l'avons vu.

- Les situations sont moins stabilisées, chez les bénévoles comme chez les professionnels, en ce qui concerne l'emploi occupé et l'employeur :

les 2/3 des uns et des autres semblent assurés de conserver leur situation actuelle, même emploi, même employeur.

Par contre,

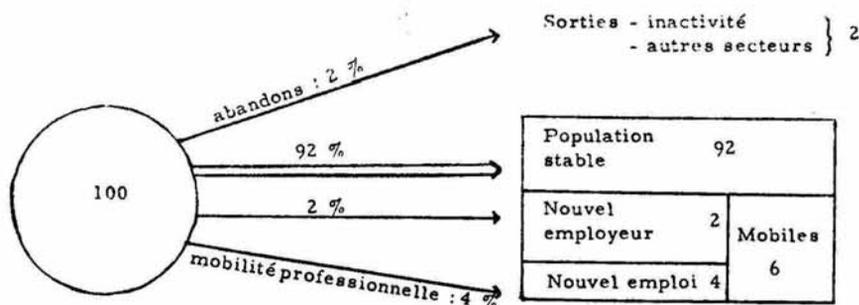
12 % d'entre eux envisagent de changer d'emploi ou de fonction, et 7 % d'employeur. La mobilité, par rapport à l'employeur est donc du même ordre de grandeur que le taux de départ, mais la mobilité professionnelle (changement de fonction) est plus élevée chez les professionnels.

L'encadrement sportif s'avère donc être le centre de mouvements davantage occasionnés par les mobilités à l'intérieur des différents organismes que par des mouvements de personnel entre organismes ou des abandons.

Les deux schémas ci-dessous résument ces mouvements : il s'agit bien entendu de schémas illustrant la physionomie d'évolution de la population enquêtée, telle que perçue par les intéressés. Ils ne doivent pas être interprétés comme proposant une image fidèle des taux de renouvellement puisque nous ne partons pas d'un échantillon représentatif de l'ensemble du personnel d'encadrement. Ils permettent, toutefois, de saisir l'allure des phénomènes de mobilité chez les bénévoles et chez les professionnels.

On notera simplement que les flux sont assez proches au sein des deux catégories de statuts. Tout au plus, l'encadrement professionnel, plus jeune, connaît-il des flux de renouvellement démographique moindre.

EVOLUTION DE L'ENCADREMENT
TECHNIQUE PROFESSIONNEL

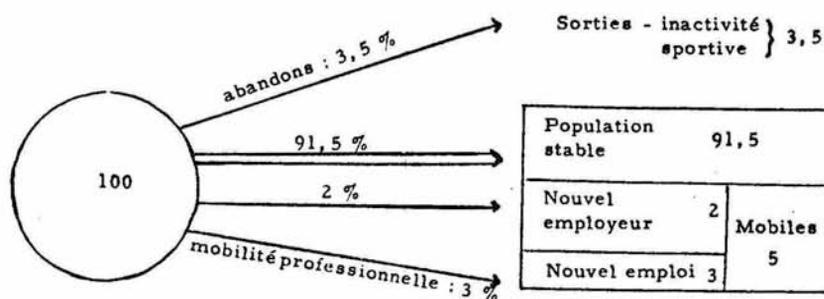


Annexe A0

Annexe A0 + 1

besoin de strict renouvellement : 2 %

EVOLUTION DE L'ENCADREMENT
BENEVOLE



Annexe A0

Annexe A0 + 1

besoin de strict renouvellement : 3,5 % an

On rappellera, enfin, que ces deux catégories d'encadrement se distinguent moins du point de vue du fonctionnement du marché du travail qui les concerne que par des profils de qualification en moyenne nettement plus élevés chez les professionnels. Ces différences correspondent aussi à une affectation des professionnels à des fonctions comportant davantage de responsabilités dans l'organisation technique, administrative et pédagogique (cf. ci-après les deux tableaux de répartition des statuts par fonction et par profils de qualification).

Il faudra conserver ces différences de profil à l'esprit lors de la lecture des emplois-types. Mais il ne s'agit que d'une différence dans la répartition des bénévoles et des rémunérés par fonction ou qualification, chaque fonction-type pouvant être attribuée selon la politique, les moyens et l'importance de l'organisme sportif à des professionnels ou à des non-professionnels. Il n'y a donc pas des emplois-types de professionnels et des emplois-types de bénévoles. Par contre, en moyenne, bénévoles et rémunérés n'occupent pas également les mêmes emplois, les fonctions de responsabilités étant le domaine des professionnels, mais non leur privilège garanti.

REPARTITION DE L'ENCADREMENT
DES PROFESSIONNELS ET BENEVOLES PAR FONCTION

Fonction	Encadrement professionnel	Encadrement bénévole
Direction	10,7	5,6
Conseillers techniques	17,6	2,1
Responsables techniques	15,1	9,7
Entraîneurs-moniteurs	47,2	61,3
Aides-moniteurs	9,4	21,3
TOTAL	100,0	100,0
dont :		
fonctions de terrain	(16) 56,6	(84) 82,6 (100)
encadrement pédagogique et de gestion	(41 %) 43,4	(59 %) 17,4 (100)

REPARTITION DE L'ENCADREMENT
PROFESSIONNEL ET BENEVOLE PAR PROFIL

Fonction	Professionnels	Bénévoles
P1	10,7	42,8
P2	13,2	12,9
P3	23,9	20,6
P4	8,8	6,3
P5	27,0	9,2
P6	16,4	8,2
TOTAL	100,0	100,0
dont : P1 P2 P3	47,8	76,3
et P4 P5 P6	52,2	23,7

- 3ème PARTIE -

LES EMPLOIS-TYPES DE L'ENCADREMENT
TECHNIQUE DES ACTIVITES PHYSIQUES ET
SPORTIVES

I - PRINCIPE GENERAL ET METHODE DE DEFINITION DES
EMPLOIS-TYPES

- La notion de situation de travail est la base d'analyse des contenus d'emplois développée par le Répertoire Français des Emplois. Cette notion, substituée à celles de postes de travail, professions ou métiers, utilisées couramment mais ambiguës ou insuffisamment précises, s'applique à un ensemble d'interventions de titulaires, dans un contexte technique et organisationnel donné.

- Le recueil des informations nécessaires à la description de ces situations de travail est opéré au moyen d'un guide d'entretien administré aux titulaires d'emplois et portant sur quatre thèmes principaux. Ces thèmes sont :

. le contenu de l'activité du titulaire (description détaillée afin de définir ce que fait le travailleur, pourquoi et comment il le fait, en relation avec les activités en amont et en aval du processus technique de production - analyse portant sur la nature des différentes interventions) ;

. les conditions de cette activité : situation hiérarchique, autonomie, responsabilité ;

. les caractéristiques personnelles du titulaire : emplois précédents, âge, sexe, formation, conditions d'accès à l'emploi ;

. les conditions de travail : localisation, horaires, caractéristiques physiques, rythmes, contraintes.

Généralement, cet entretien est précédé d'une entrevue auprès du supérieur hiérarchique du titulaire pour situer l'emploi dans le service et dans le processus de production, apprécier son degré d'autonomie et apporter une première information sur les conditions de recrutement.

- L'analyse des informations ainsi recueillies sur les situations de travail conduit à effectuer des regroupements de situations proches ou aux caractéristiques communes, regroupements intitulés emplois-types : descriptions synthétiques et moyennes de situations de travail, qui ne peuvent être identifiés nécessairement à une organisation particulière de la division du travail. Ces regroupements sont effectués sur la base de critères ou données classants tels que : la situation fonctionnelle de l'individu, la nature et le niveau de son intervention, son domaine de spécialisation.

II - DEFINITION DES EMPLOIS-TYPES

L'étude menée auprès des titulaires d'emplois d'encadrement des activités physiques et sportives et l'analyse des contenus de ces emplois ont conduit à définir plusieurs emplois-types.

Les situations de travail analysées se distinguent en fonction du type d'activité exercée à l'égard des usagers ou domaine de spécialité et du rôle (ou fonction) joué par les différents agents dans la mise en oeuvre des moyens techniques de travail.

a) le domaine d'activité :

- . initiation sportive et entraînement à la compétition ;
- . encadrement d'activités sportives de plein air ;
- . encadrement d'activités physiques et sportives de détente.

Ces domaines d'activité sont par ailleurs étroitement liés aux catégories d'organismes dégagées précédemment.

b) les fonctions ou rôles :

- . coordination des activités nécessaires au fonctionnement et au développement de l'action du service : définition des orientations générales d'action, des moyens pour leur réalisation, gestion et suivi technique de l'activité ;

- . animation des équipes, direction technique et contrôle pédagogique : responsabilité de l'organisation, de la réalisation et du contrôle des activités techniques d'encadrement ;
- . action directe auprès des usagers : encadrement technique et pédagogique des séances d'initiation ou de perfectionnement à l'exercice d'une discipline sportive.

Comme on l'a indiqué plus haut, l'emploi-type représente une situation moyenne et ne rend pas compte d'une division du travail maximum. Certaines situations de travail spécifiques à un type d'organisme ont donc été rapprochées des situations décrites et regroupées en emplois-types, et ne font pas l'objet d'une description particulière bien qu'elles présentent des caractéristiques originales. Ainsi, l'animateur sportif d'entreprise, observé dans une structure particulière, assure à la fois l'éducation physique générale de jeunes adultes et l'encadrement d'activités physiques ou sportives de loisirs et de détente pour un public diversifié. Il peut être assimilé pour partie de ses activités à un animateur sportif de plein air ou de loisirs, mais conserve un profil d'activité original par rapport à celui-ci pour ce qui concerne ses compétences en matière d'éducation physique générale.

De même, le conseiller plein air attaché à un parc national peut être assimilé pour partie de ses fonctions à un responsable de secteur tel qu'il est présenté dans l'emploi-type correspondant, mais à cause de son statut particulier et de ses attaches administratives, son champ d'activité est quelquefois plus vaste et son rôle conserve une spécificité et une originalité qui le différencient d'un responsable de secteur "classique".

D'autres emplois qui participent de l'encadrement des activités techniques sportives et peuvent constituer une étape dans le cheminement professionnel des individus à partir d'emplois d'encadrement direct, n'ont pas non plus fait l'objet de fiches particulières. On pourra se reporter pour la description des fonctions d'un directeur de centre de loisirs sportifs à l'emploi-type réalisé pour le Cahier : Emplois-types de l'hôtellerie et du tourisme, du Répertoire Français des emplois sous l'intitulé "Responsable de centre de vacances".

III - LES EMPLOIS-TYPES D'ENCADREMENT DES ACTIVITES
PHYSIQUES ET SPORTIVES

A / - Fiches descriptives détaillées :

- Emplois-types correspondant au domaine du sport de compétition :
 - entraîneur sport
 - responsable technique sport

- Emplois-types d'encadrement des activités sportives de plein air :
 - moniteur
 - moniteur chef
 - responsable de secteur

	ENTRAINEUR SPORT
Autres appellations	Educateur, initiateur, entraîneur adjoint
Définition	Assure l'encadrement technique et pédagogique de séances d'initiation et perfectionnement dans une discipline sportive particulière et prépare les pratiquants de cette discipline à la compétition. Peut aussi effectuer des tâches de secrétariat.
Situation fonctionnelle	
Entreprise	Associations et clubs sportifs dont la vocation est de développer des pratiques sportives de compétition. Clubs omnisports et/ou clubs spécialisés dans une discipline sportive.
Service	Section spécialisée dans une discipline sportive collective ou individuelle
Délimitation des activités	<p>L'entraîneur est généralement chargé de l'initiation et de l'entraînement spécifique à la compétition d'une ou plusieurs équipes -répartition des adhérents et joueurs par groupe de niveau et catégorie d'âge, selon les normes officielles-. On n'observe pas de spécialisation des personnes par référence au niveau de l'équipe encadrée, en particulier lorsqu'il s'agit des activités développées en école de sport. Une exception à cette règle : l'éducateur de tennis premier degré (brevet fédéral) ne peut encadrer que des enfants en cours collectifs.</p> <p>Selon le diplôme possédé, la réglementation de la discipline sportive et les pratiques des employeurs, l'entraîneur est affecté à un groupe précis d'âge ou de niveau. Selon son statut d'emploi dans le club, l'entraîneur peut assurer des tâches administratives de secrétariat d'une section (cas observé des personnels permanents), le plus souvent la section correspondant à la discipline d'exercice du titulaire.</p> <p>Selon son affectation aux équipes de la section, l'entraîneur assurera essentiellement des tâches relatives à l'initiation des pratiquants en école de sport dans la discipline considérée et/ou se consacrera particulièrement à la préparation des catégories de pratiquants à la compétition. Mais généralement l'entraîneur a pour mission de préparer l'adhérent à la compétition ce qui le différencie de l'emploi de moniteur d'activités sportives de plein air.</p>
Description des activités	<p>1) Encadrement technique et pédagogique des séances d'entraînement</p> <p>a) préparation de la séance d'entraînement</p> <ul style="list-style-type: none"> - Etablit le programme de la séance d'initiation ou d'entraînement à la compétition pour la catégorie d'utilisateurs dont il a la charge, par référence au plan d'entraînement général élaboré en début de saison par le responsable technique de la section ou le comité directeur de la section en concertation avec les entraîneurs des autres équipes ou niveaux. - Détermine le contenu technique et les méthodes pédagogiques appropriés à la catégorie

saison sportive : début de saison, séances pré ou post compétition, et des objectifs de participation à la compétition décidés par les dirigeants.

b) Réalisation pratique de la séance

- Procède à l'échauffement et à la mise en forme du pratiquant en début de séance par des exercices adéquats.

- Démontre le geste technique à apprendre ou à perfectionner

- Fait exécuter les gestes ou les séquences de jeu par les participants, en groupe ou individuellement selon le sport pratiqué et le moment de la séance.

- Contrôle l'exécution des gestes, mouvements ou consignes de jeu, les corrige le cas échéant.

c) Préparation des pratiquants à la compétition

- Forme les équipes qui participeront aux compétitions. Attribue une place ou un rôle aux joueurs des sports d'équipe, sélectionne les athlètes sur la base de leurs résultats à l'entraînement. Soumet ses choix au dirigeant ou au comité qui prend la décision de la participation à la compétition

- Adapte l'entraînement des joueurs ou des athlètes en fonction de la période de compétition, des adversaires à rencontrer et des résultats précédents seul ou en concertation avec les autres entraîneurs ou sous le contrôle du responsable technique.

- Choisit la tactique de jeu à développer au moment de la compétition (sports d'équipe).

2) Assistance technique aux pratiquants pendant la compétition

- Conseille les joueurs ou les athlètes pendant le déroulement de la compétition (sports d'équipe). Suit les phases du jeu, décide du retrait ou de l'entrée sur le terrain de joueurs remplaçants.

3) Participation à l'évaluation de la performance

Peut participer à l'évaluation de la performance de l'athlète en tant que juge-arbitre de la réunion, s'il en a la qualification.

4) Secrétariat de la section

- Peut aussi assurer le secrétariat de la section ou d'une autre section du club où il exerce : tâches administratives d'inscription des adhérents, constitution de leurs dossiers (licences, assurances, contrôle médical), envoi des convocations aux entraînements et aux compé-

	<p>titions, pointage des présences aux séances d'entraînement, établissement de notes d'information, de calendriers des matchs, suivi des dossiers des athlètes, inscription de leurs performances avant transmission aux instances officielles de la discipline concernée, préparation des transferts de joueurs autorisés en fin de saison ; demande de décharges de services pour les éducateurs sportifs détachés par l'administration pour l'encadrement de certaines séances d'entraînement.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Peut aussi établir les plannings d'utilisation des équipements et salles nécessaires aux entraînements, pour toute la section, engager les négociations avec des propriétaires de salles extérieures pour l'utilisation de leurs équipements (municipalités en particulier). Peut aussi organiser sur le plan administratif certaines manifestations propres à la section (tournois de tennis par exemple). - S'informe régulièrement auprès de la fédération dirigeante des dispositions et/ou règlements nouveaux concernant la discipline d'exercice. - Peut aussi assurer le secrétariat des compétitions : tenue de feuilles de matchs, organisation administrative des déplacements des athlètes, relevé des performances. - Peut aussi participer à l'entretien du matériel sportif
<p>Responsabilité et autonomie</p> <p>. Instructions</p> <p>. Contrôle</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Peut participer à l'élaboration des plans d'entraînement prévus pour l'ensemble des équipes de la section, en concertation avec les autres entraîneurs (réunions de début de saison) ou suivre les plans d'entraînement élaborés par le comité directeur ou le responsable technique pour l'ensemble de la section - Participe à des réunions régulières d'évaluation des résultats avec les autres entraîneurs et/ou le responsable technique pour l'adaptation des programmes d'entraînement par équipe. Est généralement autonome pour la forme et le contenu pédagogique à donner aux séances d'entraînement dont il a la charge dans le cadre des directives globales définies par les responsables de section. Propose aussi librement aux dirigeants ou responsables techniques ses choix d'athlètes ou les compositions d'équipes à présenter en compétition. Organise les entraînements spécifiques et les réalise. <p>Le contrôle pédagogique et technique des séances d'entraînement peut être effectué directement pendant le déroulement des dites séances par le responsable technique de la section (si cette fonction existe) ou indirectement par les résultats obtenus par les athlètes ou les équipes dont il a la charge lors des compétitions. Peut aussi participer à des réunions de bilan en fin de saison avec les autres entraîneurs ou après les compétitions.</p>

<p>. Relations fonctionnelles</p>	<p>Selon la structure et l'organisation de la section, est placé sous la responsabilité hiérarchique du responsable technique de section ou du comité directeur de la section. L'informe des résultats obtenus.</p> <p>N'exerce pas, le plus souvent, d'autorité hiérarchique sur d'autres personnels d'encadrement technique. Entretient des relations fonctionnelles de concertation et de mise en commun des expériences avec les entraîneurs des autres équipes ou groupes de niveaux dans la section.</p> <p>Peut entretenir des relations d'information réciproque avec des personnalités extérieures en particulier les fédérations, lorsqu'il assure le secrétariat de la section.</p>
<p>Environnement</p> <p>. Milieu</p> <p>. Rythme</p> <p>. Particularités</p>	<p>Travail en salle et/ou à l'extérieur selon la discipline</p> <p>Engagement physique personnel. Déplacements en fonction des compétitions. Horaires variables à temps partiel, assez fréquemment le mercredi après-midi (école de sport) et en soirée (disponibilité des pratiquants) Accompagnement des équipes ou des athlètes aux compétitions le week-end.</p> <p>Lorsqu'ils sont salariés de l'association sportive et assurent des tâches de secrétariat, les entraîneurs sont souvent employés à temps complet (aux alentours de 40 h par semaine)</p> <p>Statuts professionnels variables : salarié de l'association sportive ou de la section qui l'emploie, fonctionnaire bénéficiant d'une décharge de service pour assurer l'encadrement de l'école de sports, bénévole. Certains salariés bénéficient de contrats sans limitation de durée ou de contrats annuels. Rares sont les cas observés où la fonction d'entraînement constitue la seule activité professionnelle ou principale.</p>
<p>Conditions d'accès</p>	<p>Selon les statuts et les modes de rémunération des personnels d'encadrement, les conditions d'accès varient d'une association à l'autre. Les situations observées permettent d'indiquer que l'appartenance antérieure ou actuelle au club d'exercice comme joueur ou athlète est un élément important des pratiques de recrutement. La pratique de la compétition dans la discipline enseignée intervient également.</p> <p>Le niveau de formation général est variable. du CAP au Baccalauréat et plus</p> <p>La possession de diplômes sportifs spécifiques est elle aussi variable selon la discipline enseignée (réglementation fédérale), l'association sportive (affectation à certaines équipes en fonction du niveau du diplôme ou de sa nature) et le statut du titulaire. Prédominance de brevets fédéraux.</p>

	RESPONSABLE TECHNIQUE SPORT
Autres appellations	Coordinateur technique, professeur responsable, entraîneur, entraîneur en chef
Définition	Coordonne le travail des entraîneurs placés sous son contrôle, en vue de dispenser un enseignement homogène aux pratiquants de la discipline sportive concernée et d'obtenir en compétition des résultats satisfaisants et durables. Peut effectuer des tâches de secrétariat
Situation fonctionnelle	
. Entreprise	Associations et clubs sportifs dont la vocation est de développer des pratiques sportives de compétition. Clubs omnisports et/ou clubs spécialisés dans une discipline sportive
. Service	Section spécialisée dans une discipline sportive collective ou individuelle
Délimitation des activités	<p>Le responsable technique dirige une section qui regroupe des pratiquants d'une même discipline sportive, organisés par groupes de niveaux et d'âge, groupes ou équipes confiés à des entraîneurs chargés de l'encadrement technique de terrain.</p> <p>Le responsable technique peut et le cas est fréquent, avoir en charge une ou plusieurs équipes à entraîner en vue des compétitions mais sa situation hiérarchique entraîne une modification de contenu d'activité qui ne permet pas de l'assimiler à l'emploi-type d'entraîneur. Dans certaines situations observées, la présence d'un comité directeur ou d'un président de section particulièrement actif peut limiter les domaines d'intervention du titulaire principalement en matière de recrutement des éducateurs. D'autre part en athlétisme, l'existence de plusieurs disciplines peut provoquer l'apparition d'un niveau intermédiaire entre le responsable technique de l'ensemble de la section et les entraîneurs assurant l'encadrement direct des pratiquants, l'entraîneur responsable d'un secteur plus proche dans les interventions du responsable technique mais n'ayant pas l'ensemble des tâches de celui-ci à assumer.</p> <p>Les activités du responsable technique sont proches également de celles d'un moniteur chef (cf. fiche moniteur chef, activités sportives de plein air) mais se différencient par le produit proposé à la clientèle : sport de compétition ou activités sportives de plein air.</p>
Description des activités	<p>1) Encadrement technique et pédagogique des entraînements</p> <p>a) Préparation de la saison sportive</p> <p>- Pour le sport de compétition, les activités sont organisées en fonction du déroulement de rencontres et de compétitions dans le cadre d'une saison sportive. Le rythme de ces événements est le plus souvent défini à l'extérieur du club ou de l'association sportive par la fédération dirigeante de la discipline. Le responsable technique d'une section de club dans</p>

une discipline donnée a pour mission d'élaborer un plan d'entraînement général qui tienne compte des réalités extérieures au club (calendrier des rencontres, matchs et compétitions) pour obtenir les meilleurs résultats avec les athlètes ou équipes engagées.

a1) Définition des objectifs et des moyens

- Participe en tant que conseiller technique de la discipline pratiquée dans la section, à la définition des objectifs à atteindre pour la saison sportive et des moyens à mettre en oeuvre pour obtenir les résultats souhaités au cours de concertations avec le comité directeur ou le président de la section. Propose en fonction des résultats visés l'acquisition ou le renouvellement d'équipements sportifs, le recrutement de joueurs extérieurs au club et l'embauche d'éducateurs et entraîneurs.

a2) Définition des procédures techniques, plans d'entraînement, programmes et méthodes pédagogiques

- Organise des réunions de début de saison avec les entraîneurs des différentes équipes ou groupes de niveaux de la section, pour définir les grandes orientations de l'entraînement

- Prépare le plus souvent en collaboration avec les entraîneurs ou selon les progressions établies par les fédérations les plans d'entraînement pour l'ensemble de la section

- Définit en termes de contenu et d'horaires les programmes généraux d'entraînement, à charge pour les entraîneurs de les appliquer et/ou de les adapter aux pratiquants dont ils ont la charge d'enseignement en fonction de leur évolution ou de l'approche des compétitions.

- Conseille les entraîneurs dans le choix des méthodes pédagogiques à utiliser pour l'application de ces programmes. Ce conseil peut être renouvelé en tant que de besoin aux entraîneurs en cours de saison.

b) Organisation pratique des activités d'entraînement de la section

- Est consulté ou décide en collaboration avec le président de la section ou le comité directeur, des besoins d'entraînement, des répartitions de moyens en équipements et en personnel (affectation des entraîneurs aux groupes de niveaux ou équipes de la section)

c) Réalisation pratique de la séance d'entraînement

- Fait exécuter par les athlètes ou les équipes* qu'il entraîne les gestes techniques, séquences de jeu à apprendre ou à perfectionner, après les avoir démontrés ou expliqués.

* Il peut s'agir d'athlètes de bon niveau ou d'équipes premières

- Contrôle leur exécution et la corrige le cas échéant

d) Préparation des pratiquants à la compétition

- Forme les équipes et attribue à chaque joueur la place ou le rôle qui convient à son tempérament, sa forme physique ou ses capacités (sports d'équipe). Sélectionne les athlètes sur la base de leurs résultats à l'entraînement. Signale éventuellement un athlète de bon niveau aux autorités compétentes (CFR en particulier) pour le faire participer à des stages de sélection régionaux ou nationaux.

- Réalise ou coordonne les entraînements spécifiques à la compétition. Réunit les entraîneurs après les séances et discute avec eux des orientations à donner aux séances suivantes en fonction de la compétition à venir.

2) Assistance technique aux pratiquants pendant la compétition

- Accompagne les joueurs et les athlètes aux compétitions. Les conseille pendant le déroulement de la compétition, décide du retrait ou de l'entrée sur le terrain des joueurs remplaçants (cf. fiche entraîneur)

3) Participation à l'évaluation de la performance

- Peut participer à l'évaluation de la performance de l'athlète en tant que juge arbitre de la réunion, s'il en a la qualification

4) Contrôle technique et pédagogique des entraînements

- Organise des réunions de synthèse et d'évaluation des résultats en cours de saison, principalement après les compétitions. Modifie les plans et/ou programmes d'entraînement en collaboration avec les autres entraîneurs en fonction des résultats obtenus et de façon à préparer les joueurs ou les athlètes pour qu'ils atteignent leur forme optimale ou finale de championnat

- Organise des réunions de bilan en fin de saison. Communique aux dirigeants ou au président de la section les résultats obtenus

- Peut aussi suivant la formule adoptée au sein de la section, contrôler directement la prestation des autres entraîneurs en participant lui-même aux séances d'entraînement des équipes autres que la sienne

5) Gestion administrative

- Peut aussi assurer le secrétariat de la section dont il est le responsable technique : inscription des adhérents, constitution des dossiers (licences, assurances, contrôle médical) convocations aux entraînements et aux compétitions. Suivi des dossiers des adhérents,

relevé de leurs performances, préparation des transports.

- Peut aussi assurer la coordination administrative des opérations liées à la participation des adhérents aux compétitions et des liaisons administratives avec les clubs extérieurs les fédérations ou les services officiels de la jeunesse et des sports.

6) Gestion du personnel d'encadrement technique de la section

a) Recrutement des éducateurs

- Définit des besoins en personnel d'encadrement pour la section et les profils recherchés. Soumet ses desiderata au président de la section ou au comité directeur qui procède au recrutement et prend les décisions d'embauche. Peut participer à la sélection des candidats

b) Formation des éducateurs

- Intervient directement dans la formation des éducateurs et entraîneurs, soit par un contrôle direct de leur enseignement, soit en organisant des rassemblements ou en incitant les entraîneurs de la section à participer à des stages de formation continue organisés par les fédérations ou les services officiels.

Responsabilité et autonomie

. **Instructions**

Le responsable technique est totalement autonome pour la définition des objectifs et méthodes techniques propres au produit dont il a la charge : la conception et la mise en application d'un plan d'entraînement. Il soumet au comité directeur de la section ou plus particulièrement à son président ses choix et besoins en matière de moyens matériels ou en personnel d'encadrement.

Il est responsable des résultats obtenus en compétition pour l'ensemble de la section et de l'enseignement dispensé par les entraîneurs qui travaillent sous son contrôle

. **Contrôle**

Par les résultats obtenus. Peut être astreint à produire périodiquement des rapports de bilan des entraînements et des résultats, rapports qu'il élabore en concertation avec les entraîneurs de la section

Doit se conformer au règlement édicté par la fédération dirigeante pour la participation de sa section aux compétitions et le cas échéant pour le contenu de l'enseignement (règles propres à chaque discipline)

. **Relations fonctionnelles**

A des relations d'information avec les fédérations dirigeantes de la discipline d'exercice pour la participation de ses équipes aux compétitions, principalement lorsqu'il assure des tâches de secrétariat.

<p>Environnement</p> <p>. Milieu</p> <p>. Rythme</p>	<p>Travail en salle et/ou à l'extérieur selon la discipline exercée. Engagement physique personnel pendant les entraînements. Déplacements en fonction des compétitions avec ses équipes</p> <p>Horaires variés à temps partiel ou parfois à temps complet (salariés permanents d'un club). Les horaires sont souvent fonction de la disponibilité des pratiquants adhérents de la section. (mercredi après-midi pour l'école de sport et travail en soirée pour une grande majorité d'équipes de la section).</p> <p>Particularités : Statuts professionnels variés : Salarié de l'association ou de la section d'exercice, fonctionnaire détaché par l'administration, travailleur indépendant (professeur de tennis), bénévole indemnisé ou bénévole (plus rarement observé chez les entraîneurs).</p> <p>Les salariés sous contrat n'exercent généralement pas d'autre activité professionnelle. Les autres cas observés (bénévoles indemnisés ou bénévoles) exercent une autre activité professionnelle ayant souvent un rapport direct avec l'organisme finançant le club.</p>
<p>Conditions d'accès</p>	<p>Le niveau d'études générales observé est varié, allant du CAP au bac et plus</p> <p>Diplômes spécifiques de la discipline enseignée : les diplômes fédéraux possédés sont généralement du plus haut niveau (3ème degré), à défaut d'un Brevet d'Etat. Formation sportive générale du type aide-moniteur d'EPS complémentaire, d'un diplôme spécifique</p> <p>La pratique sportive de compétition est une caractéristique commune à toutes les situations observées ; le niveau atteint en compétition peut être simplement régional, mais il n'est pas rare de rencontrer pour cet emploi des athlètes de niveau national et même international.</p> <p>On observe enfin une certaine stabilité dans l'emploi. Les titulaires actuels exercent le plus souvent depuis plusieurs années leurs fonctions (de 2 à 5 ans et plus).</p>

	MONITEUR (activités sportives de plein air)
<u>Autres appellations</u>	Animateur sportif de collectivités, aspirant-guide de montagne, guide de haute montagne, assistante monitrice, accompagnateur.
<u>Définition</u>	Participe à l'élaboration des programmes d'activités sportives, encadre et anime ces activités. Participe à l'entretien du matériel sportif nécessaire à l'exercice de la discipline.
<u>Situation fonctionnelle</u> . Entreprise . Service	Associations sportives de plein air, sociétés commerciales de tourisme et de loisirs, centres de vacances. Service chargé des sports ou unité spécialisée dans une discipline sportive.
<u>Délimitation des activités</u>	Le moniteur est généralement spécialisé dans une discipline sportive (selon les diplômes possédés et la saison d'exercice, il peut associer deux ou plusieurs spécialisations sportives). Le détail de ses activités varie selon les spécialités, mais leur schéma général reste le même. Les responsabilités techniques dans l'apprentissage et l'encadrement de la discipline sont plus ou moins importantes selon son grade et aussi selon l'orientation de l'organisme pour la pratique des activités sportives de plein air. Il peut jouer un rôle de conseiller technique auprès d'éducateurs non spécialisés dans les activités sportives et/ou, selon son grade, participer à la formation d'autres moniteurs sportifs.

Description des
activités

1 - Encadrement et animation des activités sportives

1.1 - Participe à l'élaboration du programme d'activité en concertation avec le moniteur-chef : réunions en début de saison et en cours d'activité , de mise au point des méthodes pédagogiques et d'adaptation des programmes en fonction des élèves et des conditions matérielles.

1.2 - Planifie avec ses collègues et son supérieur hiérarchique l'utilisation des équipements et autres éléments nécessaires à la pratique de l'activité.

1.3 - Enseignement théorique et pratique de la discipline

- Prend en charge le groupe d'élèves qui lui est désigné par le moniteur-chef. L'enseignement peut être effectué sur une plus ou moins longue période (une journée à une semaine) pour le même groupe et comporter suivant la discipline une partie théorique préalable à l'exécution pratique des mouvements. Utilise pour cette initiation théorique divers documents écrits ou audiovisuels de complexité variable selon l'âge et le niveau des élèves.

- Distribue le matériel en veillant à sa bonne adaptation aux individus.

- Aide les élèves à s'équiper et à régler leur matériel.

- Emmène son groupe sur le terrain d'exercice de l'activité. Peut à l'occasion attirer son attention sur le cadre naturel dans lequel elle se déroule. Le choix du terrain d'évolution est le plus souvent du ressort du moniteur-chef en collaboration avec le titulaire.

- Enseigne les techniques à utiliser dans les différentes conditions d'exercice de l'activité en expliquant puis en démontrant chaque mouvement.

- Demande aux élèves de reproduire les mouvements démontrés puis leur fait effectuer des exercices visant à perfectionner leur

pratique, en leur rappelant si besoin est les consignes de sécurité à respecter, ainsi que les principes à appliquer pour que la pratique de l'activité et les progrès réalisés soient satisfaisants.

- S'efforce de faire progresser l'ensemble du groupe afin d'amener le maximum de participants à franchir les différents degrés marquant une progression dans la pratique de la discipline (en l'incitant, le cas échéant, à participer aux épreuves de classement et tests permettant d'évaluer cette progression. Peut contribuer à l'organisation de ces tests et épreuves de classement).

- Observe les élèves au cours de l'activité afin de suivre leur évolution.

- Corrige leurs défauts, leur donne des conseils, les aide ou se porte à leur secours en cas de difficulté. Assure en toutes circonstances la sécurité du groupe pendant le déroulement de l'activité.

- Peut aussi limiter ses interventions à l'accompagnement d'un groupe sans qu'il y ait à proprement parler apprentissage d'une technique sportive dans un but de performance.

1.4 - Entretien du matériel sportif

- Surveille et contrôle régulièrement l'état du matériel, et peut participer à sa remise en état (petites réparations, remplacement de pièces). Signale au responsable du matériel les équipements perdus ou endommagés. En fait l'inventaire avec lui en fin de saison.

2 - Peut aussi, selon son grade, participer à la formation de moniteurs et encadrer des stages de perfectionnement dans la discipline ou de préparation à des diplômes de niveau inférieur au sien.

3 - Animation culturelle des centres de vacances

Peut aussi participer à l'animation des soirées et temps libre des élèves, en prévoyant les éléments nécessaires à la réalisation de ces activités : montage audio-visuel, invitation de

	<p>conférenciers ou d'artistes. Présente l'activité au public et le plus souvent l'anime.</p>
<p><u>Responsabilité et autonomie</u></p> <p>. Instructions</p> <p>. Contrôle</p> <p>. Conséquences d'erreurs</p> <p>. Relations fonctionnelles</p>	<p>Le moniteur définit avec ses collègues et son supérieur hiérarchique son programme d'activités. Il doit tenir compte dans son enseignement de directives éventuelles des commissions techniques de la discipline qu'il pratique (ex : définition d'exercices-types) et doit veiller aux règles de sécurité inhérentes à l'activité.</p> <p>Contrôle direct par le supérieur hiérarchique qui s'assure du respect des règles de sécurité et de la qualité de l'enseignement. Ce contrôle n'est systématique que pour les titulaires des grades les moins élevés. Dans certaines conditions d'exercice, le contrôle n'est effectué qu'indirectement et a posteriori par la production d'un rapport d'activité (randonnée, alpinisme). Contrôle indirect par les élèves et leur degré de satisfaction. Le moniteur participe fréquemment à des réunions de bilan de stage.</p> <p>Risques d'incidents ou d'accidents par non respect des règles de sécurité ou d'une mauvaise appréciation du niveau des élèves.</p> <p>Le moniteur entretient des relations d'information et de conseil avec ses collègues de la même discipline. Il coordonne ses interventions avec celles des autres moniteurs ou animateurs de l'établissement, en particulier pour l'animation des temps libres. Du fait de sa qualification, peut entretenir des relations professionnelles à l'extérieur de l'établissement avec des moniteurs de la même discipline dans le cadre des syndicats professionnels.</p>
<p><u>Environnement</u></p> <p>. Milieu</p>	<p>Travaille le plus souvent en extérieur et dans des conditions climatiques quelquefois difficiles. Participation physique aux activités qu'il encadre.</p>

<p>. Rythme</p> <p>. Particularités</p>	<p>Horaires réguliers avec dépassements fréquents et interventions en fin de journée (animation de soirées récréatives et culturelles). Le rythme annuel de travail est fonction de la discipline et du statut d'emploi du moniteur : saisonnière pour la plupart des disciplines, la pratique peut être continue pour d'autres avec une activité plus importante les week-ends et pendant les congés scolaires.</p> <p>Du fait du caractère saisonnier de certains sports, le moniteur peut être spécialisé dans deux ou plusieurs disciplines sportives ou exercer une autre activité rémunérée dans le cadre du même organisme (entretien en particulier).</p>
<p><u>Conditions d'accès</u></p>	<p>Le niveau de formation générale est variable allant du primaire au niveau d'études supérieures. La plupart des moniteurs observés avaient un niveau d'études secondaires sanctionné par le baccalauréat.</p> <p>La formation sportive spécialisée dans la ou les disciplines exercées est sanctionnée le plus souvent par un diplôme officiel : brevet d'Etat ou équivalent. Certains personnels saisonniers ne possèdent qu'un brevet fédéral dans la discipline d'exercice (voile en particulier) mais sont souvent en cours de formation pour l'obtention d'un diplôme d'Etat lorsqu'ils souhaitent se stabiliser dans leur emploi et dans l'organisme où ils exercent leur activité. Les statuts professionnels sont variables suivant l'organisme et à l'intérieur même de l'organisme et sont souvent fonction du diplôme possédé (permanent, saisonnier, auxiliaire, tous salariés).</p>
<p><u>Emplois et situations accessibles</u></p>	<p>Evolution dans la fonction correspondant à l'emploi-type par élargissement des responsabilités techniques du fait de l'expérience ou de l'obtention d'un diplôme de niveau supérieur.</p> <p>Accès possible aux fonctions de moniteur-chef après une expérience de durée variable.</p> <p>Accès possible à l'intérieur de l'organisme par changement de fonction, en relation avec les emplois disponibles.</p>

	MONITEUR CHEF (activités sportives de plein air)
<u>Autres appellations</u>	Responsable (suivi de la mention de la discipline sportive), responsable des activités sportives et de plein air, adjoint technique, chef de centre.
<u>Définition</u>	Responsable de l'organisation, de la réalisation et du contrôle de la partie technique et sportive du programme d'activités d'un centre de vacances ou de loisirs de plein air, anime et dirige l'équipe d'encadrement technique pour une discipline donnée.
<u>Situation fonctionnelle</u> . Entreprise	Associations sportives de plein air, entreprises commerciales de tourisme et de loisirs, centres de vacances.
. Service	"Service" chargé des sports.
<u>Délimitation des activités</u>	<p>Le moniteur-chef est toujours responsable et spécialiste d'une seule discipline sportive de plein air : si l'organisme propose à ses clients ou adhérents plusieurs pratiques sportives de plein air dans la même période, l'exercice de chacune de ces pratiques est encadré sur le plan pédagogique et technique par un moniteur-chef différent. Les activités du moniteur-chef sont proches de celles du responsable technique sport (cf. fiche responsable technique sport), mais se différencient par le produit proposé à la clientèle : le responsable technique sport organise, contrôle et exerce le cas échéant des activités se rapportant au sport de compétition. Le moniteur-chef organise et contrôle des activités se rapportant au sport de loisir, détente, plein air.</p> <p>Peut être assisté d'un adjoint plus spécialement chargé du contrôle pédagogique des activités sportives et de l'organisation matérielle des cours (situation observée pour une discipline sportive particulière : la voile).</p>

1. Définition des programmes, des méthodes pédagogiques et des moyens de réalisation

- Participe à des réunions de concertation en avant-saison, regroupant des moniteurs-chefs de la discipline, pour chaque implantation ou centre de vacances. Définit avec ses homologues, sous la responsabilité du directeur technique de la discipline, les programmes techniques et les méthodes pédagogiques à appliquer pour leur réalisation, sur la base des possibilités de l'organisme et en tenant compte de l'évolution des techniques ou des méthodes d'enseignement dans la discipline. Dans le cas d'une petite structure, le moniteur-chef peut être isolé et mettre au point son programme d'activités pour la saison en participant à des rencontres et réunions organisées par des groupements extérieurs ou en s'inspirant des consignes générales édictées par ces mêmes groupements (par exemple : l'association nationale des centres écoles et foyers de ski de fond).

- Propose pour le centre où il est affecté, en fonction du programme d'activité (nombre de journées/stagiaires, taux d'encadrement), le type, la qualification et l'effectif en personnel d'encadrement nécessaire. De même, indique ses besoins en matériel technique pour la réalisation du programme d'activité.

2 - Organisation pratique des programmes d'activité sportive de plein air

Est chargé d'appliquer les directives générales adoptées pour l'ensemble de l'association ou de l'organisme, en matière de programme d'activité et de pédagogie de la discipline, pour le centre ou la structure d'accueil où il exerce.

2.1 - Organisation des activités techniques

- Met au point le programme d'enseignement de la discipline sportive pour les stagiaires ou clients. Il doit tenir compte de la périodicité des séjours et établir une progression pédagogique adaptée au niveau technique de départ du client, qui lui permette de tirer un bénéfice optimum de son séjour.

- Définit les horaires et contenus d'activité des séances selon les niveaux (initiation, perfectionnement). Informe le directeur du Centre du programme journalier ou hebdomadaire des activités techniques sportives.

- Prévoit le matériel nécessaire au bon déroulement des activités.

2.2 - Affectation du personnel d'encadrement aux groupes ou équipes

- S'informe auprès du public participant aux activités sportives de leur niveau technique dans la discipline choisie. Organise à l'occasion, pour certaines disciplines, des tests techniques simples pour juger des capacités réelles des pratiquants et forme les groupes.

- Affecte les moniteurs et éducateurs aux groupes ainsi formés, en tenant compte à la fois des caractéristiques des élèves (enfants, scolaires, adultes, niveau technique de base) et des qualifications des personnels (réglementation propre à chaque discipline de plein air et impératifs de sécurité).

3 - Contrôle technique et pédagogique des enseignements

3.1 - Organisation, réalisation et évaluation des épreuves de classement et tests d'apprentissage

- Met au point les épreuves de classement propres à chaque discipline permettant d'évaluer les progrès des pratiquants. Peut innover en la matière ou adopter les épreuves et tests classiques de la discipline.

- Prépare leur réalisation sur le terrain, en traçant les parcours (par exemple) suivant les règles de la discipline, et en prévoyant les personnes chargées de la surveillance de l'épreuve.

- Fait exécuter sous son contrôle les épreuves de classement. Enregistre les résultats.

3.2 - Contrôle pédagogique du personnel d'encadrement

- Peut se rendre sur le terrain d'évolution des activités techniques pour contrôler de visu la prestation pédagogique du moniteur auprès du groupe qui lui est confié. Peut à cette occasion rectifier les démonstrations techniques et/ou rappeler les consignes de sécurité.

- Réunit fréquemment ses moniteurs pour des bilans et mises en commun d'expériences pédagogiques. Modifie le cas échéant le programme de la semaine ou de la journée en fonction des résultats

obtenus ou de la demande des stagiaires et les affectations des moniteurs s'il le juge nécessaire.

4 - Tâches administratives : secrétariat, gestion

4.1 - secrétariat

- Renouvelle les assurances, procède aux déclarations d'accidents.
- Etablit en fin de séjour et en fin de saison les récapitulatifs des résultats aux épreuves de classements, le bilan des prestations fournies par le personnel d'encadrement.

4.2 - gestion du matériel sportif

- Donne son avis pour l'achat et la réparation du matériel sportif.
- Emet des souhaits à propos d'aménagements ou d'implantations nouvelles pour la saison suivante, en fonction du bilan des activités qu'il adresse à ses supérieurs hiérarchiques.

4.3 - Gestion du personnel d'encadrement

Recrutement des moniteurs

- Participe à la définition des profils d'embauche du personnel technique, en indiquant au responsable du recrutement ses besoins en la matière, en fonction de la nature de la discipline exercée et du type de clientèle que reçoit le centre.

Détermination des conditions de travail

- Affecte les personnels d'encadrement dont il dispose aux groupes de pratiquants et établit leur planning de travail, en respectant le cadre général des horaires établis pour le centre.
- Contrôle le respect des horaires et la présence des moniteurs sur les terrains d'activités sportives.

Gestion des carrières, avancements

- Participe à l'évaluation du personnel d'encadrement en proposant une note technique et les éléments d'appréciation nécessaires à l'avancement de ce personnel.

Formation

- Organise les programmes et séances de formation continue internes au service ou les préparations aux stages de formation extérieurs à l'entreprise pour le personnel d'encadrement placé sous sa responsabilité.
- Intervient directement dans la formation de ses moniteurs en organisant et encadrant pour eux des séances spécifiques d'entraînement régulier pendant leurs temps de travail, ou des stages en avant saison.

Responsabilité
et autonomie

. Instructions

Le moniteur-chef a peu d'occasions de recevoir des instructions ponctuelles après le début de saison puisqu'il est le seul responsable technique résidant sur l'implantation d'exercice.

Placé sous l'autorité hiérarchique du directeur du centre pour les problèmes administratifs généraux relatifs aux activités qu'il met en oeuvre, il est autonome sur le plan technique.

. Contrôle

Non systématique. Ses activités font l'objet d'un rapport qu'il rédige lui-même et transmet à son supérieur hiérarchique. Peut éventuellement être inspecté sur place, soit par un membre de l'association, soit par un représentant autorisé de la discipline d'exercice.

. Conséquences
d'erreurs

Les problèmes de sécurité peuvent être particulièrement importants dans l'exercice de certaines disciplines. Le moniteur-chef est responsable de la sécurité des usagers dans l'exercice normal des activités. Le non respect des règles en la matière ou une mauvaise surveillance des conditions d'exercice peuvent entraîner des conséquences graves pour les pratiquants et la responsabilité de l'association peut être engagée sur le plan civil.

. Relations
fonctionnelles

Le moniteur-chef a souvent des relations à l'extérieur de l'établissement avec des prestataires de service pour l'achat ou l'entretien du matériel sportif, pour l'organisation d'épreuves de classement ou de manifestations sportives, pour la réalisation des séances d'enseignement (entretien des pistes pour le ski, surveillance du plan d'eau pour la voile, météo...), avec des services officiels (secours en montagne, sauveteurs secouristes, gendarmerie, administrations locales, fédérations dirigeantes des disciplines d'exercice).

A l'intérieur de l'établissement, il entretient des relations d'information réciproque avec le directeur du centre et les autres personnels qui concourent à la réalisation globale de la prestation de loisir ou de vacances. Il peut aussi participer à l'animation socio-culturelle développée sur le lieu de résidence.

Il participe aux réunions organisées par le siège de l'association pour ses homologues en vue de définir le programme d'activité de l'organisme. Dans certaines structures, il coordonne son action au niveau de l'implantation avec les autres moniteurs-chefs sous la direction d'un chef des sports. Il a la responsabilité hiérarchique de l'ensemble du personnel technique d'encadrement de la discipline.

Environnement

. Milieu

Vit le plus souvent en collectivité. Le public accueilli dans les centres où il exerce ses activités, est en vacances et peut être très diversifié tant du point de vue des âges que sur le plan de l'origine sociale. Le titulaire est amené à travailler à l'extérieur dans des conditions climatiques quelquefois difficiles, et participe directement et physiquement à l'encadrement des activités sportives. (Il peut le cas échéant remplacer un moniteur indisponible pour assurer l'encadrement d'un groupe d'élèves).

. Rythme

Saisonnier en fonction de la discipline d'exercice. Peut travailler à l'année soit dans la même fonction (centre ouvert toute l'année) soit dans une autre fonction ou une autre discipline s'il en a les qualifications.

Horaires soumis à des dépassements fréquents, fonction des activités développées sur le lieu de vacances.

Conditions particulières d'exercice liées à la nature des activités.

. Particularités

Statut professionnel : la plupart des personnes observées étaient des permanents salariés de l'association, celle-ci les affectant suivant ses besoins sur un emploi identique sur l'ensemble de l'année pour la même discipline, ou pour deux disciplines sportives pour lesquelles le titulaire était qualifié, ou encore sur un emploi différent dans une autre discipline d'exercice (par exemple ski-tennis, ski-montagne et alpinisme, ski-voile).

Conditions d'accès

Formation générale : variée allant du CEP au Bac et plus.

Formation sportive spécifique de la discipline d'exercice : les titulaires de cet emploi possèdent au minimum un brevet d'Etat dans la discipline d'exercice. Deux cas échappent à cette règle :

- le cas d'une structure de petite envergure où le titulaire exerce les fonctions de moniteur chef sans posséder le brevet d'Etat mais se prépare à en subir les épreuves ;

- le cas d'un organisme où le responsable d'une activité nouvelle n'a pas encore obtenu le brevet d'Etat pour cette discipline mais possède par ailleurs des diplômes d'Etat pour d'autres disciplines exercées dans le cadre de cet organisme.

Certains titulaires possèdent une double qualification dans le domaine sportif, ce qui leur permet d'exercer des fonctions d'encadrement pendant toute l'année.

- La pratique de la compétition dans la discipline d'exercice ou dans d'autres disciplines sportives ne semble pas être un trait caractéristique de cette population.

- Par contre, l'expérience professionnelle à l'intérieur du même organisme aux emplois techniques d'encadrement direct de terrain est de règle. Expérience de durée variable.

	RESPONSABLE DE SECTEUR (activités sportives de plein air)
Autres appellations	Conseiller technique
Définition	Conçoit, met en oeuvre et assure le suivi d'une prestation technique dans le domaine des activités sportives de plein air : définition des orientations générales d'action, des moyens pour leur réalisation, gestion et suivi technique de l'activité.
Situation fonctionnelle	
. Entreprise	Entreprise commerciale de loisirs, associations de loisirs de plein air
. Service	Au siège social de l'organisme, service chargé des sports et activités sportives de plein air
Délimitation des activités	Le responsable de secteur : - Est généralement spécialisé dans un domaine du plein air ou une discipline sportive. - Il est le responsable hiérarchique des directeurs de centres et chefs de bases de son secteur :
Description des activités	1) Conception et mise au point du produit «activité sportive de loisirs ou de plein air» - Définit pour l'ensemble des implantations de l'organisme, dans le secteur dont il a la charge (secteur défini par une ou des disciplines en fonction de ses caractéristiques d'exercice), la nature et le type de produit à promouvoir : l'apprentissage ou l'exercice d'une activité sportive de plein air ou de loisir. Choisit en fonction des caractéristiques géographiques ou climatiques de l'implantation, de la clientèle qu'elle accueille habituellement, de développer telle ou telle pratique de l'activité sportive en question. Garde toujours le souci de proposer des activités compatibles avec la nature de la clientèle qui fréquente les implantations de l'organisme : vacanciers d'âge et de catégories socio-professionnelles divers, débutants dans la discipline ou initiés. - Propose dans le cas d'implantations nouvelles, au directeur technique et au service de l'exploitation de l'organisme, la création ou le développement de certaines activités sportives en fonction des mêmes critères que ceux énumérés précédemment et des possibilités financières de l'organisme. Participe à la définition du produit nouveau en tant que responsable d'un type de prestation.

- Choisit et décide des grandes orientations en matière de pédagogie et d'apprentissage de la ou des disciplines de son secteur. S'inspire de méthodes ou programmes d'enseignement normalisés ou proposés par les fédérations dirigeantes ou autres organismes du même type de son expérience personnelle en la matière et/ou de celles des techniciens (moniteurs-chefs, responsables des sports dans les centres et village de vacances) de l'organisme qui peuvent apprécier directement les effets d'une pédagogie particulière auprès des clients et pratiquants

- Rédige le cas échéant les consignes et principes devant diriger les pratiques pédagogiques des hommes de terrain dans la discipline concernée.

2) Choix des moyens

2.1. Détermination des effectifs en personnel technique d'encadrement

- Examine les statistiques de fréquentation des activités sportives de son secteur et les taux d'encadrement réalisés les années précédentes.

-- Détermine en fonction de l'évolution de différents facteurs tels que la composition de la clientèle, le choix de pratiques pédagogiques données pour la réalisation de son programme, les normes habituelles ou obligatoires (pour des raisons de sécurité) d'encadrement de ces disciplines, l'effectif et les profils des personnels nécessaires

- Propose son évaluation au directeur technique qui l'accepte ou la modifie en fonction des possibilités budgétaires globales prévues pour le secteur et en concertation avec le titulaire

2.2. Choix du matériel sportif nécessaire aux activités sportives de loisirs et de plein air, de son secteur

- Dispose d'un budget d'investissements et de fonctionnement, défini avec le directeur technique de l'organisme

- Propose pour l'achat et le renouvellement de matériel, un devis technique et financier à la direction de l'exploitation après consultation du directeur technique. Etablit ce devis et les prévisions d'achat à partir des bilans réalisés pour le matériel par chaque implantation, et de l'expression de leurs besoins. Projette à partir des bilans des saisons précédentes le taux de renouvellement ou d'acquisition de matériels nouveaux en fonction de l'évolution des techniques dans la discipline, du nombre de participants aux activités sportives et des souhaits des cadres sportifs chargés de la réalisation des activités sur le terrain. Soumet ses propositions à l'exploitation qui accepte ou modifie ses commandes en fonction de critères financiers le plus souvent et non techniques.

- Répartit le matériel acquis dans les implantations de l'organisme et opère des choix, le cas échéant entre les implantations (priorités éventuelles).

3) Contrôle et suivi de la prestation «activité sportive de plein air et de loisirs»

- Se rend périodiquement sur le terrain (en France et à l'étranger) pour évaluer l'efficacité du système technique et pédagogique qu'il a mis en place. Contrôle directement la qualité de la prestation fournie par le personnel technique. Modifie le cas échéant certaines orientations en fonction des difficultés rencontrées.

- S'informe régulièrement par la lecture de rapports d'activité qu'il réclame aux responsables des sports sur le terrain. Prend connaissance également des bilans généraux établis en fin de saison par ces mêmes responsables, bilans lui permettant de définir et d'orienter son action ultérieure. Analyse éventuellement les sondages effectués auprès de la clientèle sur son degré de satisfaction au sujet de la prestation fournie.

- Assure ou fait assurer le suivi administratif des activités sportives dans les centres et villages de vacances et de loisirs. Ce suivi concerne tout autant la gestion administrative du personnel que la gestion du matériel sportif.

4) Gestion du personnel technique d'encadrement des activités sportives de son secteur

4.1. Recrutement

- Définit les profils recherchés pour chaque emploi à pourvoir

- Rédige les textes d'insertion d'offres d'emploi ou contacte le cas échéant les responsables de fédérations, clubs et/ou administrations susceptibles de lui fournir les personnels recherchés. Consulte le fichier général du personnel déjà embauché par l'organisme pour un recrutement interne éventuel

- Réalise lui-même ou fait procéder aux entretiens de sélection des candidats. Met au point les tests pédagogiques et les épreuves pratiques de la sélection

- Convoque les candidats sélectionnés aux stages d'information et de formation préalables à l'embauche. Définit le contenu de ces stages et peut participer lui-même à leur encadrement.

- Affecte les candidats retenus aux implantations et services suivant les besoins exprimés par les responsables de terrain (effectifs et catégories de personnel).

4.2. Suivi administratif des carrières

- Assure ou fait assurer par son secrétariat la gestion administrative du personnel embauché; planning des congés, remplacements éventuels sur demande des responsables de terrain.

- Donne son avis pour une promotion éventuelle d'un moniteur ou sa réembauche pour une saison ultérieure

	<p>4.3. Formation des personnels</p> <p>- Organise les stages d'information et de formation interne des personnels au moment de l'embauche. Peut participer directement à l'encadrement de ces stages.</p> <p>- Propose les personnels susceptibles de suivre les stages de formation ou de perfectionnement et les sessions de préparation aux diplômes officiels, extérieurs à l'établissement.</p>
Responsabilité et autonomie	
. Instructions	Le titulaire travaille en étroite collaboration avec le chef du service des sports ou directeur technique qui gère l'ensemble des activités sportives de l'organisme. A sa demande, il établit des prévisions budgétaires pour la réalisation des activités qui le concernent et les soumet à discussion. De fréquentes réunions d'information et de mise au point des stratégies de développement des activités sont organisées à l'initiative de l'un ou de l'autre. Dispose d'une grande autonomie dans l'organisation de son emploi du temps
. Contrôle	Le titulaire produit à chaque fin d'exercice un bilan technique et financier des activités dont il a la charge. Par ailleurs la satisfaction de la clientèle entre dans l'appréciation de l'efficacité de son action
. Relations fonctionnelles	<p>Le titulaire exerce une autorité hiérarchique sur l'ensemble des personnels techniques d'encadrement des activités sportives qu'il gère. Il contrôle leur activité soit directement en se déplaçant dans les centres et villages où ils opèrent, soit par la lecture des rapports d'activité fournis régulièrement par les responsables locaux.</p> <p>A l'intérieur de l'entreprise, il entretient des contacts suivis avec les services commerciaux et d'exploitation du siège pour définir, promouvoir et mettre en place le produit sportif, il fait circuler l'information spécifique de son secteur vers les responsables des autres secteurs, peut aussi rédiger les notes ou bulletins de liaison internes à l'usage des personnels techniques d'encadrement.</p> <p>à l'extérieur de l'entreprise Il est en relation fréquente avec les milieux sportifs (fédérations, clubs, fabricants de matériel sportif, journalistes sportifs) pour information réciproque, achat de matériel ou recrutement de personnel technique</p>
Environnement	
. Milieu	Travail en bureau, mais comportant de très nombreux déplacements en France (et à l'étranger le cas échéant, suivant l'implantation des centres de vacances gérés par l'organisme).
. Rythme	Horaires soumis à des dépassements fréquents en particulier pendant la saison
. Particularités	Emploi permanent quels que soient le secteur et les disciplines sportives
Conditions d'accès	Formation générale secondaire

Formation sportive spécialisée et/ou pratique de la compétition de haut niveau dans les disciplines dont il a la responsabilité, sont la règle générale

Accès indirect à l'emploi après une expérience professionnelle de durée variable dans des emplois d'encadrement technique direct, au sein de l'organisme

Evolution de carrière possible vers la fonction de directeur technique ou chef de service des sports chargé de la coordination globale technique des secteurs pour l'ensemble des organismes

B / - Tableaux comparatifs de synthèse des caractéristiques d'emploi :

Les tableaux comparatifs qui suivent présentent les principales caractéristiques des emplois observés dans les organismes de l'échantillon, du point de vue des contenus d'activité, des conditions d'emploi et des modes d'accès.

1. Situation comparée des emplois selon les fonctions et les domaines d'activité

DOMAINE D'ACTIVITES			
FONCTIONS	Initiation sportive et entraînement à la compétition	Encadrement d'activités sportives de plein air	Encadrement d'activités physiques et sportives de détente
Action directe auprès des pratiquants	ENTRAINEUR	MONITEUR	. animateur sportif d'entreprise . animateur polyvalent d'activités de plein air, utilisant des techniques comme support à la découverte du milieu naturel
Animation des équipes, direction technique et contrôle pédagogique	RESPONSABLE TECHNIQUE	MONITEUR-CHEF	. responsable animateur sportif d'entreprise . responsable du secteur activités de plein air
Coordination des activités nécessaires au fonctionnement et au développement de l'action du service	Comité directeur de l'association	RESPONSABLE DE SECTEUR Conseiller plein air	Comité directeur de l'association

2. Les principales caractéristiques des emplois observés

Les informations regroupées ici et dans les rubriques des emplois-types ne constituent pas un tableau exhaustif des conditions d'exercice des emplois d'encadrement. Il est toutefois intéressant de présenter schématiquement les tendances qui se dégagent avec le plus de netteté des situations observées.

2.1. Spécialisation ou polyvalence

On retrouve pratiquement aux niveaux d'intervention les plus techniques une spécialisation par discipline (action directe auprès des adhérents et animation technique d'équipes). La polyvalence est plus fréquente pour les fonctions de coordination de secteurs qui sont aussi moins typiquement techniques.

SPECIALISATION OU POLYVALENCE

DOMAINE D'ACTIVITES			
FONCTIONS	Initiation sportive et entraînement à la compétition	Encadrement d'activités sportives de plein air	Encadrement d'activités physiques et sportives de détente
Action directe	Spécialisation sur une discipline. Affectation à un groupe ou une équipe.	Spécialisation sur une discipline. Affectation à un groupe.	Polyvalence avec tendance à la spécialisation pour certaines disciplines de plein air à risques
Animation d'équipes, direction technique et contrôle pédagogique	Spécialisation par discipline Tous niveaux de pratiquants	Spécialisation par discipline Tous niveaux de pratiquants	Polyvalence
Coordination des activités	Polyvalence	Spécialisation par groupes de disciplines	Polyvalence

2.2. Contenus d'activités et catégories d'emploi selon le domaine d'intervention

- a) Dans le cadre du plein air ou de la détente, le champ d'activité des intervenants est souvent élargi aux tâches d'animation des centres de vacances qui accueillent les pratiquants, tandis que généralement l'entraîneur est plus spécifiquement affecté à l'encadrement exclusif des activités sportives de compétition :

- b) La part des tâches administratives et de gestion est plus importante lorsqu'il s'agit d'emplois de direction technique d'équipes (moniteur-chef) pour des activités de plein air que dans le domaine de la compétition (responsable technique) ;

- c) La coordination des activités sur un plan général pour l'organisme est confiée dans le domaine du plein air à un responsable de secteur, fonction prise en charge dans les autres secteurs, non par un seul titulaire, mais plus fréquemment par un groupe de dirigeants ou par le président de la section ou du club.

(voir tableau page suivante)

**CONTENUS D'EMPLOIS ET DOMAINES
D'ACTIVITE**

DOMAINE D'ACTIVITES			
FONCTIONS	Initiation sportive et entraînement à la compétition	Encadrement d'activités sportives de plein air	Encadrement d'activités physiques et sportives de détente
Action directe	ENTRAINEUR <ul style="list-style-type: none"> . Initiation et apprentissage de la discipline . Entraînement spécifique à la compétition . Participation éventuelle aux instances dirigeantes de la section : secrétariat 	MONITEUR <ul style="list-style-type: none"> . Enseignement théorique et pratique de la discipline . Encadrement de l'activité sportive . Entretien courant du matériel sportif . Participation à l'animation du centre de vacances en dehors des séances techniques 	Animateur <ul style="list-style-type: none"> . Initiation à la discipline . Accompagnement de groupes de découverte du milieu . Participation à l'animation du centre de vacances
Animation d'équipes, direction technique et contrôle pédagogique	RESPONSABLE TECHNIQUE <ul style="list-style-type: none"> . Coordination des entraînements : harmonisation technique et pédagogique . Préparation de la saison sportive . Organisation pratique des entraînements . Contrôle des entraîneurs . Recrutement et formation des entraîneurs . Tâches administratives : secrétariat 	MONITEUR-CHEF <ul style="list-style-type: none"> . Participation à la définition des programmes d'enseignement et des méthodes pédagogiques . Organisation pratique des programmes d'activité : affectation des techniciens sportifs . Contrôle technique et pédagogique des enseignements Secrétariat, gestion du matériel sportif, gestion du personnel technique du centre 	Animateur responsable du plein air <ul style="list-style-type: none"> . Participation à la mise en place des programmes d'activité . Recrutement des moniteurs occasionnels Animateur sportif d'entreprise <ul style="list-style-type: none"> . Coordination administrative des activités dans un secteur géographique
Coordination des activités		RESPONSABLE DE SECTEUR <ul style="list-style-type: none"> . Conception et mise au point des activités sportives de plein air du secteur . Choix des moyens effectifs en personnel, matériel sportif . Gestion du personnel technique du secteur : recrutement suivi des carrières et formation 	

2.3. Statuts et situations concrètes de travail :
horaires, rémunérations par catégorie d'emploi

Les activités de plein air emploient plus fréquemment que le sport de compétition, des éducateurs sous contrat avec rémunération associée à une occupation à temps complet.

L'animation des équipes et la direction technique et pédagogique des activités sportives requièrent le plus souvent un personnel stable, rémunéré et à temps complet.

Le responsable de secteur chargé de la coordination est, quant à lui, titulaire de son emploi et exerce ses activités à temps complet.

CONDITIONS DE TRAVAIL (HORAIRES)

DOMAINE D'ACTIVITES

FONCTIONS	COMPETITION	PLEIN AIR	DETENTE
Action directe	<p>ENTRAINEUR</p> <p>Travail à temps partiel</p> <p>Contrat annuel ou couvrant la saison sportive</p> <p>Exerce le plus souvent une autre profession qui n'est pas toujours en rapport avec le domaine sportif</p>	<p>MONITEUR</p> <p>Travail à temps complet</p> <p>Contrat saisonnier en fonction de la discipline d'exercice</p> <p>Peut avoir un contrat à durée indéterminée ou reconductible</p> <p>Exerce souvent une autre activité professionnelle saisonnière dans une autre discipline sportive ou dans un autre secteur d'activité non sportif</p>	<p>Animateur sportif d'entreprise</p> <p>Travail à temps complet</p> <p>Contrat à durée indéterminée</p> <p>Animateur polyvalent, contrats et durées de travail variables, saisonniers ou à la demande</p> <p>Exerce souvent une autre activité professionnelle s'il n'est pas salarié de l'association</p>
Animation des équipes - Direction technique et pédagogique	<p>RESPONSABLE TECHNIQUE</p> <p>Temps plein ou partiel selon la discipline et le statut</p> <p>Cumule souvent deux fonctions dans l'association : responsable - secrétaire de section</p>	<p>MONITEUR-CHEF</p> <p>Temps plein</p> <p>Contrat saisonnier ou le plus souvent à l'année.</p> <p>Cumul d'exercice des activités saisonnières par double qualification dans le même organisme</p> <p>Peut aussi exercer pour le même organisme d'autres fonctions de terrain</p>	<p>Animateur sportif d'entreprise responsable de secteur</p> <p>Salarié à temps complet</p> <p>N'exerce pas d'autre activité professionnelle</p>
Coordination des activités		<p>RESPONSABLE DE SECTEUR</p> <p>Temps plein à l'année</p> <p>Contrat à durée indéterminée</p> <p>N'exerce pas d'autre activité professionnelle le plus souvent</p>	

CONDITIONS DE TRAVAIL (REMUNERATIONS)

DOMAINE D'ACTIVITES			
FONCTIONS	COMPETITION	PLEIN AIR	DETENTE
Action directe	<p>ENTRAINEUR</p> <p>Bénévole ou indemnisé</p> <p>Rémunération fréquente dans certaines disciplines et à certains niveaux sportifs d'encadrement, et suivant les capacités financières du club</p> <p>Peut percevoir des honoraires de la clientèle dans certaines disciplines</p>	<p>MONITEUR</p> <p>Au pair ou indemnisé</p> <p>Le plus souvent rémunéré en tant que salarié de l'association</p>	<p>Animateur sportif d'entreprise</p> <p>Rémunéré, salarié de l'association</p> <p>Animateur polyvalent d'activités de loisirs</p> <p>Souvent rémunéré en tant que salarié de l'association ou sous forme de vacances</p>
Animation des équipes - Direction technique et pédagogique	<p>RESPONSABLE TECHNIQUE</p> <p>Rémunéré le plus souvent, salarié de l'association</p>	<p>MONITEUR-CHEF</p> <p>Rémunéré en tant que salarié de l'association</p>	<p>Résponsable animateur sportif d'entreprise</p> <p>Rémunéré salarié de l'association</p> <p>Responsable du secteur des activités sportives : rémunéré salarié de l'association</p>
Coordination des activités		<p>RESPONSABLE DE SECTEUR</p> <p>Rémunéré salarié permanent de l'association</p>	

2. 4. Modes d'accès aux emplois : pratique sportive, diplômes de spécialité et expérience professionnelle

La possession d'un diplôme de spécialité est pratiquement de règle dans la population observée. Les exigences de titres acquis en compétition ou dans quelques disciplines de plein air (voile) compensent parfois l'absence de diplôme d'Etat, mais ne remplacent pas le plus souvent comme preuve de compétence pédagogique le brevet de spécialité.

PRATIQUE SPORTIVE ET DIPLOMES DE SPECIALITE

DOMAINE D'ACTIVITES						
FONCTIONS	COMPETITION		PLEIN AIR		DETENTE	
	Pratique sportive	Diplôme de spécialité	Pratique sportive	Diplôme de spécialité	Pratique sportive	Diplôme de spécialité
Action directe	ENTRAINEUR		MONITEUR		ANIMATEUR D'ENTREPRISE	
	Niveau régional ou national Ancien pratiquant du club ou pratiquant actuel	Prédominance de brevets fédéraux Pour certaines disciplines, obligation d'un brevet d'Etat	Niveau régional ou national mais non obligatoire Compense dans certaines disciplines l'absence de brevet fédéral, rare	Prédominance de brevets d'Etat dans certaines disciplines à risques ou dont l'exercice professionnel est très réglementé (ski-montage) Brevets fédéraux de voile fréquents	Variable - Polyvalence de formation remarquable - brevets fédéraux et brevets d'Etat suivant les disciplines	ANIMATEUR POLYVALENT Variable - Polyvalence de formation socio-éducative et sportive Pour certains animateurs occasionnels, c'est la pratique du terrain qui est souvent appréciée
Animation des équipes Direction technique et pédagogique	RESPONSABLE TECHNIQUE		MONITEUR-CHEF			
	Niveau national ou international	Brevets fédéraux de haut niveau ou brevets d'Etat de la spécialité	Variable	Brevets d'Etat		
Coordination des activités			RESPONSABLE DE SECTEUR			
			Variable mais peut être prise en compte	Brevet d'Etat Pour quelques cas observés pas de diplôme sportif d'Etat		

L'expérience professionnelle dans le secteur sportif n'est pas toujours exigée pour le niveau d'intervention correspondant aux emplois de moniteur ou d'entraîneur. Pour les niveaux supérieurs, l'accès à l'emploi suppose l'acquisition d'une expérience professionnelle dans le domaine sportif et se fait par voie interne assez fréquemment.

**EXPERIENCE PROFESSIONNELLE D'ENCADREMENT
SPORTIF**

DOMAINE D'ACTIVITES			
FONCTIONS	COMPETITION	PLEIN AIR	DETENTE
Action directe	Expérience acquise le plus souvent dans l'association comme pratiquant	Peut ne pas avoir d'expérience préalable à l'emploi, en particulier saisonniers non diplômés d'Etat Si expérience, pour les grades les plus élevés, elle est souvent acquise dans l'organisme	Expérience du monde du travail pour l'animateur sportif d'entreprise Expérience très variable pour l'animateur polyvalent et dans des domaines divers
Animation des équipes	Expérience acquise au sein du club ou dans les emplois précédents dans d'autres clubs Accès indirect à l'emploi	Accès indirect à l'emploi, filière interne à l'organisme le plus souvent	
Coordination des activités		Accès indirect à l'emploi, filière interne à l'organisme	

- CONCLUSION -

Les apports de l'étude de l'encadrement des activités physiques et sportives se situent sur trois plans distincts mais complémentaires :

- celui de la définition d'indicateurs opérationnels permettant de développer des instruments de suivi et de pilotage des conditions d'encadrement des activités sportives et de l'évolution de la qualification des différentes catégories de personnel concernées ;
 - celui du diagnostic portant sur l'adaptation des modes actuels d'acquisition des qualifications sportives aux fonctions d'encadrement exercées, et notamment des dispositifs de formation développés au cours des dernières années ;
 - celui de la documentation opérationnelle, par la définition des emplois-types autour desquels se structurent les situations concrètes de l'encadrement des activités physiques et sportives extra-scolaires.
- Cette dernière information a été jointe au rapport ; il n'est pas nécessaire d'y revenir, par contre, les deux autres points méritent quelques développements.

I - LA DEFINITION D'INDICATEURS OPERATIONNELS

Ceux-ci concernent :

- les conditions d'encadrement des activités physiques et sportives extra-scolaires ;
- et les profils de qualification et de recrutement des personnels d'encadrement.

1°) La mesure des conditions d'encadrement des activités
physiques et sportives

La maîtrise du développement des activités physiques et sportives implique la disposition d'un certain nombre d'informations et la possibilité d'évaluer, non seulement les investissements matériels à réaliser, mais aussi les besoins en personnel qualifié particulièrement dans un domaine où les rôles d'encadrement, d'animation et de vigilance (sécurité des personnes et des installations) conditionnent la qualité du service rendu. L'évaluation de ces besoins et même la description de la situation actuelle ne relèvent pas de l'application de coefficients simples exprimant le rapport entre le volume d'activité ou le niveau de pratique du sport et le volume de l'encadrement nécessaire. Les taux d'encadrement des activités constituent une mesure simple (rapport d'effectifs) mais d'application complexe pour deux raisons :

- les taux d'encadrement traduisent un mode d'organisation des activités et non un degré de technicité qui serait propre à une discipline. Les besoins d'encadrement ne peuvent être directement extrapolés de la connaissance des effectifs licenciés par discipline. De plus, les actions conduites par les différents organismes (1) peuvent prendre pour une même discipline des formes distinctes selon qu'elles concernent l'entraînement à la compétition, la formation des jeunes, l'initiation et le perfectionnement des adultes, l'animation et l'encadrement de groupes de pratiquants. Pour utiliser, à bon escient, des taux d'encadrement et procéder à un suivi statistique ou à des estimations, il importe donc avant tout de définir les catégories d'activités ou d'organismes pour lesquels ces taux devront être calculés et par conséquent les variables de distribution et les unités statistiques de collecte ;
- le personnel d'encadrement technique n'est pas homogène, ni dans ses conditions d'emploi, ni dans son statut, ni dans ses fonctions. Ainsi, ce que l'on mesure en comptabilisant des effectifs n'est pas strictement additionnable. Mais surtout, l'interprétation des résultats de la mesure, du point de vue, notamment, des actions destinées à améliorer l'encadrement sportif ou même de la simple évaluation des conditions d'encadrement, risquerait d'être fortement erronée si l'information réunie et traitée n'opérait pas un certain nombre de distinctions principales.

(1) Clubs, offices, associations ou sociétés commerciales.

L'étude réalisée apporte à la définition de ces instruments de mesure et de pilotage, une contribution directe et opérationnelle. Les analyses qui viennent d'être exposées et les constructions d'indicateurs qu'elles ont nécessitées ont permis de souligner le caractère opératoire de certains critères et de certaines catégories de regroupement.

Sans prétendre arrêter définitivement de tels cadres de saisie d'information, on notera parmi les points essentiels à retenir :

- les critères de définition des unités statistiques, c'est-à-dire des unités au sein desquelles sont effectués les décomptes d'effectifs :
 - . les catégories d'organismes selon leur vocation : organismes à vocation spécifique, plein air ou compétition, organismes unidisciplinaires à vocation spécialisée, organismes pluridisciplinaires, dont les critères sont la mono ou la pluri-activité et la mono ou la pluridisciplinarité ;
 - . l'éventail des actions proposées et des publics auxquels les organismes s'adressent : équipes de compétition, formation des jeunes, initiation et perfectionnement des adultes, encadrement et animation de groupes de pratiquants ;
 - . le regroupement des disciplines en fonction des conditions dominantes d'encadrement, en quatre groupes principaux, les disciplines traditionnelles de compétition : sports d'équipe, gymnastique, athlétisme, cyclisme... les disciplines de pratique individuelle : judo, sports de combat, tennis, natation... les disciplines de plein air, surtout les disciplines exercées en site naturel, l'entretien de la condition physique et l'éducation corporelle ;
 - . et la nomenclature ou la classification des statuts et fonctions types :
 - pour les statuts : bénévoles, rémunérés et détachés à temps complet, rémunérés et détachés à temps partiel ;

- pour les fonctions types : directeurs et chefs de centre, conseillers et directeurs techniques, responsables techniques, entraîneurs moniteurs, aides-moniteurs et initiateurs.

2°) Les profils de recrutement et de qualification du personnel d'encadrement

Cet ensemble d'indicateurs revêt un intérêt propre dans la mesure où l'on est en état de faire le lien entre des statistiques fondées sur ces indicateurs, les activités concrètes d'encadrement qu'elles recouvrent et les politiques de gestion ou de recrutement des personnels concernés. Les catégories qu'ils proposent correspondent, en effet, à des logiques concrètes d'utilisation des personnels et des profils de qualification dominants en rapport, soit avec l'organisation et l'activité des organismes, soit avec les groupes de disciplines.

Les actions, éventuellement décidées en faveur de telle ou telle catégorie d'activité ou d'encadrement, pourraient ainsi être avantageusement situées, non seulement par rapport à des effectifs (sous réserve que l'appareil statistique soit développé) mais par rapport à un ensemble de pratiques et de contraintes. Or, ces aspects qualitatifs sont d'autant plus importants que l'on se trouve en face d'une organisation de marché de type corporatif très développée (1).

Au-delà de sa contribution à la définition de cadres statistiques et de la fourniture de premiers éléments de tendance, l'étude prépare directement à la construction de tableaux de bord assortis d'un mode d'interprétation.

- Des profils préférentiels ou dominants de qualification ont été dégagés sur lesquels nous ne reviendrons pas ici, situant la place relative de la pratique de la compétition dans la formation des qualifications et l'exercice des différentes activités d'encadrement par rapport aux voies de formation sportive spécialisées par discipline et surtout la voie des formations sportives générales à l'éducation physique.

(1) Celle-ci résulte à la fois de l'organisation verticale des disciplines de compétition, de la réglementation professionnelle sectorisée, et du développement de statuts "d'entreprise" propres aux grands organismes associatifs ou commerciaux.

Le rôle des formations à caractère spécifiquement technique a pu être ainsi mieux cerné dans sa double dimension de qualification professionnelle et de perfectionnement ou d'élargissement des compétences.

- Les caractères propres de l'encadrement professionnel (profession rémunérée principale) ont été mis en évidence et notamment son rôle particulier au sein de l'encadrement sportif. Les fonctions d'encadrement pédagogique et de gestion qu'il assume largement impliquent aussi des conditions d'accès spécifiques (1).

Ceci signifie donc que les leviers d'action utilisables par les pouvoirs publics sont relativement spécifiques, selon la catégorie de population que l'on cherche à atteindre et l'évolution souhaitée des conditions d'encadrement des différentes activités. On rappellera à ce sujet la double opposition, entre :

- . d'une part, les activités de plein air et la compétition ;
- . et, d'autre part, l'encadrement direct de terrain et l'encadrement pédagogique ou de gestion.

Les uns et les autres concernent des catégories d'actions, des modes d'activités, des fonctions et des catégories de personnels relativement typés, amorçant autant de filières de qualification et de recrutement.

(1) Cf. Supra tableaux de répartition de l'encadrement professionnel et bénévole par profil et par fonction 2ème partie IV-2.

II - L'ADAPTATION DU DISPOSITIF DE FORMATION A LA SITUATION GENERALE DE L'ENCADREMENT SPORTIF ET PARTICULIEREMENT AU MARCHE DU TRAVAIL DE L'ENCADREMENT PROFESSIONNEL

1/ - Les pratiques de recrutement et d'affectation aux responsabilités d'encadrement relèvent plus des capacités financières des organismes et des contraintes de leur vie interne que d'un marché du travail. La fluidité des échanges, l'harmonisation relative des conditions d'emploi et de statut qui assurent sur un marché du travail la transférabilité et la reconnaissance des compétences restent largement à développer.

On constate de ce point de vue une certaine contradiction entre un contenu et une organisation des activités et des fonctions relativement définis et structurés et des pratiques de recrutement ainsi que des conditions d'emploi très hétérogènes :

- l'encadrement technique des activités physiques et sportives extra-scolaires apparaît, à travers l'analyse que nous avons conduite, structuré par grandes fonctions. Le contenu et les contours de ces fonctions sont assez nettement délimités pour ne pas être confondus (1). De plus, ces définitions fonctionnelles correspondent à des formes d'activité particulières (2). Elles se déterminent largement, en effet, par rapport aux finalités concrètes des actions encadrées et des publics auxquels elles s'adressent. Bien qu'activités et disciplines ne soient pas indépendantes (3), il n'existe pas de forme et encore moins de contenu d'emplois propres à telle discipline, voire groupe de discipline.

Ceci ne revient pas à nier la sectorisation et les particularités techniques des disciplines. On considère seulement que les fonctions de base autour desquelles pourrait se structurer un marché du travail ne sont pas particulières à telle ou telle discipline.

- Malgré des fonctions nettement différenciées dans les faits, et en dépit de la spécialisation disciplinaire, il n'existe pas un véritable marché du travail ni des mécanismes d'ajustement entre les besoins d'encadrement et des disponibilités de compétence (y compris semble-t-il pour les 13 à 15 000 professionnels).

(1) Cf. les cinq fonctions de base : direction - conseillers techniques - responsables techniques - entraîneurs, moniteurs - aides-moniteurs.
(2) Cf. Fonctions et domaines - 2ème partie II-3.
(3) Cf. Profils d'activités - 2ème partie I-4.2.

Les pratiques actuelles sont marquées profondément :

- par la personnalisation des recrutements : la promotion sur titre, les recrutements internes et les filières de discipline qu'ils créent rendent peu apparents les mouvements réels de personnel et ne permettent pas une expression claire des besoins sur le marché du travail, ni une connaissance précise des disponibilités éventuelles de personnel qualifié. L'évolution de la réglementation des brevets et titres professionnels confirmant ce mode de recrutement très internalisé renforcerait les barrières existantes.

- la coexistence de statuts centrés sur un bénévolat, qui assume la grande majorité des charges d'encadrement, et de statuts professionnels crée un contexte difficile pour la définition des politiques de recrutement. Le bénévolat suppose, en effet, que chaque club ou organisme trouve sur place l'encadrement (bénévole) dont il a besoin, dans la limite de ses propres ressources qui sont également fonction des contributions locales (cotisations, subventions de collectivités et recettes des manifestations). La vie interne du club constitue à la fois l'horizon de sa gestion et la ressource essentielle de moyens matériels, physiques ou financiers. Les problèmes de recrutement et de formation s'examinent et se règlent essentiellement en fonction de considérations internes et non par rapport à un marché.

Ces caractéristiques socio-économiques du fonctionnement des organismes et de l'organisation des activités sportives rendent difficile le développement d'un marché du travail, c'est-à-dire la mise en rapport de l'offre et de la demande ou même une meilleure harmonisation entre, d'une part, besoins de développement des activités et besoins solvables et, d'autre part, disponibilités de compétences et développement de la qualification. L'hypothèse actuelle de fonctionnement reste que le milieu génère l'encadrement technique dont il a besoin. La qualité de cet encadrement dépend donc de la capacité humaine et financière de ce milieu. On comprend alors l'appoint sérieux que constituent les mises à disposition de personnel des collectivités locales, d'entreprises voire de l'administration elle-même pour relever cette capacité, mais ces mises à disposition sont très aléatoires.

Ce contexte socio-économique a des prolongements sur la gestion de la fraction professionnalisée de l'encadrement sportif :

- les professionnels sont, soit également générés par le milieu (auto-recrutement), soit induits par un cheminement parallèle, celui de l'éducation physique. Cette absence de recrutement direct s'explique

d'autant mieux que l'encadrement professionnel a surtout des responsabilités d'encadrement pédagogique ou d'encadrement de terrain de haut niveau technique. L'un et l'autre impliquent à la fois une compétence technique et une compétence humaine reconnue, c'est-à-dire qui ont eu l'occasion de s'exercer.

Il y a peu de place dans un tel système pour l'instauration d'une filière de qualification sui generis de type universitaire par exemple. A l'inverse, le développement d'une telle filière impliquerait plus une définition d'objectifs nouveaux pour l'encadrement technique et pédagogique et la disponibilité des moyens correspondants, qu'une réglementation professionnelle.

2 / - Les deux voies de la formation spécialisée (brevets) et de la formation universitaire ne paraissent pas coïncider avec les pratiques actuelles. Elles ne constituent pas véritablement des filières d'accès à l'emploi (bénévole ou non).

- La réglementation sur les brevets d'état apparaît comme un moyen de vérification de connaissances et secondairement un mode d'acquisition de qualification. Les exigences réglementaires se présentent avant tout comme un moyen de s'assurer d'un niveau technique minimum des postulants à certaines fonctions. L'administration fait par là oeuvre de tutelle ; il est d'ailleurs à noter que les problèmes de brevets dans les disciplines de plein air ont été souvent évoqués à propos de la sécurité des pratiquants. On a harmonisé les compétences sans modifier les règles de fonctionnement du marché du travail et les pratiques ou politiques de recrutement qui en découlent.

Les formations spécialisées jouent toutefois un autre rôle laissé dans l'ombre par l'étiquette de réglementation professionnelle qui leur est associée : celui d'une voie de formation continue et de perfectionnement. Ce perfectionnement est le plus souvent destiné à élargir et diversifier les compétences professionnelles indépendamment de l'usage technique qui en est fait, c'est-à-dire que les connaissances, savoir-faire et compétences transmises par ces formations sont intégrés à des formes d'actions multiples, entraînement, exercice physique, animation... Elles ne débouchent pas seulement sur la pratique de la discipline en tant que discipline distincte. Ce rôle déjà mis en évidence dans la précédente étude sur les brevets de plein air confirme l'ambivalence des brevets par rapport à la finalité de leur institution et par rapport à l'usage concret qui en est fait.

- Les formations universitaires qui ne répondent plus directement à la préparation des cadres de l'enseignement de l'éducation physique (schématiquement le sport scolaire) paraissent, quant à elles, largement déconnectées des pratiques de recrutement et d'objectifs professionnels circonscrits, en dehors des justifications ponctuelles que peuvent avancer leurs promoteurs. Elles subissent, en effet, la concurrence des pratiquants de haut niveau, et des transfuges du sport scolaire et de l'éducation physique. En tout état de cause, elles ne sont opérantes dans le secteur d'emploi que nous avons traité qu'à condition que leurs bénéficiaires conservent des liens étroits avec leurs clubs et la pratique sportive et postulent simultanément aux brevets de spécialités. Or, on considère dans le système d'enseignement que les formations universitaires de ce type ont nécessairement une finalité professionnelle.

Au terme de cette étude, et compte tenu de ses limites, la question se poserait encore aujourd'hui, tant au niveau de l'administration qu'à celui des clubs (pris dans leur généralité) ou des intéressés, de la définition d'une formation à l'encadrement sportif susceptible :

- . d'assurer un bon niveau de compétence débordant les seuls aspects techniques de disciplines particulières ;
- . de développer des formules proches de l'apprentissage, c'est-à-dire comportant une partie pratique et appliquée importante afin d'assurer la continuité entre pratique, contacts humains et responsabilité ;
- . de s'ouvrir à un éventail de disciplines moins circonscrit afin d'accroître la capacité de transfert des compétences et de mobilité.

Ou bien, il reste à mieux préciser la fonction des formations existantes par rapport aux publics qu'elles concernent et aux finalités professionnelles qui peuvent leur être assignées. Il conviendrait peut-être, à ce titre et au moins pour partie, de mieux dissocier les formations selon qu'elles ont pour objet l'acquisition d'une qualification à l'encadrement technique sportif ou l'approfondissement des compétences dans une discipline ou un groupe de disciplines en cours de carrière, et suivant qu'elles concernent la compétition ou l'encadrement de pratiquants, d'activités de plein air ou l'animation.

Un suivi régulier des bénéficiaires des formations d'état (université, concours administratifs, brevet d'état) rendrait de grands services pour suivre l'évolution du rôle des formations à travers les caractéristiques et le cheminement de leurs bénéficiaires.

- ANNEXES -

ANNEXE STATISTIQUE

1ère partie - Activité et structure des organismes

2ème partie - Activités et profils individuels

ANNEXE STATISTIQUE (1ère partie)

O - CHAMP D'ETUDE - Fédérations et licences attribuées en 1977

I - ACTIVITE ET STRUCTURE DES ORGANISMES

1. Nature des organismes et domaine d'activité
2. Répartition des licenciés selon la nature et le domaine d'activité de l'organisme auquel ils adhèrent
3. Organismes unidisciplinaires - Organismes pluridisciplinaires : répartition ; effectifs licenciés ; effectifs d'encadrement ; taux d'encadrement
4. Disciplines sportives pratiquées dans les différents organismes : répartition ; effectifs licenciés ; effectifs d'encadrement ; taux d'encadrement
5. Répartition du personnel d'encadrement selon les conditions d'emploi
6. Conditions d'emploi du personnel d'encadrement selon le domaine d'activité de l'organisme d'emploi

O - 1. CHAMP D'ETUDE : FEDERATIONS ET NOMBRE DE LICENCES

(Source : Ministère de la Jeunesse, des Sports et des Loisirs - statistiques jeunesse, sports et loisirs : édition 1978)

Disciplines Regroupements effectués dans l'étude	Fédérations concernées	Nombre de licences 1977		Total	Répartition des licences
		Fédérations olympiques	Fédérations non olympiques		
1) Sports d'équipe					
Foot	Football	1.311.747			(26,2)
Basket	Basket	248.667			(5,0)
Autres sports d'équipe	Handball	116.799	147.439	(682.533)	(13,6)
	Rugby				
	Volleyball	56.207			
	Jeu à XIII				
Ensemble sports d'équipe				<u>2.242.937</u>	<u>44,8</u>
2) Athlétisme					
	Athlétisme	94.845		<u>95.091</u>	<u>2,0</u>
	Pentathlon	246			
3) a. Gymnastique					
b. Judo	Judo	95.544			(1,9)
Sports de combat	Judo	306.133	52.741	(70.687)	(7,5)
	Karaté				
	Boxe	12.431			
	Boxe française				
c. Autres sports en salle	Tennis de table		65.293	(116.405)	(2,3)
	Escrime	25.458			
	Haltérophilie	15.723			
	Lutte	9.029			
Trampoline			902		
Ensemble sports en salle et gymnastique				<u>588.769</u>	<u>11,7</u>
4) Natation					
	Natation	81.827		<u>81.827</u>	<u>1,6</u>
5) Tennis					
	Tennis		438.236	<u>438.236</u>	<u>8,7</u>
6) Cyclisme et cyclotourisme					
	Cyclisme et cyclotourisme	83.310		(138.225)	(2,8)
			54.915		
Ski	Ski	552.088			(11,0)
Voile	Voile	84.125			(1,7)
Equitation	Sports équestres	115.809			(2,3)
Autres sports de plein air et assimilables	Sports de montagne		96.424	(307.376)	(6,1)
	Plongée sous-marine		61.480		
	Tir	79.057			
	Canoë	12.245			
	Aviron	13.424			
	Sport de glace	19.409			
	Tir à l'arc	12.189			
	Ski nautique	5.664			
	Spéléo	4.983			
Orientation	2.501				
Ensemble plein air dominante plein air et assimilables				<u>1.197.623</u>	<u>23,9</u>
Education physique et gymnastique volontaire	Education physique Gymnastique volontaire Sports optionnels		169.211		
			183.000		
Autres pratiques	Danse et assimilés		15.394		
			169.800		
Ensemble autres pratiques				<u>367.605</u>	<u>7,3</u>
TOTAUX				<u>5.012.088</u>	<u>100</u>

Activités non couvertes (non olympiques)

Disciplines Regroupements effectués dans l'étude	Fédérations concernées	Nombre de licences 1977		Total	Répartition des licences
		Fédérations olympiques	Fédérations non olympiques		
Sports mécaniques	Automobile	19.273	}	34.885	
	Moto	12.445			
	Motonautisme	3.167			
Activités et sports de détente	Pétanque	367.565	}	549.479	} 529.941
	Boules	162.376			
	Quilles	12.565			
	Billard	6.973			
Jeux de balles et ballon	Pelote	6.288	}	8.886	
	Ballon au poing	653			
	Base ball	518			
	Longue paume	1.427			
Autres sports divers	Golf	32.263	}	49.426	
	Surf	1.083			
	Patins à roulette	4.515			
	Parachutisme	9.501			
	Vol libre	2.064			
Secourisme et sauvetage	Sauvetage, secourisme	49.117	}	52.044	
	Joutes et sauvetage nautique	2.927			
Divers	Majorettes	24.396	}	29.335	
	Pêcheurs en mer	4.939			
		TOTAL		716.055	

I - 1. NATURE DES ORGANISMES ET DOMAINE D'ACTIVITE

Domaine d'activité Nature de l'organisme (1)	Vocation spécialisée dans un domaine			Vocation diversifiée à plusieurs domaines				NR	TOTAL	%
	Compétition	Autres pratiques sportives	Sous-total	Sous-total	la compétition	dont incluant d'autres pratiques sportives	la formation			
Clubs et associations	23	19	42	159	151	59	154	2	203	63,8
Offices municipaux et autres services publics et assimilés	7	6	13	44	40	19	40	-	57	18,0
Activités à forme commerciale	8	11	19	31	31	13	28	-	50	15,7
NR	1	1	2	6	6	3	5	-	8	2,5
TOTAL	39	37	76	240	228	94	227	2	318	100
Clubs et associations	11,3	9,4	20,7	78,3	74,4% (2)	29,1% (2)	75,9% (2)	1,0	100	
Offices municipaux et autres services publics et assimilés	12,3	10,5	22,8	77,2	70,2%	33,3%	70,2%	-	100	
Activités à forme commerciale	16,0	22,0	38,0	62,0	62,0%	26,0%	56,0%	-	100	
TOTAL	12,3	11,6	23,9	75,6	71,7%	29,6%	71,4%	0,6	100	

(1) Nature juridique des organismes :

1. établissement sportif spécialisé des collectivités locales (offices municipaux, offices et services intercommunaux ou départementaux, bases régionales de loisirs)
2. autres services d'administration ou d'établissements publics
3. parcs nationaux et régionaux
4. établissements d'enseignement sous contrat : offices et autres services publics et assimilés
5. associations sportives ou de plein air
6. services sportifs d'entreprise : clubs et associations
7. entreprises de tourisme et loisirs
8. exploitation de salles et autres entreprises privées
9. professions sportives indépendantes : activité à forme commerciale

(2) En % du total de la ligne

I - 2. REPARTITION DES LICENCIES SELON LA NATURE ET LE DOMAINE D'ACTIVITE DES ORGANISMES AUXQUELS ILS ADHERENT

Domaine d'activité Nature de l'organisme	Vocation spécialisée dans un domaine			Vocation diversifiée à plusieurs domaines				NR	TOTAL	%
	Compétition	Autres pratiques sportives	Sous-total	Sous-total	la compétition	dont incluant d'autres pratiques sportives	la formation			
Clubs et associations	2 248	1 633	3 881	33 417	32 671	16 856	32 723	269	37 567	65,2
Offices municipaux et autres services publics et assimilés	510	115	625	14 163	12 642	6 912	12 643	-	14 788	25,7
Activités à forme commerciale	315	960	1 275	3 390	3 320	1 687	3 094	-	4 655	8,1
NR	25	20	45	579	579	559	104	-	624	1,1
TOTAL	3 098	2 728	5 826	51 539	49 212	25 559	50 238	269	57 634	100
Clubs et associations	6,0	4,3	10,3	89,0	87,0	44,9	87,1	0,7	100	
Offices municipaux et autres services publics et assimilés	3,4	0,7	4,1	95,9	85,5	46,7	85,5	-	100	
Activités à forme commerciale	6,8	20,6	27,4	72,6	71,3	36,2	66,5	-	100	
TOTAL	5,4	4,7	10,1	89,4	85,4	44,3	87,2	0,5	100	
Effectif moyen	79	73	76	214	215	271	221	-	-	

I - 3. ORGANISMES UNIDISCIPLINAIRES ET ORGANISMES PLURIDISCIPLINAIRES

répartition - effectifs licenciés - effectifs d'encadrement - taux d'encadrement

	Spécialisation dans une discipline	Pluri disciplinarité	Total	Uni disciplinaires	Pluri disciplinaires	Total
Nombre d'organismes	193	125	318	60,7	39,3	100
Effectifs licenciés	22 931	22 192	45 123	50,8	49,2	100
Effectifs d'encadrement	1 194	1 402	2 596	46,0	54,0	100
Taux d'encadrement	5,2%	6,3%	5,75%			

I - 4. DISCIPLINES PRATIQUÉES DANS LES DIFFÉRENTS ORGANISMES

Discipline	Nombre d'organismes pratiquant la discipline	Effectifs licenciés déclarés dans la discipline	Personnel d'encadrement affecté à la discipline	Taux d'encadrement moyen
11. Football	11,6	17,9	20,7	6,6
12. Volley ball	5,9	3,7	7,3	11,5
13. Basket ball	8,4	8,1	11,6	8,2
15. Autres sports d'équipes	6,4	4,9	6,3	8,0
Ensemble sports d'équipes	(32,3)	(34,6)	(45,9)	(7,7)
14. Athlétisme	4,8	4,2	3,5	4,8
21. Judo	6,1	5,3	2,5	2,6
22. Autres sports de combat	2,7	2,3	1,3	3,2
Ensemble sports de combat	(8,6)	(7,6)	(3,8)	(2,9)
23. Gymnastique	0,7	1,2	0,5	2,7
20. 29. Autres sports en salle	10,5	5,0	6,1	7,3
Ensemble sports en salle	(20,0)	(13,8)	(10,4)	(4,5)
30. Natation	4,1	4,2	3,4	4,6
40. Tennis	7,3	8,4	4,9	3,4
50. Cyclisme	4,3	5,7	5,8	5,8
61. Ski	4,8	9,5	8,0	4,8
62. Voile	1,6	1,0	2,7	15,9
63. Equitation	2,0	2,6	1,0	2,2
69. Autres sports de plein air	5,2	3,0	3,3	6,4
Ensemble sports de plein air	(17,9)	(21,8)	(20,8)	(5,5)
70. Gymnastique volontaire, yoga	10,5	11,8	9,7	4,7
90. Autres activités, danse	3,2	1,3	1,3	6,0
Ensemble activités physiques et artistiques	(13,7)	(13,1)	(11,0)	(4,9)
TOTAL	100	100	100	(7,16)

(1) entre parenthèses : totalisation partielle

I - 5. REPARTITION DU PERSONNEL D'ENCADREMENT SELON SES CONDITIONS D'EMPLOI

Rémunération Temps						
	Bénévoles	Rémunérés	Total	Bénévoles	Rémunérés	Total
Personnel permanent	1 564	258	1 822	60,9	66,3	61,6
. Temps complet	139	140	279	5,4	36,0	9,4
. Temps partiel	1 425	118	1 543	55,5	30,3	52,2
Saisonniers	1 005	131	1 136	39,1	33,7	38,4
. Temps complet	30	34	64	1,1	8,7	2,2
. Temps partiel	975	97	1 072	38,0	25,0	36,2
TOTAL	2 569	389	2 958	100	100	100
Temps complet	49,3	50,7	100	6,5	44,7	11,6
Temps partiel	91,8	8,2	100	93,5	55,3	88,4
TOTAL	86,8	13,2	100	100	100	100

I - 6. CONDITIONS D'EMPLOI DU PERSONNEL D'ENCADREMENT ET DOMAINE D'ACTIVITE DE L'ORGANISME D'EMPLOI

	Vocation spécialisée	Vocation diversifiée	Organismes proposant des activités dans le domaine		
			Compétition	Autres pratiques	Formation
Bénévoles					
. Temps plein	4,4	5,7	6,1	3,9	5,9
. Temps partiel	82,4	81,0	84,6	80,0	81,1
Rémunérés					
. Temps plein	5,4	6,1	5,2	8,3	5,5
. Temps partiel	7,8	7,2	4,1	7,8	7,5
TOTAL	100	100	100	100	100
Bénévoles	86,8	86,7	90,7	83,9	87,0
Rémunérés	13,2	13,3	9,3	16,1	13,0
Saisonniers	19,4	43,9	41,9	40,9	44,2
Permanents	80,6	56,1	58,1	59,1	55,8
Temps plein	9,8	11,8	11,3	12,2	11,4
Temps partiel	90,2	88,2	88,7	87,8	88,6

ANNEXE STATISTIQUE (2ème partie)

II - ACTIVITES ET PROFILS INDIVIDUELS

1. Situation professionnelle générale de la population échantillonnée
2. Situation professionnelle : sous-population des agents d'encadrement ayant une profession principale en dehors des activités sportives : emploi et qualification
3. Situation professionnelle : sous population des agents d'encadrement n'ayant pas d'activité professionnelle en dehors de leurs fonctions d'encadrement
4. Conditions d'emploi : statut et rémunération
5. Conditions d'emploi : durée du travail
6. Conditions d'emploi : modalités d'engagement et fonctions
7. Fonctions sportives et conditions d'emploi
8. Fonctions sportives et situation professionnelle
9. Activités d'encadrement : disciplines exercées et formes d'activité (domaine)
10. Taux d'activité par fonction
11. Répartition des disciplines exercées par fonction
12. Ecart de répartition des disciplines par fonction
13. Formation générale scolaire et formation sportive
14. Formations sportives générales et spécialisées
15. Formation générale et situation professionnelle
16. Formation générale et catégorie socio-professionnelle

17. Profil de qualification sportive : définition et critères
18. Taux d'exercice des disciplines selon les références acquises dans la spécialité
19. Profils : sexe, âge
20. Profils et situation professionnelle
21. Profils et conditions d'emploi
22. Répartition des profils et des fonctions
23. Ecart de répartition des profils par fonction : préférence de profils par fonction, situation professionnelle et formation sportive
24. Répartition des profils par disciplines et groupes de disciplines
25. Demande de formation et perspectives professionnelles

I - 1. SITUATION PROFESSIONNELLE GENERALE DE LA POPULATION ECHANTILLONNEE

Encadrement à titre de profession principale rémunérée	159	21,8
. sans autre activité	136	18,7
. avec une autre profession annexe	23	3,1
Autres professions principales rémunérées	424	58,2
. exclusivement	384	52,7
. avec des fonctions annexes d'encadrement rémunérées	40	5,5
Sans activité principale rémunérée	146	20
. disposant de rémunération accessoire	36	4,9
. au titre des fonctions d'encadrement à l'occasion d'autres fonctions	11	1,5
	25	3,4
. recherchent un emploi	11	1,5
. sans rémunération accessoire et ne recherchant pas d'emploi	99	13,5
	729	100

II - 2. EMPLOI QUALIFICATION DES PERSONNELS AYANT LEUR PROFESSION
PRINCIPALE EN DEHORS DE LEURS ACTIVITES SPORTIVES

Catégorie socio-professionnelle	Secteur d'emploi			
	Indépendants	Secteur public	Secteur privé	Ensemble
Patrons et travailleurs indépendants	72			4,2
Exploitants agricoles	28			1,7
Salariés				
Cadres supérieurs		33,9	13,0	21,7
Cadres moyens		35,4	25,4	29,0
Employés et personnel de service		11,5	17,5	13,9
Ouvriers		5,7	29,4	15,8
Inactifs		13,5	14,7	12,3
NR	-	-	-	1,4
TOTAL	100	100	100	100

II - 3. SITUATION PROFESSIONNELLE DES PERSONNELS N'AYANT PAS
D'ACTIVITE PROFESSIONNELLE HORS DE LEURS FONCTIONS D'ENCADREMENT

Situation professionnelle	Statut des fonctions d'encadrement		
	Encadrement à titre professionnel	Encadrement à titre non professionnel	Ensemble
Fonction sportive	79,7	34,1	59,8
Etudiants	1,9	63,4	28,8
Détachés ayant la qualification de	18,4	2,5	11,4
dont cadre supérieur	8,2	-	5,4
. cadre moyen	7,6	-	4,6
. employé ou ouvrier	2,6	-	1,4
TOTAL	100	100	100

II - 4. STATUT ET REMUNERATION

	Bénévoles	Non bénévoles				
Permanents	66,7	67,0				
Saisonniers et sous contrat annuel	33,3	33,0				
	100	100				
			Bénévoles	Non bénévoles	NR	Total
Temps complet	5,9	64,6	17,1	82,3	0,6	100
Temps partiel	89,0	34,0	79,1	14,0	6,9	100
NR	5,1	1,4				

II - 5. DUREE DU TRAVAIL (horaire d'activité)

Personnel travaillant à temps plein - horaire hebdomadaire (165)

< 20 heures	11,5	} 26,6 (<25 heures)
20 à 25 heures	14,5	
26 à 34 heures	0,6	
35 à 44 heures		44,2 (40 heures)
≥ 45 heures		20,6 (>45 heures)
NR		3,5
		100

Personnel travaillant à temps partiel (515) - horaire mensuel

	bénévoles	rémunérés
< 10 heures		
10 à 19 heures	35,4	22,7
20 à 24 heures	21,0	15,2
> 25 heures	43,6	62,1
	100	100

II - 6. MODALITES D'ENGAGEMENT

	Engagement saisonnier	Engagement annuel	Engagement année ou sans limite	NR	Total
Temps plein	4,5	3,0	14,9	0,2	22,6
Temps partiel	8,6	14,7	46,2	1,1	70,6
NR	0,3	1,4	2,7	2,3	6,8
TOTAL	13,4	19,1	63,9	3,6	100

	Temps plein	Temps partiel	NR		Saisonnier	Annuel	Année	NR	
Conseillers	70,0	23,5	2,5	100	5,0	12,5	82,5	-	100
Directeurs	38,8	46,9	14,3	100	10,2	22,4	63,2	4,1	100
Responsables	30,4	27,5	2,5	100	7,6	12,7	78,5	1,3	100
Entrafneurs	17,6	76,1	6,3	100	11,6	21,5	63,9	3,0	100
Aide-moniteurs	13,2	82,4	4,4	100	29,4	14,7	52,9	2,9	100
Entrafneurs, aide-mo- niteurs, non ventilés	18,8	71,1	10,0	100	6,7	23,3	60,0	10,0	100
TOTAL	22,6	70,6	6,7	100	13,4	19,1	63,9	3,6	100

II - 7. FONCTIONS SPORTIVES ET CONDITIONS D'EMPLOI

Fonction sportive	Conditions d'emploi					
	Bénévoles	Rémunérés	Mixtes (2)	NR	Ensemble	
Directeurs et administrateurs d'organismes	63,3	28,6	6,1	2,0	100	6,7
		34,7				23,0
Conseillers techniques	27,5	65,0	7,5	-	100	
		72,5				10,8
Responsable techniques	50,6	34,3	14,9	1,2	100	
		49,2				46,0
Entraîneurs et moniteurs	70,4	16,7	8,4	4,5	100	
		25,1				77,0
Aides moniteurs et initiateurs	78,8	11,0	6,6	3,6	100	
		17,6				12,3
Entraîneurs, aide-moniteurs non ventilés	72,3	16,7	4,4	6,6	100	
		21,1				
Ensemble	67,3	21,0	8,0	3,7	100	100
		29,0				

(1) Précision insuffisante pour permettre une affectation certaine entre entraîneur et aide-moniteur (le profil des non affectés est intermédiaire entre ces deux fonctions), il s'agit dans tous les cas cependant de fonctions de terrain

(2) Mixte : une partie des fonctions à titre rémunéré et une partie à titre bénévole

II - 8.FONCTIONS SPORTIVES ET SITUATION PROFESSIONNELLE

	A titre de profession principale	Exercent une autre profession	Absence de situation professionnelle	Total
Directeurs	36,7	40,8	22,4	100
Conseillers	75,0	22,5	2,5	100
Responsables	30,4	63,3	6,3	100
Entraîneurs	18,2	62,4	19,4	100
Aide-moniteurs	11,0	58,1	30,9	100
Entraîneurs, aide-moniteurs non ventilés	15,6	63,3	21,1	100
TOTAL	22,2	58,2	19,6	100

II - 9. ACTIVITE D'ENCADREMENT - DISCIPLINESEXERCEES ET FORMES D'ACTIVITE CORRESPONDANTES

	Compétition	Formation enfants	Formation adultes et cadres	Plein air et entraînement physique	NR	
Foot	52,9	39,7	2,1	0,5	4,7	100
Basket	52,4	37,3	6,9	-	3,4	100
Autres sports d'équipe	58,7	35,6	1,0	-	4,8	100
Ensemble sports d'équipe	53,0	38,4	3,4	0,6	4,5	100
Autres sports en salle	53,1	35,6	3,1	-	8,2	100
Gymnastique	65,7	20,3	-	1,6	12,5	100
Sports en salle sauf sports de combat	58,0	29,6	1,8	0,6	9,8	100
Athlétisme	53,5	35,6	5,5	-	5,5	100
Cyclisme	66,0	30,0	2,0	-	2,0	100
Judo	37,0	30,8	18,0	-	7,0	100
Autres sports de combat	37,2	25,8	28,6	-	8,6	100
Ensemble sports de combat	37,0	34,8	20,7	-	7,4	100
Natation	38,6	36,8	10,4	1,8	12,3	100
Tennis	23,1	57,1	11,5	2,6	5,2	100
Ski	20,2	33,2	17,7	19,0	9,8	100
Autres sports de plein air	15,8	35,4	16,9	26,1	5,6	100
Voile	18,8	45,3	21,4	3,4	11,1	100
Ensemble sports de plein air	18,3	38,1	18,3	16,2	9,0	100
Gymnastique volontaire et entraînement physique	36,5	1,5	9,5	50,0	1,4	100
Autres activités physiques	9,0	81,1	-	6,0	3,1	100
TOTAL	39,0	37,8	9,3	7,4	6,6	100

II - 10. TAUX D'ACTIVITE PAR FONCTION

	Nombre d'interventions dans des domaines distincts pour chaque discipline encadrée	Nombre d'activités distinctes	Nombre de disciplines encadrées par individu
Directeurs	2, 3	3, 1	1, 3
Conseillers techniques	2, 2	5, 0	2, 3
Responsables techniques	2, 5	3, 1	1, 2
Entraîneurs	1, 8	2, 4	1, 3
Aide-moniteurs	1, 3	1, 6	1, 2
Non ventilés	1, 7	2, 1	1, 2
Ensemble	1, 9	2, 6	1, 3

II - 11. REPARTITION DES DISCIPLINES PAR FONCTION

	Directeurs	Conseillers technique	Responsables technique	Entraîneurs et non ventilés	Aide-moniteurs	Fréquence moyenne pondérée
GROUPE I						
Sports d'équipe	19,2	15,9	22,8	40,0	9,6	25,9
Gymnastique et autres sports de salle	9,6	4,0	13,7	10,1	9,6	9,4
Cyclisme	1,4	1,0	3,7	4,2	0,5	2,1
Athlétisme	6,8	-	4,1	5,7	1,9	3,7
Ensemble	37,0	20,9	44,3	60,0	21,6	36,7
GROUPE II						
Judo et sports de combat	0,7	7,9	25,6	6,0	1,9	8,4
Natation	0,7	7,5	5,8	6,6	9,1	5,9
Tennis	3,4	4,5	6,6	2,8	11,6	5,7
Ensemble	4,8	19,9	38,0	15,4	22,6	20,0
GROUPE III						
Autres sports de plein air	54,8	52,2	10,7	16,0	40,8	34,9
<u>Activités spécifiques</u>						
Gymnastique volontaire	2,7	3,0	2,5	3,4	13,9	5,1
Pratiques éducatives	0,7	4,0	4,5	5,2	1,0	3,0
Ensemble	3,4	7,0	7,0	9,6	14,9	8,1
TOTAL	100	100	100	100	100	100

II - 12. ECARTS DE REPARTITION DES DISCIPLINES PAR FONCTION

Indice des écarts de fréquence relatif à la fréquence moyenne pondérée

	Directeurs	Conseillers technique	Responsables technique	Entraîneurs et non ventilés	Aide-moniteurs	Fréquence moyenne pondérée
<u>GROUPE I</u>						
Sports d'équipe	89	74	106	186	45	21,9
Gymnastique et autres sports de salle	102	43	145	107	102	9,4
Cyclisme	66	48	176	200	24	2,1
Athlétisme	184	-	110	154	51	3,7
Ensemble	101	57	121	163	59	36,7
<u>GROUPE II</u>						
Judo et sports de combat	-	94	304	71	23	8,4
Natation	-	127	98	112	154	5,9
Tennis	60	79	116	49	203	5,7
Ensemble	24	100	190	77	113	20,0
<u>GROUPE III</u>						
Autres sports de plein air	157	150	31	46	117	34,9
<u>Activités spécifiques</u>						
Gymnastique volontaire	53	59	49	66	273	5,1
Pratiques éducatives	23	133	150	173	33	3,0
Ensemble	42	86	86	118	183	8,1
TOTAL						100

II - 13. FORMATION GENERALE SCOLAIRE ET FORMATION SPORTIVE

Formation générale scolaire	Ensemble	Formation générale sportive				Niveau de formation générale sportive		
		Oui	Non	Oui	Non	Aide-moniteur moniteur	Maîtrise	Professeur
VI + V	52,4	12,6	36,6	52,3	52,5	61,9	48,2	23,9
IV	22,8	4,4	15,2	25,0	21,8	21,8	40,7	26,1
III + II + I	16,7	2,2	12,2	15,4	17,3	11,5	3,7	34,8
NR	8,1	1,0	5,8	7,3	8,4	4,7	2,4	15,2
Sous-total		20,2 69,8						
TOTAL	100	100		100	100	100	100	100

II - 14. FORMATION SPORTIVE GENERALE ET SPECIALISEE

Formation générale sportive	Formation sportive spécialisée		TOTAL
	Oui	Non	
Moniteur, aide-moniteur	65	35	100
Maîtrise	63	37	100
Professeur	56,5	43,5	100
Sans FGS	40,9	59,1	100

II - 15. FORMATION GENERALE ET SITUATION PROFESSIONNELLE

	Encadrement Fonction principale	Autre profession principale	Absence de profession principale	dont étudiants	non étudiants
VI + V	52,2	55,4	43,8	41,2	48,3
IV	26,4	21,5	22,6	20,0	26,7
III + II + I	15,1	16,8	18,5	24,7	8,3
NR	6,3	6,3	15,1	14,1	16,7
TOTAL	100	100	100	100	100

II - 16. FORMATION GENERALE ET CATEGORIE PROFESSIONNELLE

	Non salariés	Cadres supérieurs et moyens	Ouvriers et employés	Etudiants	Sans activité profes- sionnelle hors enca- drement sportif non étudiant
VI + V	(64,7) (1)	37,9	82,7	41,2	54,5
IV	(11,8)	33,0	6,0	20,0	22,7
III + II + I	(5,9)	24,1	3,0	24,7	14,2
NR	(17,6)	5,1	8,3	14,1	8,6
TOTAL	(100)	100	100	100	100

(1) Chiffres non significatifs

II - 17. PROFILS DE QUALIFICATION SPORTIVE DU PERSONNEL D'ENCADREMENT - Définition et critères

Critères de définition	Formation sportive		Niveau des références sportives			Profil de base retenu		
	Générale	Spécialisée	National ou international	Régional	Sans titre déclaré			
oui 220 (30,2%)	non = 509 (69,8%)	non = 301	non	118	142	= 260 (35,6%)	1. sans formation ni références particulières	
			oui 41	-	-	} = 94 (12,9%)	2. références sportives avec éventuellement une formation spécialisée	
			oui 53	-	-			
			oui = 208	non	75	80	= 155 (21,3%)	3. formation spécialisée sans références
				dont 12	15	23	= 50 (6,8%)	4. aide-moniteurs/moniteurs sans formation spécialisée
	aide-moniteurs } moniteurs } maîtrise 27 } professorat 46 }	146 (20,2%)	non = 50 oui = 96	dont 34	32	29	= 96 (13,2%)	5. aide-moniteurs/moniteurs dotés d'une formation spécialisée
				dont 9	9	12	} = 73 (10,0%)	professeurs et professeurs adjoints ou assimilés
				dont 15	14	14		
	NR 2		oui = 1 non = 1			1 1	= 2	NR

(%) en % des effectifs totaux : 729

II - 18. TAUX D'EXERCICE DES DISCIPLINES SELON LES REFERENCES ACQUISES

DANS LA SPECIALITE

Disciplines	Titres sportifs	Formation spécialisée	
	exercent la discipline dans laquelle ils ont obtenu des références		exercent dans le même groupe de disciplines que la discipline de formation
A - Foot	88 %	75 %	
Basket	87 %	60 %	
Ensemble sports d'équipe	92 %	66 %	72 %
B - Athlétisme	89 %	40 %	56 %
C - Judo sports de combat	81 %	50 %	
Gymnastique	69 %	77 %	
Autres sports en salle	92 %	53 %	
Ensemble sports en salle	77 %	52 %	75 %
D - Natation	68 %	30 %	52 %
E - Tennis	75 %	53 %	85 %
F - Ski	75 %	63 %	
Voile	92 %	57 %	
Autres plein air	94 %	32 %	
Ensemble sport plein air	86 %	46 %	52 %
G - Gymnastique volontaire	23 %	23 %	
H - Autres pratiques	-	20 %	
TOTAL	84 %	56 %	

II - 19. PROFILS SPORTIFS - Sexe et âge

	<u>H</u>	<u>F</u>	<u>T</u>
P ₁	85,7	14,3	100
P ₂	86,2	13,8	100
P ₃	85,2	14,8	100
P ₄	80,0	20,0	100
P ₅	77,9	22,1	100
P ₆	92,9	7,1	100
T	84,9	15,1	100

	<u>< 25 ans</u>	<u>25/29 ans</u>	<u>30/39 ans</u>	<u>40/49 ans</u>	<u>≥ 50 ans</u>	<u>T</u>
P ₁	16,2	14,7	36,3	12,0	20,8	100
P ₂	13,8	20,2	30,8	15,0	20,2	100
P ₃	11,0	19,4	32,8	18,7	18,1	100
P ₄	12,0	22,0	34,0	16,0	16,0	100
P ₅	24,2	12,6	32,7	15,8	14,7	100
P ₆	21,1	29,6	38,0	9,9	1,4	100
Ensemble	16,1	18,0	34,4	14,4	17,1	100

II - 20. PROFILS ET SITUATION PROFESSIONNELLE

	Encadrement à titre de profession principale	Autre profession principale	Sans profession principale	dont étudiants	Total
P ₁	6,5	67,0	25,5	dont étudiants 13,3%	100
P ₂	22,3	61,7	16,0		100
P ₃	24,6	58,7	16,7		100
P ₄	28,0	50,0	22,0	dont étudiants 7,8%	100
P ₅	45,3	40,0	14,7		100
P ₆	35,6	52,1	12,3		100

II - 21. PROFILS ET CONDITIONS D'EMPLOI

	Bénévoles	Rémunérés	Rémunérés et bénévoles	NR	Total
P ₁	86,9	4,2	5,4	3,5	100
		9,6			
P ₂	63,8	23,4	9,6	3,2	100
		33,0			
P ₃	65,8	25,8	4,5	3,9	100
		30,3			
P ₄	64,0	26,0	10,0	-	100
		36,0			
P ₅	45,3	41,0	9,5	4,2	100
		50,5			
P ₆	37,0	38,0	19,2	6,8	100
		57,2			

II - 22. REPARTITION DES PROFILS ET DES FONCTIONS

	P ₁	P ₂	P ₃	P ₄	P ₅	P ₆	
A) Par profils							
Directeurs	42,9	12,2	16,3	-	12,2	16,4	100
Conseillers techniques	5,0	10,0	32,5	12,5	25,0	15,0	100
Responsables techniques	17,7	19,0	20,3	6,3	16,4	20,3	100
Entrafneurs	36,0	13,4	22,6	6,8	12,2	8,9	100
Aide-moniteurs	52,3	9,0	16,4	8,2	10,4	3,7	100
Ensemble	35,7	12,9	21,3	6,9	13,2	10,0	100

	P ₁	P ₂	P ₃	P ₄	P ₅	P ₆	
B) Par fonction							
Directeurs	8,0	6,4	5,2	-	6,3	11,0	
Conseillers techniques	0,8	4,3	8,4	10,0	10,5	8,2	
Responsables techniques	5,4	16,0	10,3	10,0	13,7	21,9	
Entrafneurs	58,9	60,6	61,9	58,0	54,8	52,1	
Aide-moniteurs	26,9	12,8	14,2	22,0	14,7	6,8	
	100	100	100	100	100	100	

64,3 { 5,4 } 6,2 { 16,0 } 20,3 { 10,3 } 18,7 { 10,0 } 20,0 { 13,7 } 24,2 { 21,9 } 29,1
 76,6 { 60,6 } 72,2 { 61,9 } 68,0 { 58,0 } 68,5 { 54,8 } 73,0 { 52,1 } 58,9
 85,8 { 12,8 } 73,4 { 14,2 } 76,1 { 22,0 } 80,0 { 14,7 } 69,5 { 6,8 }

II - 23. PREFERENCES RELATIVES DE PROFIL PAR FONCTION - Situation et formation

Fonctions	Répartition des profils par fonction indice des écarts de répartition à la moyenne pondérée							Situation		Formation	
	P ₁	P ₂	P ₃	P ₄	P ₅	P ₆		% d'exercice à titre de profession principale	% rémunérés (total ou partiel)	%	%
										FSS	FGS
Conseillers techniques	-16	79	152	185	164	117		75,0%	75,0%	75,0%	52,5%
Responsables techniques	-57	149	95	93	107	158		30,0%	48,0%	60,8%	43,0%
Directeurs	139	96	76	-	80	127		36,0%	36,0%	49,0%	29,0%
Entraîneurs	117	105	76	121	80	-69		18,0%	29,0%	47,0%	28,0%
Aide-moniteurs	170	-70	106	100	68	-28		10,0%	18,0%	34,0%	22,0%
Fréquence moyenne pondérée	30,8	12,7	21,4	6,8	15,2	12,9	100				

II - 24. REPARTITION DES PROFILS PAR DISCIPLINES ET GROUPES DE DISCIPLINES

	P ₁	P ₂	P ₃	P ₄	P ₅	P ₆	Σ
A) Par discipline							
Sports d'équipe	34,2	17,0	18,5	7,0	16,8	6,4	→100
Cyclisme	46,0	18,0	18,0	-	8,0	10,0	→100
Autres sports en salle	36,7	17,3	13,3	1,0	8,3	23,5	→100
Natation	35,8	13,2	9,4	6,6	14,2	20,7	→100
Judo, sports de combat	14,8	19,2	17,0	5,2	23,7	20,0	→100
Tennis	12,8	33,3	17,9	2,6	17,9	15,4	→100
Autres sports de plein air	16,5	9,2	39,2	8,0	12,8	14,0	→100
Athlétisme	15,1	9,5	28,9	4,1	20,5	21,5	→100
Gymnastique	4,7	6,2	10,9	21,9	34,4	21,9	→100
Autres activités	13,6	8,6	11,5	20,1	20,8	25,2	→100
B) Par groupe de discipline							
G I	31,0	15,5	18,1	6,7	16,9	11,6	→100
G II	21,3	20,7	14,7	5,0	19,1	19,4	→100
G III	16,5	9,2	39,3	8,0	12,8	14,0	→100
Autres activités	13,6	8,6	11,5	20,1	20,8	25,2	→100
Ensemble	23,9	14,3	22,5	7,9	16,6	14,8	→100

II - 25. DEMANDES DE FORMATION ET PERSPECTIVES PROFESSIONNELLES

1) Formation professionnelle

Projet de formation dans le domaine du sport		Projets et profils (ensemble de personnes ayant un projet de formation)	
		P ₁	32,7%
		P ₂	40,4%
Accompagné de démarche	24,8%	P ₃	45,8%
Sans démarche	18,1%	P ₄	58,0%
	42,9%	P ₅	51,6%
		P ₆	56,2%

en % de l'effectif

2) Changement d'emploi - changement d'employeur

	Changement d'employeur	Changement d'emploi → dont	Abandon des activités sportives
Envisagé	5,8%	8,6%	8,1%
Incertitude (ne sais pas)	19,9%	17,0%	13,4%
Situation évolutive possible	25,7%	25,6%	21,5%

en % de l'effectif total

ORGANISATION DU SECTEUR EXTRA-SCOLAIRE

Le secteur extra-scolaire regroupe les formes de pratiques physiques et sportives non prises en charge par le secteur scolaire et obéit à diverses logiques d'organisation correspondant aux différentes pratiques.

1/ Sport de compétition et sport pour tous : le sport civil

a) Organisation et structures

Le sport civil relève de l'initiative privée. Son organisation résulte de ses relations nécessaires avec l'administration, les pouvoirs publics et les institutions sportives internationales.

. Les associations sportives constituent la base de l'activité sportive civile. Leurs relations se situent au niveau de la municipalité, de l'organisation administrative locale ou départementale.

. Les fédérations sportives dirigeantes (unisports) régissent une seule discipline sportive ou un ensemble de disciplines de même nature, reçoivent une délégation de pouvoirs de l'Etat pour développer, organiser et contrôler la pratique de cette discipline sur le plan national et ont de ce fait, des relations avec les pouvoirs publics au niveau de l'administration centrale.

. Les fédérations affinitaires (omnisports ou multisports) constituent des groupements nationaux d'associations sportives se réclamant d'une idéologie philosophique ou religieuse particulière, mais ne reçoivent pas de délégation de pouvoirs bien qu'elles soient reconnues par l'Etat. Elles établissent des protocoles d'accord avec les fédérations dirigeantes pour leurs différentes activités.

. Les ligues et comités régionaux assurent la liaison entre les associations et les fédérations. Leurs relations se situent au niveau des services extérieurs régionaux de l'administration.

. Les comités départementaux, organes de liaison entre les associations locales et la ligue ont des relations avec les collectivités départementales et l'administration correspondante.

. Le comité national olympique et sportif français (CNOSF) et les comités régionaux olympiques et sportifs (CROS) : Le CNOSF regroupe les organismes à caractère national et a des interventions qui se situent au niveau de l'administration centrale alors que le CROS agit au niveau des instances régionales.

Voir schéma n°1 - Structure du sport civil et ses liaisons avec l'administration et les instances internationales - page suivante.

b) Les cadres techniques affectés au secteur extra-scolaire

. A l'échelon national, le directeur technique national, nommé par le Ministre de la Jeunesse, des Sports et des Loisirs, est placé auprès d'une fédération sportive. Il est responsable de tous les aspects techniques du sport régi par sa fédération.

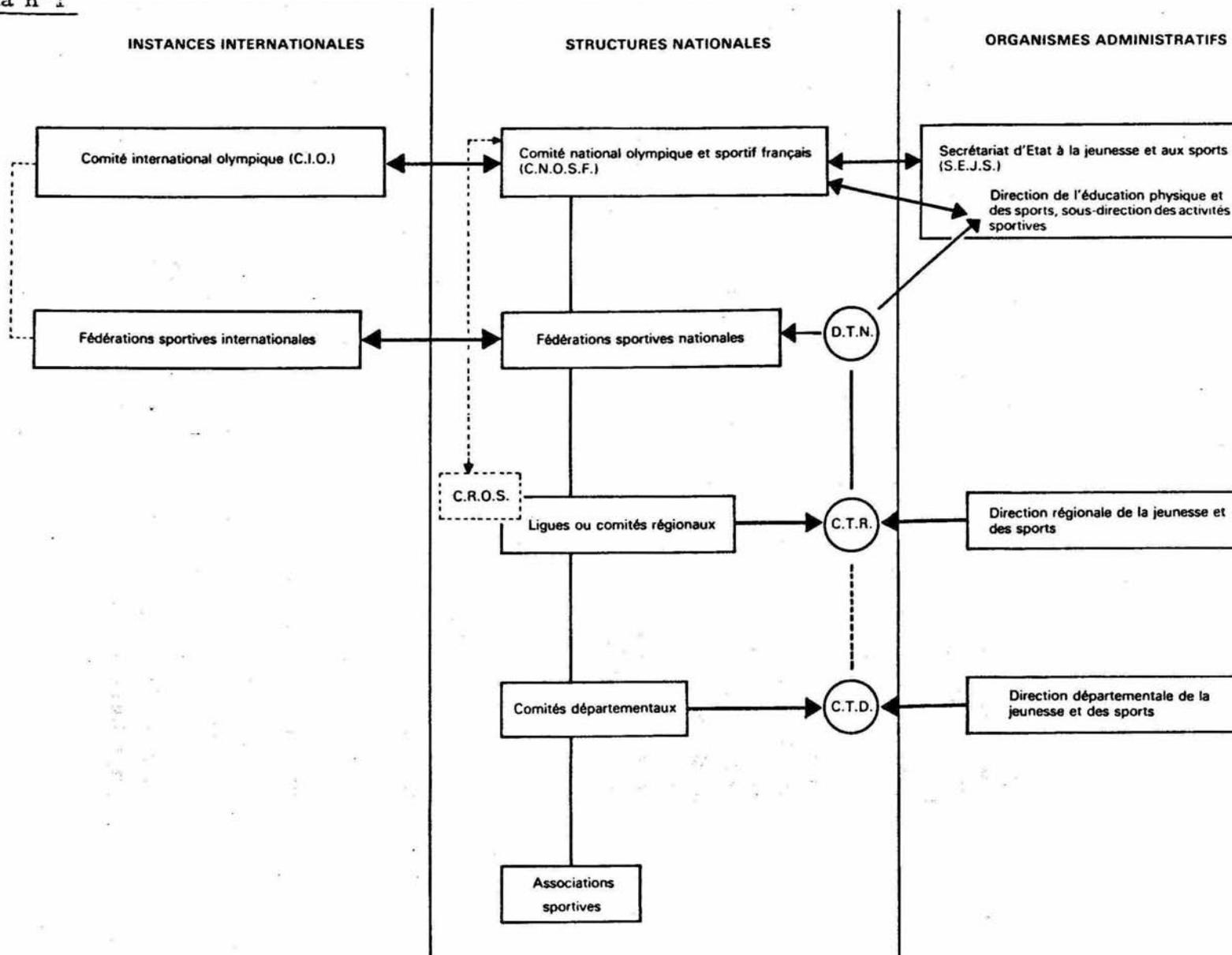
L'entraîneur national contrôle le travail accompli par les responsables régionaux et départementaux. Il dirige les stages sportifs nationaux dans sa spécialité et effectue des tournées itinérantes dans toute la France.

. A l'échelon régional, le conseiller technique régional est un éducateur itinérant de haute qualification, chargé des fonctions d'animation sportive (développement des associations, formation des athlètes et des entraîneurs). Il reçoit les instructions techniques du directeur technique national de sa discipline.

. A l'échelon départemental, le conseiller technique départemental remplit les mêmes fonctions que le conseiller technique régional mais à l'échelon du département.

STRUCTURE DU SPORT CIVIL ET SES LIAISONS AVEC L'ADMINISTRATION ET LES INSTANCES INTERNATIONALES

Schéma n°1



Source : Dossiers de l'éducateur sportif -préparation au brevet d'état, 2ème degré (formation commune)- Institut national du sport et de l'éducation physique.

2/ Sport de masse et activités physiques et sportives de plein air

a) Les pratiques

A l'intérieur du mouvement sportif, une ségrégation s'est opérée entre les fédérations dirigeantes (surtout olympiques) recherchant essentiellement des résultats sous forme de performances et de records par l'action sur une élite et les autres fédérations (affinitaires et multisports) qui visent davantage le développement physique dans une perspective de sport de masse.

Par ailleurs, les activités physiques et sportives de pleine nature ou de plein air représentent deux modes de pratique, le loisir physique et le sport exercés dans un milieu naturel ; l'objectif est le divertissement, le nombre de pratiquants en compétition est réduit. Ces activités sont cependant dites "sportives" parce qu'elles peuvent se prêter à la compétition, dans le cadre des fédérations. En pratique, elles ne sont envisagées que comme moyen d'occupation des loisirs et concernent un grand nombre d'individus des deux sexes, de tous âges, qui pratiquent des activités sportives sans faire de la compétition.

b) Les structures

. Les fédérations affinitaires proposent à leurs adhérents des sports de compétition et des loisirs physiques de pleine nature.

. Les fédérations multisports pour leur part n'organisent pas de championnats et ont surtout pour but de rendre possible la pratique d'activités physiques variées sans relation avec la compétition.

Les principales sont :

La Fédération Française d'Education Physique et de Gymnastique volontaire et la Fédération Française d'entraînement physique dans le monde moderne.

. Les fédérations unisports (olympiques et non olympiques)

- Les fédérations olympiques -à vocation sport de nature- donnent la priorité à la formation technique des athlètes et à l'organisation de compétitions. Deux des fédérations olympiques, la voile et le canoë kayak sont particulièrement sensibilisées aux "loisirs physiques" et ont des contacts étroits avec le secteur socio-éducatif.

- Les fédérations non olympiques donnent également la priorité à la pratique sportive : montagne, plongée... Mais elles ont aussi des objectifs de découverte et de protection du milieu. Certaines de ces fédérations n'organisent pas de compétitions. Le Ministère de la Jeunesse, des Sports et des Loisirs a joué un rôle dans la promotion des activités de plein air, mais celles-ci ne constituent pas un monopole de cette administration ; d'autres Ministères (Education, Agriculture, Environnement) ont créé leurs propres structures et mis leurs cadres en place.

Au sein du Ministère de la Jeunesse, des Sports et des Loisirs, c'est la Direction des sports qui gère les fédérations sportives multi-sports, les fédérations de plein air non habilitées et certaines associations nationales de plein air. C'est la Direction des activités socio-éducatives qui gère les activités physiques et sportives de pleine nature organisées par les associations et groupements dépendant de son secteur.

c) Les grands organismes de plein air et le secteur commercial

. Les grands organismes de plein air n'organisent pas habituellement de compétition et accueillent leurs pratiquants dans le cadre des vacances. Ils n'exigent pas l'adhésion au mouvement sportif sous forme de licence.

. Les mouvements de jeunesse et associations socio-éducatives proposent dans leurs centres de vacances des activités physiques et sportives en liaison étroite avec la découverte du milieu naturel où elles se déroulent.

. Enfin, un secteur commercial s'est depuis longtemps développé à côté du mouvement sportif et socio-éducatif. Ce secteur vend de plus en plus de vacances avec des activités physiques et sportives de pleine nature.

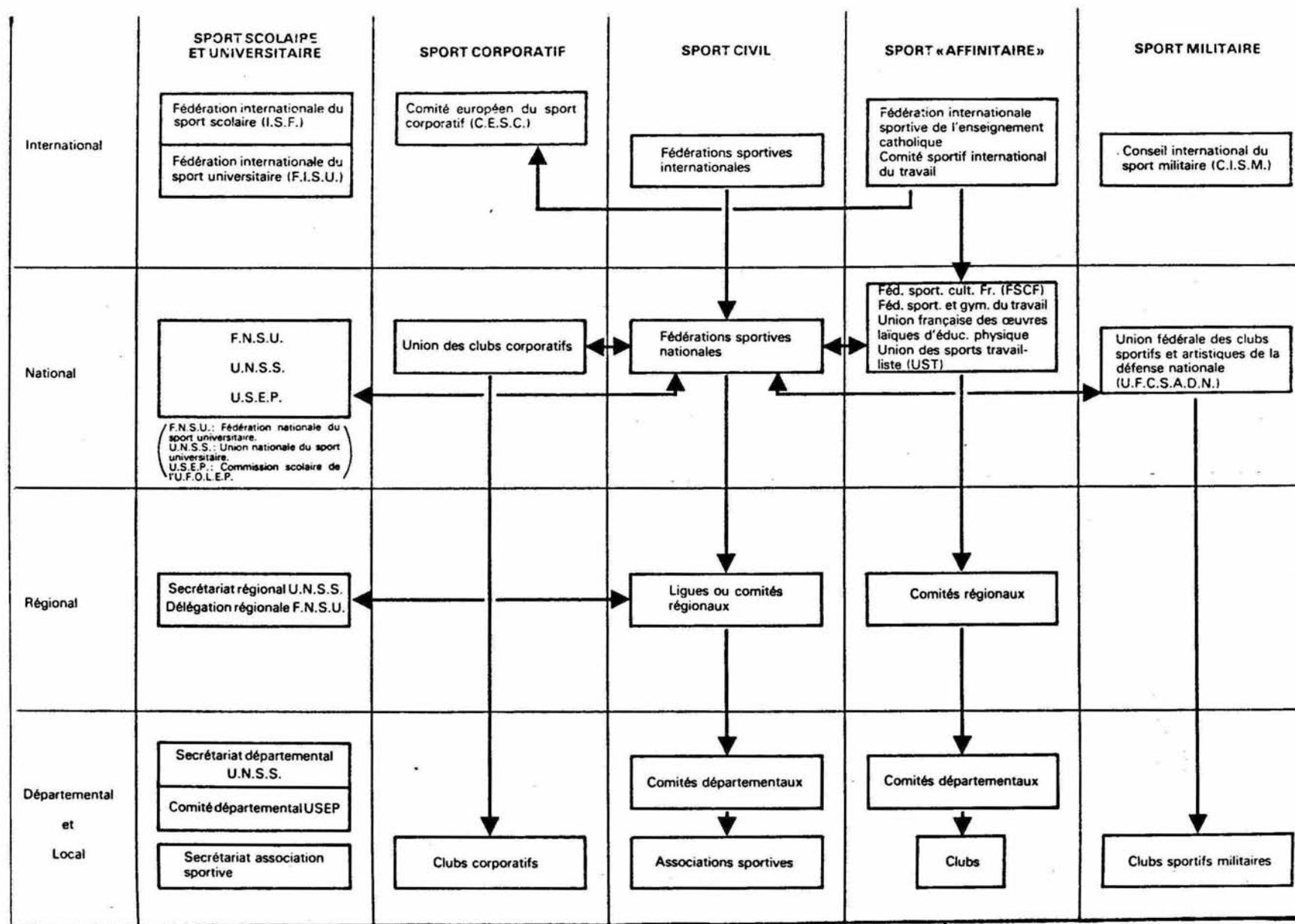
3/ Activités physiques et sportives développées pour un public particulier
le sport corporatif et le sport militaire

Les pratiques développées dans ces structures sont proches de celles du sport civil : compétition et sport pour tous constituent les principaux objectifs des organismes rattachés aux structures corporatives et militaires.

De plus, l'organisation du sport militaire est particulière à ce milieu, qui a suscité la création de diplômes et de formations spécifiques.

Les clubs corporatifs comme les clubs sportifs militaires sont fédérés au niveau national dans une union des clubs corporatifs pour les uns et une union des clubs militaires pour les autres.

Voir schéma n°2 - Organisation de la pratique sportive en France - page suivante.



Source : Dossiers de l'éducateur sportif - préparation au brevet d'état, 2ème degré (formation commune) - Institut national du sport et de l'éducation physique.

CODE UTILISE POUR L'IDENTIFICATION DES DISCIPLINES
EXERCEES

- sports d'équipe traditionnels	10
- foot	11
- volley	12
- basket	13
- athlétisme	14
- autres (rugby, hand ball)	15
- sports en salle	20
- judo	21
- sports de combat (karaté)	22
- gymnastique (en salle)	23
- autres (lutte, escrime, tir)	29
- natation	30
- tennis	40
- cyclisme	50
- activités de plein air	60
- ski (alpin ou de randonnée)	61
- voile	62
- équitation	63
- autres (cyclotorisme, randonnée montagne, aviron, canoë, tir à l'arc)	69
- gymnastique volontaire, yoga, danse	70
- autres	90

*
* *
*

Reproduction autorisée à la condition expresse de mentionner la source

Centre d'études
et de recherches
sur les qualifications

9, rue Sextius
75732 PARIS Ce
Tél. : 577

CENTRE D'ETUDES ET DE RECHERCHES
SUR LES QUALIFICATIONS

(Min. Education Nationale) 58, Bd. du Lycée, 75700 Paris