

Contrat d'objectifs

2010

LES MÉTIER DU SPORT ET DE L'ANIMATION GLOBALE



S O M M A I R E

ARTICLE 1 - PRÉAMBULE4
1.1 - Signataires et partenaires associés au présent contrat4
1.2 - Champ d'application du présent contrat4
ARTICLE 2 - LES PRINCIPALES DONNÉES EMPLOI-FORMATION DU SECTEUR6
ARTICLE 3 - PLAN D'ACTION8
Axe 1 - Valoriser et faire connaître les métiers et le secteur du sport et de l'animation globale8
Axe 2 - Accéder aux métiers du sport et de l'animation globale9
Axe 3 - Evoluer dans les métiers du sport et de l'animation globale10
ARTICLE 4- PILOTAGE, MISE EN ŒUVRE ET ÉVALUATION27
4.1 - Comité de pilotage27
4.2 - Modalités de mise en œuvre27
4.3 - Modalités d'évaluation29
4.4 - Durée et renouvellement du contrat29
ARTICLE 5 - ANNEXES	

Article 1 - PRÉAMBULE

Les contrats d'objectifs ont pour finalité de permettre à l'Etat, aux Conseils Régionaux et aux organisations professionnelles de mieux conjuguer leurs efforts en matière de développement de l'apprentissage et de l'enseignement professionnel et technique par alternance. (Article L214-13 du Code de l'Education). L'ambition est de conclure des contrats avec les branches professionnelles « fixant des objectifs de développement coordonné des différentes voies de formation professionnelle et notamment de formation alternée ».

Instaurés par la loi du 13 juillet 1987, confortés par celle du 20 décembre 1993, les contrats d'objectifs sont cosignés par l'Etat (Préfet et Recteur), la Région et les représentants des Branches professionnelles.

1.1 - Signataires et partenaires associés au présent contrat

Le présent contrat est conclu entre :

Les signataires :

- **L'État**, représenté par le Préfet de la Région Alsace, le Recteur de l'Académie de Strasbourg et le Directeur Régional Jeunesse et Sport,
- **La Profession**, représenté les Commissions Paritaires Nationales Emploi Formation (CPNEF) du sport, de l'animation et des acteurs du lien social et familial (centre sociaux culturels, ...).
- **Le Conseil Régional d'Alsace**, représenté par son Président,

Les partenaires associés :

- Le **mouvement sportif**, représenté par le Comité Régional Olympique et Sportif d'Alsace (CROSA),
- Le **mouvement de l'éducation populaire**, représenté par le Comité Régional des Associations de Jeunes et d'Education Populaire,
- Les **organismes paritaires collecteurs agréés du secteur (OPCA)**, représentés par l'Agefos PME, le Fonds national d'Assurance Formation des Salariés des Exploitations et entreprises Agricoles (FAFSEA), Habitat Formation et Uniformation,
- l'**Association pour la Promotion des Métiers du Sport et de l'Animation en Alsace (APMSAA)**.

Les signataires et les partenaires associés sont membres de droit du comité de pilotage du présent contrat. L'ensemble de ces organisations conviennent de collaborer étroitement dans le domaine de la formation professionnelle initiale et continue.

1.2 - Champ d'application du présent contrat

Le champ d'activités couvert par le présent contrat regroupe :

- les centres sociaux,
- le tourisme social et familial,
- les centres équestres,
- l'animation et le sport, tels que précisément définis ci-dessous.

Pour l'animation et le sport, le champ a été défini par Uniformation Alsace, l'Agefos PME, la Direction Régionale de la Jeunesse, des Sports et de la Cohésion Sociale, l'OREF Alsace et la Région Alsace. Il s'appuie notamment, pour l'emploi salarié, sur les codes NAF ci-dessous :

4764Z : commerce de détail d'articles de sports en magasins spécialisés

4778C : autre commerce de détail spécialisé, divers

5520Z : hébergement touristique et autre hébergement de courte durée

7990Z : autre service de réservation et activité connexe

8551Z : enseignement discipline sportive et activité de loisirs


9102Z : gestion des musées

9312Z : activités de club de sport

9319Z : autres activités liées au sport

9331Z : relié à activités sportives, récréatives et de loisirs.

9499Z : autre organisation fonctionnant par adhésion volontaire.

Pour rappel, la définition conventionnelle de l'animation regroupe les « activités d'intérêt social dans les domaines culturels, éducatifs, de loisirs et de plein air, notamment par des actions continues ou ponctuelles d'animation, de diffusion ou d'information créatives ou récréatives ouvertes à toute catégorie de population. » 

Source : - « Animation : démarche de profil de branche 2007 », Uniformation

PRECISIONS :

- Les mentions au « **secteur** » et « **profession** » du présent contrat regroupent respectivement l'ensemble du champ d'activités défini ci-dessus, et des acteurs qui y exercent une activité professionnelle. En cas de spécificité pour un secteur d'activité déterminé, celui-ci est nominativement cité.

- Les partenaires soulignent que la notion « **d'employeur** » recouvre des réalités hétérogènes, dès lors que, dans ces champs, il peut s'agir de collectivités locales, d'associations avec des employeurs salariés ou bien bénévoles, d'entreprises...

Article 2 - Les principales données emploi – formation du secteur

Nota important :

Avec le concours d'Uniformation Alsace, l'Agefos PME, la Direction Régionale Jeunesse et Sports Alsace, l'OREF Alsace prépare actuellement une synthèse chiffrée, dans la collection « Eléments d'une réflexion sur...l'animation et le sport ».

Ces domaines étant particulièrement vastes et complexes, les informations dont nous disposons à l'heure actuelle ne sont que des bribes du document final. Celui-ci sera évidemment complété par les analyses de l'OREF Alsace, et ce dès la mise en place du premier comité de suivi faisant suite à la signature.

Ces données permettront de conforter, de nuancer ou d'infléchir des actions envisagées par les différents partenaires, qui, dans un souci de réactivité et d'efficacité, ont tout de même souhaité élaborer le présent contrat.

Le document final est disponible sur le site internet de l'OREF Alsace (www.oref-alsace.org).

La première convention collective du secteur date de 1988. La branche se caractérise par la **variété** et la **diversité** de ses activités : culturelles, sportives, éducatives, action d'insertion, d'éducation à l'environnement...

Plusieurs classifications des domaines d'activités existent.

On peut distinguer 6 domaines d'activités qui regroupent 85% des salariés :

- activités culturelles	30 %
- éducation scolaire et périscolaire	24 %
- activités physiques et sportives	9 %
- politique de la ville et développement local	8 %
- environnement	7 %
- développement de la vie associative	6 %

Le champ d'activités se développe en lien avec l'évolution des demandes de la société

- accroissement de la demande individuelle de loisirs (« effet RTT », ...)
- développement des prestations à destination de publics spécifiques (voyages ou stages sportifs, célibataires, ...)
- demande institutionnelle de socialisation accrue.

Les enjeux pouvant être relevés sont donc :

- précarité des statuts
- niveaux de salaires modestes
- professionnalisation : obtenir un diplôme reconnu.

Au niveau national, il est à souligner que...

75% des salariés travaillent à temps partiel.

51% des entreprises ont entre 1 et 5 salariés.

58% des salariés sont en CDD.

1 emploi sur 5 est un contrat aidé.

64% des départs sont des démissions.

61% des salariés en CDI ont moins de 7 ans d'ancienneté.

En 2007, 45 centres sociaux ont été comptabilisés en Alsace. Les associations alsaciennes sont en moyenne de taille plus importante qu'au niveau national : 34% emploient plus de 20 ETP (équivalent temps plein), contre

11% pour la branche ; en moyenne, elles emploient 15 ETP. On estime qu'environ 1812 salariés travaillent dans les 45 centres sociaux, dont 675 ETP.

La branche compte 6% de cadres en Alsace ; 78% des emplois sont occupés par des femmes. Les salariés de la région sont âgés en moyenne de 34 ans, et leur ancienneté dans l'association s'élève en moyenne à quatre ans.

54% des salariés de la région sont en CDI. Les femmes bénéficient plus souvent que les hommes des contrats en CDI, mais elles sont aussi le plus souvent salariées à temps partiel.

On estime que 23% des salariés de la branche ont bénéficié d'actions de formation continue.

Source : Observatoire Emploi Formation, note de cadrage 2007

Une enquête sur les métiers de l'animation en Alsace fait apparaître que **500 établissements** ont déclaré avoir rémunéré 8 300 postes d'animateurs en 2004. En réalité, les contrats à l'année même à temps partiel ne concernent que **3 511** postes d'animateurs ce qui souligne la forte saisonnalité de l'activité animation pendant la période des vacances scolaires (1).

Une enquête similaire, en 2006, sur les métiers du sport à paraître prochainement a dénombré 2 000 éducateurs sportifs en activité principale dont **1 700** postes sont sur des contrats à l'année. La saisonnalité y est donc moindre (2).

On peut donc en conclure que les deux branches représentent l'équivalent **5 200 postes d'animateurs** de loisirs et d'éducateurs sportifs. Le ratio **2/3-1/3** entre l'animation et le sport correspond au constat effectué dans le dispositif « emplois jeunes » en Alsace.

On estime que **57%** des salariés sont des femmes.

Entre 2005 et 2008, le secteur de l'animation a connu une hausse de 11% du nombre de ses salariés, et celui du sport de 10%.

Environ 2 500 offres d'emploi ont été déposées en 2008 à Pôle Emploi, alors que 1 732 demandeurs d'emploi ont un profil animation-sport.

Sources :

(1) INSEE Alsace, mars 2007

(2) INSEE Alsace, décembre 2008

Article 3 - Plan d'action

Axe 1 -

Valoriser et faire connaître les métiers et le secteur du sport et de l'animation globale

La Profession souligne le manque de lisibilité de ces métiers, et souhaite développer davantage la connaissance de la réalité du terrain, tant pour les publics en quête d'information que pour les réseaux chargés de l'information et de l'orientation. En effet, le secteur souffre de représentations erronées, il est ainsi nécessaire de sensibiliser fortement les publics en phase d'orientation tant à la variété des possibilités d'insertion qu'aux exigences véritables de ces métiers. Ces actions nécessitent des supports actualisés (action 1), des informations pertinentes distillées aux relais de proximité (action 2), ainsi que des dispositifs pratiques pour mieux appréhender la réalité des situations (action 3).

Action 1 :	Elaborer des supports d'information pour le secteur	11
Action 2 :	Actualiser les informations des réseaux de l'AIOA (Accueil – Information – Orientation – Accompagnement)	13
Action 3 :	Mutualiser les dispositifs de découverte des métiers	15

Axe 2 -

Accéder aux métiers du sport et de l'animation globale

Pour que ceux qui souhaitent se former aux métiers de l'animation et du sport puissent trouver la formation adéquate, l'offre de formation - dans son ensemble - se doit de répondre à deux exigences essentielles, et devenir :

- lisible, c'est-à-dire être compréhensible et accessible par tous
- complémentaire, i.e. pouvoir répondre aux besoins des professionnels et des projets des individus (action 4).

En outre, les partenaires ont exprimé le souhait de travailler sur la qualité en formation, et plus particulièrement sur l'enrichissement des compétences des encadrants/formateurs (action 5).

Action 4 : Développer une offre de formation plus complémentaire et plus lisible17

Action 5 : Conforter les compétences des encadrants/formateurs pour améliorer la qualité en formation19

Axe 3 -

Evoluer dans les métiers du sport et de l'animation globale

La multiplicité des statuts et la relative précarité de bon nombre d'employés du secteur conduit la Profession à vouloir élever le niveau de qualification des actifs occupés, afin de leur permettre de pérenniser leur emploi et d'évoluer dans la structure qui les emploient (action 6). De plus, le renforcement des compétences des employeurs s'avère fondamental, notamment pour la pérennité des postes dans les structures associatives (action 7). Enfin, de nombreux acteurs (salariés ou bénévoles) œuvrant dans le secteur ont développé des compétences pouvant leur permettre d'entrer dans une démarche de VAE (action 8).

Action 6 :	Soutenir et faire évoluer les salariés du secteur21
Action 7 :	Renforcer les compétences des employeurs23
Action 8 :	Valoriser et développer la Validation des Acquis de l'Expérience25

Les signataires du contrat d'objectifs rappellent leur attachement aux relations partenariales indispensables à la réalisation d'actions concertées et efficaces dans les domaines de l'orientation, de l'emploi et de la formation à tous les niveaux de qualifications. Concernant les actifs occupés, la priorité concernera l'élévation du niveau de compétences et de qualification.

ACTION 1 :

Elaborer des supports d'information pour le secteur

CONTEXTE :

En préparation de ce contrat d'objectifs, l'OREF Alsace, en relation avec les professionnels du secteur, a élaboré un document récapitulatif des principales données emploi formation (« Eléments de réflexion sur... »). Ces données, accessibles aux professionnels, ont servi de support à l'élaboration du présent contrat. En parallèle, plusieurs études récentes ont mis en évidence des éléments caractéristiques des métiers du sport et de l'animation (Etude INSEE, ...). Or, la Profession manque d'outils de communication pour faire connaître le secteur et les métiers qu'il regroupe.

OBJECTIF :

Développer des supports d'information pour mieux faire connaître les spécificités du secteur et les métiers.

PILOTES : Région Alsace

PARTENAIRES : Profession-DRJS- OPCA- ONISEP Alsace — Association pour la Promotion des Métiers du Sport et de l'Animation en Alsace (APMSAA)

ACTEURS ASSOCIÉS : Collectivités locales

DESCRIPTION :

Cette élaboration se déroulera en deux temps :

- 1) Recensement exhaustif de tous les différents moyens d'information existants, appuyé d'un inventaire précis des besoins (tableau en annexe 1).
- 2) Création, s'il y a lieu, de nouveaux outils de communication, en concertation avec les partenaires.

Dans le fond, ces outils devront notamment valoriser :

- la richesse et la variété des métiers pour l'animation, le sport, les centres sociaux et culturels et du tourisme social et familial.
- les différentes filières d'accès, ainsi que l'offre de formation initiale et continue,
- la nature des emplois, des employeurs potentiels, ainsi que les statuts spécifiques.

Dans la forme, ces outils devront être accessibles et adaptés aux destinataires, qu'il s'agisse de professionnels de l'AIOA ou de publics en recherche d'information.

Les principales collectivités locales pourront notamment être :

- sondées, afin de mieux appréhender la diversité de leurs métiers
- associées à la conception des outils.

Enfin, une cartographie de l'offre de formation par niveaux pourra notamment être réalisée, en lien avec l'ONISEP Alsace.

MOYENS À METTRE EN ŒUVRE :

- La Région pourra mobiliser son Programme Régional d'Information et d'Orientation (PRIO) pour soutenir les actions de la Profession.
- La Profession mettra à disposition les études réalisées ou toute autre information utile à l'élaboration de ces outils.

MODALITÉS D'ÉVALUATION :

- Etat de la réflexion quant au contenu et au choix des supports de communication pour le secteur
- Nombre d'outils créés.
- Enquête auprès des acteurs de l'insertion

ACTION 2 :

Actualiser les informations des réseaux de l'AIOA

CONTEXTE :

Plusieurs réseaux de l'AIOA sont en contact direct avec des publics (élèves, étudiants, demandeurs d'emploi...) en quête de renseignements sur les métiers et les formations du secteur de l'animation et du sport. Or, plusieurs tendances ont récemment fait évoluer des caractéristiques essentielles, en terme de filières d'accès à ces métiers, de niveaux d'entrées ou de diversité des métiers et des emplois :

- la récente professionnalisation du secteur, avec des contraintes légales plus fortes
- la précarité des statuts, temps partiels et multi salariats.

La Profession tient particulièrement à souligner l'importance de disposer d'une qualification adaptée au public rencontré, notamment pour les animateurs.

En parallèle, elle insiste sur le fait que les personnes ressources de l'AIOA doivent disposer d'une information actualisée et adaptée pour renseigner les publics.

Diverses études ont été récemment menées (INSEE, OREF Alsace, DRJSCS...), mais il apparaît essentiel que les professionnels de l'AIOA puissent bénéficier d'une vision synthétique, actualisée et réaliste de la situation du secteur.

PILOTES : Région Alsace

PARTENAIRES : Profession-DRJS- OPCA

ACTEURS ASSOCIÉS : Réseaux associatifs et réseaux d'information jeunesse, centres socioculturels, Missions Locales, PAIO, CIO, Pôle Emploi, tous les relais d'information...

OBJECTIFS :

- Permettre aux prescripteurs et aux professionnels des réseaux d'accueil, d'information et d'orientation de disposer de l'information la plus actualisée quant à la réalité du secteur d'activités, des compétences nécessaires (y compris les aptitudes physiques), des conditions réelles d'exercice des métiers et des perspectives d'emploi.
- Favoriser la cohérence entre les actions d'informations sur les métiers menées par les différents partenaires (Profession, DRJSCS, OPCA, CFA).

DEROULEMENT :

1) Afin de renforcer la connaissance des métiers et des filières de formation par les acteurs de l'orientation, différents temps de rencontres, d'échanges et de formation seront envisagées, notamment :

- pour les conseillers d'orientation psychologues (COP), à travers le programme de formation COMMODE (Connaître Mieux le MOnde De l'Entreprise) et les documents de travail élaborés pour eux par l'ONISEP
- pour les personnels des missions locales et des PAIO, la Région assurera la mise en relation entre les professionnels et les équipes des missions locales.
- pour le Pôle Emploi, notamment à travers des séquences d'information pour les agents des équipes professionnelles.

2) La mise en place d'un calendrier des actions d'information et de communication sur les métiers réalisées par les différents partenaires favorisera la cohérence globale.

PUBLIC VISÉ :

Les personnels des Centres d'information et d'orientation, personnels des Missions Locales et PAIO, Pôle Emploi, autres acteurs de l'AIOA (accueil information orientation accompagnement)

MOYENS A METTRE EN OEUVRE :

La Région veillera à mobiliser les équipes chargées de l'accueil dans les missions locales et PAIO et organisera des temps d'échanges pour mieux appréhender les métiers de l'animation et du sport. Certaines opérations d'information à destination des prescripteurs (dont le Pôle Emploi, les CIO, les missions locales) pourront être soutenues dans le PRIO ou par des dispositifs spécifiques aux missions locales (Formation des conseillers, ateliers d'orientation).

EVALUTAION :

- nombre de relais et de prescripteurs formés chaque année,
- nombre d'actions d'échanges d'informations réalisées

ACTION 3 :

Mutualiser les dispositifs de découverte des métiers

CONTEXTE :

Il importe que le processus d'orientation de tout public s'appuie sur une connaissance réelle des métiers du secteur. Différents dispositifs peuvent être mobilisés pour permettre d'être confronté à la réalité des situations professionnelles, tout en découvrant les voies de formation permettant d'y accéder. Conduire à cette connaissance par différents moyens d'information et de communication doit améliorer la relation entre l'offre et la demande de formation

OBJECTIFS :

- Mener une action globale et cohérente pour faciliter la découverte des métiers
- Mettre à disposition les outils de découverte et d'information pour donner une image réaliste des métiers
- Développer la connaissance de la palette de métiers existants dans ces secteurs d'activité, pour que le public ait conscience de toutes les possibilités existantes et des différentes conditions d'accès.

PILOTES : APMSAA

PARTENAIRES : Région Alsace- DRJS - CFA - ONISEP Alsace- Pôle Emploi - Profession

ACTEURS ASSOCIÉS : Organismes de formation habilités sur le champ d'activités - OPCA

DEROULEMENT :

La Profession vise une meilleure identification des débouchés potentiels des formations.

Deux actions seront prioritairement menées :

1) Recensement exhaustif de tous les différents moyens et dispositifs de découverte des métiers, notamment en fonction du statut de l'individu (collégien, lycéen, étudiant, salarié, demandeur d'emploi) (tableau en annexe 2).

Deux niveaux devront être distingués :

- la découverte et l'information générale sur les métiers
- la construction et l'approfondissement d'un projet professionnel dans les métiers du secteur.

L'ensemble des partenaires sera mobilisé pour consolider ce document, afin qu'il soit le plus complet et le plus exhaustif possible.

2) Réflexions quant à la mise en place d'un réseau d'entreprises d'accueil, afin de concilier approche théorique et réalité d'exercice des métiers, avec les professionnels du secteur (entreprises, structures associatives, collectivités locales...)

PUBLIC VISE :

Tout public

MOYENS À METTRE EN ŒUVRE :

- Appropriation des outils par les partenaires quant aux modalités précises d'entrée dans les dispositifs de découverte.
- Mise en place d'un réseau de lieux de stage (à créer).

MODALITÉS D'ÉVALUATION :

Obtention de données quantitatives liées aux stages effectués.

ACTION 4 :

Développer une offre de formation plus complémentaire et plus lisible

CONTEXTE :

Pour se former dans les métiers de l'animation et du sport, les individus peuvent se tourner vers différents organismes de formation ; une cohérence toujours plus forte et une concertation toujours plus approfondie permettraient de renforcer davantage la lisibilité globale de l'offre, tout en améliorant la réponse aux individus désirant se former.

OBJECTIFS :

- Développer les complémentarités entre prestataires de formation,
- Rendre l'offre de formation plus lisible pour le grand public dans une perspective de filière,
- Développer la complémentarité entre les formations qualifiantes et professionnelles,
- Centraliser les offres de formation (si possible).

CO-PILOTES : Etat – Région Alsace - Profession

PARTENAIRES : CFA – OPCA

ACTEURS ASSOCIÉS : Autres collectivités locales

DEROULEMENT :

1) Complémentarités de l'offre de formation

Afin de rechercher la complémentarité entre les offres des différents prestataires de formation, une rencontre annuelle sera organisée ; l'objectif étant de répondre aux questions :

- a) les besoins en formation : quels sont-ils ? ont-ils évolués ?
- b) l'offre de formation : est-elle complémentaire ? répond-elle aux demandes des publics ?

Les points de départ de cette rencontre seront les besoins en formation, ainsi que les données structurantes du secteur, fournies et actualisées par l'OREF Alsace.

Cf. annexe 2 et 3

2) Lisibilité de l'offre de formation

La Région proposera son appui :

- à travers sa mission générale d'information sur l'offre de formation professionnelle en région (mission anciennement assurée par le CARIF)
- en envisageant d'éventuelles synergies ou le mixage de publics entre ses dispositifs d'intervention en faveur des différents publics (FIFE, programme sport et animation), tant en formation initiale que continue.

PUBLIC VISE :

- tout public

MOYENS À METTRE EN ŒUVRE :

Pour la Région :

- financement du CFA des métiers de l'animation et du sport
- plan sectoriel sport et animation
- organisation de la concertation sur les besoins en compétences de la Profession (annexe 2)

Pour les autres partenaires :

- Pour la DRJSCS, le financement du public bénéficiant d'un Parcours Animation Sport (PAS).
- Pour le Pôle Emploi : équipe professionnelle Sport et Animation
- Pour la Profession : Mobilisation des dispositifs et moyens de financement

MODALITÉS D'ÉVALUATION :

- Evaluation de l'adéquation entre offre de formation et demande de formation
- Evaluation de l'insertion professionnelle à l'issue des formations
- Enquête de satisfaction auprès des publics en formation, notamment par rapport à la lisibilité de l'offre de formation
- Evaluation des salariés en formation (aspect qualitatif et quantitatif)

ACTION 5 :

Conforter les compétences des encadrants/formateurs pour améliorer la qualité en formation

CONTEXTE :

La variété et l'étendue des champs couverts par les métiers de l'animation et du sport rendent souvent peu lisibles les actions exemplaires menées en matière de formation des salariés.

Or, notamment dans les situations d'alternance, le temps passé en entreprise est capital quant à l'acquisition de connaissances par le stagiaire. Il apparaît donc essentiel qu'il puisse y trouver une personne référente (un tuteur) motivé et disposé à lui transmettre son savoir-faire

OBJECTIF :

Utiliser deux leviers complémentaires:

- enrichir la relation maître d'apprentissage/tuteur avec l'apprenti/stagiaire,
- améliorer la qualité des périodes pratiques.

PILOTES : Etat (DRJS, ...) - CFA

PARTENAIRES : Région Alsace - OPCA - Profession

DEROULEMENT :

Les partenaires soulignent leur volonté que l'amélioration de la qualité en formation impacte toutes les voies de formation, et toutes les modalités d'alternance.

1) La relation maître d'apprentissage/tuteur avec l'apprenti / stagiaire

- La Profession sera associée à la démarche « trophée des tuteurs et maîtres d'apprentissage » initiée par la Région.
- La réflexion quant à la mise en place d'un « Prix de l'égalité » par la Région associera également les professionnels du secteur.

2) Le temps de formation, notamment en entreprise

- L'ambition est d'optimiser la présence des apprenants en entreprise comme temps de formation, quelle que soit la situation d'alternance : apprentissage, contrat de professionnalisation, stage de la formation professionnelle, période de formation en milieu professionnel. En ce sens, les référentiels de formation seront davantage valorisés et des documents de liaison CFA/Entreprise élaborés.
- La Région Alsace et les Centres de Formation des Apprentis ont mis en place des Contrats d'Initiatives et de Progrès, dans lesquels figure la création de dispositifs qualité. Les comptes-rendus de ces réunions, notamment ceux du CFA des métiers du sport et de l'animation, pourront servir de supports d'échanges entre les partenaires, et surtout faire l'objet de bonnes pratiques à partager, à enrichir et à essayer, dans des modalités restant à définir.
- Un guide d'accueil en entreprise pourra être mis à disposition des structures volontaires.

3) L'utilisation du centre de ressources et site de formation à distance consacré à la formation des tuteurs dans le champ de l'animation et du sport

Ce site national financé par la DRJSCS est un outil à la disposition des organismes de formation qui forment les tuteurs accueillant les stagiaires.

PUBLIC VISE :

- structures ayant recours à des apprenants en formation
- réseau d'entreprises associées (apprentissage, FPC...)

MOYENS À METTRE EN ŒUVRE :

- Opérations de communication à destination des professionnels.
- Information et formation continue des actifs susceptibles d'encadrer des apprenants en entreprise.
- Recueil et diffusion de bonnes pratiques.

MODALITÉS D'ÉVALUATION :

- nombre d'entreprises sensibilisées à l'importance de l'accueil des stagiaires,
- nombre de structures candidates pour le trophée des tuteurs et des maîtres d'apprentissage.
- nombre de formations de tuteurs par an/ utilisation du site.
- recueil et diffusion de bonnes pratiques (réfèrent : Région Alsace).

ACTION 6 :

Soutenir et faire évoluer les salariés du secteur

CONTEXTE :

Les partenaires s'accordent sur le fait que le niveau IV est la référence dans le domaine de l'animation, de l'encadrement et de l'enseignement des activités sportives et socioculturelles.

Dans ce secteur, la précarité des statuts est importante. Par exemple :

- 1 emploi sur 5 est un contrat aidé (1)
- 75% des salariés travaillant dans l'animation sont à temps partiel (1)
- 58% des salariés ont un CDD (1)

Plusieurs enjeux peuvent donc être relevés :

- permettre une continuité de parcours après un premier contrat
- obtenir une qualification reconnue,
- accéder à une rémunération motivante.

Le secteur connaît un turn-over important pour ces salariés. En effet :

- 61% des salariés en CDI ont moins de 7 ans d'ancienneté (1)
- 64% des départs sont des démissions (1)
- 1/3 des salariés ont le niveau Bac et 1/5 le niveau Bac+2 (1)

Or, à la fin de leurs contrats, ce sont les niveaux de qualification les plus bas qui éprouvent les plus grandes difficultés à rebondir dans un nouvel emploi.

Enfin, il est à noter l'importance des expériences bénévoles acquises dans les structures associatives, ainsi que la formation volontaire à des titres non professionnels (PSC1, BAFA, BNSSA...).

OBJECTIF :

- Proposer des parcours de formation et d'accès à la qualification adaptés aux salariés du secteur.
- Maintenir l'employabilité, notamment pour les bas niveaux de qualifications
- Elever les niveaux de qualifications.

PILOTES : OPCA

PARTENAIRES : APMSAA — Profession – Etat (Rectorat, DRJS...) - CNFPT

ACTEURS ASSOCIÉS : Région Alsace - autres collectivités locales

DEROULEMENT :

La Région pourra mobiliser le Fonds d'Intervention pour la Formation et l'Emploi (FIFE) en faveur :

- du maintien des salariés de bas-niveau de qualification en poste
- de la formation de demandeurs d'emploi dans le cadre de leur recrutement

Dans le respect des politiques de branches, la profession mobilisera l'ensemble des moyens et dispositifs afin de concourir à l'élévation du niveau de qualification, le renforcement du professionnalisme et le recrutement de salariés.

Les partenaires soulignent l'importance de l'implication des autres collectivités locales dans cette dynamique.

(1) Données Animation, démarche de profil de branche 2007, Unifformation

PUBLIC VISE :

- salariés du secteur de l'animation et du sport, quelque soit leur contrat de travail

MOYENS À METTRE EN ŒUVRE :

- Chaque signataire mobilisera les fonds prévus pour des actions à destination de ce public, selon les critères en vigueur.

MODALITÉS D'ÉVALUATION :

- nombre d'actions mises en place pour les salariés (OPCA, Branche, DRJS...)
- nombre de bénéficiaires d'une action de formation, dont FIFE.

ACTION 7 :

Renforcer les compétences des employeurs

CONTEXTE :

Une des grandes spécificités du secteur du sport et de l'animation est la typologie des structures employeurs :

- de petite taille

- peu formés aux compétences d'employeurs



Pourtant, leur capacité à manager et à disposer d'une vision prospective pour leur structure influe fortement sur la pérennité des emplois du secteur.

OBJECTIF :

- Former davantage les employeurs aux compétences nécessaires pour diriger une structure avec des salariés.

- Faciliter les regroupements d'employeurs

PILOTES : Profession

PARTENAIRES : OPCA - DRJSCS - CFA

ACTEURS ASSOCIÉS : Conseils Généraux - Région Alsace - Autres collectivités locales - Pôle Emploi - DRTEFP

DEROULEMENT :

1) Former les employeurs aux fonctions d'employeurs.

Les partenaires insistent sur le fait que la pérennité des emplois, notamment associatifs, passe en grande partie par l'enrichissement des compétences des employeurs. Souvent insuffisamment préparés face à de telles missions, il apparaît indispensable de les former aux fonctions d'employeurs.

En ce sens, un travail approfondi sera mis en place avec tous les réseaux du secteur. Pour le sport, il concernera notamment le CROSA, les Ligues et Comités Départementaux, ...

2) Envisager la mise en place de groupements d'employeurs

La taille des structures ne permet souvent pas aux salariés du secteur de disposer de contrats de travail à temps plein ; elle constitue également souvent une cause de refus de création de poste incomplet pour de potentiels employeurs.

La mise en place de groupements d'employeurs (par discipline, par corps de métiers...) pourrait lever ce frein.

3) Envisager une expérimentation pour la formation des bénévoles à leur statut d'employeur

Deux temps doivent être distingués :

a) Recenser les modalités de formation existantes

b) Envisager une expérimentation, dans un champ précis.

PUBLIC VISE :

- Employeurs du secteur du sport et de l'animation globale

MOYENS À METTRE EN ŒUVRE :

- Chaque signataire mobilisera les fonds potentiellement prévus pour des actions à destination de ce public.

MODALITÉS D'ÉVALUATION :

- nombre d'actions mises en place pour les employeurs, quelque soit sa modalité (action de formation, d'information, ...)

ACTION 8 :

Valoriser et développer la Validation des Acquis de l'Expérience

CONTEXTE :

La professionnalisation de la Branche est très récente ; bon nombre de salariés se sont créés eux-mêmes leur emploi, sans forcément disposer de qualifications reconnues.

En parallèle, ces salariés peuvent travailler dans des structures dirigées par des bénévoles peu au fait des problématiques de formation et d'emploi.

OBJECTIF :

- Développer la Validation des Acquis de l'Expérience pour hausser le niveau de qualification

PILOTES : OPCA

PARTENAIRES : Région Alsace –DRJSCS – Rectorat - Profession

ACTEURS ASSOCIÉS : APMSAA – Collectivités locales

DEROULEMENT :

Informations collectives

Les signataires s'engagent à développer l'information des professionnels de la branche sur le dispositif de VAE, permettant l'accès aux différentes certifications inscrites au Répertoire National des Certifications Professionnelles.

Les Points Relais Conseils et les opérateurs de la VAE en région (DAVA, AFPA, DRJSCS...) pourront être sollicités pour effectuer des séances d'information relative à la VAE à destination des professionnels et des salariés du secteur.

Le conseil personnalisé : toute personne souhaitant s'orienter vers une VAE pourra bénéficier d'un entretien individuel auprès d'un Point Relais Conseil. Cet entretien aura pour objectif de vérifier l'opportunité d'une démarche VAE en fonction du projet de la personne et d'identifier les certifications professionnelles accessibles.

Modalités de financement

Tous les moyens de financement possibles à la fois des partenaires et des organismes collecteurs seront mobilisés pour accompagner la personne en situation de VAE.

Au-delà de la mise à disposition des moyens par les différents partenaires, ces derniers réfléchiront à la possibilité de mettre en place un travail mutualisé, qui pourrait porter sur (pistes de travail) :

- Déterminer et reconnaître les profils des candidats dans une démarche VAE, en formation continue, ...
- Explorer les certifications : quelles sont les plus demandées ? ...
- Permettre à des professionnels de valider un premier niveau de qualification ou d'élever leur niveau (action de formation des tuteurs) : comment serait-ce possible ?

Rappelons que la DRJSCS est le service académique en charge de l'information, de la validation administrative des dossiers déposés et de la certification. Elle agréée des organismes de formation respectant une charte nationale qualité pour les accompagnements des candidats et forme les accompagnateurs de ces organismes.

PUBLIC VISE :

- salariés du secteur souhaitant évoluer, ou bien obtenir un niveau de qualification en adéquation avec leur emploi
- bénévoles encadrants
- demandeurs d'emploi

MOYENS À METTRE EN ŒUVRE :

- recours aux PRC
- actions de sensibilisation et séances d'information auprès des professionnels (à définir)

MODALITÉS D'ÉVALUATION :

- nombre d'actions de sensibilisation et de séances d'information mises en œuvre par chacun des partenaires (DRJSCS, DAFCO, Région, Profession, ...)
- nombre de dossiers déposés, nombre de validations totales ou partielles
- profil des bénéficiaires

Article 4 - Pilotage, mise en œuvre et évaluation

4.1. COMITÉ DE PILOTAGE

Un comité de suivi du contrat d'objectifs est institué pour assurer le suivi de la mise en œuvre du présent contrat. Il est composé des parties signataires du présent contrat (ou de leurs représentants)

- Etat :

M. le Préfet de la Région Alsace,
Mme le Recteur de l'Académie de Strasbourg,
M. le Directeur Régional de la Jeunesse, des Sports et de la Cohésion Sociale,

- Profession :

M. le Président de la CPNEF de l'animation,
M. le Président de la CPNEF des acteurs du lien social et familial
M. le Président de la CPNEF du sport,

- Région :

M. le Président du Conseil Régional d'Alsace

- Mouvement sportif :

M. le Président du CROSA

- Mouvement de l'éducation populaire :

M. le Président du CRAJEP

- OPCA :

M. le Président de l'Agefos PME
M. le Président du FAFSEA
M. le Président d'Habitat Formation
M. le Président d'Uniformation

La Région invite les participants au comité de suivi et assure l'organisation de ces réunions.

Il se réunira une fois par an pour, au vu des évolutions survenues et des données actualisées du secteur :

- dresser le bilan des actions réalisées dans l'année à partir d'indicateurs pertinents ;
- identifier les axes d'amélioration ;
- capitaliser les bonnes pratiques ;
- relever les besoins de la profession au regard du programme de formation de la Région, notamment envers les demandeurs d'emploi ;
- définir le plan d'actions à mettre en œuvre pour l'année suivante.

Seront invités aux travaux :

- Pôle Emploi
- la DRAAF
- les Conseils Généraux
- le CNFPT
- la DIRECCTE
- l'APMSAA

Un premier comité de pilotage est réuni dans les trois mois à compter de la signature du contrat, afin de dégager les actions prioritaires pour l'année à venir.

4.2. MODALITÉS DE MISE EN ŒUVRE DU CONTRAT

Pour chaque action, il est défini trois niveaux d'implication des différents partenaires :

Pilote : il pilote et mène l'action telle que décrite ; il constitue le garant des objectifs définis consensuellement.

Partenaires : il soutient l'action menée par le pilote, et, en accord avec ce dernier, peut réaliser lui-même une partie de l'action.

Acteur associé : il est associé en raison de sa connaissance et son expérience du secteur, pour faciliter la mise en œuvre de l'action.

Afin de faciliter une mise en œuvre souple des actions prévues au présent contrat, les signataires, ainsi que les organisations professionnelles et OPCA compétents, et les établissements de formation du secteur se réuniront en tant que de besoin dans le cadre de groupes thématiques portant sur une ou plusieurs préoccupations spécifiques à certains environnements professionnels ou domaines d'activité.

	Région Alsace	DRJSCS	Rectorat	AFMSAA ou CFA	OPCA	Profession	Collectivités locales	Pôle Emploi	Relais d'information	Missions Locales	Organismes de formation	CNFFP
Action 1 : Elaborer des supports d'information pour le secteur	PIL	PAR		PAR	PAR	PAR	AA		PAR	AA		
Action 2 : Actualiser les informations des réseaux de l'AJOA	PIL	PAR			PAR	PAR		AA	AA	AA		
Action 3 : Mutualiser les dispositifs de découverte des métiers	PAR	PAR		PIL	AA	PAR		PAR	PAR		AA	
Action 4 : Développer une offre de formation plus complémentaire et plus lisible	PIL	PIL	PIL	PAR	PAR	PIL	AA					
Action 5 : Conforter les compétences des encadrants-formateurs pour améliorer la qualité en formation	PAR	PIL		PIL	PAR	PAR						
Action 6 : Soutenir et faire évoluer les salariés du secteur	AA	PAR	PAR	PAR	PIL	PAR	AA					PAR
Action 7 : Renforcer les compétences des employeurs	AA	PAR		PAR	PAR	PIL	AA	AA				
Action 8 : Valoriser et développer la Validation des Acquis de l'Expérience	PAR	PAR	PAR	AA	PIL	PAR	AA					

4.3. Modalités d'évaluation

Les pilotes des actions prioritaires auront pour mission d'évaluer qualitativement et quantitativement l'avancée du projet mené.

Le rendu pourra prendre la forme du tableau ci-dessous :

	Bilan qualitatif et quantitatif	Propositions d'actions complémentaires Suites à donner	Acteurs
Axe 1 Action 1.1			
Axe 1 Action 1.2			
Axe 2 Action 2.1			
Axe 3 Action 3.1			

Suivi financier des actions

Les actions qui mobilisent des moyens financiers ou humains devront être proposées suffisamment en avance afin de recueillir l'accord des instances délégatrices des partenaires signataires au contrat.

Dans le cadre du suivi annuel du plan d'actions, chaque signataire fera connaître, à titre indicatif, les financements mobilisés pour la réalisation des actions prioritaires lors de l'année écoulée. De plus, les signataires proposeront, toujours à titre indicatif, une clé de répartition des financements entre les différents partenaires pour les actions retenues prioritairement pour l'année à venir.

4.4. Durée et renouvellement du contrat

Le présent contrat est conclu pour une durée de trois ans à compter de sa date de signature et pourra être prorogé par tacite reconduction pour une nouvelle durée de trois ans. Un bilan approfondi pourra être réalisé à cette occasion.

Les représentants de la Profession informeront les employeurs du secteur de la mise en place du présent contrat.

Article 5 - ANNEXES

Annexe 1 : Recensement exhaustif de tous les différents moyens d'information existants, appuyé d'un inventaire précis des besoins (tableau en annexe 1)

Nom	Année de mise en place	Public visé Conditions d'accès	Format	Prescripteur Partenaire	Informations complémentaires (site Web, ...)

Annexe 2 : RECUEIL DES BESOINS EN COMPETENCES AUPRES DES ORGANISATIONS PROFESSIONNELLES CADRAGE DE L'OFFRE DE FORMATION POUR L'ANNEE N

1. Quelles tendances observez-vous dans vos métiers concernant

- l'activité, le fonctionnement, et l'organisation des entreprises ?
- l'émergence de nouvelles fonctions au sein des entreprises ?
- les exigences de qualification des professionnels (glissement des qualifications, spécialisation, etc.) ?
- les profils recherchés parmi les demandeurs d'emploi dans le cadre des recrutements des entreprises ?
- Recrutez-vous régulièrement des jeunes en formation initiale, sous statut scolaire (lycée) ou par la voie de l'apprentissage (préciser) ? Pour quels types de poste et suite à ou, pour l'apprentissage, pour préparer quel diplôme ?
- Pour le moyen et le long terme, quels sont les perspectives de signatures de contrats d'apprentissage dans votre secteur, sur quels diplômes et pour quels types de postes ?

2. Quels sont les métiers et fonctions qui apparaissent les plus affectés par les départs en retraite au cours des prochaines années ?

Question qui en découle : quelles actions de formation ou démarche de recrutement envisagez-vous de mettre en place pour le remplacement de ces personnels ?

3. Dans vos différents métiers, quel niveau de qualification est le plus adapté pour une insertion rapide des effectifs qualifiés ?

Métier Niveau (V, IV, autres)

4. Quels aménagements doivent-êtr e prioritairement apportés au contenu des formations de demandeurs d'emploi dans vos différents métiers ?

Etes-vous satisfait de l'offre de formation initiale existante (statut scolaire en lycée et apprentissage dans les CFA) dans votre secteur ? Répond t-elle à vos besoins ? Si non, pourquoi et quelles évolutions vous sembleraient souhaitables ?

5. Les flux en formation (initiale et continue) vous semblent-ils insuffisants/satisfaisants/trop importants dans certains métiers ?

6. Dans le cadre de la programmation de l'offre de formation initiale des jeunes (lycées professionnels, apprentissage) et des actions de formation continue des demandeurs d'emploi, quels sont, à horizon d'un ou deux an(s) les principaux besoins en compétences à retenir concernant vos métiers ?

Métier, intitulé de la formation ou titre privilégiés par la profession Précisions éventuelles (territoire, voies et types de formation à privilégier)

7. Un ou plusieurs territoire(s) se distingue(nt)-il(s) par l'expression de besoins locaux ou de difficultés de recrutement spécifiques ?

8. Remarques supplémentaires.

Annexe 3 : Calendrier de la procédure commune d'aménagement annuel de l'offre de formation initiale - statut scolaire et apprentissage - entre la Région et le Rectorat

N° d'étape	Période	Voie de formation initiale concernée	Contenu de l'étape	Acteurs	
				Qui ?	A qui ?
Phase d'appel à projet					
1	Avril	Statut scolaire	Appel à projets vers les lycées	Rectorat	Lycées
2	Début juin	Statut scolaire	Réponse des lycées à l'appel à projets	Lycées	Rectorat
3	Début juillet	Apprentissage	Appel à projets vers les CFA	Région	CFA
4	Fin septembre	Apprentissage	Réponse des CFA à l'appel à projets	CFA	Région, par le biais de l'unité collaborative Carbo+?
Phase d'instruction					
5	Début octobre	Statut scolaire et Apprentissage	Communication et échange sur les projets exprimés (lycées et CFA) : - Pour les lycées : le Rectorat procède à une pré-instruction et peut écarter les projets ne correspondant pas aux priorités de sa politique ou mobilisant des moyens ne pouvant être financés. Il fait connaître les priorités retenues et demande aux lycées concernés de labéliser et chiffrer les équipements. Il peut également joindre à la liste des projets d'aménagement à son initiative, dans le cadre du Projet d'Académie. - Pour les CFA : la Région procède à une pré-instruction et peut écarter les projets ne correspondant pas aux priorités de sa politique d'aménagement. Elle fait connaître les priorités retenues et peut, notamment dans le cadre du PRDF à partir de 2009, formuler des projets à son initiative.	Région et Rectorat	Région et Rectorat
6	Fin octobre	Statut scolaire surtout, Apprentissage également	1ère réunion d'analyse commune des projets Echange des avis préliminaires	Région et Rectorat	Région et Rectorat
7	Fin octobre	Statut scolaire et Apprentissage	Consultation écrite des partenaires pour avis : Chambres, Branches professionnelles + éléments d'appréciation de l'OREF - pour l'apprentissage, les avis des partenaires devront être mis en ligne sur Fedhand Carbo+1 au plus tard à la fin du mois de novembre (suite à la réunion de l'étape II pour les Chambres) - pour le statut scolaire les avis des partenaires sont transmis par écrit aux services académiques. Des rencontres sont organisées, si nécessaire, à la demande des partenaires ou du Rectorat Méthode de la consultation : le Rectorat consulte pour les projets des lycées et la Région pour l'apprentissage (voir annexes séparées mais dans le cadre de l'instruction commune)	Région et Rectorat	Région et Rectorat
8	Début novembre	Apprentissage	Réunions avec les Chambres pour l'apprentissage et, le cas échéant, avec des Branches professionnelles pour les 2 voies de formation	Région et Rectorat	Chambres voire certaines Branches Professionnelles
9	Fin novembre	Statut scolaire et Apprentissage	2ème réunion d'analyse commune des projets : bilan et avis final	Région et Rectorat	Région et Rectorat
10	Début / mi-décembre	Apprentissage	Réunion du Groupe de Travail Permanent Post-Bac et du Comité d'Orientation pour l'Apprentissage Post-Bac Avis sur les projets post-bac exprimés	Région (DEF-FI et DREST) Pour	Membres du groupe de travail post-bac piloté par la DREST et membres du comité d'orientation
Phase de consultation et de décision					
11	Début décembre	Statut scolaire	Soumission des projets au CTPA et décision du Recteur	Rectorat	Membres du CTPA
12	Février	Apprentissage	Soumission des projets au CCREFP pour avis et examen par la 4ème Commission Formation Initiale	Région	Membres du CCREFP et de la 4ème Commission
13	Début mars	Apprentissage	Vote des élus régionaux en CPCR	Services de la Région	Commission Permanente du Conseil Régional (CPCR)
Phase de communication des décisions					
14	Fin janvier	Statut scolaire	Décisions du Recteur communiquées aux établissements sous forme de capacités d'accueil accordées Information de la Région par courrier du Recteur pour confirmation suite à la consultation du CTPA	Recteur Rectorat	Lycées Région
15	Début mars	Apprentissage	Notifications aux CFA et information du Rectorat, des Chambres et des Branches par courrier	Région	CFA, Rectorat, Chambres et branches professionnelles

Fait à Strasbourg, le 26 janvier 2010
en 7 exemplaires.

**Le Recteur de l'Académie
de Strasbourg, Chancelier
des Universités**



Pour le Recteur,
Elisabeth ESCHENLOHR

**Le Directeur Régional de la
Jeunesse, du Sport et de la
Cohésion Sociale**



Pascal ETIENNE

CPNEF Sport



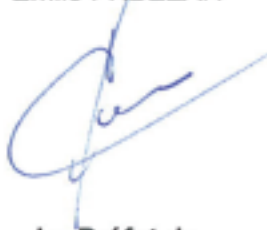
Jérôme MORIN

CPNEF Animation



Marylène GARDET

Emile FRBEZAR

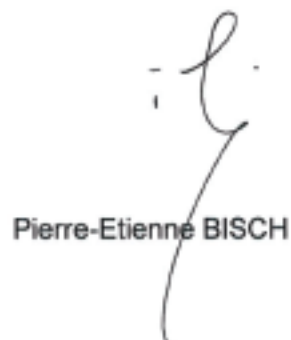


**Le Président du Conseil
Régional d'Alsace**



André REICHARDT

**Le Préfet de
la Région Alsace**



Pierre-Etienne BISCH

**CPNEF Lien social et
familial**



Joëlle GARELLO

www.region-alsace.eu

