

Interview de

Jean Bagot,

responsable de la maintenance sportive à Brest

© Ville de Brest



Quelles sont vos principales missions ?

J'encadre deux équipes de jardiniers comprenant deux agents de maîtrise et treize agents entretenant et améliorant le patrimoine sportif de la ville. Leur travail consiste en l'entretien des stades, pelouses sportives et d'ornement, mais aussi de centre équestre, de terrain de base-ball, etc. Je préconise les études, assure la conduite des marchés publics et contrôle les travaux. Je gère le matériel et anticipe les besoins dans le cadre de l'évolution des surfaces sportives. Je propose aux agents des formations spécifiques à l'entretien des aires sportives et je fais le lien entre les décideurs et les agents pour éviter les dysfonctionnements et motiver le personnel.

Quelles sont les spécificités du travail sur les installations sportives ?

Contrairement aux espaces verts traditionnels ayant une fonction

décorative et par conséquent mettant surtout en valeur les aspects visuels, notre travail est appelé à être utilisé pour une fonction précise liée à une activité. Nous devons avoir une très bonne connaissance des pratiques sportives et de leurs spécificités. Par exemple, sur un même parcours, un débroussaillage préventif à un cross ne sera pas identique à une sortie équestre nécessitant un nettoyage sur une grande hauteur. Avoir la gestion d'une pelouse de Ligue 1 ou 2 nécessite une bonne connaissance de la demande des joueurs ainsi que de celle des médias. L'évolution de ces pelouses de haut niveau nous oblige à connaître les nouvelles techniques appliquées, nouveaux substrats, couvertures climatiques, chauffage du sol, luminothérapie, connaître les collègues et garder des contacts dans ce petit monde du sport de haut niveau. Enfin, les outils utilisés ne sont pas non plus identiques, nous traitons de grandes surfaces, utilisons des matériels spécifiques aux pelouses sportives tondues très courtes, compactées, demandant des sursemis fréquents.

Quel est votre parcours ?

Sur le plan scolaire, j'ai un BEP « jardins et espaces verts » et un BT horticole. J'ai commencé mon activité au service des sports de la ville de Brest en 1975, puis suivi une formation spécifique d'un mois relative aux sols sportifs diffusée par le laboratoire des sols de l'Insep à Paris. Diverses formations ont

suivi, soit pour l'encadrement mais aussi et surtout sur l'entretien de tout type de surface à vocation sportive. D'autres rencontres avec des sociétés sur des salons, et plus récemment des organismes de préservation de la nature ou des bassins-versants, m'ont permis d'étoffer mes connaissances et de réfléchir à certaines pratiques.

Que conseillerez-vous à un jeune qui voudrait exercer votre métier ?

Au sein d'un service des sports, ce poste est particulier. Il demande de l'autonomie, de la capacité d'écoute vis-à-vis des interlocuteurs sportifs ou professionnels du gazon, et beaucoup de curiosité pour connaître les nouvelles techniques en matière de construction d'aires sportives. C'est également un poste qui peut être très exposé dans les relations avec les associations mais surtout avec le football professionnel. Du fait de la surexposition médiatique, il faut être capable de mesurer ses propos, de comprendre les jeux d'acteurs entre clubs professionnels, médias... Et réussir à entretenir les motivations et dépasser les critiques, souvent disproportionnées, qui ne tiennent pas compte de l'investissement quotidien, mais uniquement du résultat et du classement sportif immédiat.



L'apprentissage dans les champs du sport et de l'animation présente de nombreux avantages aussi bien pour l'apprenti (gratuité de la formation, aide aux transports, à l'hébergement et à la restauration, contraction d'un véritable contrat de travail, alternance...) que pour l'employeur (aides de l'État spécifiques à l'apprentissage et au travers du CNDS à partir de 2015, de la région du siège social de l'entreprise, exonération quasi-totale des charges salariales et patronales). Cette fiche décrit le processus lié à l'apprentissage à travers l'exemple des vingt CFA des métiers du sport, de l'animation et du tourisme regroupés dans la Fédération nationale des CFASAT (FNCFASAT).

AUTEUR

Bruno Taiana

Directeur du CFASAT
Poitou-Charentes

Mettre en œuvre la réforme de l'apprentissage dans le secteur sportif

La loi du 5 mars 2014

Les principales modifications apportées par la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale sont les suivantes :

- la création d'un compte personnel de formation qui est opérationnel depuis le 1^{er} janvier 2015. Ce compte est crédité chaque année à hauteur de 150 heures maximum sur sept ans et permettra d'accéder à des formations visant à acquérir des compétences avérées en lien avec les besoins de l'économie ;
- la mise en place d'un entretien professionnel obligatoire tous les deux ans pour étudier les perspectives d'évolution professionnelle ;
- le financement de la formation par les entreprises avec la création d'une contribution unique au lieu de trois actuellement allant de 0,55 % (pour celles de moins de dix salariés) à 1 % (pour plus de cinquante) de la masse salariale dont une partie est mutualisée au bénéfice des petites entreprises ;
- l'orientation vers l'apprentissage de financements complémentaires. Les contrats d'apprentissage peuvent être conclus dans le cadre d'un CDI. Les missions des CFA sont renforcées ;
- le renforcement des missions des conseils régionaux qui sont désormais compétents envers tous les publics privés d'emplois et qui coordonnent l'achat public de formation.

Le rôle des CFA

Il existe aujourd'hui vingt CFASAT regroupés dans une fédération, la FNCFASAT. Cette dernière s'efforce de promouvoir l'apprentissage auprès des

branches professionnelles, des pouvoirs publics et des collectivités territoriales, particulièrement les régions. Elle intervient également auprès des organismes concernés par les questions d'emploi et de qualification et favorise la professionnalisation des employeurs publics ou privés de ces secteurs d'activité. Elle se mobilise particulièrement pour que l'ensemble du territoire national puisse bénéficier de centres de formation d'apprentis.

La fédération accompagne le développement et le fonctionnement des différents CFA (centres de formation d'apprentis) et favorise la mutualisation des savoir-faire et des expériences de ses membres.

À l'initiative d'employeurs locaux et de responsables d'organismes de formation, soutenus par leur région et par les services des directions régionales de la jeunesse, des sports et de la cohésion sociale, les CFASAT ont adopté majoritairement une organisation pragmatique, autour du concept de CFA hors murs, avec un organisme gestionnaire sous statut associatif. Ainsi, dans une approche par bassin d'emploi, les employeurs, les apprentis et les institutionnels se retrouvent pour appliquer le concept « penser global, agir local ».

Les points communs entre sport animation et tourisme

Les secteurs du sport de l'animation et du tourisme ont en commun un certain nombre de caractéristiques :

- une assise historique associative structurée à tous les échelons territoriaux ;
- des bénévoles qui exercent un rôle déterminant, notamment sur des fonctions d'animation et qui se

trouvent confrontés à la professionnalisation, accélérateur de responsabilités dirigeantes ;

- un afflux d'emplois salariés à temps plein relativement récent, grâce aux dispositifs publics Fonjep, Plan sport emploi et Nouveaux services emplois jeunes (NSEJ), Emplois tremplins en régions, qui ont permis à de nombreuses structures de créer leur premier emploi ;
- des besoins de main-d'œuvre le plus souvent à temps partiel, saisonniers ou articulés autour des rythmes scolaires qui débouchent fréquemment sur de la pluriactivité ;
- des conventions collectives récentes qui reflètent la professionnalisation accélérée de ces secteurs ces trente dernières années ;
- une attractivité forte des jeunes pour y réaliser un parcours qualifiant.

L'animateur de loisirs polyvalent : un besoin commun aux différentes branches

Dans la branche du tourisme social et familial, plus de 70 % de l'effectif salarié sont répartis dans trois familles de métiers : la restauration (30 %), l'animation (28 %) et l'hébergement (18 %). La polyvalence est très répandue dans la branche, en particulier au sein des petits établissements, que ce soit au sein d'une famille de métiers ou entre différentes familles de métiers.

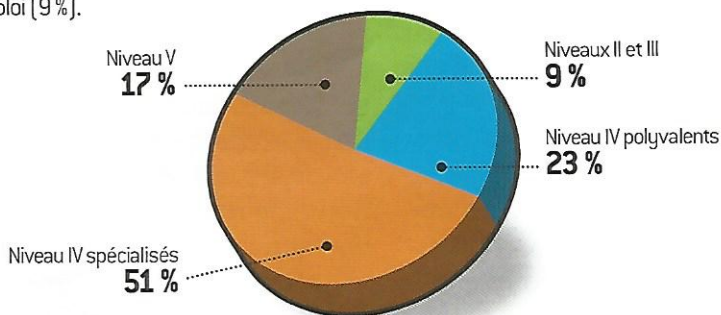
Dans la branche du sport, la polyvalence est particulièrement marquée sur les postes d'animateurs. Chargé des activités d'initiation, de loisirs et de développement, l'animateur prend notamment en charge les activités de communication, les interventions auprès des nouveaux publics (scolaires, périscolaires, comités d'entreprise, secteurs médico-

éducatifs, maisons de retraite), l'organisation d'événements et de manifestations, etc. L'offre de formation, historiquement centrée sur les aspects techniques, la préparation à la compétition et à la performance sportive, a évolué vers l'acquisition de compétences professionnelles plus larges (montage de projet, recherche de financements, management des équipes, connaissance des cadres juridique et réglementaire) définies en relation avec les employeurs. Le BPJEPS (brevet professionnel de la jeunesse, de l'éducation populaire et du sport) est le diplôme le plus adapté à cette polyvalence, souvent garante du passage d'un temps partiel à un temps plein.

La branche de l'animation, quant à elle, se caractérise par la pluriactivité : activités culturelles et éducatives, activités physiques et sportives, actions

Un atout pour les jeunes

L'offre de formation a augmenté de 40 % en six ans et représente aujourd'hui 1 032 445 heures. Les diplômes les plus représentés sont le BPJEPS activités équestres, le BPJEPS sports collectifs, le BPJEPS activités physiques pour tous et le BPJEPS loisirs tout public. En 2013, les apprentis étaient au nombre de 3 360 et leur âge moyen était de 22 ans. Avec des origines très diverses et nombreuses, les apprentis sont issus majoritairement du système scolaire (48 %) et universitaire (14 %) et s'inscrivent dans des logiques de parcours professionnels salariés (15 %) ou demandeurs d'emploi (9 %).



L'apprentissage est un plus pour :

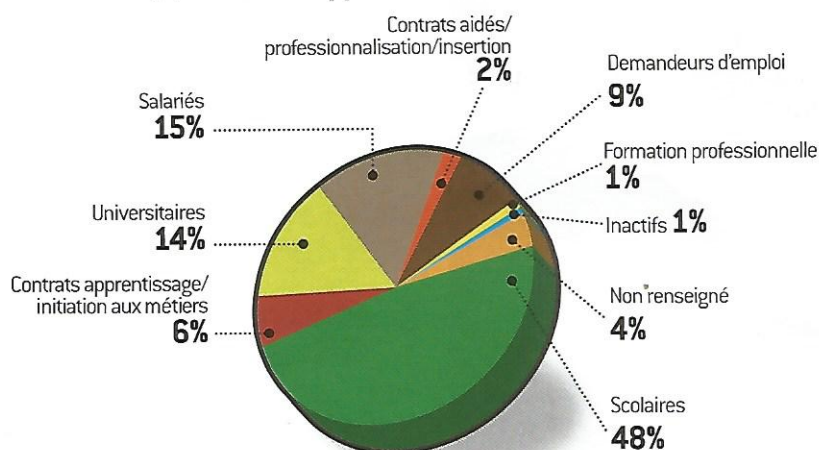
- obtenir une qualification reconnue sur le marché du travail dans un cadre sécurisé ;
- bénéficier d'un statut de salarié pendant la durée de la formation, et depuis la loi du 5 mars 2014 que les trimestres soient intégrés au titre du calcul des droits à la retraite ;
- s'intégrer progressivement en responsabilité, dans un milieu professionnel et accéder au « réseau caché » du marché de l'emploi ;
- financer sa formation grâce au CFASAT car, en effet, celle-ci est gratuite alors qu'en moyenne le coût d'un BPJEPS est estimé à 5 000 euros/année de formation.

Des résultats très positifs

Parmi les apprentis en emploi, on retrouve 38,26 % en CDI, 50 % en CDD et 11,74 % en autres contrats.

Au-delà des taux de réussite élevés aux examens, il faut également noter que l'insertion professionnelle des apprentis est réalisée pour 90 % d'entre eux dans le secteur d'activité correspondant au diplôme obtenu. En outre, pour plus de la moitié des apprentis, leur contrat représente une première expérience dans le monde du travail. Celle-ci se fait dans un cadre relativement pérenne et dans des domaines d'activité qui restent très attractifs pour les jeunes.

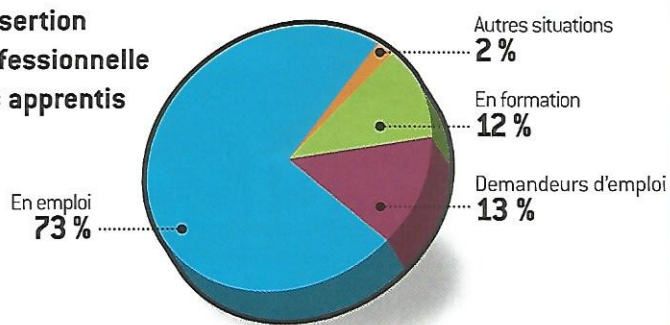
Situation des apprentis avant la formation



Bilan des formations 2013

Un taux de réussite aux examens de 76 % pour un taux de rupture de seulement 8 %. Et un coût moyen de formation de 7 176 euros.

L'insertion professionnelle des apprentis



d'insertion, de formation, d'éducation à l'environnement, etc. Aujourd'hui, deux tiers des associations déclarent exercer au moins deux activités, la moitié déclare en exercer au moins trois.

Pour les employeurs, de multiples intérêts

Les formations dispensées sont de nature à :

- favoriser le renouvellement et la diversification des activités (sport compétition mais aussi loisir, tourisme, éducation, etc.) et des publics (jeunes, mais aussi seniors, handicapés, etc.) ;
- favoriser la mutualisation entre structures au sein d'une même discipline ou entre plusieurs disciplines, nécessaire à la création de postes à temps plein ;
- développer le sponsoring et le mécénat pour compenser la baisse des financements publics ;
- renforcer les partenariats entre les milieux éducatifs et scolaires ;
- améliorer l'accueil et la communication.

Pour l'employeur, l'apprentissage permet de :

- qualifier ses personnels ;
- optimiser les ressources humaines et limiter les turnovers ;
- diversifier les recrutements et maîtriser le coût des emplois ;
- accueillir un jeune et l'aider à construire un parcours professionnel durable, faire progresser la communauté de travail (dirigeant, tuteur, collègue, etc.), contribuer à l'actualisation des contenus de formation ;
- cette période a également pour mérite de permettre à la structure

employeur de se professionnaliser progressivement, de tisser les liens relationnels qui favoriseront l'embauche à l'issue du contrat d'apprentissage.

La mise en œuvre de parcours bi-qualifiants professionnalisés

Afin de proposer aux jeunes des formations où l'employabilité est renforcée et avérée, un apprenti peut préparer aujourd'hui une double qualification comme le BPJEPS Activités physiques pour tous et le BPJEPS Loisirs tous publics.

Apprenti dans une collectivité territoriale, il interviendra pour une partie de son temps dans les temps éducatifs périscolaires en lien avec la réforme des rythmes scolaires et en temps partagé avec des associations sportives pour le reste de son alternance.

L'apprenti travaille en alternance, c'est-à-dire qu'il alterne son temps entre l'entreprise qui l'embauche et le CFA où il suit des cours théoriques et pratiques. Il perçoit une rémunération déterminée en pourcentage du salaire minimum interprofessionnel de croissance (Smic).

Toutefois, sa rémunération peut être supérieure au Smic si l'entreprise applique des accords (de convention collective ou de branches professionnelles, d'entreprises...) proposant un salaire minimum supérieur au Smic. Son salaire est totalement exonéré des charges sociales patronales et salariales ainsi que de l'impôt sur le revenu, dans la limite du Smic (lire tableau ci-contre).

Dans le secteur public, la rémunération versée à l'apprenti est majorée de 10 % s'il prépare un titre ou diplôme

de niveau IV et de 20 % s'il prépare un titre ou diplôme de niveau III.

Comment recruter un apprenti ?

C'est une démarche relativement simple qui peut se résumer en quatre étapes :

1. Établir le profil de votre futur apprenti et transmettre votre annonce d'emploi :
 - au CFASAT qui propose la formation dont vous avez besoin ;
 - sur les sites de bourse à l'alternance mis en place par les régions ;
 - à Pôle Emploi ;
 - aux missions locales...
2. Recevoir les candidats intéressants lors d'un entretien, puis sélectionner son apprenti en lien, le cas échéant, avec le service public de l'emploi.
3. Établir le contrat (Cerfa 10103*05) et le signer avec l'apprenti (et ses parents s'il est mineur) sachant que l'employeur devra élaborer une DPAE (déclaration préalable à l'embauche) auprès des services de l'Urssaf.
4. Faire viser le contrat par le CFASAT et demander son enregistrement

Rémunération la 1^{re} année

Avant 18 ans	25 % du Smic ou SMC
De 18 à 20 ans [1]	41 % du Smic ou SMC
21 ans et plus [1]	53 % du Smic ou SMC

Rémunération la 2^e année

Avant 18 ans	37 % du Smic ou SMC
De 18 à 20 ans	49 % du Smic ou SMC
21 ans et plus	61 % du Smic ou SMC

Rémunération la 3^e année

Avant 18 ans	53 % du Smic ou SMC
De 18 à 20 ans	65 % du Smic ou SMC
21 ans et plus	78 % du Smic ou SMC

auprès de votre chambre consulaire pour les associations et auprès de votre DIREECTE pour les collectivités. Cet enregistrement – qui ne donne lieu à aucun frais – doit être fait au plus tard dans les cinq jours ouvrables qui suivent le début de l'apprentissage.

Il est à noter que le recrutement de l'apprenti peut se faire trois mois avant le début de la formation et jusqu'à trois mois après le début de la formation.

Quels financements ?

« Le financement du CNDS pourra, au besoin, être mobilisé en 2015, pour faciliter l'atteinte de l'objectif du doublement du nombre d'apprentis dans les domaines du sport et de l'animation donc de passer de 3 300

en 2013 à 6 600 en 2017. Une aide maximale de 6 000 euros par an et par apprenti pourra, dans ce cadre, être accordée aux structures sportives qui accueilleront un apprenti et dont la solidité financière sera jugée insuffisante » (CA du CNDS).

Pour les contrats conclus depuis janvier 2014, les entreprises de moins de onze salariés peuvent percevoir une prime versée par la région dans laquelle est situé l'établissement où travaille l'apprenti.

Le montant (dont le minimum est fixé à 1 000 euros par année de formation) et les modalités d'attribution de cette prime sont fixés par le conseil régional.

De la même façon, des bonus peuvent être accordés suivant les régions ; à titre d'exemple, en cas de

signature de CDI avec l'apprenti ou en cas de recrutement d'un jeune sans formation.

Par ailleurs, l'État a annoncé, en septembre dernier, une aide de 1 000 euros par an pour les entreprises de moins de 250 salariés qui embaucheront un apprenti supplémentaire, que ce soit le premier ou les suivants. Cette aide est cumuleable avec l'aide régionale.

Compte tenu des différents financements suscités, le recrutement d'un apprenti s'inscrit dans une logique gagnant-gagnant tant pour l'employeur (coût minime, main-d'œuvre en phase de qualification...) que pour le jeune (aucun frais de formation, alternance, salaire...).

SPORTS & TERRITOIRES LA FORCE DU RÉSEAU

L'association « Sports et Territoires » regroupe des professionnels du sport et des collectivités locales qui veulent réfléchir ensemble à leurs pratiques et partager des expériences innovantes. L'adhésion (gratuite) permet de participer à des journées thématiques et de bénéficier de l'expertise du réseau.

Pour nous contacter:

sports.territoires@gmail.com
www.sportsetterritoires.fr

Bulletin d'adhésion

Je soussigné(e) :

Nom :

Prénom :

Fonction :

Adresse :

Code postal : Ville :

Tél. :

E-mail :

Déclare vouloir adhérer à l'association Sports et Territoires.

Fait à le

Signature

Bulletin à renvoyer par email à sports.territoires@gmail.com ou par courrier à : Sports et territoires, Direction des sports, 2 rue Saint-Urbain, 67000 Strasbourg.