



études

NUMERO 1 2

LES MÉTIERS DES SPORTS DE MONTAGNE



> Évolution et enjeux en région Provence – Alpes – Côte d'Azur

A O Û T 2 0 0 9

MISSION RÉGIONALE D'OBSERVATION DE L'EMPLOI, DE LA FORMATION ET DE L'INSERTION PROFESSIONNELLE DANS LES MÉTIERS DU SPORT ET DE L'ANIMATION



Directeur de publication

Christian Poujardieu

Chef de projet

Anne-Sophie Dumortier

Réalisation

Anne-Sophie Dumortier (ORM)

Olivier Hoibian
(université Paul Sabatier -
Toulouse III)

Conception graphique - PAO

Studio-Magellan

Crédits photos

Dominique Vial
Laurence Buffet
Sonia Milliard
Christian Sageloly,
Ligue PACA traîneau
MAIDAIS
Sébastien Feissel
www.fotolia.com

« Topos » escalade

Bernard Gorgeon

En plus de ses missions habituelles, l'Observatoire régional des métiers (ORM) développe depuis 2001, une mission régionale d'observation de l'emploi, de la formation, des qualifications et de l'insertion professionnelle dans les métiers du sport et de l'animation.

L'objectif est de porter un regard particulier sur ces métiers qui n'entrent pas dans des logiques de classification de branches ordinaires. Dans notre région, et en particulier dans le massif alpin où les secteurs du tourisme et des loisirs occupent une place prépondérante dans l'économie, ces métiers sont porteurs d'enjeux forts en matière d'emplois induits, de pluri-activités et de saisonnalité.

Depuis une dizaine d'années, on assiste à une montée en puissance des activités de pleine nature avec un nombre croissant de pratiquants, des sports de montagne notamment. Elles connaissent une accélération de leur renouvellement avec l'émergence de modalités inédites et l'arrivée d'un nouveau public.

Les ressources du patrimoine naturel, la magie des sites et des paysages et la générosité de l'ensoleillement font de la région Provence – Alpes – Côte d'Azur une destination privilégiée pour leur pratique tout au long de l'année. Le rapport du CESR sur le tourisme sportif souligne au demeurant le dynamisme économique impulsé par l'essor de ces activités pour les territoires d'accueil.

Elles génèrent des emplois permanents ou saisonniers en nombre non négligeable mais qui reste relativement difficile à cerner.

Il n'existait pas, à ce jour, de document de synthèse sur cette question et les données disponibles étaient souvent incomplètes et dispersées.

Un état des lieux a été réalisé, précisant l'importance respective de ces activités sur le plan du nombre des pratiquants et des professionnels concernés, en relation avec leurs zones d'implantation géographique, et les qualifications liées à ces filières sportives.

Les activités de montagne de la région ont pu être finement étudiées : les sports terrestres (ski, randonnée, alpinisme, escalade...), les sports aquatiques (canoë-kayak, rafting, canyoning...), et les sports aériens (parapente, deltaplane...).

Cette étude, au travers de l'analyse des caractéristiques des emplois d'encadrement sportif professionnel et de la mise en évidence des « trajectoires » individuelles menant à ces métiers, a donc permis de mieux identifier les évolutions dans ce secteur économique et les incidences sur le développement local en termes d'emploi. Il s'agit de poser la problématique du statut de ces professionnels et de proposer des pistes de réflexion sur les qualifications et les formations à adapter.

Cette étude est précieuse pour stimuler les connaissances et les réflexions dans une logique de développement durable, au travers de la mise en œuvre aussi bien de la stratégie nationale d'organisation et de promotion de la pratique des sports de nature, que des politiques du Conseil régional en matière de formation, de développement solidaire et durable des activités concernées.

François MASSEY
*Directeur régional de la
Jeunesse et des Sports*

Christian POUJARDIEU
Président de l'ORM

Joël GIRAUD
*Député, vice-président
du Conseil régional
Provence – Alpes – Côte
d'Azur, délégué à la
montagne*

REMERCIEMENTS

Nos premiers remerciements vont aux encadrants sportifs qui, malgré leur emploi du temps très chargé, ont partagé avec nous un bout de leur vie et leur passion pour leur métier, avec sérieux et gentillesse.

Un grand merci aux personnes référentes (les référents sport de nature de la DRDJS PACA, l'équipe de la mission montagne du Conseil régional de Provence – Alpes – Côte d'Azur, l'équipe de l'Adecohd des Hautes-Alpes) qui ont su nous mettre rapidement sur les bons rails.

Merci à Gérard Nocella, inspecteur principal de la DRDJS PACA, qui nous a laissé le temps et l'indépendance pour la réflexion et la rédaction de cette étude.

Merci à Éric Journaux, Brice Edan (du ministère des Sports) et Ludmilla Ridoin (du Pôle ressources national des sports de nature) pour avoir mis à notre disposition les données des cartes professionnelles qui, jusqu'alors, n'avaient jamais été exploitées statistiquement.

Un merci tout particulier à Jacques Keller, pour sa disponibilité et son aide, ô combien précieuse, qui nous a permis de rencontrer les bons interlocuteurs. Bon vent à lui dans sa vie de jeune retraité !

Enfin, un grand merci pour les relecteurs.

LES MÉTIERS DES SPORTS DE MONTAGNE

> ÉVOLUTION ET ENJEUX EN RÉGION PROVENCE – ALPES – CÔTE D’AZUR

SOMMAIRE	5
INTRODUCTION	7
MÉTHODOLOGIE	9
CHAPITRE 1 : LA SINGULARITÉ DES TERRITOIRES DE MONTAGNE	11
1. LE CONTEXTE GÉOGRAPHIQUE ET ÉCONOMIQUE DE LA RÉGION PACA	11
1.1 Des atouts géographiques	11
1.2 Une région attractive où coexistent des départements très urbanisés et d’autres très ruraux	12
1.3 Une croissance démographique très élevée	12
1.4 Une prédominance des secteurs du commerce et des services	13
1.5 Un tissu économique composé principalement de TPE	13
1.6 Un environnement naturel et économique favorable au tourisme	13
1.7 Un travail saisonnier lié à la fréquentation touristique	14
2. UNE PLURIACTIVITÉ QUI S’ADAPTE AUX PARTICULARITÉS TERRITORIALES	14
2.1 Saisonnalité et pluriactivité dans les Alpes-de-Haute-Provence	15
2.2 Saisonnalité et pluriactivité dans les Hautes-Alpes	16
2.3 Saisonnalité et pluriactivité dans les Alpes-Maritimes	17
3. UNE DYNAMIQUE LOCALE TOURNÉE VERS LES ACTIVITÉS SPORTIVES :	
L’ARGENTIÈRE-LA-BESSÉE S’ENGAGE DANS LES ACTIVITÉS D’EAUX VIVES	19
3.1 Histoire économique et sociale de L’Argentière-la-Bessée	19
3.2 Le centre régional de formation en canoë-kayak (CRFCK)	20
4. L’AMÉNAGEMENT DES TERRITOIRES DE MONTAGNE EN RÉGION PACA	21
CHAPITRE 2 : L’EMPLOI DANS LES MÉTIERS DE L’ENCADREMENT SPORTIF PROFESSIONNEL EN PACA	23
1. DES MARCHÉS DU TRAVAIL FERMÉS ?	24
1.1 Caractériser les métiers de l’encadrement des sports de montagne	24
1.2 Des professions aux groupes professionnels	24
1.3 La régulation des marchés des sports de montagne comme élément structurant du processus corporatiste	25
1.4 Les guides : histoire d’un groupe de professionnels de montagne	25
1.5 Le renouvellement des sports de montagne	28
2. LE CUMUL D’EMPLOIS SAISONNIERS POUR RESTER SUR LE MÊME BASSIN D’EMPLOI	29
2.1 Les Alpes du Sud, deuxième territoire français pour les sports de montagne	30
2.2 La pluriactivité, une réalité économique pour les professionnels de la montagne	34
3. UN ENVIRONNEMENT PROFESSIONNEL DIFFÉRENCIÉ SELON LES DISCIPLINES	34
3.1 Les guides de haute montagne et aspirants-guides	35
3.2 Les moniteurs de ski alpin et ski nordique	37
3.3 Les accompagnateurs moyenne montagne	42
3.4 Les moniteurs de canoë-kayak	45
3.5 Les moniteurs d’escalade	49
3.6 Les moniteurs de parapente	52
3.7 Les mushers	56

CHAPITRE 3 : L'ACCÈS À LA QUALIFICATION PROFESSIONNELLE DES ENCADRANTS EN SPORTS DE MONTAGNE	59
1. LES FORMATIONS SPÉCIFIQUES AUX SPORTS DE MONTAGNE ORGANISÉES EN RÉGION PACA	60
1.1 Les formations prises en compte pour l'analyse.....	60
1.2 La répartition géographique des formations organisées en région PACA.....	61
2. LES STAGIAIRES EN FORMATION « SPORTS DE MONTAGNE » DANS LA RÉGION PACA	61
2.1 L'effectif global des stagiaires en formation « sports de montagne ».....	61
2.2 La formation au brevet d'État d'alpinisme : de l'accompagnateur en moyenne montagne au guide de haute montagne.....	65
2.3 La formation de moniteur de ski.....	70
2.4 La formation de moniteur de canoë-kayak et disciplines associées.....	72
2.5 La formation de moniteur d'escalade.....	77
2.6 La formation de moniteur de parapente.....	81
2.7 La formation de musher.....	83
2.8 Le passage du BEES 1 au BPJEPS : vers un métier d'animateur sportif.....	83
3. LE DIPLÔME PAR LA VOIE DE LA VALIDATION DES ACQUIS DE L'EXPÉRIENCE (VAE)	84
CHAPITRE 4 : LES TRAJECTOIRES PROFESSIONNELLES DES MONITEURS DE SPORTS DE MONTAGNE	86
1. LES GRANDES ÉTAPES DE CARRIÈRE DES PROFESSIONNELS	87
1.1 Le guide de haute montagne.....	87
1.2 L'accompagnateur moyenne montagne.....	90
1.3 Le moniteur de ski.....	92
1.4 Le moniteur de canoë-kayak.....	96
1.5 Le moniteur d'escalade.....	99
1.6 Le moniteur de parapente.....	101
2. CONCILIER LA VIE PRIVÉE ET LA VIE PROFESSIONNELLE	104
2.1 Les métiers sportifs de la montagne et la vie de couple.....	104
2.2 Les métiers au féminin.....	104
3. LES DIFFICULTÉS DU MÉTIER D'ENCADRANT SPORTIF DE MONTAGNE	108
3.1 Arriver à gérer des conflits de valeurs.....	108
3.2 Les problèmes de changement de statut lié aux saisons.....	109
3.3 Les questions de réglementation des activités.....	110
3.4 Des inquiétudes face à l'arrivée des nouveaux diplômés.....	110
3.5 Les problèmes de logement des saisonniers provoqués par l'inflation immobilière.....	111
CONCLUSION	112
BIBLIOGRAPHIE	116
LISTE DES SIGLES	118
ANNEXES	119
Guide d'entretien.....	119
Entretiens réalisés.....	122

INTRODUCTION

Objectifs de l'étude

Les sports dits « de montagne » ont connu, dans une période récente, une accélération de leur renouvellement, avec l'émergence de modalités de pratiques inédites et l'arrivée d'un nouveau public. Les ressources du patrimoine naturel et la générosité de l'ensoleillement font de la région PACA une destination privilégiée pour la pratique de ces activités tout au long de l'année. Le rapport du Conseil économique et social régional PACA¹ (CESR PACA) sur le tourisme sportif souligne d'ailleurs le dynamisme économique impulsé par l'essor de ces formes de loisirs pour les territoires d'accueil. Ces pratiques de loisirs sportifs génèrent des emplois permanents ou saisonniers dans une proportion certainement importante mais relativement difficile à cerner. En effet, il n'existe pas de document de synthèse sur cette question. Les quelques données disponibles apparaissent incomplètes et souvent dispersées. Des investigations sont donc à mener afin de bien mesurer les ressources effectives des bassins d'emploi et l'éventail des formations proposées en vue d'une meilleure concordance de l'offre et de la demande.

Cette étude a pour ambition de préciser, dans une perspective dynamique, les caractéristiques des emplois d'encadrement sportif professionnel générés par le développement des sports de montagne en région PACA et de mieux identifier les trajectoires individuelles menant à ces métiers. Au-delà de la question de l'emploi, il conviendra de s'interroger sur les qualifications liées à ces filières professionnelles. Comment les formations actuelles peuvent-elles être adaptées aux nouveaux besoins de biculturalisation et de pluriactivité ? Il sera utile également de comprendre comment les moniteurs sportifs exerçant dans le secteur des sports de montagne de la région arrivent à vivre de ces métiers.

Dans les départements alpins de la région PACA, certains sports sont développés, contribuant sensiblement au développement économique de ces territoires. C'est pourquoi la famille « sports de montagne » a été volontairement élargie aux sports d'eau vive (canoë-kayak, rafting) et aériens (deltaplane, parapente). Sept métiers ont été finalement identifiés pour cette étude comparative. Il s'agit des moniteurs de ski de piste et de fond, de canoë-kayak, de parapente, d'escalade, des guides de haute montagne, des accompagnateurs de moyenne montagne et des conducteurs de traîneau à chiens (mushers).

Dans ce secteur d'activité, chacune des professions retenues pour l'étude peut être analysée en distinguant salariés et indépendants, mono ou pluriactifs, saisonniers occasionnels ou permanents. Le degré de structuration et de régulation de chacun de ces marchés du travail atypiques présente des aspects originaux, tant du point de vue de l'organisation de l'activité professionnelle que des cursus de formation. Cependant, au-delà de ces singularités, ces groupes professionnels sont placés dans une situation de relative interdépendance. Ils partagent des préoccupations et interrogations communes concernant l'avenir de l'exercice de leur métier. Les diplômés qui s'insèrent de manière durable sur ces marchés du travail doivent s'adapter aux évolutions de la demande en contribuant au renouvellement de l'offre de prestation en relation étroite avec les spécificités des territoires. Ils présentent souvent des dispositions initiales qui constituent des ressources incontournables dans ces univers culturels particuliers. Celles-ci peuvent néanmoins être compensées ou complétées au cours de la formation et des différentes étapes de la socialisation professionnelle, par l'acquisition de connaissances et de compétences propres à l'exercice des métiers de l'encadrement des sports de montagne.

¹ CESR PACA, « Le tourisme sportif en PACA », Rapport de l'assemblée plénière du 11 septembre 2007.

Présentation de l'étude

La première partie de cette étude dessine les contours des configurations territoriales dotées de leur propre logique d'économie touristique et leurs effets sur les modes de professionnalisation dans les sports de montagne. La ville de L'Argentière-la-Bessée est présentée comme l'un des exemples de dynamique locale tournée vers les activités sportives.

La seconde partie s'attache à souligner les dimensions originales de chacun de ces métiers, saisis dans leur relation d'interdépendance. Cette diversité tient pour une large part à l'histoire de la structuration de ces groupes professionnels. Elle leur confère certains traits singuliers du point de vue de l'étendue de leurs prérogatives, des caractéristiques sociodémographiques de leurs membres, des modalités d'inscription dans les différentes filières de formation, de leur mode d'installation dans la saisonnalité, de leur répartition géographique en fonction des dynamiques territoriales propres à la région PACA.

La troisième partie porte sur l'organisation générale de la formation dans ces métiers et ses effets sur le profil des professionnels recrutés. Il s'agit également d'envisager les perspectives ouvertes par la mise en œuvre de la politique actuelle de refonte des diplômes dans le champ de l'animation et du sport.

La quatrième partie s'intéresse aux différentes manières d'organiser son activité professionnelle et son existence pour réussir à vivre à l'année de ces métiers. Elle souligne les moments décisifs qui marquent les étapes de la carrière ainsi que les difficultés rencontrées dans ces parcours professionnels singuliers.

MÉTHODOLOGIE

Champ d'observation

Les métiers d'encadrement analysés dans l'étude concernent les activités sportives suivantes, constituant l'ensemble des « sports de montagne PACA » :

1. alpinisme : l'accompagnement en moyenne montagne ;
2. alpinisme : la haute montagne ;
3. le ski alpin ou nordique ;
4. le canoë-kayak ;
5. l'escalade ;
6. le parapente ;
7. le traîneau à chiens ;

soit sept groupes professionnels.

Pour préciser les contours des différents groupes professionnels et établir un état quantitatif, il n'a pas été envisagé de recueillir des données nouvelles. Le volet quantitatif de l'étude a principalement consisté à exploiter, par des traitements secondaires, le fichier des cartes professionnelles du ministère de la Santé et des Sports. Les données de suivi des stagiaires en PACA pour les formations Jeunesse et sports, collectées annuellement par l'Observatoire régional des métiers (ORM), donnent la possibilité de dégager un profil des personnes s'engageant dans une formation en sports de montagne.

Ce travail permet d'établir d'une manière plus précise les caractéristiques essentielles de la population mère pour chacune des disciplines retenues (ensemble des diplômés en activité au moment de l'enquête). Le résultat de ces investigations a permis d'enrichir l'interprétation du volet qualitatif de l'étude. Il donne en effet une idée suffisamment précise des principaux traits caractéristiques de chaque groupe professionnel (âge, sexe, modalité d'exercice de l'activité professionnelle, etc.) pour dessiner des « profils types » constitutifs d'une première typologie des professionnels des sports de montagne en PACA.

Les observations montrent des situations bien différenciées :

- les moniteurs ayant une activité salariée pendant une partie de l'année ;
- les travailleurs indépendants en relation régulière avec des structures locales (bureaux des guides, offices du tourisme, écoles de parapente, etc.) ;
- les moniteurs indépendants travaillant directement avec une clientèle privée.

Posture méthodologique

La posture méthodologique choisie pour la réalisation de l'étude est celle de compléter les données quantitatives, sur l'emploi et la formation, par des données qualitatives illustrant les parcours professionnels et de formation des encadrants sportifs.

L'objectif de ce travail n'est donc pas uniquement de présenter un état des lieux chiffré, mais aussi d'apporter un éclairage sur les trajectoires individuelles dans ces métiers en tenant compte de la réalité économique.

Données quantitatives : deux sources principales

1. Le fichier des éducateurs sportifs déclarés en sports de nature.

Chaque service déconcentré de l'État enregistre les déclarations professionnelles des éducateurs sportifs (procédure qui permet de délivrer les cartes professionnelles). Ces données ont été centralisées par la mission des études, de l'observation et des statistiques (MEOS) du ministère des Sports dans un fichier appelé « fichier des éducateurs sportifs déclarés ». Après le « nettoyage » de cette base de données et l'établissement d'une nomenclature en partenariat avec le Pôle ressources national des sports de

nature (PRNSN), la MEOS a extrait un fichier d'éducateurs « sports de nature » (SN) qui répertorie 62 909 personnes. L'ORM a exploité ce fichier des éducateurs SN de la région PACA (7 428 personnes) et en a extrait les éducateurs « sports de montagne PACA », soit 3 346 encadrants.

2. Le fichier régional du suivi des stagiaires dans les formations habilitées par la DRDJS PACA.

Cette base de données annuelle permet de recenser les stagiaires entrant en formation jeunesse et sports. Pour la session 2007-2008, 2 598 stagiaires ont été comptabilisés. 675 personnes se sont positionnées sur les « sports de montagne », réparties dans 20 formations.

Cette étude fait aussi appel à d'autres sources de données sur l'emploi : données sur la demande d'emploi en fin de mois (DEFM), données sur le recensement, etc.

Données qualitatives : entretiens avec des professionnels de chaque discipline sportive

73 entretiens semi-directifs, réalisés auprès des professionnels, ont permis de préciser les caractéristiques du marché du travail, de souligner la diversité des parcours professionnels, d'identifier les compétences et les réseaux mobilisés pour accéder au premier emploi et de retracer les différentes étapes de la carrière en observant l'extrême diversité des modalités d'inscription dans la saisonnalité pour vivre de ces activités tout au long de l'année (monoactivité, polyvalence, emploi saisonnier, permanent, salariat, travail indépendant...). Ces professionnels ont été choisis en fonction de leur niveau de qualification, de leur degré d'insertion sur le marché de l'emploi et de leur expérience dans le secteur.

Pour effectuer ces investigations, la délimitation des territoires d'exercice professionnel a été réalisée en fonction des indications fournies par nos partenaires de la mission montagne du Conseil régional et les référents « sports de nature » des directions départementales et de la direction régionale jeunesse et sports PACA (DDJS et DRDJS PACA).

Ont ainsi été rencontrés :

- des professionnels de terrain (moniteurs de ski, escalade, parapente, canoë-kayak, guides de haute montagne et accompagnateurs moyenne montagne, mushers). 73 personnes ont ainsi été interrogées sur la base d'un guide d'entretien semi-directif (voir en annexes le détail des personnes interrogées et le guide d'entretien) ;
- des acteurs institutionnels intervenant dans les activités de la montagne en PACA (mission montagne du Conseil régional de Provence – Alpes – Côte d'Azur, responsables des services formation et examen de la DRDJS PACA, référents « sports de nature » en PACA, Association pour le développement économique de la Haute-Durance – Adecodh –, etc.).

Limites et contraintes

- Sans atteindre l'exhaustivité, le fichier des éducateurs sportifs déclarés permet toutefois de s'en approcher.
- Ce fichier ayant été conçu pour un usage administratif, il n'a pas été possible de mettre en évidence certaines particularités professionnelles des encadrants en sports de nature. L'exploitation des entretiens a comblé cette lacune.
- L'exploitation de ce fichier présente certaines limites. Les cartes professionnelles ne permettent pas de déterminer si l'individu exerce ou non une activité principale dans un autre secteur que celui des sports de montagne (fonctionnaire, salarié du privé, profession libérale, etc.). En effet les « renforts » et les travailleurs occasionnels intervenant uniquement pendant les vacances scolaires pour compléter des revenus fixes sont comptabilisés au même titre que les pluriactifs exerçant à l'année dans ce secteur.
- Du point de vue qualitatif, il était plus difficile de rencontrer les acteurs sur certains territoires où ils sont moins nombreux. La majorité des personnes rencontrées évoluent professionnellement dans les Alpes-de-Haute-Provence et Hautes-Alpes.

Ces investigations permettent de souligner quelles seraient les enquêtes complémentaires nécessaires pour améliorer le niveau d'information actuel.



CHAPITRE 1

LA SINGULARITÉ DES TERRITOIRES DE MONTAGNE



1. LE CONTEXTE GÉOGRAPHIQUE ET ÉCONOMIQUE DE LA RÉGION PACA

La région Provence – Alpes – Côte d’Azur est composée de six départements dont les dynamiques économiques diffèrent sensiblement de par les caractéristiques géographiques et la répartition de la population entre l’espace urbain et l’espace rural. L’étude départementale voire locale de l’évolution des sports de montagne, qui concerne trois départements, est donc pertinente dans la mesure où les activités sportives accompagnent souvent l’aménagement des territoires.

1.1 DES ATOUTS GÉOGRAPHIQUES

PACA est l’une des régions les plus grandes de France (5,8 % de la superficie nationale). Elle possède une richesse naturelle qui allie la mer et la montagne. La région est ainsi dotée de :

quatre parcs nationaux

- parc des Écrins (département 05),
- parc du Mercantour (04 et 06),
- parc de Port-Cros (83),
- parc des Calanques (13).

cinq parcs régionaux

- parc de Camargue (13),
- parc du Verdon (04),
- parc du Queyras (05),
- parc du Lubéron (84),
- parc des Alpilles (13 et 84).

La région concentre aussi neuf réserves naturelles dont la réserve géologique de Haute-Provence et trois réserves biosphères (Camargue, Lubéron, Ventoux).

1.2 UNE RÉGION ATTRACTIVE OÙ COEXISTENT DES DÉPARTEMENTS TRÈS URBANISÉS ET D'AUTRES TRÈS RURAUX

La région PACA compte 963 communes : parmi elles, 807 ont moins de 5 000 habitants et n'hébergent que 18 % de la population et 11 communes de plus de 50 000 habitants rassemblent à elles seules 41 % de la population. Elle est la troisième région la plus peuplée de France après l'Île-de-France et Rhône-Alpes.

TABLEAU 1 RÉPARTITION DE LA POPULATION EN PACA SELON LE TYPE D'ESPACE

	Population au 1 ^{er} janvier 2006	Répartition de la population par type d'espace (en %)	
		Espace urbain	Espace rural
Alpes-de-Haute-Provence	154 501	41	59
Hautes-Alpes	130 752	50	50
Alpes-Maritimes	1 073 184	98	2
Bouches-du-Rhône	1 937 405	98	2
Var	985 099	88	12
Vaucluse	534 291	85	15
PACA	4 815 232	91	9
France métropolitaine	61 399 541	82	18

Source : Insee – Recensement de la population 2006.

Les Hautes-Alpes et les Alpes-de-Haute-Provence sont beaucoup moins denses et font partie des quinze départements les plus ruraux de France. Ils n'ont toutefois pas connu d'exode rural, leur population n'ayant cessé d'augmenter depuis 1962 contrairement à la plupart des espaces ruraux des autres régions.

1.3 UNE CROISSANCE DÉMOGRAPHIQUE TRÈS ÉLEVÉE

PACA est l'une des régions où la croissance démographique est la plus élevée ; les plus fortes accélérations se situent dans les Alpes-de-Haute-Provence (avec un taux d'évolution de 1,5 % entre 1999 et 2006 après un rythme moyen de 0,9 % entre 1982 et 1999) et les Bouches-du-Rhône (0,8 % entre 1999 et 2006 après 0,4 % entre 1982 et 1999). Ces évolutions ont un impact direct sur la dynamique économique des territoires qui est particulièrement visible dans les espaces ruraux.

TABLEAU 2 CROISSANCE DÉMOGRAPHIQUE DE LA POPULATION DE 1999 À 2006

	Taux d'évolution moyen (en %)		Évolution moyenne 1999-2006 (en nombre d'habitants)		
	1982-1999	1999-2006	Total en nombre d'habitants	Due au solde	
				naturel	apparent entrées-sorties
Alpes-de-Haute-Provence	0,9	1,5	+ 2 100	0	+ 2 100
Hautes-Alpes	0,9	1,0	+ 1 300	+ 200	+ 1 100
Alpes-Maritimes	0,8	0,8	+ 8 800	- 100	+ 8 900
Bouches-du-Rhône	0,4	0,8	+ 14 600	+ 7 300	+ 7 300
Var	1,4	1,3	+ 12 400	+ 700	+ 11 700
Vaucluse	0,9	1,0	+ 4 900	+ 1 700	+ 3 200
Provence – Alpes – Côte d'Azur	0,8	1,0	+ 44 100	+ 9 800	+ 34 300

Source : Insee – Recensement de la population 2006.

Dans les départements des Hautes-Alpes et des Alpes-de-Haute-Provence, la progression démographique est plus forte que la moyenne régionale. Le renouvellement de la population est davantage dû à l'arrivée de jeunes actifs qu'à celle de retraités.

1.4 UNE PRÉDOMINANCE DES SECTEURS DU COMMERCE ET DES SERVICES

GRAPHIQUE 1 RÉPARTITION DES GRANDS SECTEURS D'ACTIVITÉ EN PACA



Source : Insee, *Dirre* – L'industrie en PACA, 2006.

Les activités du tertiaire, surreprésentées en PACA, sont très créatrices d'emploi. Ainsi, l'emploi dans les secteurs du commerce et des services prédomine et contribue au dynamisme de PACA.

De par ses conditions climatiques et naturelles très agréables, la région est une destination privilégiée par les français et les étrangers. Été comme hiver, l'activité touristique y est importante. Le tourisme de proximité est aussi très dynamique.

Le potentiel de développement économique des Alpes du Sud est notamment lié à une agriculture rénovée basée sur le développement des produits du terroir et au tourisme, sous réserve que cette activité soit régulée.

1.5 UN TISSU ÉCONOMIQUE COMPOSÉ PRINCIPALEMENT DE TPE

TABLEAU 3 RÉPARTITION DES ÉTABLISSEMENTS PAR TAILLE (%)

	France entière	PACA
Moins de 10 salariés	84	87
De 10 à 19 salariés	8	7
De 20 à 49 salariés	5	4
De 50 à 199 salariés	2	2
200 salariés et plus	1	0
Total (toutes activités confondues)	100	100

Source : Insee – DADS 2006 – Traitement ORM.

TABLEAU 4 RÉPARTITION DES SALARIÉS PAR TAILLE D'ÉTABLISSEMENTS (%)

	France entière	PACA
Moins de 10 salariés	21	26
De 10 à 19 salariés	11	12
De 20 à 49 salariés	15	15
De 50 à 199 salariés	21	19
200 salariés et plus	32	28
Total (toutes activités confondues)	100	100

Les très petites entreprises (TPE) représentent 87 % des établissements régionaux (contre 84 % en France) mais seulement 26 % des effectifs salariés.

1.6 UN ENVIRONNEMENT NATUREL ET ÉCONOMIQUE FAVORABLE AU TOURISME

Le poids économique du tourisme en PACA représente 12 % du produit intérieur brut (PIB) régional. C'est la première région d'accueil de touristes français et la deuxième pour les touristes étrangers, après Paris – Île-de-France. La variété des territoires fait que le tourisme est majoritairement concentré dans les départements du littoral (900 km de linéaire côtier et 11 stations nautiques) en été. Les 68 stations de ski et espaces nordiques (soit 712 remontées mécaniques sur les 3 900 en France) des départements alpins attirent les touristes d'hiver.

Selon le Comité régional du tourisme PACA², les principales activités et centres d'intérêt des touristes sont le soleil et le climat puis la mer, le repos, la découverte d'un territoire, les visites, la pratique de la randonnée, la pratique d'une activité sportive, la montagne. Les sports de nature de terre comme de mer et les sports aériens sont particulièrement recherchés par les vacanciers.

La fréquentation touristique en hôtels-restaurants connaît un léger repli, excepté dans les espaces de montagne, mais la fréquentation des campings progresse. Le tourisme demeure une activité moteur de la région PACA en 2009.

1.7 UN TRAVAIL SAISONNIER LIÉ À LA FRÉQUENTATION TOURISTIQUE

En 2003, en PACA, les postes de saisonniers d'été³ liés à la fréquentation touristique étaient au nombre de 153 000 soit 24 000 salariés à temps plein.

Le tourisme a généré 7 116 emplois saisonniers au cours de l'hiver 2003-2004 dans les bassins de montagne de la région⁴. Ainsi, en février 2004, près d'un salarié sur quatre des bassins de montagne était saisonnier. Dans les activités récréatives, culturelles et sportives, les saisonniers représentent plus d'un tiers des effectifs salariés.

Parallèlement, on compte plus de 3 600 indépendants qui exercent aussi des activités sportives (principalement dans les sports de nature) en PACA.

2. UNE PLURIACTIVITÉ QUI S'ADAPTE AUX PARTICULARITÉS TERRITORIALES

L'activité économique des territoires de montagne diffère d'un département à l'autre de par leurs caractéristiques géographiques et l'histoire des pays. Les modes d'organisation professionnelle s'adaptent donc aux particularités et l'on voit ainsi apparaître des dynamiques locales proches en apparence et pourtant différentes dans leurs articulations.



² Comité régional du tourisme, *Tourisme en PACA, édition 2008*.

³ Pour être comptabilisés comme emplois saisonniers dans l'étude de l'Insee (septembre 2006), le début et la fin des périodes de travail doivent intervenir entre mai et septembre ou entre mars et octobre, avec une période de rémunération majoritaire durant la saison d'été.

⁴ Martinelli D., « Plus de 7 000 saisonniers d'hiver en PACA », *Sud Insee l'essentiel*, n° 107, juin 2007.

CARTE 1 CARTE RÉGIONALE DES ESPACES SPORTIFS DE MONTAGNE



Source : Conseil régional PACA, service analyse spatiale.

2.1 SAISONNALITÉ ET PLURIACTIVITÉ DANS LES ALPES-DE-HAUTE-PROVENCE

Principaux équipements sportifs et touristiques à disposition

- 9 stations de ski (dont le grand canyon du Verdon de référence internationale)
- 6 sites de ski nordique
- 3 grands itinéraires équestres
- 250 itinéraires de randonnée balisés, inscrits au plan départemental de la randonnée (PDIPR)
- 105 itinéraires de VTT
- 63 sites naturels d'escalade
- plus de 40 sites de canyon
- plusieurs via ferrata
- 39 aires de décollage et d'atterrissage pour delta et parapente
- 5 aérodromes (dont Saint-Auban, Centre national de haut niveau en vol à voile)
- 2 rivières (le Verdon et l'Ubaye) qui disposent de nombreux sites équipés pour la pratique de sports en eau vive
- 2 golfs
- 11 parcours aventure

C'est le département le plus étendu de la région, où la ruralité de moyen pays est conservée. L'hétérogénéité géographique s'accompagne d'une diversité économique : une industrie plus présente au sud et une activité



touristique plus développée au nord. L'industrie y est moins développée que dans le reste de la région. L'agriculture est très présente, notamment l'agriculture spécialisée : « l'agroalimentaire de niche » prend de l'ampleur autour de produits haut de gamme et de produits bio. Le pôle de compétitivité Parfums arômes senteurs saveurs valorise les exploitations agricoles de production (plantes à parfums et aromatiques, huiles essentielles). Le développement des énergies renouvelables fait évoluer les entreprises de la filière bois (vers la production de combustible pour chaudière) et de la filière solaire.

La fréquentation touristique semble plus saisonnière que dans les autres départements : les nuitées touristiques sont effectuées principalement en été (de juillet à septembre). La fréquentation touristique au printemps n'est pas négligeable mais en automne elle est marginale. L'hiver, les activités sportives attirent un public plutôt local dans la Haute-Provence et le Mercantour ; en effet l'image d'hiver de ce département est moins connue par les touristes nationaux et internationaux.

Les principaux facteurs d'attractivité sportive sont la randonnée, la découverte des sites naturels et de leur patrimoine culturel. Les activités sportives et récréatives sont l'une des cinq principales activités de l'emploi touristique du département en 2007. Les encadrants sportifs détiennent régulièrement plusieurs cartes professionnelles, cumulant ainsi les activités sportives d'hiver avec la randonnée pédestre, la canoë-kayak et autres activités nautiques, le parapente et l'escalade. Le modèle de cumul d'activités le plus courant dans le département apparaît être le ski, l'accompagnement moyenne montagne ou l'activité nautique complétés par un emploi dans les travaux acrobatiques ou dans l'agriculture.

Pour compléter leurs revenus, les encadrants sportifs s'orientent donc vers d'autres secteurs professionnels comme l'agriculture, le transport de personnes, le bois, le bâtiment et les travaux publics. Le département possède une agriculture spécialisée (oléiculture, vignes, etc.) qui demeure importante surtout autour du Parc du Verdon. Ainsi, en automne qui est la période creuse pour les activités sportives, les professionnels des sports de montagne deviennent ouvriers agricoles. En ce qui concerne le bâtiment et travaux publics (BTP), ce sont surtout les travaux acrobatiques qui permettent aux encadrants sportifs d'éviter les périodes de chômage. D'ailleurs, environ un tiers des employés de ce secteur sont parallèlement moniteurs sportifs. Le thermalisme prend aussi de l'ampleur dans le département (Gréoux-les-Bains, Digne...), ce qui octroie quelques possibilités d'embauche supplémentaires aux saisonniers.

2.2 SAISONNALITÉ ET PLURIACTIVITÉ DANS LES HAUTES-ALPES

Principaux équipements sportifs et touristiques à disposition

- 31 domaines skiables
- 22 sites de randonnée nordique
- 13 bureaux des guides (les Hautes-Alpes sont un haut lieu de l'alpinisme et de l'escalade avec deux sommets à plus de 4 000 m)
- 6 800 km de sentiers de randonnée dont 8 itinéraires
- de grande randonnée (GR)
- 7 sites VTT labellisés et 4 bikes parks (remontées mécaniques ouvertes aux VTT)
- 29 aires de décollage et d'atterrissage pour delta et parapente
- 4 aérodromes dont Tallard (pôle France de parachutisme)
- 5 stades d'eau vive ou de canoë-kayak
- 12 sites de canyon
- 22 parcours acrobatiques en hauteur/sites d'accrobranches
- 12 via ferrata
- 9 sites de spéléologie

L'économie des Hautes-Alpes est fortement tirée par les activités touristiques avec les stations de sports d'hiver et le développement des activités d'été. L'agriculture et le bâtiment, activités d'une économie traditionnelle, sont encore bien présents. Le nombre d'exploitations agricoles s'est réduit mais leur taille a plus que doublé (avec un rajeunissement des chefs d'exploitation). L'élevage constitue l'activité agricole principale. L'arboriculture fait vivre de nombreux saisonniers. Le secteur du BTP est aussi plus important que dans le reste de la région (avant la crise).

Alors que le département était, par le passé, principalement tourné vers les activités sportives d'hiver, aujourd'hui l'attractivité sportive est beaucoup plus diverse et fortement associée au tourisme vert. Les principales activités sportives sont le ski (alpin ou nordique), l'alpinisme, l'escalade mais aussi l'eau vive (canoë-kayak, canyon, rafting, etc.). De même, les activités aériennes sont très développées avec la présence de sites de pratique de vol libre et de parachutisme de renommée internationale. Il existe même un pôle d'excellence de la filière air.

Dès lors, l'activité touristique s'étend en hiver comme en été. Les saisons creuses sont plus rares si les professionnels possèdent les diplômes pour jongler d'une discipline à l'autre. C'est pourquoi les encadrants sportifs développent une palette de compétences pour travailler toute l'année : le ski et la randonnée nordique s'associent aux sports d'eau vive, à la spéléologie, au VTT, aux sports aériens (planeur, parachutisme et surtout deltaplane et parapente), etc. Le Conseil général a également élaboré un plan départemental des itinéraires de promenade et de randonnées (pédestres, équestres, VTT) qui attire encore plus de randonneurs de tout âge et de tout niveau.

Dans le département, quand les compétences (et diplômes) sont multiples, il est possible de vivre assez facilement des activités sportives. Les modèles de cumul d'activités sont variés car les possibilités sont nombreuses : les emplois en station (moniteurs de ski, pisteurs-secouristes, etc.) sont souvent associés à des emplois dans les sports d'eau vive ou aériens. Les accompagnateurs moyenne montagne sont très nombreux à avoir passé le certificat de qualification complémentaire VTT en milieu montagnard.

Les moniteurs sportifs monoactifs (encadrant une seule activité sportive à titre professionnel) peuvent recourir en période creuse à des embauches dans d'autres secteurs qui, jusqu'à maintenant, les ont accueillis facilement : l'agriculture (saisonniers), le bâtiment et le transport de personnes. On trouve aussi des bergers accompagnateurs moyenne montagne ou guides. Le pastoralisme est en effet un métier qui se maintient dans les massifs alpins.

2.3 SAISONNALITÉ ET PLURIACTIVITÉ DANS LES ALPES-MARITIMES

Principaux équipements sportifs et touristiques à disposition

- | | | |
|--|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"> • 7 stations de ski • 8 sites de randonnée nordique • alpinisme et escalade (3 grandes associations de guides ou accompagnateurs) surtout dans le Mercantour • 4 000 km de sentiers de randonnée balisés dont 6 itinéraires de grande | <ul style="list-style-type: none"> randonnée (GR) • 10 circuits VTT labellisés • 21 aires de décollage et d'atterrissage pour delta et parapente • 10 parcours acrobatiques en hauteur/sites d'accrobranches • 9 via ferrata | <ul style="list-style-type: none"> • 3 pôles de rafting, canoë-kayak (Puget, Breil-sur-Roya et le Loup) • 37 sites de canyon • 3 sites de spéléologie • 20 golfs • 32 ports de plaisance |
|--|---|---|

Le département rassemble des espaces très diversifiés de par ses caractéristiques géographiques allant du littoral très urbanisé à la haute montagne très rurale. Cette configuration particulière implique que l'on trouve des activités sportives de montagne et des activités du littoral dans le même département (la station de ski Isola 2000 est à une heure et demie des plages de Nice).

L'image du département est fortement liée au tourisme historique de la Côte d'Azur et, plus particulièrement ces dernières années, au tourisme d'affaires. Pourtant les Alpes-Maritimes constituent le deuxième pôle industriel de la région. Sa spécialisation est marquée dans le secteur électrique et électronique et dans les



technologies de l'information et de la communication. Sophia-Antipolis a d'ailleurs été le premier technopôle européen à développer le concept de campus à l'américaine associant recherche et entreprises.

La production de senteurs est passée de l'artisanat à la production industrielle (essences de synthèse) essentiellement dans le pays grassois et des activités de chimie fine se sont développées.

Les services sont aussi bien représentés dans l'économie locale mais très impactés par le tourisme. Ce tourisme engendre une forte proportion de saisonniers et une rotation des demandeurs d'emploi (peu de demandeurs d'emploi de longue durée).

L'activité touristique est donc dynamique en été comme en hiver mais pas sur les mêmes territoires. Les encadrants en sports de montagne sont ainsi mobiles géographiquement et professionnellement (comme dans l'ensemble des départements des Alpes du Sud). L'été, beaucoup de moniteurs de ski se reconvertissent dans les activités sportives du littoral, principalement nautiques et sous-marines (beaucoup sont titulaires d'un BEES voile ou BPJEPS nautique) ou dans un emploi de plagiste, gestionnaire de camping, etc. Cette mobilité n'entraîne pas toujours une mobilité familiale car dans les Alpes-Maritimes le logement peut se situer à mi-parcours des lieux d'exercice de l'activité professionnelle. Les « migrants » sont ceux qui exercent une activité d'été dans le Var et une activité d'hiver dans les Alpes-Maritimes. Plusieurs moniteurs de ski rencontrés exercent la même activité été comme hiver, mais sur des espaces géographiques très différents puisqu'ils changent de continent. Ainsi, le Chili a été cité à plusieurs reprises comme le deuxième pays d'accueil professionnel.

La compagnie des guides du Mercantour comptabilise une trentaine de guides dont l'activité principale est la haute montagne. L'été ils sont plusieurs à s'expatrier occasionnellement vers Chamonix ou le massif des Écrins ou vivent de leur métier en se diversifiant (canyon, encadrement de séminaires sportifs d'entreprise). Ils peuvent aussi intégrer des équipes de travailleurs acrobatiques du BTP.

De par la demande des retraités, dont beaucoup disposent de revenus confortables, les activités de randonnées (pédestre et raquettes) font vivre un bon nombre d'accompagnateurs moyenne montagne. Il semble qu'environ un quart de ceux-ci, dans le département, vivent en permanence de la randonnée. Un second quart constitue le groupe d'accompagnateurs moyenne montagne occasionnels qui viennent renforcer l'équipe au moment des coups de feu. Ils sont salariés dans d'autres secteurs à titre principal (salariés d'entreprises privées, fonctionnaires). Ce profil d'encadrants est d'ailleurs recherché car les charges fiscales freinent l'activité occasionnelle. La dernière moitié des accompagnateurs moyenne montagne vit correctement des activités de la randonnée mais complète ses revenus par une activité sur le littoral ou dans le bâtiment (travaux acrobatiques).

La Vallée des Merveilles, culminant à 2 872 m, mobilise de nombreux accompagnateurs : elle recèle le plus grand site de gravures rupestres d'Europe. Entre juin et octobre, près de 40 000 personnes se déplacent pour accéder à cette attraction touristique du Parc du Mercantour. Deux chemins (GR) sont autorisés. Le reste du lieu est uniquement accessible en compagnie d'un guide ou d'un accompagnateur moyenne montagne agréé. Cet agrément est accordé à tout encadrant ayant réussi l'examen délivré par les autorités (Parc du Mercantour, ministère de la Culture et ministère des Sports).

Comme dans les autres départements des Alpes, les moniteurs de canoë-kayak et d'eau vive ont une activité importante et très diversifiée en été. Hors saison, ils s'expatrient vers les stations de sports d'hiver pour travailler dans les commerces de sports ou être pisteur-secouriste.



3. UNE DYNAMIQUE LOCALE TOURNÉE VERS LES ACTIVITÉS SPORTIVES : L'ARGENTIÈRE-LA-BESSÉE S'ENGAGE DANS LES ACTIVITÉS D'EAUX VIVES

3.1 HISTOIRE ÉCONOMIQUE ET SOCIALE DE L'ARGENTIÈRE-LA-BESSÉE

L'Argentière-la-Bessée est une commune des Hautes-Alpes de 2 306 habitants. Chef-lieu du canton de l'Argentiérois recouvrant le Pays des Écrins, elle est située au confluent de la Gyronde, de la vallée de Vallouise et du torrent de Fournel avec la Durance. C'est maintenant un site d'escalade, d'eau vive et de cascades de glace réputé.

Elle doit son nom aux mines d'argent exploitées à l'époque romaine. L'exploitation minière a été la source économique prédominante de la commune pendant très longtemps, passant de l'extraction de l'argent à l'extraction du plomb argentifère. À la fin du XIX^e siècle, l'activité minière décline. Le relais est pris au début du XX^e siècle par la métallurgie de l'aluminium. Une centrale électrique est construite pour l'électrolyse de la bauxite. L'Argentière est alors reconnue au plan national pour la qualité de son minerai et ses performances (introduction de techniques nouvelles). Mais en 1986, la localité connaît un déclin industriel sans précédent et les Aciéries de Provence Péchiney cessent leur production. La ville étant construite autour des activités de Péchiney, cette fermeture met fin à tout un rythme économique et social local de monoactivité industrielle.

L'équipe municipale réfléchit alors à une reconversion économique de la friche industrielle, toutes les installations Péchiney ayant été léguées à la commune. En 1989, un plan de reconversion privilégie deux directions : la réindustrialisation du site et un élargissement de l'offre touristique. La réindustrialisation se traduit essentiellement par l'implantation de petites et moyennes entreprises (PME) industrielles et artisanales. Les options retenues en matière d'offre touristique ont pour ambition de rompre avec la logique fondée sur les seules activités sportives d'hiver, notamment en rapprochant les activités sportives du patrimoine culturel.

Ainsi, trois axes d'action sont identifiés :

- la valorisation du patrimoine naturel et historique ;
- le développement d'activités sportives ;
- le tourisme.

Des aides provenant tant des collectivités locales que de l'Europe (Fonds social européen – FSE) ainsi que des services de l'État sont accordées pour mettre en route ce programme de reconversion économique (et sociale).

Sur le plan culturel, des fouilles archéologiques mettent au jour de vieilles machines et permettent une bonne approche des vestiges de la Révolution française qui seront mis en valeur. Un musée est créé et les mines d'argent du Tournel sont réaménagées pour s'ouvrir au public. Alors que la ville était surnommée « Les murs noirs » car ville la plus sale du département, le plan de développement économique notamment basé sur le tourisme durable change sensiblement son image. L'inauguration du premier site Natura 2000 régional et de la réserve biologique donne un nouveau souffle à la commune qui mettra ensuite en œuvre une politique en faveur des sports d'eau vive.

Joël Giraud (maire de L'Argentière-la-Bessée depuis mars 1989, député et vice-président du Conseil régional PACA) propose de faire un centre régional de canoë-kayak sur les lieux de la friche industrielle. Entre 1988 et 1995, le programme permet l'implantation d'une base nautique avec un plan d'eau d'apprentissage de canoë-kayak, un slalom et un espace plein air (camping). En 1993, le stade d'eau vive est inauguré. Août

1996 marque la création du Centre régional de formation en canoë-kayak (CRFCK) par le Comité régional Alpes Provence de la Fédération française de canoë-kayak, en association avec les collectivités territoriales et les administrations compétentes.

Outre l'organisation de cinq championnats de France (le dernier a été accueilli du 9 au 17 juillet 2009), L'Argentière a accueilli les championnats d'Europe de slalom en 2006 (200 compétiteurs, 30 nations représentées). Le stade d'eau vive a d'ailleurs bénéficié, à cet effet, des aménagements complémentaires réalisés par la ville et la communauté de communes du Pays des Écrins. En 2011, une manche de la coupe du monde de slalom se déroulera au CRFCK.

Ces différents événements sportifs ont des retombées économiques locales car les nombreux participants (2 000 compétiteurs au championnat de France de juillet 2009) viennent accompagnés de leurs famille et amis.

La logique qui se développe à L'Argentière-la-Bessée est d'associer le côté ludique du sport à l'emploi, en passant par l'évènementiel pour renforcer l'attractivité du site. Après l'Euro 2006, la commune organise la Semaine alpine 2008. Cet événement international réunit des grands réseaux de la recherche alpine (français, italiens, suisses, allemands, autrichiens, slovènes, monégasques...) afin de produire des propositions à l'intention des pouvoirs publics sur le thème du développement durable, du tourisme et du sport. Les discussions portent principalement sur l'impact des innovations, passées et en cours, sur l'écosystème :

- quel impact du ski sur les écosystèmes alpins et quelles réactions des stations ?
- retour sur les innovations dans le domaine de l'élevage, du pastoralisme et de l'agriculture dans les Alpes ;
- les nouvelles technologies respectueuses de l'environnement.

Cette mise en place de partenariats et la volonté politique font que l'outil sportif fait vivre et travailler les gens du pays. L'eau vive assure la pluriactivité d'environ 500 personnes dans les Hautes-Alpes.

3.2 LE CENTRE RÉGIONAL DE FORMATION EN CANOË-KAYAK (CRFCK)

Il s'inscrit dans une logique de développement durable, travaillant en association avec les instances fédérales et les collectivités territoriales. Il se situe dans un milieu naturel où de nombreuses entreprises de prestations d'activité d'eau vive et de pleine nature évoluent.

Afin de mieux répondre aux attentes de chacun en matière d'emploi, le centre propose des formations qualifiantes et diplômantes permettant l'accès aux emplois dégagés par les activités sportives. Pour cela, deux sites d'accueil sont proposés :

- un dans les Hautes-Alpes à L'Argentière-la-Bessée pour les métiers d'eau vive et de la montagne ;
- le second sur le site du centre d'éducation populaire et de sport (Creps) d'Antibes pour le kayak de mer.

Plus de 300 élèves sont accueillis et formés chaque année. 20 formations sont proposées (BAPAAT, BPJEPS ou BEES 1, formation préparatoire au CQP) soit plus de 70 000 heures de formation par an (8 000 heures en 1996). Depuis la création, plus de 900 élèves ont été diplômés.

Depuis peu, le passeport emplois montagne permet de se former à différents métiers au cours d'un même cursus afin de multiplier les chances de travailler toute l'année :

- agent d'exploitation de remontée mécanique (en partenariat avec le domaine skiable de Serre-Chevalier) ;
- opérateur de parc acrobatique en hauteur (CQP) ;
- surveillant de zones aquatiques (BNSSA).

Au départ, ce projet a été mis en place avec le Conseil régional PACA dans le cadre des aides apportées aux formations nouvelles et innovantes qui répondent aux besoins du marché. Le Conseil général des Hautes-Alpes et la communauté de communes du Pays des Écrins s'y sont ensuite associés. Ce dispositif de formation s'adresse très principalement aux saisonniers pour leur permettre de travailler tout au long de l'année.

4. L'AMÉNAGEMENT DES TERRITOIRES DE MONTAGNE EN RÉGION PACA

Les projets d'aménagement des territoires élaborés sont nombreux et divers. Ils ont souvent pour ambition d'encourager le développement du tourisme de façon raisonnée pour un développement durable.

Le choix des dispositifs mis en place par le Conseil régional PACA est motivé par :

- la volonté de tenir compte des spécificités économiques et sociales des territoires de montagne ;
- le besoin d'impulser certaines activités sportives tout en tenant compte de l'évolution de la demande sociale ;
- le souci de maintenir les populations locales sur leur territoire en les accompagnant dans une mutation économique durable et raisonnée.

Dans le cadre de la loi Montagne (1986), le Conseil régional PACA a créé une mission montagne au sein de la direction de l'aménagement du territoire. Le 10 novembre 2006, la mission montagne a été chargée de mettre en œuvre trois dispositifs régionaux.

Le programme au service des activités de pleine nature et du tourisme sportif en milieu rural de montagne

L'objectif est de soutenir le développement durable des systèmes économiques, touristiques et culturels et donc de préserver une qualité de vie en montagne pour maintenir les populations sur ces territoires.

Le schéma régional d'aménagement et de développement du territoire (SRADT) souligne que « les Alpes ont un véritable potentiel pour le développement du tourisme de nature et de découverte, ce qui implique pour certains sites une réorganisation totale des structures touristiques à mettre en œuvre ».

Les communautés de communes, les pays et syndicats intercommunaux du massif peuvent donc déposer leur candidature pour un projet de développement du tourisme durable et solidaire construit autour des activités de pleine nature. Si leur projet est accepté, ils seront accompagnés pendant trois ans par la mission montagne du Conseil régional PACA.

En juillet 2009, 13 groupements territoriaux ont intégré dans le programme. Tous les départements de la région PACA sont représentés.

Le programme d'aménagement durable et solidaire des espaces nordiques

Dans la région, de nombreux espaces de montagne, appelés « espaces nordiques », sont constitués de territoires qui se sont développés autour de pratiques touristiques d'hiver (ski de fond, raquettes, chiens de traîneau, etc.). De plus en plus, ceux-ci tentent de développer des activités sportives d'été pour assurer des revenus plus réguliers à la population. En s'appuyant sur le schéma interrégional d'aménagement et de développement du massif des Alpes adopté par les deux régions Rhône-Alpes et PACA, l'idée est d'accompagner le développement de ces nouvelles activités nordiques par des aides en ingénierie et investissements de projet. Les projets présentés par les candidats peuvent être divers : aménagement et création de pistes, de structures d'accueil, damage, promotion et valorisation de la filière nordique.



Ce dispositif est celui qui a attiré le plus de candidatures. 25 territoires ont manifesté leur volonté d'aménager des espaces nordiques. Tout le territoire des Alpes du Sud est représenté.

Le programme d'aménagement durable et solidaire des stations des Alpes du Sud

Sur le même principe que l'aide apportée aux espaces nordiques, l'objet est ici de diversifier les activités proposées par les stations, pour aider à rallonger la période d'emploi des saisonniers. Ce soutien de la Région s'adresse donc aux gestionnaires des stations, qu'ils soient une communauté de communes ou un syndicat mixte. La condition est principalement d'accepter de s'engager dans une démarche d'aménagement durable et solidaire. Les modalités opérationnelles du programme sont validées en partenariat avec la Région. Sur les 18 territoires engagés, deux communautés de communes des Alpes-Maritimes viennent de rejoindre le programme ainsi que le Syndicat mixte d'aménagement et d'équipement du Mont Ventoux.





CHAPITRE 2

L'EMPLOI DANS LES MÉTIERS DE L'ENCADREMENT SPORTIF PROFESSIONNEL EN PACA



Les métiers de l'encadrement sportif dans les territoires de montagne ont été organisés en France en s'inspirant du modèle élaboré par les guides de haute montagne, fondé sur le « guidage » du pratiquant jusqu'à l'objectif visé, en sécurité. L'histoire, le contexte économique, les particularités du territoire montagnard dans lequel cette profession s'est structurée, ont contribué à façonner la construction des autres professions. Certains de ces métiers, créés plus récemment, comme celui de musher, essaient de suivre un cheminement semblable, notamment en matière d'instauration de « droits d'entrée » et de légitimation par la puissance publique.

Après un rappel de la dimension historique et des aspects sociologiques de la constitution de ces professions, cette deuxième partie a pour objet de tracer un panorama de l'évolution de ces métiers, d'en comprendre les mécanismes, de dégager les singularités et les points communs des marchés du travail dans lesquels ils évoluent. La pluriactivité et la multicom pétence en tant que modalités d'adaptation aux transformations de ces marchés du travail atypiques des territoires de montagne seront ainsi mises en avant.

1. DES MARCHÉS DU TRAVAIL FERMÉS ?

1.1 CARACTÉRISER LES MÉTIERS DE L'ENCADREMENT DES SPORTS DE MONTAGNE

Les différents groupes professionnels qui sont l'objet de cette étude, à savoir les guides de haute montagne, les accompagnateurs moyenne montagne, les moniteurs d'escalade, les moniteurs de parapente, les moniteurs de canoë-kayak, les moniteurs de ski et les conducteurs de traîneau à chiens (mushers) relèvent du cadre général des marchés fermés du travail. En effet, l'autorisation d'exercer contre rémunération et les diverses prérogatives associées à chacun de ces métiers sont définies par la loi en fonction de qualifications garanties par un diplôme délivré par l'État, à l'issue de formations spécialisées elles aussi réglementées. Ces dispositions réglementaires visent à assurer autant que possible la sécurité des pratiquants et à promouvoir une offre sportive de qualité.

L'analyse de la population des professionnels des sports de montagne est d'une approche assez délicate car les enquêtes réalisées par les grands organismes statistiques ne mentionnent pas dans leurs nomenclatures les plus détaillées l'indication de la spécialité sportive. Les informations disponibles au niveau national restent donc parcellaires parce que très globales. Quelques études ponctuelles ont été réalisées à partir des fichiers des syndicats professionnels (SNGM, SNAPEC, etc.) avec un degré de fiabilité très inégal selon les enquêtes. Sur ce critère, le taux de syndicalisation est un élément essentiel du point de vue de la représentativité de l'échantillon étudié. Ce taux semble varier de manière proportionnelle au niveau de risque des différentes spécialités sportives⁵.

1.2 DES PROFESSIONS AUX GROUPES PROFESSIONNELS

Le métier désigne « un travail déterminé, reconnu par la société, qui exige un apprentissage spécialisé et procure des moyens d'existence ». Un « groupe professionnel » se définit, pour sa part, comme « un groupe de personnes faisant le même métier. Il suppose l'existence d'un nom de métier reconnu, partagé, ayant une valeur symbolique forte »⁶. Il s'agit d'un ensemble aux contours relativement lâches qui va évoluer au cours du temps selon différentes étapes de structuration.

En France, la notion de « groupe professionnel », réhabilitée à la suite de débats au sein de la sociologie des professions, ne se réduit pas à la simple élaboration d'une catégorie nouvelle dans une classification administrative. Elle désigne un processus historique qui comprend à la fois les niveaux de l'organisation sociale des groupes considérés, de leur dimension économique en fonction des particularités des marchés du travail dans lesquels ils s'inscrivent, et des significations subjectives associées à l'exercice du métier.

Les groupes professionnels ne sont plus considérés comme des entités unifiées, objectives et séparées des autres groupes appartenant au même secteur d'activité. Ils sont le produit d'une construction historique faite de segmentations et de restructurations multiples dans un jeu de concurrence mais aussi de complémentarité avec les groupes en présence. Pour la plupart d'entre eux, l'enjeu essentiel consiste à obtenir de l'État la fermeture de leur marché du travail afin de garantir à leurs membres un statut légal et une reconnaissance sociale leur permettant d'escompter un niveau de rémunération convenable et un certain degré de prestige dans la hiérarchie des activités professionnelles.

Pour cela, les professionnels doivent d'abord se mobiliser collectivement en se dotant d'instances représentatives (corporation, syndicat, association). Ces instances ont pour vocation de défendre les intérêts de leurs mandants en négociant avec les pouvoirs publics et les groupes voisins « un compromis stable » afin de parvenir à l'octroi par l'État d'un « monopole légal » d'exercice de leur métier⁷.

⁵ Camy, J., Leroux, N., L'emploi sportif en France, RUNOPES-AFRAPS, 2002.

⁶ Dubar, C., Tripier, P., La sociologie des professions, Paris, A. Colin, 1989.

⁷ Segrestin, D., Le phénomène corporatiste, Paris, Fayard, 1985.

Pour les sports de montagne, la reconnaissance de l'État tient pour l'essentiel à la préoccupation de la puissance publique concernant la limitation des risques encourus par les clients. En contrepartie, les organisations corporatives s'engagent à tout mettre en œuvre pour assurer les meilleures conditions de sécurité (obligation de moyens), à contrôler l'activité de leurs membres en élaborant un code de déontologie spécifique et en se dotant d'une commission de discipline qui sanctionne les pratiques non conformes aux recommandations éthiques et aux « règles d'usage ».

1.3 LA RÉGULATION DES MARCHÉS DES SPORTS DE MONTAGNE COMME ÉLÉMENT STRUCTURANT DU PROCESSUS CORPORATISTE

Les marchés fermés des sports de montagne qui se sont structurés au fur et à mesure de la constitution de ces groupes professionnels particuliers présentent des traits relativement atypiques.

En termes classiques, un marché fermé du travail se présente comme « un marché dont l'accès n'est pas libre, où des obstacles sont dressés à la concurrence avec un accès réservé généralement sur titre ou sur diplômes, un recrutement essentiellement en début de carrière et un accès aux postes supérieurs par promotion interne »⁸.

Les métiers de l'encadrement des sports de montagne présentent des formes de régulation particulières d'un marché fermé du travail qui se trouve à la fois en situation d'interdépendance et de concurrence. Ces métiers ne peuvent pour autant être assimilés à des « professions libérales » dans la mesure où ils ne concernent pas des activités principalement intellectuelles (médecins, avocats, comptables, etc.). La mobilisation d'un savoir-faire corporel les rapproche davantage des métiers indépendants notamment ceux relevant du secteur de l'artisanat. Néanmoins, ils s'en distinguent également du fait de l'octroi d'un monopole légal, c'est-à-dire d'une fermeture de leur marché du travail par la détention de diplômes délivrés par l'État. Cette situation résulte de négociations instaurées de longue date dans certains de ces métiers des loisirs sportifs de montagne, réunissant des représentants des professionnels, des usagers et de l'État.

Pour bien cerner l'état actuel de la structuration de ces marchés du travail, des rapports qui les lient entre eux et de l'évolution des formations qui permettent d'y accéder, il paraît souhaitable de retracer les principales étapes qui marquent la naissance et l'organisation progressive de ces métiers. Il s'agit de comprendre comment une corporation, en l'occurrence celle des guides de haute montagne, a occupé une position prédominante dans ce secteur d'activité en obtenant de l'État des prérogatives étendues sur l'ensemble de l'espace montagnard. En ce qui concerne les activités d'hiver, les moniteurs de ski, les guides et, dans une moindre mesure, les accompagnateurs de moyenne montagne se partagent l'ensemble des compétences pour intervenir professionnellement sur les espaces accessibles. Il faudra également montrer comment le modèle corporatiste collégial, conçu à l'origine pour réguler le marché de l'encadrement professionnel des ascensions en montagne, sera par la suite appliqué, avec plus ou moins de bonheur, aux groupes professionnels qui vont voir le jour au fur et à mesure du développement des sports de montagne.

1.4 LES GUIDES : HISTOIRE D'UN GROUPE DE PROFESSIONNELS DE MONTAGNE

L'histoire du métier de guide en montagne remonte à des origines fort lointaines. Certaines chroniques évoquent ces pratiques dès le IV^e siècle. Il s'agissait alors d'accompagner des voyageurs pour traverser les chaînes de montagnes par les cols que les conditions climatiques, la présence d'escarpements délicats ou l'absence de cartes fiables rendaient peu sûrs. Au cours du XVIII^e siècle, ces activités vont changer de nature avec l'arrivée des premiers « touristes ». Les vallées de montagne deviennent alors des lieux de villégiature pour

⁸ Raynaud, J.D., *Le conflit, la négociation, la règle*, Toulouse, Éd. Octares, 2000.

les représentants des élites sociales européennes, désireux d'admirer les sites pittoresques des Alpes et des Pyrénées. Pour satisfaire les demandes de cette clientèle aisée, un certain nombre de bergers, de chasseurs de chamois ou de cristalliers vont mettre leurs talents de montagnards au service de ces excursionnistes.

Cette fréquentation estivale représente une manne pour les populations montagnardes mais, en l'absence de toute régulation du marché, les touristes sont démunis pour faire leur choix car aucun de ces montagnards n'est en mesure de présenter des garanties concernant son expérience.

Dès 1821, dans la vallée de Chamonix, les guides locaux s'organisent pour mettre un terme à cette « concurrence sauvage » en édictant un certain nombre de règles de fonctionnement et en créant la première compagnie de guides. Il est établi que toutes les demandes d'excursions émanant des touristes doivent désormais transiter par le bureau de la compagnie. De même, ils vont imaginer un dispositif permettant de répartir ces revenus supplémentaires équitablement entre les différents foyers de la vallée tout en valorisant l'ancienneté : le tour de rôle⁹. Ce fonctionnement suscite quelques contestations de la part d'excursionnistes aguerris et fortunés qui entendent s'attacher les services de guides qu'ils ont eux-mêmes choisis¹⁰. Un compromis sera trouvé autorisant les guides à exercer avec une clientèle privée à la condition qu'ils reversent un pourcentage de leurs honoraires à la compagnie. Lors de l'annexion de la Savoie en 1860, Napoléon III entérinera ce mode de régulation du marché pour l'ensemble des massifs français.

L'action des sociétés d'alpinistes : l'expression d'un certain paternalisme

Pour améliorer l'organisation des compagnies, en concertation avec les guides, les dirigeants du Club alpin français à Paris et de la Société des touristes du Dauphiné à Grenoble instaurent des règlements pour l'ensemble des massifs, fixent les tarifs des courses, décernent des brevets et dressent la liste des guides habilités¹¹. À partir de 1880, ils introduisent l'usage des livrets individuels et remettent des insignes et des certificats aux guides dont les compétences ont été établies à l'issue d'épreuves organisées¹². En un quart de siècle, le Club alpin français (CAF) a réussi à imposer une première codification du métier de guide en spécifiant les compétences de chacun : muletier, porteur, guide de 2^{de} classe, guide de 1^{re} classe, dessinant par là même les étapes de la carrière de guide avec la possibilité d'une certaine promotion.

Les rapports guides-clients : une relation ambiguë

Les guides vont s'attacher à faire valoir un statut distinct de celui d'un serviteur, dans lequel les touristes fortunés les auraient volontiers cantonnés. Ainsi vont-ils faire admettre que le travail de guide est un métier spécialisé, que seule lui incombe la conduite de la caravane, excluant ainsi toute réquisition pour des tâches subalternes. À l'époque, l'apprentissage du métier passe par une imprégnation progressive aux normes et aux valeurs du milieu, principalement en côtoyant les guides en exercice et en écoutant les récits des anciens. Il s'agit d'une formation pragmatique qui se transmet de père en fils ou à travers les réseaux du lignage familial. Les connaissances et les savoir-faire appartiennent à la culture orale. Malgré les propositions de certains responsables du CAF d'envisager une véritable formation des guides ou de créer un système d'assurance mutuelle à l'instar de leurs homologues helvètes, ces tentatives resteront sans effet jusqu'au milieu des années 1930.

Les effets de la « sportivisation » de l'alpinisme sur la formation des guides

Dans l'entre deux guerres, de nouvelles façons de parcourir la montagne se développent. Alpinisme hivernal, ski de montagne, ascension sans guide, alpinisme acrobatique, sont autant de signes d'une remise en question de « l'excursionnisme cultivé » qui prévalait jusque-là. Dès lors, l'alpinisme « sportif » va commencer à exercer une influence sur la pratique du métier de guide. En France, la création du groupe de haute

⁹ De Bellefon, R., Histoire des guides de montagne, 1760-1980, Milan-Cairn, 2003.

¹⁰ Engel, C. E., Histoire de l'Alpinisme. Des origines à nos jours, Paris, Éd. « Je sers », 1950.

¹¹ Hoibian, O. (dir.), L'invention de l'alpinisme, La montagne et l'avènement de la bourgeoisie cultivée, Paris, Belin, 2008.

¹² Bourdeau, Ph., Une mémoire alpine dauphinoise, alpinistes et guides 1875-1925, Grenoble, PUG, 1998.

montagne (GHM), en 1919, représente une nouvelle étape dans le développement d'une approche plus difficile de l'ascension des cimes. Les techniques modernes de l'assurage en paroi grâce aux pitons et aux mousquetons et de la progression dans les couloirs de neige ou de glace avec un matériel plus performant se diffusent. La cordée d'amateurs capables d'affronter les dernières grandes faces encore vierges des sommets alpins s'impose comme un modèle de référence¹³.

Ces évolutions jettent un certain discrédit sur le niveau de compétence des professionnels qui se contentent trop souvent de répéter les voies les plus classiques afin de gagner plus facilement leur vie. La modernisation de l'alpinisme et l'élévation du niveau des passages franchis nécessitent de recourir à une rationalisation de l'apprentissage technique pour les guides. En 1936, Armand Charlet et Roger Frison-Roche organisent le premier stage de guide d'une semaine « à l'issue duquel des brevets sont décernés après de sérieuses épreuves »¹⁴. Parallèlement, la formation des moniteurs de ski se transforme à son tour pour s'adapter aux nouvelles exigences techniques. Fin 1937, Émile Allais et Paul Gignoux codifient la « méthode française » dans leur ouvrage *Ski français*¹⁵. Début 1938 s'ouvre à Val-d'Isère, à l'initiative de la Fédération française de ski (FFS), l'École centrale de formation des moniteurs, dont la direction est confiée à Édouard Frendo.

Vers la professionnalisation des guides : l'intervention de l'État

Durant la période de l'occupation, les activités de montagne bénéficient d'un traitement de faveur de la part du régime de Vichy. À partir de janvier 1941, une branche spécialisée des chantiers de jeunesse, « Jeunesse et montagne », accueille de jeunes conscrits pendant un période de huit mois dans des centres de montagne¹⁶ des Alpes et des Pyrénées. Les meilleures recrues peuvent accéder à des formations de chef d'équipe puis de chef de cordée – encadrées par des guides. À Chamonix, sous l'impulsion d'Armand Charlet, des moniteurs vont être formés pour compléter les équipes d'encadrement, ce qui va offrir à de jeunes citadins l'occasion de s'orienter vers des professions qui leur étaient jusqu'alors inaccessibles. À la même époque, le Commissariat à l'éducation générale et sportive crée une école de montagne, chargée d'assurer le perfectionnement des professeurs et maîtres d'éducation physique. Parallèlement, Vichy crée une Fédération française de la montagne (FFM) en 1942.

La politique autoritaire et centralisatrice de Vichy va conduire simultanément à l'instauration d'un contrôle plus étroit de l'État sur les conditions d'attribution des brevets de guide et de moniteur de ski. L'École de formation des moniteurs de ski est désormais appelée École supérieure de ski et d'alpinisme. Elle assure à la fois la formation des moniteurs de ski et celle des guides.

Des professions reconnues par la loi

À la Libération, les idéaux de générosité et de solidarité forgés au sein du « Conseil de la résistance » se traduisent par l'exigence de voir « Le plein air à la portée de tous ! », ce qui concerne au premier chef les activités de montagne. Des négociations entre les divers mouvements de jeunesse aboutissent, le 9 février 1945, à la constitution de l'Union nationale des centres de montagne (UNCM). Cet organisme recrute des moniteurs sur la base des diplômes de chef de cordée ou chef de course. Pour sa part, l'École supérieure de ski et d'alpinisme organise la formation des moniteurs de ski et des guides.

Début 1948, la loi régit la profession de guide de montagne et de moniteur de ski et précise l'organisation de la filière de formation pour les vingt-cinq années suivantes. En ce qui concerne les guides, elle distingue la qualification de guide de celle d'aspirant-guide, ce dernier ne pouvant assurer la direction d'une course que sous l'autorité d'un guide de haute montagne. Ces brevets sont délivrés par un jury national, à l'issue d'un stage d'un mois environ accompli au sein de l'École nationale d'alpinisme. Simultanément, la loi



¹³ Hoibian, O., Les alpinistes en France, une histoire culturelle, 1870-1950, Paris, L'Harmattan, 2001.

¹⁴ « Sport et montagne », 2^e plaquette de présentation de l'ENSA, 1967, p. 84.

¹⁵ Allais, É., Gignoux, P., Ski français, Grenoble, Arthaud, 1938.

¹⁶ Malesset, R., Vacances sportives de plein air : de l'UNCM et de l'UNF à l'UCPA, Paris, Éd. Chiron, 1985.

institue une formation d'instructeur spécialisé pour répondre aux besoins d'encadrement des organismes et collectivités, comme l'UNCM. L'encadrement technique, mais surtout pédagogique, y prend une dimension prépondérante. En 1949, l'École supérieure de ski et d'alpinisme et le Collège national fusionnent pour devenir l'École nationale de ski et d'alpinisme (ENSA), qui s'installe en 1955 à Chamonix. Un syndicat des guides se constitue à l'instar de l'organisation des moniteurs de ski au sein des ESF (Écoles du ski français). La profession de guide de haute montagne prend alors les traits d'un groupe corporatif avec un rôle actif du syndicat dans les négociations tripartites (professionnels, FFM, État) sur l'ensemble des discussions qui concernent les évolutions du métier. Par leur coalition, les guides ont ainsi pu développer un système de défense collectif efficace pour préserver et parfois même étendre leurs prérogatives. Ces évolutions s'accompagnent de négociations avec les représentants des autres groupes professionnels pour établir les bases de compromis successifs dans l'attribution des prérogatives de chacun.



Depuis 1948, les métiers sportifs de montagne se sont singulièrement diversifiés du fait de la création de nouveaux diplômes. La qualification d'accompagnateur moyenne montagne est fixée par le décret du 17 juin 1976. Le diplôme de BE escalade, créé en 1986, est remplacé en 1989 par le BEES escalade. Les BEES canoë-kayak et parapente viennent compléter l'éventail des professionnels des sports de montagne au fur et à mesure du succès des loisirs sportifs et de l'émergence de pratiques inédites dans ces régions à forte fréquentation touristique.

1.5 LE RENOUVELLEMENT DES SPORTS DE MONTAGNE

Au cours des dernières décennies, les sports de montagne connaissent une diversification de leurs modalités de pratique avec l'aménagement d'espaces jusque-là délaissés. De nouvelles offres à caractère touristique-sportif se multiplient autour de l'univers de l'eau vive (rafting, hydrospeed, air boat...), de l'air (delta, parapente biplace, ski riding...) mais aussi de la neige et de la glace (free style, cascades de glace, dry tooling...). À côté des espaces préservés de la haute montagne, des sites « grand public » ouverts à tous voient le jour. Il s'agit d'espaces aménagés de manière relativement standardisée qui permettent à cette nouvelle clientèle de s'adonner aux nouveaux loisirs récréatifs en toute sérénité (parc aventure, tyrolienne...). Accessibles aux collectivités, aux clients individuels comme aux familles, ces sites proposent des expériences de prise de risque simulée. Dans ces activités à forte intensité émotionnelle, la sécurité est prise en charge par l'encadrement professionnel ou intégrée dans la conception même de l'équipement du terrain d'évolution, comme les « lignes de vie » utilisées en via ferrata ou en parcours accrobranches. Dès lors, la montée en puissance des activités de fond de vallée vient contrebalancer la symbolique traditionnelle qui valorisait principalement les espaces de haute altitude¹⁷.

Durant cette période de mutation, la corporation des guides et celle des moniteurs de ski parviennent simultanément à contenir les revendications des autres groupes professionnels en limitant l'extension de leurs prérogatives. Le diplôme de guide de haute montagne couvre ainsi l'ensemble du panel des activités terrestres de montagne. Il permet de s'engager sur pratiquement tous les terrains. Il en va de même, l'hiver, pour les moniteurs de ski, à l'exception des parcours en zones glaciaires qui restent l'apanage des guides.

Les autres moniteurs des sports de montagne connaissent des niveaux de structuration de leur corporation très variables d'une discipline à l'autre. Du point de vue de leur mode de régulation interne, ces différents groupes professionnels n'ont pas tous adopté des règlements spécifiques, sortes de « super règles » tendant à privilégier l'ancienneté dans l'attribution des prestations les plus avantageuses (« tour de rôle » des bureaux de guides, tableaux de priorité des écoles de ski, etc.). La concurrence au sein des différents métiers s'en trouve plus ou moins accentuée. Cela devient d'autant plus sensible que la situation de travailleur indépendant semble en phase d'extension, la part du salariat dans ces métiers étant assez réduite, à l'exception notable du secteur de l'eau

¹⁷ Bourdeau, Ph., Mao, P., « Les nouveaux espaces sportifs de nature et de montagne : innovation spatiale et recomposition des systèmes touristiques locaux de 1980 à 2003 », Les cahiers d'espaces, 2004, n° 81.

vive. On observe cependant que ces indépendants sont souvent en relation avec des structures relais qui servent d'interface avec les clients. Certains d'entre eux se doivent de localiser leurs activités à proximité des grands axes de circulation pour des raisons d'accès aux sites de pratique, de stockage de matériel et de promotion de leurs produits auprès des touristes de passage. D'où l'obligation dans ces disciplines d'engager des démarches souvent fastidieuses afin d'obtenir les autorisations nécessaires à l'exploitation de sites naturels. La plupart des professionnels des sports de montagne sont généralement amenés à se rapprocher de groupements existants (offices du tourisme, bureaux des guides, centres de vacances, agences) ou à fonder leurs propres structures.

Enfin, bien que leurs domaines respectifs de compétences aient fait l'objet d'âpres négociations et qu'ils soient définis par la loi, il arrive que certaines ambiguïtés persistent et que la répartition spatiale des espaces d'exercice s'enchevêtre, donnant parfois lieu à des frictions et des contestations.

2. LE CUMUL D'EMPLOIS SAISONNIERS POUR RESTER SUR LE MÊME BASSIN D'EMPLOI

QUESTION DE MÉTHODE

Évaluation de l'emploi

L'emploi salarié est traditionnellement étudié par le biais de la nomenclature des activités des employeurs (la NAF 700 de l'Insee) et la demande d'emploi sur la base des codes ROME. Le champ du sport est identifié à partir des codes NAF : gestion des installations techniques (926 A), autres activités sportives (926 C) ou dans les autres associations non comptabilisées ailleurs (913 E). La demande d'emplois sportifs s'analyse à partir des codes ROME : exploitant d'équipement sportif et de loisirs (21243), animateur sportif (23133), professionnel d'activités sportives (23141) et éventuellement animateur généraliste de loisirs (23131).

Les emplois dans les collectivités territoriales sont recensés annuellement grâce aux données Insee-CNFPT et les entrepreneurs individuels peuvent être identifiés sur le fichier Sirene de l'Insee.

Ces différents éléments permettent d'estimer **l'emploi sportif de la région PACA à plus de 19 000 personnes en activité**. Toutefois, les données ne permettent pas de déterminer la part de l'emploi des sports de montagne car il n'existe pas de suivi statistique par disciplines sportives. Ces professionnels du sport évoluent dans des branches d'activités très diverses telles que les activités sportives, récréatives, l'administration, la santé, l'éducation, l'hôtellerie-restauration, etc. De même, beaucoup cumulent plusieurs statuts professionnels tels que salariés du privé ou du public, travailleurs indépendants, gérants de société, etc.

Méthodologie

L'analyse du fichier des cartes professionnelles, mis en place dans chaque direction départementale de la jeunesse et des sports (DDJS), a permis d'évaluer le nombre de professionnels exerçant une ou des activités de montagne dans les départements alpins de la région PACA.

Certaines disciplines sportives font l'objet de renouvellement de cette autorisation : par exemple, les guides de haute montagne sont autorisés à exercer pour une durée de six ans. À l'issue de cette période, la prorogation de l'autorisation, sanctionnée par ce renouvellement, est accordée aux

titulaires du diplôme de guide qui ont suivi un stage de recyclage organisé sous la responsabilité de l'ENSA.

Remarques préalables sur le choix de l'échantillon et les bases de calcul

- Tous les éducateurs sportifs ayant fait l'objet d'une déclaration d'activité(s) sur le fichier des cartes professionnelles dans l'une des DDJS en PACA (à savoir les Alpes-de-Haute-Provence (04), les Hautes-Alpes (05), les Alpes-Maritimes (06), les Bouches-du-Rhône (13), le Var (83) et le Vaucluse (84), et qui ont déclaré exercer au moins une activité dans un sport de montagne en PACA, sont comptabilisés. Le renouvellement de déclaration se fait généralement tous les cinq ou six ans.
- Environ un tiers des professionnels cumulent plusieurs cartes professionnelles pour pouvoir encadrer diverses disciplines sportives tout au long de l'année. C'est pourquoi les études par discipline sont basées sur le nombre total des cartes professionnelles alors que l'analyse du profil s'effectue à partir du nombre d'encadrants, principalement des monoactifs.

2.1 LES ALPES DU SUD, DEUXIÈME TERRITOIRE FRANÇAIS POUR LES SPORTS DE MONTAGNE

En PACA, 7 428 personnes détiennent au moins une carte professionnelle pour un sport de nature (aérien, nautique, terrestre) enregistrée dans un département de la région PACA à partir de janvier 2002. Cette part importante d'encadrants en sport de nature (près de 12 % des effectifs français) s'explique par les caractéristiques naturelles alliant la mer et la montagne qui font de la région une destination privilégiée pour le tourisme sportif. Après la région Rhône-Alpes, PACA est la deuxième région des sports de montagne.

TABEAU 5 ENCADRANTS AYANT UNE OU DES CARTES PROFESSIONNELLES « SPORTS DE NATURE » (PACA ET FRANCE)

	Femmes	Hommes	Total	Population au 01.01.06
Alpes-de-Haute-Provence	258	659	917	154 501
Hautes-Alpes	480	1 797	2 277	130 752
Alpes-Maritimes	339	981	1 320	1 073 184
Bouches-du-Rhône	514	858	1 372	1 937 405
Var	238	797	1 035	985 099
Vaucluse	195	312	507	534 291
Total PACA	2 024 (27 %)	5 404	7 428	4 815 232
Total France	19 936 (32 %)	43 673	62 909	61 399 541

Source : Ministère des Sports, Insee PACA – Fichier des cartes professionnelles 2008 et recensement de la population 2006 – Traitement ORM.



LES LICENCIÉS ANNUELS (HORS AUTRES TITRES DE PARTICIPATION) DES FÉDÉRATIONS FRANÇAISES (FF) « SPORTS DE MONTAGNE » PACA AGRÉÉES EN 2006

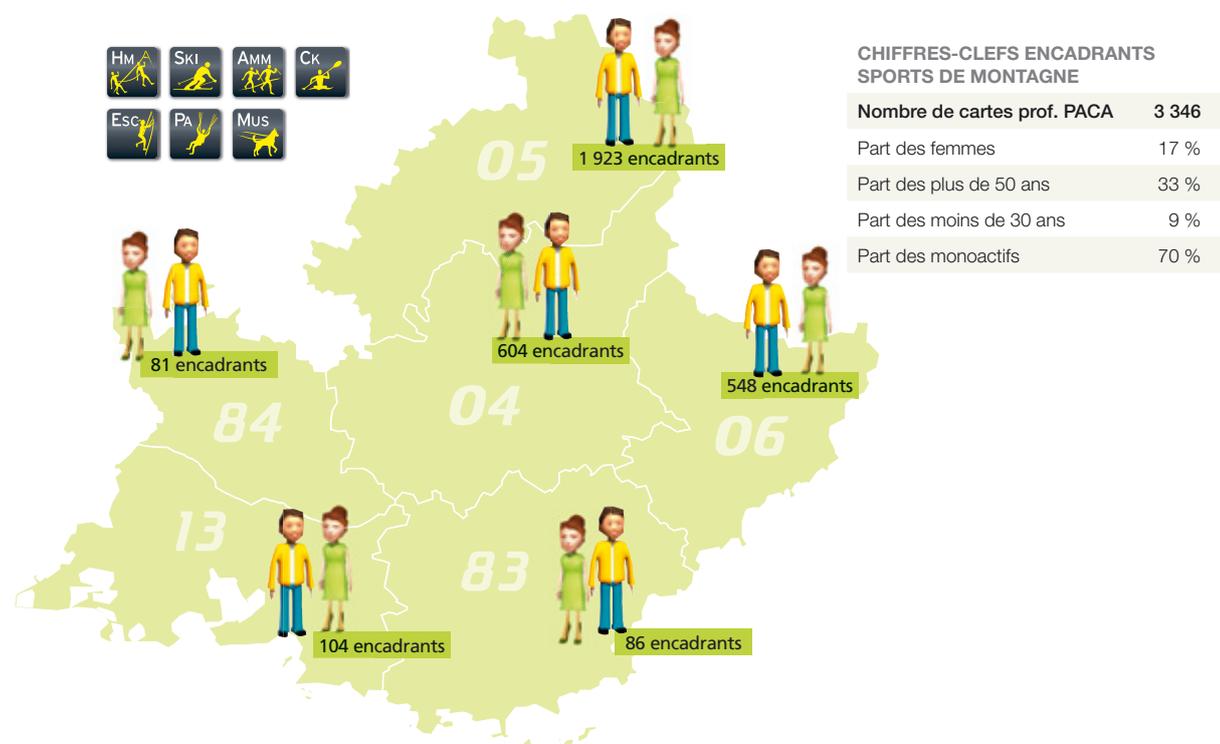
	Alpes-de-Haute-Provence 04	Hautes-Alpes 05	Alpes-Maritimes 06	Bouches-du-Rhône 13	Var 83	Vaucluse 84	PACA	France
FF de canoë-kayak	37	270	460	500	669	192	2 128	30 291
FF de ski	1 537	5 249	4 699	1 510	1 146	563	14 704	151 133
FF de la montagne et de l'escalade	439	379	1 759	2 079	757	249	5 662	59 700
FF de pulka et traîneau à chiens	2	1	1	0	1	0	5	761
FF de la randonnée pédestre	1 202	575	4 271	7 679	7 275	3 436	24 438	186 184
FF des sports de traîneau	0	71	22	0	8	60	161	674
FF de vol libre	213	280	788	982	555	239	3 057	28 159
FF des clubs alpins et de montagne	891	2 944	2 812	2 393	669	685	10 394	81 748

Source : Ministère des Sports – Année 2006.

Les caractéristiques de l'échantillon des encadrants « sports de montagne »

Parmi ces 7 728 individus qui possèdent au moins une carte professionnelle valide pour exercer une activité en sports de nature, 3 346 se sont spécialisés dans les « sports de montagne».

CARTE 2 ENCADRANTS « SPORTS DE MONTAGNE » TITULAIRES D'AU MOINS UNE CARTE PROFESSIONNELLE VALIDE



Source : Ministère des Sports – Fichier des cartes professionnelles 2008 – Traitement ORM.

Sur les 3 346 personnes, on comptabilise 2 782 hommes et 564 femmes. Les femmes sont peu présentes dans les sports de montagne, où elles ne représentent que 17 % des effectifs (pour 27 % de l'ensemble des

personnes possédant une carte professionnelle en PACA et pour 32 % des effectifs nationaux tous sports confondus). Ceci s'explique, en partie, par le choix de l'échantillon « sports de montagne », constitué de disciplines sportives particulièrement masculines. Les femmes sont *a contrario* très largement représentées dans d'autres disciplines telles que les sports équestres, par exemple.

Des activités sportives qui demeurent très masculines

TABLEAU 6 RÉPARTITION DES MONITEURS « MONOACTIVITÉ » EN PACA PAR SEXE

	Total	% femmes
Accompagnateur moyenne montagne	474	18
Guide et aspirant guide	77	3
Canoë-kayak	159	4
Escalade	89	11
Parapente	56	7
Ski	1 470	23
Total	2 329	19

Source : Ministère des Sports – Fichier des cartes professionnelles 2008 – Traitement ORM.

On considère comme monoactifs, les moniteurs exerçant une seule activité sportive. Deux tiers des effectifs « sports de montagne » sont monoactifs.

Le ski et l'accompagnement en moyenne montagne sont les sports qui accueillent le plus de femmes. Par contre, certains métiers, comme celui de guide de haute montagne ou de moniteur de canoë-kayak, demeurent peu ouverts aux femmes. En région PACA, parmi la dizaine de mushers professionnels, on ne compte aucune femme.

Le cumul d'activités sportives

Près d'un tiers des encadrants cumulent les qualifications sportives (et donc les cartes professionnelles) pour pouvoir travailler en toute saison.

- 2 329 (70 %) ont un seul diplôme « sports de montagne PACA¹⁸».
- 612 (18 %) ont deux diplômes dont au moins un « sports de montagne PACA ».
- 242 (7 %) ont trois diplômes dont au moins un « sports de montagne PACA ».
- 173 (5 %) ont au moins quatre diplômes dont au moins un « sports de montagne PACA ».

Cette accumulation de compétences, parfois très diverses, se construit généralement avec l'âge et l'expérience. Ainsi, 82 % des jeunes de moins de 25 ans n'ont qu'un diplôme pour seulement 57 % des 45-50 ans. Les femmes cumulent moins d'activités que les hommes ; 20 % d'entre elles ont deux cartes professionnelles sportives ou plus (contre 33 % des hommes).

Une moyenne d'âge qui diffère sensiblement d'une discipline sportive à l'autre

La moyenne d'âge des moniteurs de sports de montagne en PACA est de 44 ans mais cette moyenne masque de grandes disparités : plus des trois quarts des guides de haute montagne ont 45 ans et plus (60 % ont 50 ans et plus) et 45 % des moniteurs de ski. À l'inverse, cette même classe d'âge ne représente que 18 % des moniteurs de canoë-kayak (5 % des 50 ans et plus) et 19 % des moniteurs d'escalade (3 % des 50 ans et plus). La pyramide des âges est sensiblement la même pour les femmes et pour les hommes excepté en fin d'activité : les femmes sont moins nombreuses chez les plus de 60 ans.

Des encadrants diplômés d'État

La loi obligeant à détenir un diplôme professionnel pour encadrer une activité sportive contre rémunération,

¹⁸ Pour rappel du détail des sports concernés, Cf. la partie Méthodologie.

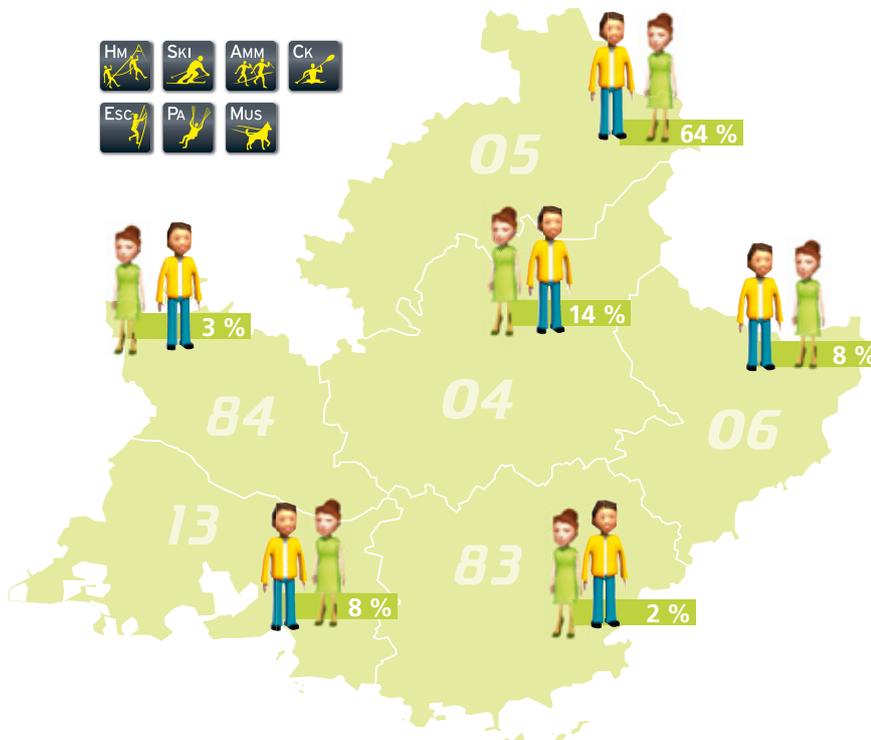
les professionnels des sports de nature possèdent au minimum un brevet d'État d'éducateur sportif (BEES 1) ou un brevet professionnel de la jeunesse, de l'éducation populaire ou des sports (BPJEPS). Ces diplômes de niveau IV permettent d'exercer de façon indépendante ou salariée. Parmi les professionnels possédant une carte professionnelle, seule une centaine (soit 3 %) est titulaire d'un brevet d'aptitude professionnelle d'assistant animateur technicien (BAPAAT) avec un support technique loisirs pleine nature (diplôme de niveau V qui permet de gérer un groupe, mais sous l'autorité d'un encadrant sportif). Plusieurs supports techniques ouvrent aux activités de nature : escalade, technique de jeux collectifs, randonnée équestre, randonnée nautique, nage en eau vive ou raft ou canoë-kayak ou kayak de mer, randonnée pédestre, vélo tout terrain, spéléologie, course d'orientation, jeux sportifs collectifs.

Seuls sept titulaires de BAPAAT ne possèdent pas d'autre diplôme et évoluent dans le milieu des sports de montagne en tant que salariés. Ils cumulent souvent plusieurs BAPAAT. Les autres sont des encadrants sportifs souhaitant compléter leur activité principale par un emploi supplémentaire qui permet la pluriactivité été/hiver. Globalement, ce sont pour un tiers des accompagnateurs en moyenne montagne, un tiers des moniteurs de canoë-kayak et un tiers des moniteurs de ski.

Les accompagnateurs moyenne montagne privilégient majoritairement les options de randonnée nautique, d'escalade et de VTT. Les moniteurs de canoë-kayak passent souvent par une formation BAPAAT, avec le support activité nautique, avant de passer un BEES. Les moniteurs de ski sont très nombreux à se spécialiser dans les randonnées nautiques (en priorité) ou en escalade et VTT. Les autres encadrants complètent leur cursus avec un BAPAAT option VTT (la majorité) ou escalade, randonnée pédestre, spéléologie.

28 % des titulaires du BAPAAT sont des femmes (pourcentage de 10 points supérieur à la part des femmes dans les effectifs de titulaires de cartes professionnelles des sports de montagne PACA).

CARTE 3 RÉPARTITION GÉOGRAPHIQUE DES PROFESSIONNELS TITULAIRES D'UN BAPAAT



Source : Ministère des Sports – Fichier des cartes professionnelles 2008 – Traitement ORM.

2.2 LA PLURIACTIVITÉ, UNE RÉALITÉ ÉCONOMIQUE POUR LES PROFESSIONNELS DE LA MONTAGNE

Outre les compétences techniques, souvent le fruit d'une passion développée dès le plus jeune âge et sanctionnées par l'obtention de diplômes sportifs d'État (et les stages de recyclage), les points communs aux encadrants des sports de montagne sont aussi d'ordre plus personnel.

La passion pour le milieu montagnard, le souhait de vivre et de travailler dans un environnement plus « sain » incitent ces professionnels à accepter les contraintes de la saisonnalité des métiers de montagne. Beaucoup cumulent des emplois divers pour vivre finalement assez modestement, dans la majorité des cas. La gestion du planning annuel des activités est complexe mais plutôt bien maîtrisée grâce à une ingéniosité de mobilité géographique ou sectorielle surprenante.

DÉFINITION (SOURCE INSEE)

Le multisalariat consiste pour une même personne à exercer plusieurs activités professionnelles **sous statut de salarié**, par exemple être salarié de plusieurs associations pour l'exercice d'un même métier, ou encore être salarié d'une entreprise commerciale et d'une association. Le multisalariat peut être **simultané** (cumul de plusieurs contrats de travail à temps partiel) ou **successif** (exercice dans une même année de plusieurs activités salariées par la conclusion de contrats de travail à durée déterminée).

La pluriactivité consiste pour une même personne à exercer des activités professionnelles **sous statut différent**, par exemple être salarié et exercer également une activité indépendante libérale, commerçante, artisanale, agricole, ou être travailleur indépendant tout en ayant aussi une activité agricole, ou encore cumuler plusieurs activités indépendantes.

Nous conviendrons aussi que le terme de multiactivité implique le passage d'une activité sportive à l'autre en été et en hiver et/ou le passage d'un secteur à l'autre durant les saisons creuses :

- l'exercice de plusieurs activités sportives saisonnières complémentaires, comme par exemple ski/canoë-kayak, alpinisme/canyon ou VTT, ski/voile, etc. Certains professionnels cumulent plus de trois activités sportives pour pouvoir vivre correctement ;
- l'alternance d'activités professionnelles dans des secteurs différents : ski/transports, alpinisme/bâtiment, accompagnateur moyenne montagne (AMM)/travaux acrobatiques, AMM/berger, guide/agriculture, AMM/hôtellerie-restauration, etc.



3. UN ENVIRONNEMENT PROFESSIONNEL DIFFÉRENCIÉ SELON LES DISCIPLINES

Afin de faciliter la lecture des chapitres suivants, chaque groupe professionnel est abordé de la même manière, à savoir : la définition du métier est suivie des chiffres-clefs et de la répartition géographique. Des témoignages enrichissent ensuite l'analyse de l'évolution des métiers et des variations des conditions d'exercice, etc. Un bref historique de la profession peut être intégré pour mieux comprendre ces évolutions.

3.1 LES GUIDES DE HAUTE MONTAGNE ET ASPIRANTS GUIDES

QU'EST-CE QU'UN GUIDE DE HAUTE MONTAGNE ?

De par leur formation polyvalente et complète, les guides peuvent animer, encadrer et enseigner l'alpinisme, l'escalade, le canyon, le ski de randonnée, la raquette à neige, le ski hors piste, la cascade de glace, la randonnée, la via ferrata et le trekking. Bien que le cœur du métier de guide reste l'alpinisme et la haute montagne, la profession a fortement évolué pour s'adapter aux nouvelles demandes du tourisme sportif. Les activités traditionnelles se sont enrichies de pratiques plus récentes comme le canyon et la via ferrata. Les guides fréquentent en toutes saisons la moyenne montagne, les falaises de basse altitude, les canyons...

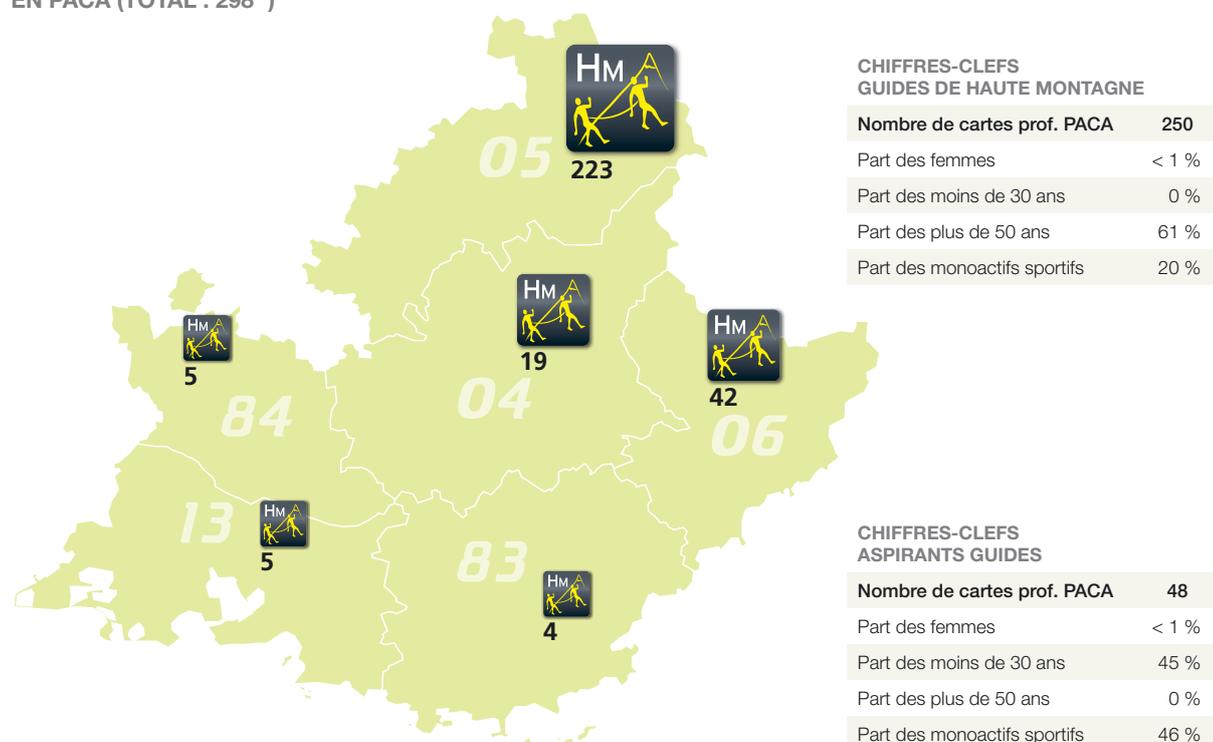
Ils proposent des activités d'encadrement dans d'autres contrées lointaines comme l'Afrique, le Népal...

QU'EST-CE QU'UN ASPIRANT GUIDE ?

Un aspirant guide est un futur guide encore en apprentissage. Ses prérogatives sont donc limitées sauf lorsque ses activités sont placées sous la conduite d'un guide. Il a en fait les mêmes prérogatives qu'un accompagnateur moyenne montagne ou qu'un éducateur sportif option escalade. La réussite au stage de canyon lui permet d'encadrer et d'enseigner professionnellement cette pratique.



CARTE 4 RÉPARTITION DES TITULAIRES DE CARTES « GUIDES ET ASPIRANTS GUIDES » EN PACA (TOTAL : 298¹⁹)



Source : Ministère des Sports – Fichier des cartes professionnelles 2008 – Traitement ORM.

¹⁹ Un encadrant sportif pouvant détenir plusieurs cartes professionnelles, le total des cartes PACA ne correspond pas à l'ensemble des encadrants sportifs possédant au moins une carte professionnelle (3 346).



Le groupe professionnel des guides de haute montagne occupe une position particulière d'un point de vue symbolique au sein des métiers sportifs de montagne. Le prestige qui entoure cette corporation tient d'une part à l'histoire de la structuration de ce métier (cf. la partie 1.4 de ce chapitre) et d'autre part à l'éventail des activités dans lesquelles ils peuvent faire valoir leurs qualifications. Cependant, leurs conditions d'exercice ont évolué au cours des dernières décennies. L'émergence de nouvelles formes touristiques et sportives de pratique de la montagne tend à bousculer le mode d'organisation et de régulation de ce marché du travail. Auparavant, la corporation se répartissait entre les guides des compagnies fonctionnant à l'engagement pour une ascension choisie par des clients, et les guides de collectivité privilégiant l'encadrement de stagiaires pour une période plus longue. Ces deux modalités d'exercice du métier aux intérêts ponctuellement divergents, pouvaient parfois engendrer des tensions internes, sans toutefois remettre en cause l'unité et l'identité de la corporation. D'ailleurs, certains guides basculaient aisément de l'une à l'autre au gré des opportunités.

La clientèle des guides, plutôt issue des milieux favorisés et cultivés, présentait une relative homogénéité sociale. Il existait donc une sorte de proximité entre les amateurs et les professionnels, une connivence fondée sur le partage des mêmes références culturelles et des mêmes représentations concernant l'imaginaire de la haute montagne (récits héroïques, grandes figures de l'alpinisme, etc.). Si la clientèle habituelle est toujours présente, ses effectifs semblent stagner voire régresser. De leur côté, les centres de vacances et de loisirs et les collectivités voient les candidatures pour les stages d'alpinisme baisser régulièrement au profit de formules plus récréatives centrées sur le multisport. De plus, dans le contexte du renforcement des réglementations de plus en plus draconiennes sur l'organisation des séjours des adolescents en centre de loisirs, les voies de découverte de l'alpinisme par les jeunes se restreignent, tarissant par là même l'une des sources du renouvellement de ses adeptes.

Les effets de la diversification des secteurs de pratiques

Face à ces évolutions, la plupart des guides se sont adaptés à la demande émergente en diversifiant leurs activités. Certains d'entre eux ont été conduits à quitter leur territoire de prédilection, la haute montagne, pour investir des secteurs plus ouverts au grand public (treks, canyon, escalade, via ferrata, cascade de glace, hors piste, etc.). Quelques-uns arrivent ainsi à vivre de leur métier de guide à l'année sans avoir nécessairement besoin d'exercer une autre activité en complément. Cet abandon des formes traditionnelles d'exercice du métier paraît cependant s'accompagner d'un certain malaise au sein de la corporation. Le sentiment qui prévaut montre que les professionnels concernés ne s'y retrouvent pas totalement. Cette tension va prendre chez les guides un caractère d'autant plus aigu qu'ils partagent avec les autres moniteurs des sports de nature un sens élevé de leur responsabilité à l'égard de leurs clients.

La régulation de l'exercice du métier sur l'ensemble de l'année

Pour atténuer cet effet de désenchantement qui peut conduire à une forme de lassitude, un certain nombre de guides essaient de réguler le niveau de ces tensions, notamment le stress généré par la prise de risque en terrain non sécurisé, en le répartissant sur l'ensemble de l'année. Cela implique de trouver un point d'équilibre entre les contraintes liées à l'exercice professionnel et les temps de « respiration » indispensables pour maintenir la flamme de l'enthousiasme. Les guides cherchent à alterner les types d'activités professionnelles en fonction des saisons. Le travail de pisteur ou de moniteur de ski l'hiver peut être une bonne manière de se garantir des revenus stables tout en exerçant une activité moins « sollicitante » du point de vue de la gestion des risques. Il en va de même pour le choix de travailler dans l'encadrement de trek à l'étranger, dans le bâtiment, la gestion de gîtes ou de refuges ou, dans une moindre mesure, les travaux acrobatiques.

« Il demeure toujours un côté aléatoire quand on travaille dans la nature. C'est également le cas pour le ski hors piste, la spéléo, la voile en pleine mer... On prend des risques avec le client mais ce sont des risques calculés car on a le devoir de reconduire le client en entier. »

Mais, lorsque cette alternance est incompatible avec les conditions d'organisation de la saison ou que son importance n'est pas perçue, il peut se produire un phénomène de saturation. Cette difficulté est encore accentuée lorsque les professionnels doivent en permanence se soucier de la gestion de leur planning, de la promotion de leurs activités et de la relation avec la clientèle à peine de retour chez eux, tout en enchaînant de longues journées d'encadrement.

« Cet hiver j'ai beaucoup travaillé en hors piste... Pratiquement, je n'ai pas fait de break avant d'attaquer la saison d'été. Au mois d'août, j'ai ressenti une grande fatigue pour la première fois, je n'ai pas travaillé... L'activité de guide c'est toute une prise de responsabilité et l'aspect commercial à mener de front... Quand on rentre d'une course où on s'est bien investi, il faut encore être présent pour préparer les courses d'après, pour prendre des contacts. Cet été j'ai « shunté » ce boulot-là !... j'étais saturé ! »

Pour éviter cet écueil, les guides ont l'avantage de disposer de nombreuses opportunités de diversification d'activité. L'idéal semble consister à anticiper et à s'orienter vers une alternance entre les divers types de prestations, l'éventail très ouvert des possibilités offertes dans l'exercice du métier étant une des manières d'entretenir sa passion.

La reconversion de fin de carrière

Globalement, les guides semblent plutôt optimistes quant à leurs capacités d'adaptation à la fois individuelles et collectives aux évolutions à venir. Ces qualités sont, à leurs yeux, celles qu'ils cultivent depuis leurs débuts professionnels et tout au long de leur carrière. Ils ont également confiance dans le capital social qu'ils accumulent à l'occasion de leurs nombreuses relations au sein du milieu des professionnels de la montagne mais aussi dans leurs contacts avec leurs clients souvent issus de milieux très différents. Il est en effet assez courant d'entendre les guides évoquer les conseils prodigués et les informations transmises par ces derniers sur des questions très spécialisées qui ont parfois facilité l'évolution de la carrière des guides.

« J'ai une clientèle diversifiée ce qui me permet de faire des choses vraiment variées pour conserver le goût du métier de guide (purs grimpeurs, alpinistes, randonneurs, etc.). »

3.2 LES MONITEURS DE SKI ALPIN ET SKI NORDIQUE

QU'EST-CE QU'UN MONITEUR DE SKI ?

Le moniteur de ski a pour rôle d'enseigner aux skieurs le ski, le snowboard, sur ou hors pistes et d'entraîner les personnes souhaitant se perfectionner. Il informe des règles de sécurité et éveille au milieu montagnard. En plus d'un excellent niveau de ski, le moniteur doit être pédagogue. Avec l'évolution du tourisme, une langue étrangère est souvent indispensable. Pour fidéliser sa clientèle, le moniteur doit être attentif à la demande du public (hors piste, nouvelles glisses, etc.). La majorité des moniteurs sont à leur compte et se regroupent en école de ski. Cela impose des connaissances en gestion, commerce et communication.

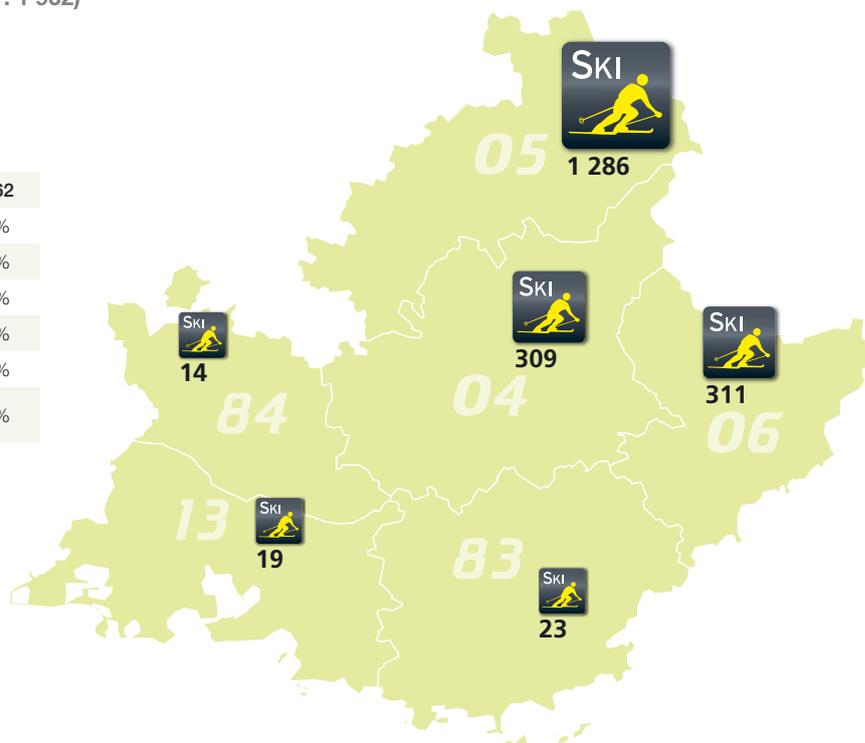
L'option « ski de fond » du brevet d'État permet à son titulaire d'exercer, en moyenne montagne sur des reliefs vallonnés, la promenade et la randonnée nordique, le raid nordique, le ski de fond forme compétitive.



CARTE 5 RÉPARTITION DES TITULAIRES DE CARTES PROFESSIONNELLES EN SKI, RÉGION PACA (TOTAL : 1 962)

**CHIFFRES-CLEFS
MONITEURS DE SKI**

Nombre de cartes prof. PACA	1 962
Part des femmes	21 %
Part des moins de 30 ans	7 %
Part des plus de 50 ans	45 %
Part des monoactifs sportifs	75 %
Part des diplômés fédéraux	22 %
Part des diplômés AQA (attestation de qualification et d'aptitude)	1 %



Source : Ministère des Sports – Fichier des cartes professionnelles 2008 – Traitement ORM.

L'hiver, l'encadrement des activités de ski est structuré par l'activité des écoles de ski regroupées au sein de deux entités concurrentes, les Écoles de ski français (ESF) et les Écoles de ski international (ESI). Si la quasi-totalité des moniteurs ont le statut d'indépendant, ils travaillent pratiquement tous par l'intermédiaire des écoles et se retrouvent de ce fait tous affiliés à l'un des syndicats corporatifs. Du point de vue de leur mode de régulation interne, les écoles se sont dotées de règlements spécifiques qui constituent des sortes de « super règles » tendant à privilégier l'ancienneté dans l'attribution des prestations les plus avantageuses (voir ci-après le mode de répartition des heures).

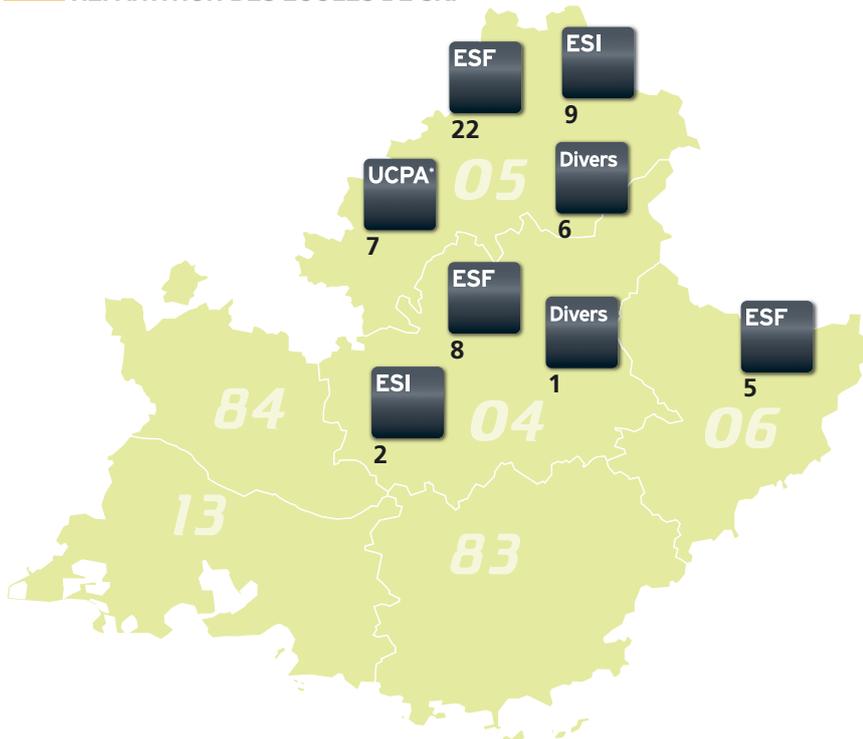
Ce marché du travail apparaît comme le mieux régulé de l'ensemble constitué par les métiers des sports de montagne. En effet, les stations de sports d'hiver mettent à la disposition des professionnels de ce secteur un domaine d'exercice entretenu, sécurisé et équipé en remontées mécaniques sans que ces services ne leur soient directement facturés. La clientèle solvable consommatrice de leurs prestations converge vers le bureau des ESF où des secrétaires enregistrent les demandes, encaissent le montant des honoraires et répartissent l'encadrement des groupes en fonction des niveaux et du classement des professionnels. Les moniteurs viennent prendre leurs élèves vers 8 h 30-9 h du matin au pied des pistes et disposent pratiquement à leur guise du domaine skiable où ils évoluent avec leur groupe en bénéficiant d'un accès prioritaire aux installations mécaniques (réduction du temps d'attente). Leurs journées se terminent vers 17 heures le soir avec la fermeture des équipements.

Le système de répartition des heures, en vigueur dans les écoles de ski, encourage la fidélité et récompense l'ancienneté mais tient également compte de la qualité du service et de ses retombées sur le fonctionnement de l'école (disponibilité, qualités professionnelles, clientèle privée, etc.). Quelques moniteurs arrivent à comptabiliser plus de 950 heures pendant les bonnes saisons. Ces derniers peuvent ainsi accumuler un niveau de revenus leur permettant pratiquement de vivre à l'année à l'issue des quatre mois de la saison

d'hiver. En contrepartie, l'image de l'école de ski et de la compétence des moniteurs rejaille sur l'ensemble de la station et contribue à la réputation de celle-ci.

Le principal syndicat des moniteurs de ski apparaît comme particulièrement dynamique et respecté, exerçant un contrôle efficace sur la régulation des nouveaux entrants en maintenant un niveau d'exigences techniques particulièrement élevé. Jusqu'à présent, il a réussi à peser de manière efficace sur les négociations avec les autres groupes professionnels pour préserver les prérogatives de ses mandants et même parfois obtenir leur extension (raquette à neige). Il semble en mesure de contribuer par là même au renforcement de la cohésion de la corporation et de son prestige auprès de ses différents interlocuteurs comme de la clientèle. On peut donc considérer que l'organisation corporatiste de ce secteur, tout en ayant eu à surmonter un schisme à l'occasion de la création de l'école de ski concurrente, l'ESI, est parvenue à un niveau pratiquement optimal de régulation de son marché du travail. Ce degré de structuration apparaît même comme un modèle quasiment idéal-typique dans le secteur de l'encadrement des sports de montagne. Le syndicat des moniteurs est engagé actuellement dans des négociations délicates dans le cadre de l'harmonisation européenne des politiques d'ouverture des marchés et de libre circulation des professionnels, face à la concurrence des moniteurs de ski étrangers d'un niveau de formation moins poussé. Ces perspectives ne sont pas sans susciter certaines inquiétudes de la part des professionnels interrogés.

CARTE 6 RÉPARTITION DES ÉCOLES DE SKI



Source : Laboratoire de recherches en sociologie du sport de l'université Paul Sabatier Toulouse III.

* UCPA : Union nationale des centres de plein air.

Le milieu des moniteurs est plutôt masculin (presque 80 % d'hommes) ; néanmoins les femmes y trouvent davantage leur place que dans les autres métiers sportifs de montagne. L'influence des traditions corporatistes y est encore prégnante dans le mode de répartition du travail comme dans la régulation des trajectoires professionnelles. Manifestement, on ne devient pas moniteur de ski par le fait du hasard. Une

orientation professionnelle vers ce métier s'inscrit dans la durée avec, en règle générale, une découverte précoce de l'activité. Ceux qui suivent la voie des ski-clubs bénéficient, dans leur formation technique initiale comme dans l'accès au diplôme puis à l'emploi, de facilités indéniables. Pour les jeunes issus de cette filière les perspectives de carrière apparaissent sensiblement plus favorables.

Un système ajusté de répartition des heures

Les moniteurs « permanents » figurent dans le premier tableau du « tour de rôle ». Ils bénéficient d'une certaine priorité lors de l'affectation des heures selon leur place dans ce classement. Si la demande est suffisante, les directeurs des écoles font appel aux moniteurs « renforts » inscrits dans le second tableau puis si nécessaire au groupe des moniteurs « occasionnels ». Cependant, suite à la création de l'école de ski internationale (ESI), les écoles du ski français (ESF) ont modifié les principes initiaux de répartition pour tenir davantage compte des compétences des uns et des autres et pour attribuer de manière plus équitable les heures effectuées pendant la saison entre l'ensemble des saisonniers.

De l'aveu même des directeurs d'école, les moniteurs occasionnels constituent le groupe de professionnels qui garantit véritablement la pérennité des structures et assure pour une bonne part leur chiffre d'affaires. Les stagiaires mais surtout les moniteurs disponibles de manière ponctuelle au moment de l'afflux des demandes (principalement pendant les vacances scolaires) représentent un volant de main-d'œuvre vital pour les écoles et les moniteurs saisonniers. Sans cet apport, les écoles perdraient une part essentielle de leurs ressources financières. D'où la préoccupation constante des directeurs d'école de ski de s'assurer le concours d'un volume suffisant de moniteurs occasionnels pour absorber ces différents « pics de clientèle ».

« Il y a quelques années, avant la création de l'ESI, tant que le premier moniteur n'avait pas ses 7 heures de travail dans la journée, on ne passait pas au second moniteur... Les jeunes moniteurs qui étaient tout en bas du tableau, ne travaillaient que lorsque tous les autres moniteurs avaient rempli leurs journées, d'où des écarts considérables de quotas horaires en fin de saison. Donc, à un moment donné, les jeunes moniteurs ont créé une école concurrente... Du coup, les ESF ont modifié le mode de répartition pour mieux répartir les heures sur l'ensemble des moniteurs pour que tout le monde travaille pendant la saison. Et maintenant, les ESI, elles fonctionnent pratiquement comme nous ! »

« La clientèle des écoles, ce sont principalement les enfants pendant les vacances scolaires... La moitié du chiffre d'affaires est réalisée pendant les semaines des congés d'hiver : un petit peu à Noël et surtout en février. À ce moment-là, il faut faire face aux plus fortes demandes... L'école passe alors de 15 moniteurs "permanents" à 60 moniteurs, des "occasionnels" qui viennent nous épauler au moment des vacances. Heureusement qu'on les a car l'école vit grâce à ces moniteurs qui viennent en renfort. »

Aujourd'hui, pour les moniteurs saisonniers, la question de la reconversion estivale se pose avec une acuité croissante. Le milieu professionnel semble davantage maintenant s'en préoccuper en conseillant aux futurs(es) moniteurs(trices) de se doter de qualifications dans des métiers saisonniers présentant une bonne complémentarité avec la période hivernale et l'intersaison.

« Moi je suis passé par le ski-club des Orres. J'ai fait de la compétition à un bon niveau, jusqu'au championnat de France. Cette expérience, ça aide pour la formation et pour passer les diplômes... À la fin de la 3^e je n'avais pas trop envie de m'orienter sur les études longues. Je suis entré au lycée professionnel d'Embrun dans une section avec des horaires aménagés pour préparer les épreuves du monitorat de ski et avoir une formation complémentaire avec un bac professionnel en électrotechnique... C'est un bon bagage pour les emplois sportifs et saisonniers. »

Cette profession apparaît également comme la plus propice parmi les sports de montagne à un exercice prolongé du métier bien au-delà de l'âge habituel de la retraite tout en restant lucrative (pour autant que la neige soit au rendez-vous !...). Le monitorat de ski représente une qualification intéressante pour nombre des professionnels des sports de montagne. Avec cette polyvalence, ils se garantissent des revenus réguliers et plutôt confortables tout en trouvant dans l'exercice de ce métier une activité moins aléatoire et moins exigeante physiquement et moralement.

Cependant, différents écueils doivent être évités pour réussir une carrière. L'un des principaux est lié à l'illusion initiale d'une vie facile avec des revenus relativement importants après une bonne saison. Comme le soulignent

plusieurs d'entre eux, il s'agit d'un métier « piégeux ». Il faut être initialement « bien structuré » et ne pas se laisser griser par l'ambiance de fête ou les multiples « opportunités » associées au prestige du statut de moniteur. Ainsi, la plupart des moniteurs rencontrés ont investi dans de l'immobilier locatif, achetant et rénoverant eux-mêmes de vieux appartements dans les stations de ski ou en bord de mer afin de s'assurer des revenus complémentaires réguliers. Ils sont également nombreux à avoir construit leur maison de leurs propres mains. Ils réussissent ainsi à s'assurer une retraite décente en complément des indemnités versées à la suite de leurs cotisations dans les caisses de retraite.

TABLEAU 7 RÉPARTITION DES MONITEURS DE SKI SELON LA SPÉCIALITÉ

	Total	Femmes
Moniteurs de ski	1 962	21 %
<i>Dont identifiés ski alpin</i>	946	21 %
<i>Dont identifiés ski nordique</i>	38	37 %
<i>Dont identifiés moniteur de ski pour enfants</i>	138	79 %
<i>Dont identifiés monoactifs</i>	1 470	23 %

Source : Ministère des Sports – Fichier des cartes professionnelles 2008 – Traitement ORM.

LE PERSONNEL NÉCESSAIRE POUR GÉRER UN GRAND DOMAINE SKIABLE TEL QUE SERRE-CHEVALIER (HAUTES-ALPES)

Au pied du parc national des Écrins, cette station a un domaine skiable qui s'étend sur 146 ha, avec 250 km de pistes skiabiles situées entre 1 200 et 2 800 m et un vrai espace de ski de fond de 35 km. Pour ces 115 pistes, 66 remontées mécaniques sont en activité.

On y trouve aussi un bureau des guides (2 sites) et 6 établissements de moniteurs et guides indépendants qui proposent un large éventail d'activités sportives (escalade, course d'orientation, rafting, canyon, via ferrata, haute montagne, etc.)

Depuis 2003, le nombre de salariés permanents a très légèrement augmenté (passant de 71 à 75 personnes) et celui des salariés sous contrat saisonnier est resté stable (224 dans l'année). Par contre, les titulaires d'un CDD sont moins nombreux excepté durant les vacances scolaires de Noël et février. En 2008, on compte ainsi 61 hommes et 14 femmes (soit 18,5 %) salariés répartis comme suit : 12 cadres (dont 2 femmes), 21 agents de maîtrise (dont 8 femmes), 34 ouvriers et employés (dont 4 femmes). Les salariés saisonniers, CDD et contrats spécifiques représentent 219 personnes.

Catégorie professionnelle	Catégorie	Total effectif	Dont femmes
Agents de maîtrise	Pistes	3	0
	Marketing/commercial	1	1
	Sous-total	4	3
Employés (accueil et caisses)	Gestion	24	24
Ouvriers damage	Technique	24	0
Ouvriers des pistes	Technique	43	4 (10 %)
Ouvriers des remontées mécaniques	Technique	113	24 (21 %)
Ouvriers accueil/contrôle	Technique	11	8 (73 %)
	Sous-total	191	36 (19 %)
Total		219	61 (28 %)

Source : Service des ressources humaines du domaine skiable de Serre-Chevalier, 2008.

À titre d'exemple de flux de personnel, en 2007-2008, l'entrée de saisonniers et de CDD la plus conséquente est enregistrée vers la mi-décembre. La plus importante sortie de personnel se fait vers la mi-avril. Environ 10 % sont travailleurs handicapés (soit un peu plus que l'obligation légale).

3.3 LES ACCOMPAGNEURS MOYENNE MONTAGNE



QU'EST-CE QU'UN ACCOMPAGNEUR MOYENNE MONTAGNE ?

Le titulaire du brevet d'État d'éducateur sportif (BEES 1) d'accompagnateur moyenne montagne peut conduire et encadrer, contre rémunération, des personnes ou des groupes en espace rural montagnard, à l'exclusion des zones glaciaires, des rochers, des canyons et terrains nécessitant l'utilisation du matériel ou des techniques de l'alpinisme pour la progression. Il peut aussi animer et enseigner les connaissances et savoir-faire propres à la pratique de l'activité et au milieu. Selon l'option choisie au cours de la formation, il peut évoluer en milieu de « moyenne montagne enneigée » ou « moyenne montagne tropicale ». L'autorisation d'exercer est de six ans, renouvelable après avoir effectué un stage de recyclage.

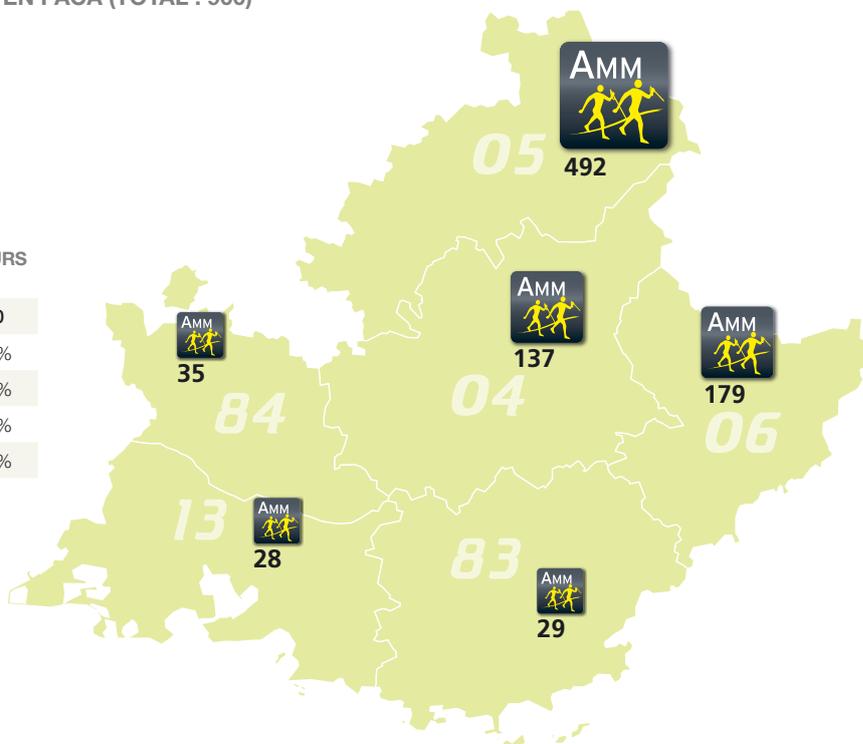
QU'EST-CE QU'UN ANIMATEUR DES ACTIVITÉS DE RANDONNÉES ?

Ce professionnel titulaire d'un BPJEPS activités de randonnées (diplôme qui vient d'être créé) a comme compétences principales l'encadrement de la pratique de randonnées pédestres et cyclistes, l'orientation hors environnement spécifique réglementé. Son rôle sera aussi de sensibiliser les publics aux problématiques liées à l'utilisation des espaces naturels.

CARTE 7 RÉPARTITION DES TITULAIRES DE CARTES « ACCOMPAGNEURS MOYENNE MONTAGNE » EN PACA (TOTAL : 900)

CHIFFRES-CLEFS ACCOMPAGNEURS MOYENNE MONTAGNE

Nombre de cartes prof. PACA	900
Part des femmes	16 %
Part des moins de 30 ans	3 %
Part des plus de 50 ans	17 %
Part des monoactifs sportifs	53 %



Source : Ministère des Sports – Fichier des cartes professionnelles 2008 – Traitement ORM.

Le groupe professionnel des accompagnateurs moyenne montagne (AMM) se situe sans doute sur le segment le plus concurrentiel des métiers d'encadrement des activités de montagne. Nombreux sont les autres prestataires sportifs qui investissent le même territoire, celui de la moyenne montagne, en particulier les guides, les moniteurs d'escalade, de canoë-kayak, de parapente... Si cette activité professionnelle ne nécessite pas de gros investissements matériels, elle implique de trouver une clientèle solvable intéressée par ce genre de service. Pendant la période estivale, les demandes d'accompagnateurs ne vont pas de soi car les vacanciers ne perçoivent pas nécessairement l'intérêt de faire appel à un professionnel pour faire une simple randonnée. D'autant que la marche en montagne nécessite un minimum d'efforts, une curiosité pour la découverte de ce milieu, un intérêt pour l'environnement naturel, la flore et la faune de montagne. Il ne s'agit donc pas de la même gamme de produits que les activités plus récréatives comme le rafting ou l'accrobranches qui présentent un caractère plus immédiat et « sensationnel ». Les difficultés rencontrées par les AMM tiennent pour beaucoup à l'identification des demandes de la clientèle visée et à la commercialisation de leur prestation.

Il leur faut savoir diversifier leurs services en proposant des excursions qui répondent aux attentes du public, comme les « sorties marmottes et chamois » pour les enfants et les familles, le pastoralisme, la gastronomie, l'ornithologie, etc. Il leur faut également savoir assurer la promotion de leurs prestations auprès des bons relais de diffusion...

Trois formes d'organisation peuvent faciliter la commercialisation des produits de l'AMM. Elles lui permettent de se faire connaître de clients qui pourront le solliciter pour d'autres prestations ou intégrer sa liste de diffusion personnelle une fois ce premier contact établi. Elles sont donc susceptibles de lui garantir une activité estivale conséquente :

- être en relation avec des collectivités comme les campings ou les centres de vacances qui sollicitent les AMM pour des journées à thème ;

« En fait, je suis agricultrice, j'ai le statut d'agriculteur. Je cultive des framboises "bio", et puis je m'occupe d'un camping ici chez moi. J'encadre de façon occasionnelle plutôt en début de saison principalement avec des groupes. C'est sympathique, la balade avec des grands groupes, ça peut être aussi très convivial. Quand vous avez un groupe de 60 personnes par exemple, où on est trois ou quatre accompagnateurs, c'est qu'il y a de la demande. »

- être en cheville avec différentes structures privées ou bureaux des guides et AMM en contact avec une clientèle importante ;

« En tant que structure de raft, je travaille avec d'autres confrères AMM ou BE escalade, qualifiés "eau vive". Eux, c'est plus montagne, quoi. On leur refile des clients car je sais comment ils bossent. Et eux, je sais qu'ils ne font pas trop de communication quoi ! Donc, au contraire, ça me fait plaisir de les aider, parce qu'ils commencent à fonder des familles, à avoir des enfants. »

- travailler dans une structure prestataire pour un tour-opérateur qui vend du « tout compris » avec activités pour les enfants, la famille, etc. Le tour-opérateur garantit une activité régulière pendant l'ensemble de la saison.

« Je travaille en tant qu'accompagnatrice dans un bureau des guides en indépendant, en été et en hiver. L'hiver, on est une petite structure (sept personnes). On répartit les rôles en fonction de notre clientèle, des prestations. L'été, on a un gros client qui est le "Club Med", pour lequel on est prestataire extérieur. On propose des activités à la journée et à la demi-journée. En parallèle, je travaille pour le bureau (journées et demi-journées) où je propose des thématiques : plantes sauvages, utilisation de la faune, de la flore, sorties "famille", un produit "enfant" qui s'adresse aux 5-12 ans avec des thématiques aussi. Je suis aussi accompagnatrice labellisée "parc national des Écrins". On propose des sorties "parc", on fait

« Vivre à l'année, oui, c'est possible. Mais attention, il faut s'accrocher. Il faut se lever tôt le matin et se coucher tard le soir. 60 % du travail se fait dans mon bureau, avec l'ordinateur, le téléphone, le fax et la Alice box. Il y a un gros travail de recherche au niveau démarchage ! Maintenant je commence à être connu, il y a des gens qui viennent avec moi depuis des années et ça c'est très bien. Mais à côté de ça, il y a les restrictions budgétaires, le pouvoir d'achat en baisse, le prix du transport qui augmente et les gens y regardent à deux fois avant de se payer une journée d'accompagnateur. »

le relais avec le parc et ses gardes. C'est aussi de l'éducation à l'environnement, montrer aux gens qu'il y a une richesse et qu'il faut la respecter. »

Les prérogatives des AMM étant relativement limitées, beaucoup élargissent leurs compétences en passant des qualifications complémentaires de canoë-kayak, canyon, VTT, etc. pour évoluer vers des secteurs moins concurrentiels.

« J'ai passé plusieurs diplômes d'État : le ski, au tout début, l'accompagnateur en montagne puis le diplôme d'État de VTT. J'aime beaucoup la navigation sur l'eau aussi, le torrent, le Verdon, etc. J'ai donc passé un BAPAAAT raft. J'ai aussi une attestation de qualification et d'aptitude (AQA) canyon. À une époque, je faisais de la multiactivité et maintenant, je ne fais plus que du canyoning. Pourquoi ? Parce que quand j'ai vu arriver beaucoup de jeunes diplômés je me suis dit : "Il n'y aura jamais de travail pour tout le monde en AMM". Donc, je me suis débrouillé pour avoir cette AQA canyon et j'ai laissé la place aux nouveaux diplômés accompagnateurs en montagne. »



La plupart des professionnels sont pluriactifs et exercent dans d'autres secteurs des métiers en relation avec la fréquentation touristique de la montagne pour les sports d'hiver comme moniteur de ski, pisteur, skiman, etc. Pendant la saison d'hiver, le travail en tant qu'AMM est possible grâce à l'activité de « raquettes à neige », mais sous certaines conditions. Pratiquement, pour que l'exercice atteigne un niveau de rentabilité suffisant, il faut résider à proximité d'une station fréquentée et nouer des relations avec l'école de ski, l'office du tourisme et avec des collectivités (scolaires, centres de vacances, tour-opérateur. On peut alors espérer trouver une clientèle régulière.

« Notre plus grosse saison est la saison d'hiver. Parce qu'avec une paire de raquettes les gens ont pris conscience qu'il y avait des possibilités énormes, mais qu'il y a aussi des risques supérieurs à l'été ; il y a les avalanches, il fait froid, les journées qui sont courtes. Parfois, il y a des terrains où l'évolution n'est pas sans danger, c'est un peu "olé olé" ! Les gens prennent les services d'un professionnel d'abord pour des raisons de sécurité. À nous après de tourner ça sur le côté nature, vie en montagne, sciences de la vie et de la terre, etc. »

Les intersaisons apparaissent comme les plus problématiques pour les accompagnateurs. Certains acceptent de partir à l'étranger pour des agences de trek pendant des périodes plus ou moins longues. Ce sont des conditions d'existence particulières qui paraissent difficilement conciliables avec une vie de famille (en particulier lorsqu'il y a des enfants). Dans cette situation, les femmes privilégient le travail à la journée à proximité du domicile, quel que soit le secteur d'embauche. L'intersaison est souvent consacrée à des activités complémentaires dans l'administration, la santé, l'animation et, pour les hommes, les travaux acrobatiques ou le bâtiment.

Les AMM qui semblent parvenir à un niveau de revenu satisfaisant en travaillant à l'année sont généralement ceux qui organisent des activités de sorties scolaires, comme les classes vertes et les classes de neige, couvrant ainsi les périodes d'hiver et d'intersaison. Ils exercent soit comme indépendants, soit en tant que salariés d'une structure chargée par les collectivités d'organiser ces séjours.

« Cette année, j'étais indépendant en juillet-août et salarié de septembre jusqu'au mois de juin au CPIE, le Centre permanent d'initiative pour l'environnement. Le CPIE m'embauche en tant qu'animateur "nature-environnement" pour les scolaires, mais j'ai la partie indépendante, si vous voulez. Voilà, donc j'étais indépendant sur la partie accompagnateur l'été à condition que je respecte l'éthique du CPIE et salarié ensuite. »

« Je fais les randonnées, l'accueil et la gestion ici pour le bureau des guides. Environ un mi-temps pour les deux dernières activités, ce qui fait un temps plein en tout. Pendant l'hiver, je fais des petits boulots où je travaille dans des restaurants. »

Cependant, dans leur ensemble, les AMM interrogés font part de la modestie de leurs revenus lorsqu'ils exercent à l'année. L'activité professionnelle du conjoint peut devenir un élément décisif en assurant des revenus plus réguliers.

« Là actuellement, j'estime que je gagne pas trop mal ma vie. Attention, heureusement que ma femme est cadre territorial ! Il faut dire ce qui est, la plupart des gars qui exercent cette activité à temps plein, il y a le conjoint en général qui assure derrière. On ne va pas se voiler la face, il n'y a pas de secret. Là, actuellement, je fais 800 euros par mois, je n'ai rien à cacher, ce n'est même pas le SMIC ! Donc si je devais assumer une vie de couple avec un enfant avec ça, ça serait impossible. »

En résumé, lorsque l'on a une famille, il faut souvent accepter de vivre de son activité d'AMM avec des revenus modestes, complétés par des petits boulots... ou bien avoir un conjoint qui gagne convenablement sa vie... ou être célibataire !

3.4 LES MONITEURS DE CANOË-KAYAK

QU'EST-CE QUE LE MÉTIER DE MONITEUR DE CANOË-KAYAK ?

Le moniteur diplômé d'État (brevet d'État canoë-kayak et disciplines associées, ou BPJEPS nautique, mention canoë-kayak « en eau calme, mer et vague » ou mention « eau calme et rivière d'eau vive ») enseigne, encadre et anime la pratique du canoë et du raft, de la nage en eau vive, etc. Il prépare et conduit l'évolution d'excursions, séjours, stages et cycles de sensibilisation au canoë-kayak, aux disciplines associées et aux milieux naturels. Contrairement aux diplômés fédéraux, il peut enseigner toute l'année, à tous les publics (adhérents de club, particuliers, scolaires...), dans toutes les structures (club affilié, centre de loisirs, base municipale, structure commerciale...) et sur tous les milieux.

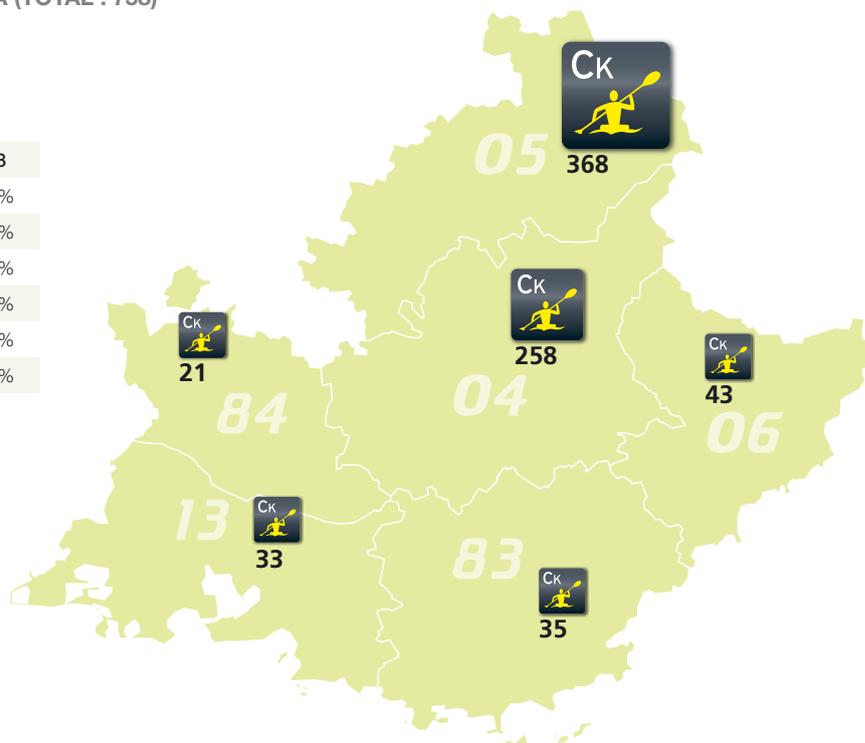
Le titulaire d'un BAPAAT option loisirs pleine nature, support technique randonnée nautique peut enseigner uniquement au public du centre de loisirs ou de vacances qui l'emploie. Il doit s'adapter au règlement de l'activité (arrêté du 4 mai 1995) et peut encadrer un effectif maximal de 16 pratiquants sur 10 embarcations. Ces activités ne peuvent être pratiquées que sur des rivières, et des passages ne comportant pas de danger potentiel.



CARTE 8 RÉPARTITION DES TITULAIRES DE CARTES PROFESSIONNELLES EN CANOË-KAYAK, RÉGION PACA (TOTAL : 758)

**CHIFFRES-CLEFS
MONITEURS DE CANOË-KAYAK**

Nombre de cartes prof. PACA	758
Part des femmes	7 %
Part des moins de 30 ans	17 %
Part des plus de 50 ans	4 %
Part des monoactifs sportifs	21 %
Part des diplômés fédéraux	8 %
Part des diplômés BAPAAT	7 %



Source : Ministère des Sports – Fichier des cartes professionnelles 2008 – Traitement ORM.

Les activités des moniteurs de canoë-kayak s'articulent en fonction de la demande de la clientèle. Trois types de pratiquants ou clients sont identifiés pour la discipline. Les deux premières catégories sont accueillies par le secteur marchand.

- Les clients qui viennent en vacances organisées : les centres de vacances et les villages vacances. Les prestations d'activités nautiques sont ici vendues « clés en mains ». La société propose un pack multiactivités. Il y a là un côté ludique de découverte, facile d'accès. Ces activités font partie intégrante des activités de la montagne.
- La seconde catégorie de clientèle est la clientèle familiale qui s'intéresse à l'activité d'eaux vives dont le raft. Loin de s'essouffler, ce nouveau marché se maintient car les familles apprécient l'environnement montagnard, la fraîcheur après la randonnée pédestre, l'environnement authentique, naturel, etc.
- La troisième catégorie concerne les prestations dispensées par les clubs et associations qui encadrent des animations sportives pour le compte des collectivités territoriales. Les prestations sont proposées aux centres sociaux, maisons de quartier, établissements scolaires de tout niveau, issus du milieu urbain. Cette demande sociale est une ressource financière complémentaire pour les clubs qui permet de créer ou de maintenir des emplois à l'année.

Une des caractéristiques essentielles qui distingue le canoë-kayak des autres activités sportives en montagne tient à l'importance des investissements matériels et logistiques nécessaires au fonctionnement des structures : acquisition d'embarcations, possession d'un parc de véhicules de transport collectif (minibus, autocars), espace de stockage de matériel à proximité d'un cours d'eau et d'une route, etc. Pour ces différentes raisons, le mode d'organisation de la profession s'est structuré principalement en petites entreprises, généralement des sociétés à responsabilité limitée (SARL), dont les prestations sont pratiquement uniquement estivales, contrairement aux autres métiers des sports de montagne. L'activité a connu un

pic de développement dans les années 1990, mais une enquête réalisée dans les années 2000 montrait que la progression demeurait à un niveau de 2 à 4 % par an. Ce qui a évolué, c'est la nature des activités demandées. Avant, l'organisation des activités était plutôt improvisée. Aujourd'hui, la clientèle recherche un vrai service, un accueil, des sanitaires, donc des locaux adaptés qui ont un coût pour la structure. S'il n'y a pas cette organisation, les clients vont voir ailleurs.

Les activités d'eaux vives évoluent mais on garde des activités incontournables.

- Pour le tourisme, c'est le raft, la nage en eaux vives et les gonflables.
- La clientèle familiale ou les centres de vacances se tournent vers des projets éducatifs. Le kayak les intéresse car on y dispense des valeurs de respect des autres et de la nature. Les prestations se déroulent sous forme de stages (cocktails d'eaux vives) avec une sensibilisation au milieu naturel.
- Enfin, pour les initiés, la demande de perfectionnement en canoë-kayak demeure.

La clientèle familiale et les centres de vacances et de loisirs restent principalement aux mains des associations et clubs de canoë.

Dans la forme la plus commerciale, celle du « rafting », la seule ambition est de satisfaire les attentes ludiques des clients et leur demande de sensations fortes mais éphémères. Il s'agit essentiellement d'animation et de gestion de la sécurité car à l'issue de la descente de rivière, rares sont les participants qui manifestent le désir d'aller au-delà de ce plaisir pour s'initier véritablement aux subtilités de l'eau vive. Cette situation peut engendrer le sentiment d'un certain décalage entre les compétences acquises dans le milieu du canoë-kayak, par les moniteurs issus de la filière des clubs et des compétitions, et la réalité du travail avec la clientèle.

Une organisation différenciée selon le type de structures

L'activité de canoë-kayak s'est initialement développée par le biais des associations (clubs de canoë) qui se sont ouvertes au grand public. Mais les clubs ne pouvaient plus et ne voulaient plus (car ils n'ont pas une démarche commerciale) répondre au niveau de professionnalisation exigé par le développement de l'activité. En plus, cela nécessitait des investissements importants dont les coûts ne pouvaient être assumés par une association. Les structures commerciales et les indépendants se sont donc développés pour répondre à la demande. Aujourd'hui, 90 % des activités sont assurées par les travailleurs indépendants et les sociétés commerciales qui se donnent les moyens d'investir en matériel et en moyens logistiques.

La répartition de l'activité entre ces trois familles de structures est équilibrée :

- les grosses structures (qui ont une quinzaine de professionnels) fournissent les gros marchés des centres de vacances, principalement ;
- les petites sociétés sont davantage spécialisées dans l'activité familiale ;
- les structures indépendantes fonctionnent dans le même esprit que les moniteurs de ski.

Aujourd'hui, il y a généralement une bonne entente entre ces trois formes de structures qui se partagent le marché (même du point de vue logistique, transport, etc.).

60 à 70 % des coûts sont liés aux charges de personnel.

La période d'activité est courte pour la grande majorité des moniteurs puisque la grosse activité se fait du 1^{er} juillet au 31 août. Les professionnels de cette discipline sont donc, pour la plupart, très mobiles. Quelques directeurs de structures parviennent toutefois à se salarier à l'année grâce aux revenus de leur société.

« Six mois de l'année, je suis ici. Je gère ma SARL à Castellane et les six autres mois, je rentre à Angers. Et là, je fais du kayak pour moi... tout en continuant à faire tourner la boîte : répondre au téléphone (la ligne de téléphone est transférée là-bas), répondre aux e-mails, faire un peu de suivi commercial, et puis mettre en place la prochaine saison. On est trois associés dans la boîte ; il n'y en a qu'un qui vit à l'année ici. Il part deux mois en hiver quand même, mais il ne fait rien d'autre après. »

Les moniteurs saisonniers sont des pluriactifs qui cherchent un travail complémentaire dans le domaine des sports d'hiver, comme moniteur de ski, perchman, pisteur, ou skiman dans un magasin de sport. Plusieurs professionnels interrogés ont été orientés vers l'une de ces activités lors des formations au BEES car elles leur ont été présentées comme tout à fait favorables pour vivre à l'année en montagne. Dans les périodes d'intersaison, certains s'orientent vers les travaux acrobatiques, le bâtiment ou d'autres secteurs comme l'agriculture.

Deux types d'organisation de travail sont donc privilégiés :

- les moniteurs qui travaillent à l'année en ville et sur le littoral dans une structure fédérale ;
- les autres qui ont comme projet de vie de se créer un portefeuille de compétences pour travailler en toutes saisons. Ils vont donc passer les diplômes nécessaires pour être agent d'exploitation, travailler dans les remontées mécaniques, passer le permis D de transport de personnes, etc. C'est parfois la galère car ils gagnent tout juste leur vie mais ils font le choix de la qualité de vie plutôt que de l'accumulation pécuniaire. Le salarié saisonnier reste dans une activité de passion (travaillant en été et en hiver dans les sports de montagne mais aussi durant les intersaisons dans des secteurs d'activité différents). Certains sont des saisonniers de façon permanente.



Certains employés sont uniquement affectés au convoyage des clients et des embarcations. La situation de dépendance à l'égard d'un réseau de cours d'eau et d'un réseau routier conduit les entreprises à se localiser dans les sites adaptés à la fois au stationnement des véhicules (convoyage, clientèle), à une bonne visibilité pour la clientèle (axe routier fréquenté) et à des lieux propices à l'accès à la rivière (embarquement ou débarquement à proximité de la base). Ces conditions, parfois difficiles à réunir sur un site unique, ont amené les professionnels à une concentration des structures sur des tronçons de rivières très localisés. Dans notre enquête de terrain, trois zones principales ont fait l'objet d'investigations : le Briançonnais, la région d'Embrun et les gorges du Verdon.

Une activité ouverte aux citadins et aux gens originaires des plaines

Parmi les disciplines retenues dans cette étude, le canoë-kayak est sans aucun doute celle qui ne s'inscrit pas initialement dans la culture montagnarde. Nombreux sont les prestataires, directeurs de base ou moniteurs, à être des citadins originaires des régions de plaine, où se trouve la grande majorité des clubs de canoë-kayak réputés.

« Paradoxalement, il y a beaucoup de pratiquants de kayak en plaine ou en zone périurbaine alors qu'il y en a très peu ici... Les locaux faisaient du ski, de la montagne, tu ne les mettais pas dans l'eau. C'est culturel ! Déjà l'eau, c'est hyper violent, les gens ne savent pas nager (...). Et puis, ça a toujours été les gorges du diable, les roches de l'enfer, ça a toujours été diabolisé pour éviter que les gamins viennent y traîner ou je sais pas quoi. Par contre, dans les zones de plaine ou périurbaines, le kayak s'est développé parce que les gens de la ville cherchent un moyen de se rapprocher de la nature. »

Les diplômes d'État de canoë-kayak (BEES ou BPJEPS) apparaissent comme relativement accessibles à des gens extérieurs au milieu, ce que déplorent certains moniteurs issus de la filière sportive et de la compétition, pratiquants de longue date.

« Même si on vous donne le diplôme, eh bien la plupart des gens n'ont pas le niveau pour pouvoir travailler. Ils ont juste le niveau formation, ils ont le niveau sur le plan théorique ! C'est un peu frustrant pour moi, de voir qu'en deux ans on peut avoir un diplôme d'État alors que moi, ça fait 15 ans que je fais du canoë-kayak à haut niveau et je galère avec les épreuves théoriques. »

Les difficultés principales du métier de moniteur de canoë-kayak tiennent au caractère physique de l'activité, d'ailleurs davantage lié aux aspects annexes consistant à soulever des embarcations lourdes, à les charger sur les remorques ou les toits des bus qu'à la descente des rivières elle-même.

Par ailleurs, dans ces activités ludiques de plein air, la clientèle paraît attachée à une représentation des moniteurs plutôt jeunes et « branchés ». Les années y sont, semble-t-il, plus difficiles à porter... Il faut donc trouver des manières de s'économiser en s'orientant vers des fonctions plus administratives. Passé un certain âge, les professionnels de canoë-kayak peuvent aussi décider d'abandonner l'eau pour se reconverter dans un autre secteur en se consacrant à une activité complètement différente.

Enfin, le milieu professionnel du canoë-kayak est dépendant des lois qui régissent l'accès aux rivières et la gestion de l'eau. L'exemple du Verdon apparaît particulièrement significatif avec la décision à l'horizon 2010 de faire des lâchers d'eau plus réguliers mais moins volumineux pour satisfaire d'autres usagers des cours d'eau (paysans, pêcheurs, etc.). D'où la réduction du nombre de journées de descente en raft, durant l'été, à deux jours par mois avec toutes les conséquences que cela peut avoir sur l'activité de ces structures commerciales à vocation touristique.

3.5 LES MONITEURS D'ESCALADE

QU'EST-CE QUE LE MÉTIER DE MONITEUR D'ESCALADE ?

Le moniteur d'escalade pratique son métier sur des sites artificiels (murs d'escalade, parois aménagées) ou naturels, à condition que leur altitude soit inférieure à 1 500 m et que l'accès ne doive pas s'effectuer en traversant des zones enneigées et des sites dont la fréquentation fait appel aux crampons, piolets ou plus généralement aux techniques de la neige et de la glace. Les titulaires du BEES escalade peuvent aussi encadrer des activités de canyoning car l'apprentissage du canyon est inclus dans cette formation. À l'instar de tous les encadrants sportifs, le métier de moniteur d'escalade exige une excellente maîtrise de la technique et un sens de la pédagogie. Il est avant tout un enseignant. Ses prestations s'adressent le plus souvent à des groupes ou à des clients individuels.

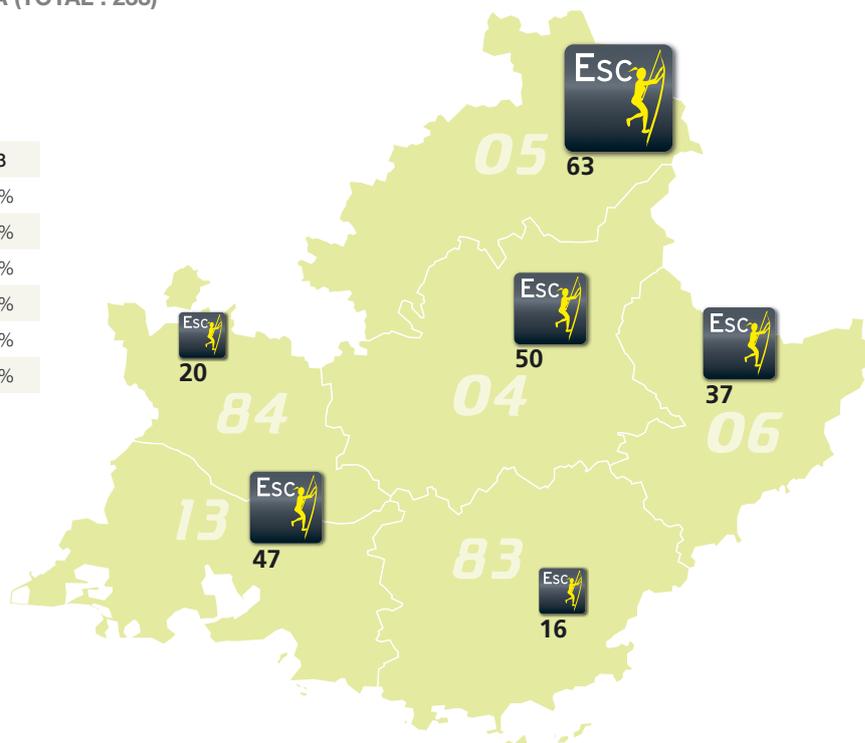
Pour avoir une activité rémunérée, le BAPAAT option escalade ou le brevet d'État d'éducateur sportif 1^{er} degré option escalade est imposé.



CARTE 9 RÉPARTITION DES TITULAIRES DE CARTES PROFESSIONNELLES EN ESCALADE, RÉGION PACA (TOTAL : 233)

**CHIFFRES-CLEFS
MONITEURS D'ESCALADE**

Nombre de cartes prof. PACA	233
Part des femmes	12 %
Part des moins de 30 ans	12 %
Part des plus de 50 ans	9 %
Part des monoactifs sportifs	38 %
Part des diplômés fédéraux	4 %
Part des diplômés BAPAAT	10 %



Source : Ministère des Sports – Fichier des cartes professionnelles 2008 – Traitement ORM.

La création du marché du travail des professionnels de l'escalade est relativement récente en comparaison des autres métiers sportifs de la montagne. Le diplôme de moniteur d'escalade a été créé en 1986 et remplacé en 1989 par le BEES escalade. Certaines évolutions ont marqué l'histoire du BEES escalade avec la modification de la limite d'altitude autorisée, passée récemment de 800 m à 1 500 m, et la création de la qualification complémentaire canyon, également accessible aux BEES spéléologie et aux guides de haute montagne. La nécessité d'organiser la profession et de réguler ce marché a entraîné la fondation, en 1988, du Syndicat national des brevets d'État escalade (SNBEE), dont la dénomination a été modifiée en 2001 en Syndicat national des professionnels de l'escalade et du canyon (SNAPEC) afin de mieux cerner l'éventail des compétences dévolues aux titulaires de ce diplôme. En tant qu'interlocuteur du ministère de la Santé, de la Jeunesse et des Sports, le syndicat participe à la représentation de la profession lors des négociations concernant les conditions d'exercice et la délimitation des prérogatives pour tout ce qui concerne l'encadrement rémunéré de l'escalade. Il est associé aux discussions concernant l'élaboration et l'évaluation des contenus de formation.

En zone de haute montagne, l'activité des moniteurs d'escalade s'organise autour d'une répartition du territoire entre les différents intervenants qualifiés pour les activités terrestres (moniteurs d'escalade, guides) et pour les activités canyon (guides, AMM et moniteurs de spéléologie ou de canoë-kayak diplômés possédant l'AQA canyon). Les prérogatives sont structurées de telle manière que l'on assiste à un chevauchement des espaces de pratique. Ainsi, en ce qui concerne la limite d'altitude de 1 500 m pour les moniteurs d'escalade, des accusations de dépassement de prérogatives émaillent régulièrement la chronique de certains sites. Cela semble être le cas dans le Briançonnais, où cette ligne de partage des compétences est aisément franchie. Sur l'une des falaises les plus utilisées par les professionnels, une terrasse intermédiaire marque le seuil d'exercice des BE escalade. S'engager au-delà revient à s'exposer à la réaction des guides, seuls habilités à dépasser cette altitude. Il en va de même à propos de l'activité « via ferrata » où la réglementation n'est pas très explicite.

« Bon, il y a toujours deux ou trois grincheux dans le lot. Ce qui pose problème, c'est la via ferrata. Enfin, 1 500 m d'altitude c'est par rapport à l'escalade. Mais pour les via ferrata et les canyons, ça a toujours été très flou dans les textes ; il n'y a rien de précis. Il n'y a pas de diplôme spécifique. Les guides ont aussi le droit d'encadrer des via ferrata comme les moniteurs d'escalade. Idem pour le canyon, qui peut être encadré par les guides, les moniteurs d'escalade et de spéléo. »

Toujours le souci de pérenniser l'activité

La plupart des professionnels semblent avoir opté pour le statut d'indépendant. Le secteur principal d'activité pendant la saison estivale est le canyon qui contribue pour l'essentiel aux revenus des professionnels. La demande en activités d'escalade à proprement parler émane surtout des collectivités territoriales, des centres de vacances, des tour-opérateurs, en direction d'un public plutôt jeune (enfants, ados). Il y a bien quelques demandes individuelles (grandes voies dans le Verdon) mais elles apparaissent relativement réduites et principalement localisées sur ce site plus ou moins « mythique ». Contrairement aux guides et aux AMM, les prérogatives des encadrants en escalade sont prioritairement tournées vers les activités estivales (canyon, escalade). L'encadrement professionnel de l'escalade en salle sur structures artificielles (SAE) tend à se développer, mais les équipements sont encore limités. Les créneaux concernent essentiellement l'encadrement des scolaires et des jeunes de clubs d'escalade locaux. Ce genre de prestations constitue éventuellement un complément d'activité pendant la période hivernale en soirée ou durant les week-end pour quelques moniteurs, mais ne permet pas pour autant d'en vivre à l'année (sauf à devenir gérant de la structure artificielle d'escalade).

« J'ai aussi travaillé au club d'escalade de Briançon, donc avec des jeunes à l'année. »

Ainsi les professionnels de l'escalade en zone de montagne se retrouvent un peu dans la même situation que les kayakistes. Il leur faut impérativement trouver une activité en hiver et parfois pour les intersaisons. La synergie avec les activités de sport d'hiver fonctionne bien – moniteur de ski ou pisteur –, mais la connaissance de la neige et de la montagne en hiver n'est pas très répandue parmi les diplômés d'escalade originaires des zones urbanisées des plaines, comme chez les moniteurs de canoë-kayak. Durant les périodes creuses, on retrouve donc ces professionnels dans l'ensemble des secteurs commerciaux des territoires de montagne comme dans les magasins de sport, les remontées mécaniques, les travaux acrobatiques, le bâtiment, les transports...

Vivre à l'année de ces métiers apparaît relativement difficile. C'est envisageable avec le choix d'un style de vie privilégiant la qualité de vie sur le niveau des revenus et l'acceptation d'une manière de vivre faiblement consommatrice. Cela devient plus délicat avec la fondation d'une famille et la naissance des enfants qui impliquent une régularité des horaires, des problèmes de garde et une répartition du travail au sein du couple. Dans cette situation, l'activité professionnelle du conjoint plus stable et/ou plus lucrative ainsi que la possibilité d'accéder à un statut de salarié sont des facteurs déterminants.

On note ici aussi un certain désenchantement dans les propos de quelques professionnels, notamment par rapport au caractère répétitif, routinier de l'exercice du métier. Cela peut se traduire par une certaine lassitude et par le souhait d'une reconversion, d'un désengagement, d'autant que la demande de la clientèle, comme pour le canoë-kayak, est celle d'un désir de sensations immédiates mais pas d'investissement dans l'activité ou d'intérêt pour le milieu montagnard ou pour la nature.

« En été, on est de plus en plus amenés à être face à des personnes qui veulent faire un maximum d'activités dans la semaine avec un maximum de sensations mais le minimum d'investissement personnel, et à un prix dérisoire. Le risque, la prise de risque, zéro ! Donc c'est le canyon qui est le plus demandé, ensuite la via ferrata et en dernier, l'escalade. Parce qu'en escalade, il faut quand même donner un peu de soi. »

Enfin, dans le milieu de l'escalade, on croise quelques moniteurs vivant relativement en marge de la société actuelle, selon leurs propres codes, leurs propres références culturelles. Cela tient sans doute à l'histoire particulière et à la culture du monde de l'escalade et à la persistance dans ce milieu de sensibilités héritées des années post 68 et du courant néo-rural communautaire²⁰.

3.6 LES MONITEURS DE PARAPENTE



QU'EST-CE QUE LE MÉTIER DE MONITEUR DE PARAPENTE ?

Comme dans toutes les activités aéronautiques, l'idée forte réside dans le fait que le ou les passagers s'en remettent à la compétence et à la responsabilité du pilote. C'est un acte de confiance et d'engagement. Le niveau du moniteur de parapente dans la discipline pratiquée doit donc être excellent. Le moniteur cultive un grand sens de la pédagogie et de la clarté. Il sait très facilement gagner la confiance des élèves, qui peuvent être très impressionnés par les sauts. La sécurité est un élément omniprésent à son esprit.

C'est une profession sévèrement réglementée. Pour exercer, il faut impérativement le BEES 1 ou BEES 2 vol libre option parapente ou bientôt le BPJEPS spécialité « vol libre ».

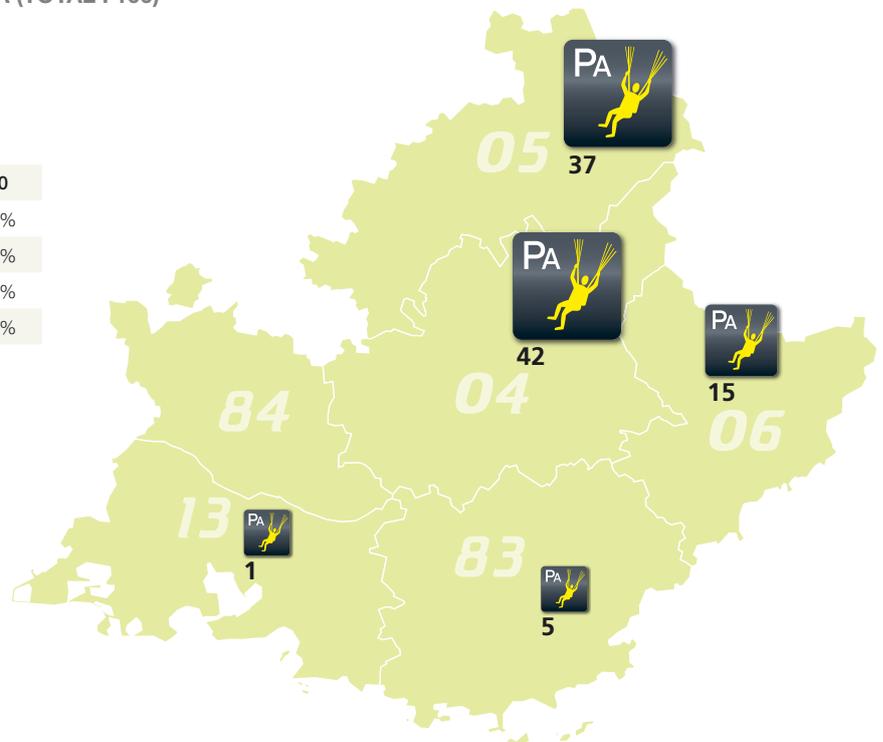
Les activités de vol libre couvrent quatre disciplines : le delta, le parapente, le cerf-volant et les glisses aérotractées.

CARTE 10 RÉPARTITION DES TITULAIRES DE CARTES PROFESSIONNELLES EN PARAPENTE, RÉGION PACA (TOTAL : 100)

CHIFFRES-CLEFS MONITEURS DE PARAPENTE

Nombre de cartes prof. PACA	100
Part des femmes	5 %
Part des moins de 30 ans	3 %
Part des plus de 50 ans	26 %
Part des monoactifs sportifs	56 %

100 % de diplômés en BEES vol libre, option parapente.



Source : Ministère des Sports – Fichier des cartes professionnelles 2008 – Traitement ORM.

²⁰ Hervieu-Léger D., Hervieu B., Le retour à la nature : « Au fond de la forêt... l'État » et Des communautés pour les temps difficiles. Néo-ruraux ou nouveaux moines.

Les modes d'organisation des professionnels de l'encadrement parapente sont principalement structurés autour de deux types de prestations :

- **les écoles de parapente** : elles sont habilitées à organiser des formations de pilotes, principalement sous la forme de stages, et à proposer des baptêmes en vol biplace ou du ski-riding. Elles prennent la forme juridique d'une association, d'une entreprise individuelle (travailleur indépendant), ou de sociétés à responsabilité limitée (SARL ou EURL). Dans ces structures, les moniteurs peuvent être indépendants ou salariés ;
- **les structures ne proposant que du vol biplace** : il s'agit généralement de très petites structures avec un ou deux travailleurs indépendants spécialisés dans ce type de prestations. Ces dernières apparaissent comme les plus rentables financièrement mais ne peuvent s'exercer que durant une période relativement brève, pendant la saison estivale avec parfois la possibilité de les prolonger pendant l'hiver.

La singularité du parapente professionnel : l'exigence du risque zéro ?

Par rapport à l'activité professionnelle des autres moniteurs de sports de montagne, deux aspects sont à souligner du point de vue de l'organisation de l'encadrement. D'une part, le fait qu'il s'agisse d'une « activité présentant des risques importants liés à fréquentation d'un environnement aérologique mouvant et en évolution constante ». Pour les moniteurs de parapente, l'encadrement de « clients-stagiaires » génère un niveau important de « stress ». Cette situation évoquée par tous les professionnels interrogés s'avère particulièrement usante au fil des années. Cette tension est encore accentuée par l'évolution de la demande de la clientèle qui s'oriente vers une exigence « d'obligation de résultats ».

« Il y a incontestablement une évolution de la demande. Avant, les gens avaient conscience que c'était un sport à risque. Maintenant ils veulent que tout soit sécurisé. On a intérêt à ce qu'il n'arrive rien, même pas un ongle retourné. On est dans une situation où autrefois on était soumis à une obligation de moyens et maintenant on est de plus en plus soumis à une obligation de résultats. Ça fait une grosse différence dans ces activités. On s'est beaucoup assagi depuis les débuts de l'activité ; c'était un peu « banzaï » entre nous. Le problème c'est aussi que, si l'on a un gros pépin, on peut se retrouver avec un site interdit du jour au lendemain. Donc, le but c'est « zéro accident » tout en volant ! On met toutes les chances de notre côté pour qu'il n'y ait pas de problème. »

De plus la région PACA semble connaître une évolution notable des conditions aérologiques caractérisée par une augmentation de l'intensité des vents dominants tout au long de l'année, modification qu'il faut sans doute associer aux manifestations globales du changement climatique. Dans ces conditions, un certain nombre de moniteurs de parapente sont amenés à « baisser les bras » et à abandonner l'exercice de leur métier pour se reconvertir dans d'autres secteurs d'activité.

Le second aspect qui distingue ce secteur professionnel des autres métiers des sports de montagne concerne les investissements matériels nécessaires à la pratique. Chaque stagiaire doit disposer au minimum d'un parapente, d'une sellette, d'une radio, d'un parachute de secours. Selon les moniteurs rencontrés, cela représente un montant d'environ 4 000 euros par client. Pour ouvrir une école, il est donc nécessaire de disposer d'un parc minimum d'une douzaine de voiles avec l'ensemble de l'équipement annexe, ce qui implique de gros investissements. Il faut ajouter à cela la gestion d'un petit parc automobile du genre « 4x4 » et minibus pour transporter les clients entre les sites et les lieux d'hébergement et pour leur permettre de rejoindre les zones d'envol souvent accessibles par des chemins non carrossables.

La concurrence pour les espaces et les conflits d'usage

L'exercice professionnel apparaît largement déterminé par l'accès à des sites de vol présentant des caractéristiques aérologiques propices à l'enseignement du vol libre à des stagiaires plus ou moins expérimentés.

« C'est un métier très stressant surtout quand on a des élèves en l'air ou quand on vole en biplace en début d'après-midi. »



« L'un des gros problèmes pour l'avenir, c'est la pérennisation des sites avec les chasseurs et les paysans. »

Les moniteurs sont donc amenés à réaliser tout un travail de conventionnement et d'aménagement des zones d'envol et d'atterrissage en partenariat avec les propriétaires et les communes avoisinantes. Il s'agit également de parvenir à un certain contrôle de l'usage du site en obtenant une sorte de monopole pour limiter les risques de concurrence locale. L'aménagement des zones de vol ne se réalise pas sans susciter quelques réserves de la part des riverains et parfois de véritables conflits d'usage.

Beaucoup de moniteurs évoquent cette question comme un élément pouvant remettre en cause la pérennisation de leur activité. Selon les localisations, les conventions sont perçues comme extrêmement fragiles, susceptibles d'être remises en question, voire annulées par des élus ou des autorités publiques, du jour au lendemain, pour des raisons de sécurité (en cas d'accidents graves) ou sous la pression de riverains ou de groupes de pression (chasseurs, paysans, écologistes radicaux...).

« On est un peu obligé de tout envisager car on peut se retrouver avec des élus qui décident du jour au lendemain de fermer le site. Si les politiques n'ont pas envie de voir des parapentes en l'air, c'est fini ! Si jamais il y a un problème... En plus on est dans un parc national... On subit les foudres des groupes écologistes un peu extrémistes. Ils ont trouvé un insecte rare à proximité de l'aire de décollage et ils voulaient tout arrêter : les randonneurs, le VTT, le parapente, tout... »

« L'espace aérien se réduit de jour en jour ! Jusqu'ici l'Armée de l'air devait passer par la DGAC pour déclarer ses passages. Mais depuis quelques mois, ils ont des autorisations permanentes. À nous de décrypter à quel endroit ils risquent de passer en fonction des conditions météo. Le partage du ciel, ça va devenir un gros problème à régler ! »

Les professionnels rencontrent donc des difficultés à se projeter dans l'avenir afin d'élaborer des stratégies à moyen terme du fait des incertitudes de ce type. Certains évoquent également les menaces de réduction de l'espace aérien par la direction générale de l'aviation civile (DGAC) opérées sans la moindre concertation avec le milieu du parapente. L'Armée de l'air se réserve désormais des couloirs permanents à « 150 m sol », ce qui présente un danger évident pour la pratique du parapente. Les professionnels qui souhaitent développer leur activité attendent avec une certaine impatience l'organisation d'un véritable dialogue entre les différents partenaires concernés pour arrêter des orientations à long terme, en matière de pérennisation des sites et d'aménagement des équipements sportifs de loisir. Ils demandent également à disposer d'orientations politiques régionale et départementale plus précises dans le domaine du développement des espaces naturels et de la délimitation des zones de vol.

Structurer le marché et fidéliser la clientèle

Le marché du vol libre a été porteur pendant de nombreuses années avec une demande relativement peu exigeante du point de vue des prestations et un nombre assez réduit de prestataires. D'après les moniteurs interrogés, cette absence de concurrence n'a pas véritablement incité les écoles à améliorer la qualité et la diversité de l'offre ni à revoir le contenu des formations dispensées.

« Il y a 20 ans, on a débuté avec des stages que l'on vendait très bien parce qu'il y avait une forte demande des gens qui ne savaient pas très bien ce qu'ils allaient faire pendant leur stage. Ils étaient toujours ravis de leur semaine. Le matériel était plus simple, moins coûteux. C'était la période de l'âge d'or ! Avec un prix de stage équivalent mais un coût d'exploitation plus faible ! Aujourd'hui, avec l'information sur Internet, la concurrence, les clients sont beaucoup plus précis dans leur demande. Ils connaissent exactement le contenu d'un stage, ils vont être attentifs à la prestation. »

Les professionnels évoquent une baisse de la demande à la fin des années 1990 mais celle-ci serait repartie à la hausse depuis trois ou quatre ans. Cette nouvelle configuration liée à la multiplication des écoles de parapente a conduit à une redéfinition de l'offre et à des évolutions du point de vue pédagogique. Le développement d'Internet semble avoir largement contribué à ce renouveau. Cette impression, partagée

par plusieurs moniteurs interrogés, est corroborée par l'évolution des effectifs des licenciés de la Fédération de vol libre (FFLV), et par le nombre des brevets de pilote délivrés ces dernières années.

Le sentiment qui paraît prévaloir parmi les professionnels laisse néanmoins entendre que les difficultés sont plus nombreuses aujourd'hui qu'il y a une quinzaine d'années. Le marché des écoles de vol libre se resserre du fait de la relative stabilisation du nombre d'élèves pilotes tandis que l'offre de services se multiplie. Pour les moniteurs de parapente qui créent leur structure, il est donc désormais essentiel de se démarquer des écoles concurrentes en définissant des concepts originaux et en ayant le souci de satisfaire la clientèle afin de la fidéliser et ainsi de pérenniser leur implantation.

Par ailleurs, les demandes se sont diversifiées. Les professionnels doivent s'adapter à ces évolutions pour être en mesure de répondre précisément à cette nouvelle clientèle qui ne dispose pas toujours d'une véritable connaissance du milieu du vol libre et de sa culture particulière...

« On est dans une génération "zappeurs". Les gens consomment le parapente. Ils viennent s'initier au biplace ou dans les stages mais avec des attentes très différentes. Il faut arriver à comprendre ce qu'ils veulent en début de stage : s'ils viennent juste pour découvrir, s'ils veulent marcher en montagne et redescendre en parapente, s'ils veulent faire de la voltige... Donc on ne va pas les aborder de la même manière, entre ceux qui souhaitent faire de la distance, du vol calme et "ceux qui veulent avoir la voile en dessous" ! »

Face à cette situation, les jeunes qui veulent s'installer sont contraints d'innover afin de séduire une partie de la clientèle. On assiste à une forme d'émulation qui se traduit concrètement par la diversification des contenus des stages et par la mise au point de démarches pédagogiques inédites.

« On est dans une deuxième phase aujourd'hui, on assiste un peu à une redistribution – avec de nouvelles manières d'enseigner, de nouvelles manières de faire [...] Certaines structures, bien implantées, se contentent de faire de l'enseignement sur un seul site de vol. Moi, je pense qu'on peut donner de l'autonomie aux gens, si on veut qu'ils reviennent... Il faut leur apprendre sur plusieurs sites, sinon ils n'ont pas de lecture aérologique, ils sont en danger dès qu'ils veulent voler sur un autre site [...] Aujourd'hui il y a un peu de combat pour savoir qui va rester et qui va partir. »

Cette tension est perceptible dans les relations entre les professionnels et elle n'est pas très favorable à l'instauration d'un dialogue entre eux, d'autant que le jeu de la concurrence est parfois tronqué par l'absence de régulation corporatiste.

« Dans ce milieu ils ne connaissent pas les règles commerciales donc c'est "sans foi ni loi". Au lieu d'avoir des codes, au lieu de discuter entre nous, de dire "Ce client il vient de là, il est à toi !...", la concurrence va dire ailleurs "Lui, il travaille mal !" Ça c'est le gros problème dans l'activité, on se coupe l'herbe sous le pied. »

La concurrence plus vive et les difficultés pour parvenir à structurer une activité régulière sur l'ensemble de l'année conduisent parfois à proposer des tarifs promotionnels sans lien avec le seuil de rentabilité. « Parfois on est obligé de forcer commercialement pour arriver à vivre », reconnaît un directeur d'école en phase d'installation. Dans ces conditions, il faut déployer une énergie considérable pour arriver à trouver sa place dans ce milieu tout en s'assurant des relais suffisants pour assurer la promotion de ses produits afin de remplir les stages.

« J'ai décidé de relancer le stage de formation cet été, mais en allant à l'opposé de ce que faisait l'autre école, en m'occupant vraiment des gens, en prenant vraiment du temps pour les faire voler. Finalement on s'est rendu compte qu'il valait mieux augmenter un peu nos tarifs. Les gens sont satisfaits [...] parce qu'ils obtiennent plus et ils ont envie de revenir. »

3.7 LES MUSHERS



QU'EST-CE QUE LE MÉTIER DE MUSER (CONDUCTEUR DE TRAÎNEAU À CHIENS) ?

Être musher professionnel c'est entraîner, encadrer la conduite d'attelages canins dans des sites et parcours très variés. C'est initier des petits groupes de passagers à la conduite en toute sécurité et convivialité et offrir des prestations de qualité. Pour cela, une grande maîtrise de l'attelage et de l'orientation à l'occasion des déplacements est indispensable.

Au-delà des prestations, c'est assumer la vie quotidienne des chiens, leurs soins mais aussi la maintenance du matériel et des installations.

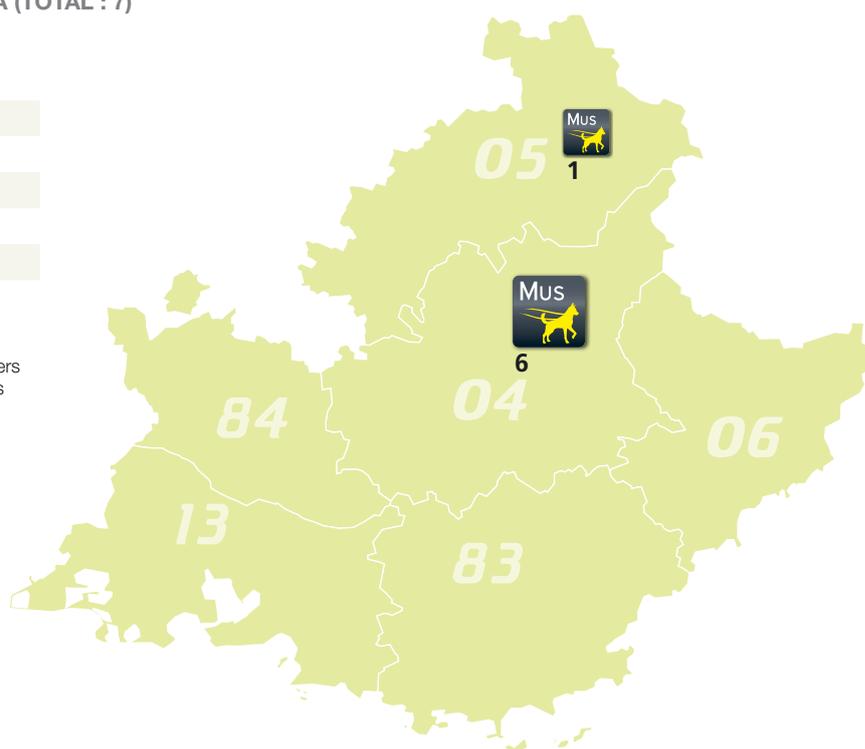
Jusqu'à décembre 2007, l'activité professionnelle de musher était peu réglementée. La création du DEJEPS mention « attelages canins » renforce les dispositions légales.

CARTE 11 RÉPARTITION DES TITULAIRES DE CARTES PROFESSIONNELLES DE MUSER, RÉGION PACA (TOTAL : 7)

CHIFFRES-CLEFS MUSER

Nombre de cartes prof. PACA	7
Nombre de femmes	0
Nombre de moins de 30 ans	1
Nombre de plus de 50 ans	2
Nombre de monoactifs sportifs	2

Les titulaires de cartes professionnelles (donc mushers déclarés) sont tous en possession du brevet fédéral, mais certaines personnes s'improvisent mushers professionnels sans en avoir les diplômes (et sans déclaration à la DDJS).



Source : Ministère des Sports – Fichier des cartes professionnelles 2008 – Traitement ORM.

Les sports de traîneau à chiens ont connu un succès populaire dès leur introduction en France en 1978, de par une large couverture médiatique des aventuriers comme Paul-Émile Victor, Jean-Louis Étienne, Nicolas Vanier (cf. son film « Le dernier trappeur »). Les prestations d'initiation, d'encadrement, d'organisation de raids se sont multipliées bien que le nombre de licenciés soit resté plutôt limité. Pour répondre à cette demande, de nombreux professionnels se sont installés, certains n'ayant ni l'expérience ni les compétences

suffisantes pour encadrer la pratique de ce sport. C'est pourquoi la Fédération française des sports de traîneau, de ski pulka et de cross canin a créé un diplôme fédéral d'éducateur sportif des sports de traîneau.

Aujourd'hui, les activités en rapport avec les chiens de traîneau sont aussi pratiquées en été, avec la cani-rando, le VTT joering, le roller et la visite des chenils. Parallèlement, l'apparition du label « pôle ou station nordique » incite de plus en plus de sites de ski à créer des espaces combinant les pratiques du traîneau à chiens, de la raquette, du ski de fond et de la randonnée nordique. Dans les Alpes du Sud, plusieurs sites sont concernés.

Un marché du travail en cours de construction

Si la demande semble forte et plutôt en augmentation, selon les propos des professionnels interrogés, elle demeure relativement aléatoire car largement dépendante des conditions d'enneigement en moyenne altitude. De plus elle est très concentrée dans le temps, notamment pendant la période des congés scolaires.

Les mushers n'étant pas regroupés au sein de structures collectives, les organismes demandeurs s'adressent directement aux prestataires dont ils louent les services. En cas de saturation de l'offre, certains mushers « occasionnels » viennent sur ce marché sans bénéfice pour l'activité des locaux qui ont pourtant investi du temps et de l'énergie dans l'aménagement des sites de pratique et dans la promotion de l'activité. Il s'agit donc d'un marché du travail en cours de constitution qui n'est pas encore parvenu à se faire reconnaître par les pouvoirs publics et qui ne connaît guère de régulation propre pour le moment.

Le nombre de professionnels vivant de cette activité durant la saison d'hiver est encore très réduit en PACA et semble loin de suffire à assurer des revenus stables. Une activité complémentaire plus lucrative pendant l'été et l'intersaison est nécessaire. D'ailleurs, l'un d'entre eux s'est montré amer à l'égard des élus et des stations locales, soulignant le manque d'efforts réalisés pour favoriser son activité en comparaison de ceux fournis dans les stations des Alpes du Nord.

L'activité « chiens de traîneau » paraît ne répondre qu'à une demande ponctuelle. À ce jour, elle génère une certaine activité économique sans pour autant se traduire par un développement de l'emploi dans le secteur.



DEUX FÉDÉRATIONS DE TRAÎNEAU À CHIENS

Il existe, en France, deux fédérations de traîneau à chiens qui se répartissent un peu plus de 3 000 membres : la Fédération française des sports de traîneau, de ski pulka et de cross canin (FFST) et la Fédération française de pulka et traîneau à chiens (FFPTC). Seule la FFST a la délégation de service public accordée par le ministère de la Jeunesse et des Sports.

La FFPTC a été reconnue par le ministère des Sports en 1985 et la FFST en 1996.

Contrairement à la situation observée pour les autres encadrants, l'accès à la profession de musher n'a, pendant longtemps, nécessité aucun bagage technique ni une longue pratique de l'activité. Pourtant, la balade en traîneau à chiens n'est pas sans risque.

« Il existe un danger réel à laisser se croiser sur les pistes deux attelages qui ne se connaissent pas. Lors des balades, nous transportons des familles dans nos traîneaux. Les risques de dommages corporels et de morsures sont réels si une bagarre se déclenche ou si l'un des mushers perd le contrôle de son traîneau. Lorsque nous

apprenons à conduire un attelage à des novices, il est impératif d'éviter les rencontres d'attelages inconnus. « Un traîneau est un véhicule. Un attelage de huit chiens peut tracter jusqu'à 200 kg à une vitesse de 30 km/h. Un traîneau mesure environ 80 cm de large, le chien de tête se trouve à onze mètres et demi du conducteur. Séparer les chiens d'une bagarre implique de lâcher son traîneau et de laisser les passagers au centre d'un ring de 23 mètres de diamètre.

« Ce n'est donc pas tant pour des soucis de concurrence, mais surtout pour des raisons de sécurité, qu'il est important que les mushers non diplômés soient rapidement soumis à un minimum d'exigences légales et au respect de l'éthique de notre profession. »

Cette profession récente a commencé à structurer son cursus de formation en 1999, en créant le brevet fédéral d'éducateur des sports de traîneau et de ski pulka scandinave premier degré. Celui-ci offrait une formation à la conduite d'attelages canins mais ce diplôme était délivré à titre non professionnel. 111 diplômes ont été validés depuis cette date. L'arrêté du 27 décembre 2007 portant création de la mention « attelages canins » du DEJEPS (diplôme d'État de la jeunesse, de l'éducation populaire et du sport), spécialisé « perfectionnement sportif », a stoppé le régime dérogatoire accordé au diplôme fédéral de la FFST. Cette création de diplôme d'État va permettre une meilleure organisation professionnelle, et introduit un « droit d'accès » à un métier où la sécurité des personnes, le soin des chiens, la technicité sont très importants.

« Certaines personnes contournent la réglementation en affirmant ne faire que du "transport de personnes" en traîneau à chiens. Sous prétexte qu'il ne s'agit pas de former leurs clients à une pratique physique ou sportive, elles proposent des prestations de balades, randonnées ou baptêmes à titre lucratif. Or, ces personnes n'ont suivi aucune formation, ne sont titulaires d'aucun diplôme fédéral reconnu pour cette pratique et n'ont donc, pour la plupart, aucune connaissance de la montagne, de l'encadrement pédagogique et satisfont rarement aux exigences des services vétérinaires (chenil, transport, soins).

« Nous travaillons avec des chiens. Ce sont des êtres vivants dignes de respect et non des machines à faire du profit. Être musher professionnel implique de vivre, toute l'année, avec un certain nombre de chiens et de leur assurer des conditions de vie acceptables. Cela constitue donc un engagement sur le long terme avec de multiples contraintes. Cela nécessite donc une bonne connaissance du monde canin et une disponibilité à toute épreuve. Par ailleurs, nous travaillons dans un environnement naturel, soumis aux aléas climatiques (avalanches, orages...). Été comme hiver, évoluer dans la montagne avec des clients exige une bonne connaissance du terrain. Enfin, nous travaillons sur des domaines publics, ce qui signifie qu'au cours de nos prestations, nous sommes amenés à côtoyer des piétons (avec ou sans chiens), des skieurs, des VTTistes, etc. La maîtrise de la conduite d'attelage ne suffit pas à garantir la sécurité de tous. Seule une expérience solide acquise aux côtés d'un musher diplômé permet d'acquérir les bons réflexes. »





CHAPITRE 3

L'ACCÈS À LA QUALIFICATION PROFESSIONNELLE DES ENCADRANTS EN SPORTS DE MONTAGNE

La formation joue un rôle primordial dans l'évolution du parcours professionnel des encadrants en sports de montagne pour plusieurs raisons.

- L'obligation de détenir un diplôme professionnel pour encadrer une activité sportive. Contrairement aux encadrants non rémunérés, les encadrants rémunérés sont soumis à l'article L212-1 du Code du sport : « Seuls peuvent, contre rémunération, enseigner, animer ou encadrer une activité physique ou sportive ou entraîner ses pratiquants, à titre d'occupation principale ou secondaire, de façon habituelle, saisonnière ou occasionnelle (...), les titulaires d'un diplôme, titre à finalité professionnelle ou certificat de qualification :
- garantissant la compétence de son titulaire en matière de sécurité des pratiquants et des tiers dans l'activité considérée ;
- et enregistré au répertoire national des certifications professionnelles (...) »

Cette obligation est un gage de qualité et de compétence du professionnel, ce qui est important dans les activités dites « de milieu spécifique » et souvent « à risque ».



LES DIPLÔMES DU SECTEUR DE LA JEUNESSE ET DES SPORTS

BAPAAAT (brevet d'aptitude professionnelle d'assistant animateur technicien)
niveau V (niveau CAP-BEP)

BEES 1 (brevet d'État d'éducateur sportif 1^{er} degré)
niveau IV (niveau bac)

BPJEPS (brevet professionnel de la jeunesse, de l'éducation populaire et du sport)
niveau IV (niveau bac)

DEJEPS (diplôme d'État de la jeunesse, de l'éducation populaire et des sports)
niveau III (bac + 2)

BEES 2 (brevet d'État d'éducateur sportif 2^e degré)
niveau II (niveau licence, maîtrise)

DESJEPS (diplôme d'État supérieur de la jeunesse, de l'éducation populaire et des sports)
niveau II (niveau licence, maîtrise)

QU'EST-CE QU'UNE ACTIVITÉ « DE MILIEU SPÉCIFIQUE »

Art. R. 212-7 : les activités s'exerçant dans un environnement spécifique impliquant le respect de mesures de sécurité particulières mentionnées à l'article L. 212-2 sont celles relatives à la pratique :

- 1 - de la plongée en scaphandre, en tous lieux, et en apnée, en milieu naturel et en fosse de plongée ;
- 2 - du canoë-kayak et des disciplines associées en rivière de classe supérieure à trois conformément aux normes de classement technique édictées par la fédération délégataire en application de l'article L. 311-2 ;
- 3 - de la voile au-delà de 200 milles nautiques d'un abri ;
- 4 - quelle que soit la zone d'évolution : du canyonisme, du parachutisme, du ski, de l'alpinisme et de leurs activités assimilées, de la spéléologie, du surf de mer, du vol libre, à l'exception de l'activité de cerf-volant acrobatique et de combat.

- Parallèlement à cette obligation légale, la saisonnalité des activités sportives de montagne contraint la plupart des professionnels à se spécialiser dans plusieurs activités. L'accumulation des compétences accentue les chances de travailler tout au long de l'année et d'écourter les périodes d'inactivité. Beaucoup sont donc des travailleurs pluriactifs et multidiplômés.

Trois catégories de diplômes permettent l'encadrement sportif contre rémunération, mais tous ne donnent pas les mêmes prérogatives et la même autonomie d'exercice à leur titulaire :

- les diplômes (BAPAAT, BEES 1 et BPJEPS) et qualifications complémentaires délivrés par le ministère des Sports ;
- les diplômes délivrés par les fédérations françaises sportives (sous certaines conditions) ;
- les certificats de qualification professionnelle (CQP).

Les formations en sciences et techniques des activités physiques et sportives (Staps) ne permettent pas d'encadrer des activités en milieu spécifique telles que les activités de montagne.

Dans ce chapitre, seuls les diplômes délivrés par le ministère des Sports ont été analysés.

1. LES FORMATIONS SPÉCIFIQUES AUX SPORTS DE MONTAGNE ORGANISÉES EN RÉGION PACA

1.1 LES FORMATIONS PRISES EN COMPTE POUR L'ANALYSE

Les formations prises en compte pour l'analyse sont :

- les formations de niveau IV et plus :
 - le brevet d'État d'alpinisme, accompagnateur en moyenne montagne,
 - le brevet d'État d'alpinisme, guide de haute montagne, étant uniquement délivré par l'École nationale de ski et d'alpinisme (ENSA) à Chamonix, le suivi des stagiaires ne peut être effectué en PACA,
 - le BEES 1 option ski alpin,
 - le BEES 1 option canoë-kayak et disciplines associées,
 - le BEES 1 escalade,
 - le BEES 1 parapente ;
- les formations de niveau V : le BAPAAT mention loisirs pleine nature avec les supports techniques randonnée pédestre, randonnée nautique (canoë-kayak, raft, nage en eau vive) ou escalade ;

- les préqualifications et préformations et les certificats de qualification complémentaire en sports de montagne.

Aucune formation DEJEPS « attelages canins » ni préparation au brevet d'État ski nordique ne sont organisées dans la région. En ce qui concerne le ski, sont organisées les formations préparant à l'entrée au cycle 1 du BEES 1 ski alpin (il s'agit de plusieurs épreuves techniques, dont l'Eurotest). Le reste du cursus est suivi à l'École nationale de ski et d'alpinisme (ENSA).

1.2 LA RÉPARTITION GÉOGRAPHIQUE DES FORMATIONS ORGANISÉES EN RÉGION PACA

TABLEAU 6 RÉPARTITION DÉPARTEMENTALE DES FORMATIONS SELON LA DISCIPLINE

	Alpes- de-Haute- Provence 04	Hauts- Alpes 05	Alpes- Maritimes 06	Bouches- du-Rhône 13	France
Formations BAPAAT loisirs pleine nature		1	3		4
Total sessions de formation de niveau V		1	3		4
Accompagnateur moyenne montagne (3 unités de formations – UF)	1	1	1		3
Canoë-kayak		5			5
Escalade (6 UF)				1	1
Parapente (7 UF)	1		1		2
Ski alpin (préparation au BEES 1)	5	1	2		8
Formation générale aux métiers de la montagne	1				1
Total sessions de formation de niveau IV et plus	9	8	4	1	20

Source : ORM – Suivi des formations 2007-2008.

Les départements alpins sont les principaux organisateurs des 20 formations « sports de montagne » en PACA. Seule l'escalade se déroule au Creps PACA sur le site d'Aix-en-Provence.

2. LES EFFECTIFS EN FORMATION « SPORTS DE MONTAGNE » DE LA RÉGION PACA

Remarque préalable : sur le même principe que le chapitre 1 et pour faciliter la lecture, cette section sera organisée de la façon suivante :

- répartition des stagiaires sur la région et chiffres-clefs de la discipline ;
- présentation du diplôme et des prérogatives qu'il apporte ;
- caractéristiques des stagiaires, enrichies d'entretiens de personnes ayant suivi la formation en PACA.

2.1 L'EFFECTIF GLOBAL DES STAGIAIRES EN FORMATION « SPORTS DE MONTAGNE »

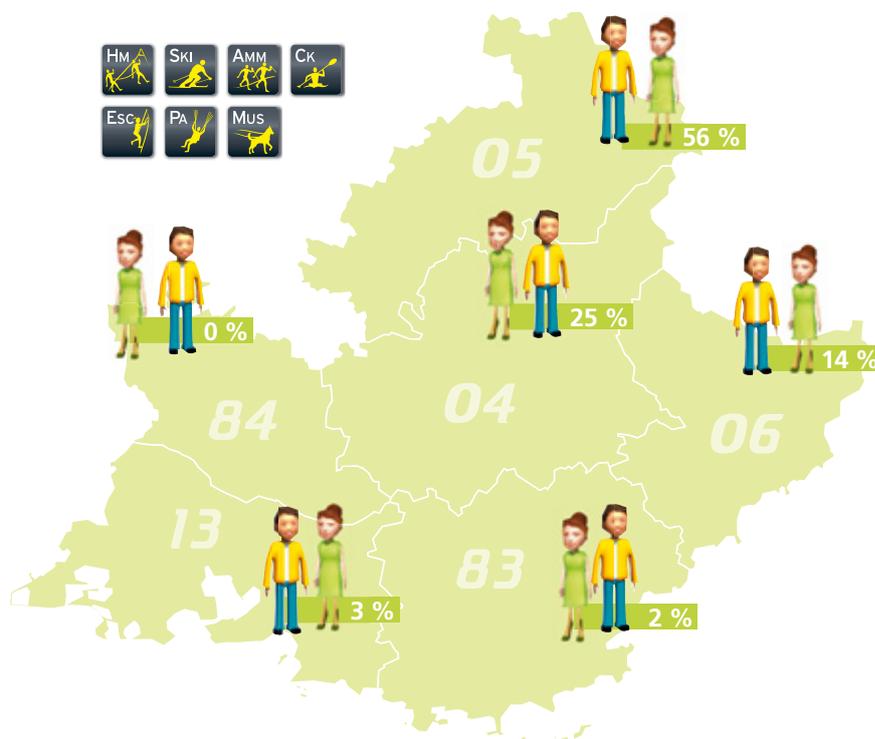
Durant la session 2007-2008, environ 655 personnes ont suivi une formation en sports de montagne. Les femmes représentaient 20 % de ces effectifs.

CARTE 12 RÉPARTITION DES EFFECTIFS SUR LE LIEU DE FORMATION

CHIFFRES-CLEFS DE L'EFFECTIF TOTAL EN FORMATION SPORTS DE MONTAGNE

Nombre total des stagiaires ayant suivi une formation « sports de montagne »	655
Part des femmes	20 %
Part des moins de 25 ans	9 %
Part des 30 ans et plus	33 %
Part des domiciliés hors PACA	27 %
Part des niveau IV et plus	71 %
Part des demandeurs d'emploi	41 %
Part des personnes en emploi	31 %
Part des financements PRF*	34 %
Part des personnes finançant elles-mêmes les frais de formation	44 %

*PRF : plan régional de formation.



Source : ORM – Suivi des stagiaires en formation 2007-2008.

La DRDJS PACA a habilité 175 sessions de formation de l'animation et du sport, sur la même période. Celles-ci ont été organisées par 56 organismes publics et privés et ont rassemblé 2 600 stagiaires (43 % de femmes, dont 19 % en BEES 1 et 51 % en BPJEPS sports). 26 spécialités sportives sont initiées dans la région.

TABLEAU 9 RÉPARTITION DES EFFECTIFS EN FORMATION PAR DISCIPLINE INITIÉE

Diplôme	Spécialité	Effectif total	Dont femmes
BAPAAT	Loisirs de pleine nature	67	51 %
	Orientation canoë-kayak, randonnée, VTT, etc.		
	Orientation randonnée, VTT, etc.		
BEES 1	Accompagnateur moyenne montagne	106	21 %
	Ski	222	21 %
	Canoë-kayak	51	13 %
	Escalade	24	8 %
	Parapente	34	4 %
Total stagiaires BEES 1	Formation commune montagne	68	16 %
		505	16 %
Préformation et probatoire BEES 1	Parapente	16	6 %
	Ski	29	14 %
	Accompagnateur moyenne montagne	29	20 %
Total préformation BEES 1		74	11 %
Qualification complémentaire	Opérateur de parcours acrobatique en hauteur	9	33 %
Effectif total en formation		655	20 %

Source : ORM – Suivi des stagiaires en formation 2007-2008.

Les formations préparant au brevet d'État d'éducateur sportif (BEES 1) ou à une qualification complémentaire représentent la quasi-totalité des cursus car elles sont les seules à permettre l'exercice d'une activité professionnelle de façon autonome. Le BAPAAT est généralement obtenu afin d'élargir la palette de compétences des éducateurs qui souhaitent compléter leur activité principale. Il peut aussi être considéré comme un premier pas dans le milieu des sports de montagne.

Les caractéristiques des stagiaires des sports de montagne

L'âge

En canoë-kayak et ski alpin, les formés sont beaucoup plus jeunes (25 ans en moyenne) que les futurs accompagnateurs moyenne montagne dont la moyenne d'âge tourne autour de 32 ans, alors qu'elle est de 28 ans en escalade et en parapente.

Ces formations sont généralement post-initiales, effectuées durant la saison creuse. La plupart des formés évoluent déjà dans le milieu de la montagne depuis plusieurs années, même si leur emploi principal n'appartient pas obligatoirement au secteur sportif.

TABLEAU 10 RÉPARTITION DES EFFECTIFS EN FORMATION PAR CLASSE D'ÂGE ET PAR DISCIPLINE (%)

	Moins de 20 ans	20-25 ans	25-30 ans	30-35 ans	35-40 ans	40 ans et plus	Total
Accompagnateur moyenne montagne	2	16	32	20	12	18	100
Canoë-kayak	11	54	17	9	3	6	100
Escalade	4	34	33	13	8	8	100
Opérateur de parcours acrobatique en hauteur	34	22	11	22	11	0	100
Parapente	3	35	30	15	8	9	100
Ski alpin	22	39	25	10	2	2	100

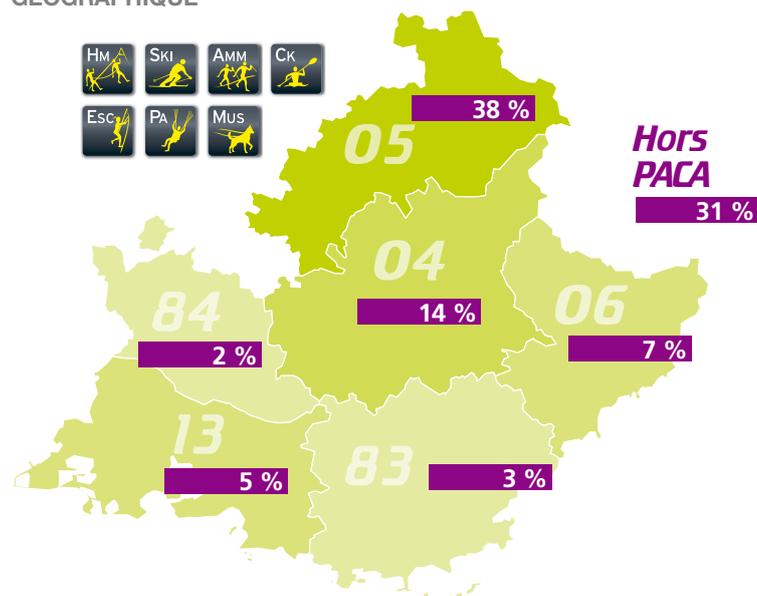
Source : ORM – Suivi des stagiaires en formation 2007-2008.

Le département d'origine

PACA est une région d'accueil pour beaucoup de formations de sports de nature. C'est pourquoi il n'est pas étonnant de voir qu'un tiers des formés en sports de montagne sont originaires d'autres régions françaises, souvent limitrophes (Languedoc-Roussillon et Rhône-Alpes). La majorité des effectifs est néanmoins composée de résidents des départements alpins et plus précisément des Hautes-Alpes.

Plusieurs disciplines sont peu enseignées sur le territoire national, donc les formés viennent de toute la France. C'est notamment le cas en parapente, canoë-kayak et escalade.

CARTE 13 RÉPARTITION DÉPARTEMENTALE DES EFFECTIFS EN FORMATION SELON L'ORIGINE GÉOGRAPHIQUE



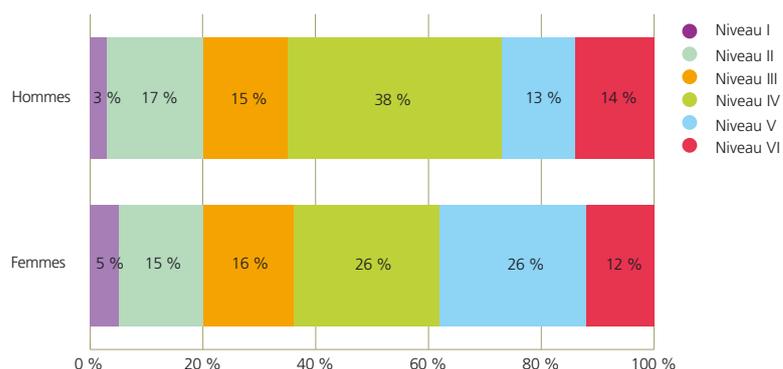
Note pour la lecture : 38 % des stagiaires « sports de montagne » sont originaires des Hautes-Alpes (05).

Source : ORM – Suivi des stagiaires en formation 2007-2008.

Le niveau de diplôme des entrants en formation

Généralement, le niveau initial des personnes entrant en formation sportive est élevé. C'est notamment le cas dans les formations en sports de montagne où 75 % des futurs encadrants de sports de montagne possèdent au moins un niveau équivalent au bac à l'entrée du cursus et 30 % sont même titulaires d'un diplôme d'enseignement supérieur. Cette répartition diffère quelque peu entre les hommes et les femmes et selon la discipline choisie. La moitié des jeunes femmes entrent en formation avec un diplôme du supérieur en poche (contre 39 % pour les hommes).

GRAPHIQUE 2 RÉPARTITION DES GRANDS SECTEURS D'ACTIVITÉ EN PACA



Source : ORM – Suivi des stagiaires en formation 2007-2008.

Le statut professionnel des formés à l'entrée en formation

L'intérêt d'étudier la nature des effectifs en formation, selon le statut d'emploi et la discipline, permet de relever des caractéristiques essentielles telles que la surreprésentation des travailleurs indépendants dans les formations en sports de montagne ou l'importance des orientations du Conseil régional PACA en matière de politique de formation.

Certaines formations sont inscrites au programme régional de formation (PRDF PACA) et visent donc prioritairement un public de jeunes et/ou de demandeurs d'emploi. Ceci peut parfois influencer la composition des effectifs de stagiaires, si l'organisme travaille en partenariat avec la collectivité territoriale en matière d'insertion des jeunes. Par exemple, les demandeurs d'emploi sont majoritaires dans les formations de ski alpin, alors que ce ne sont pas les encadrants sportifs les plus touchés par le chômage.

La prise en charge de la formation

TABLEAU 11 DISPOSITIF DE FINANCEMENT DE LA FORMATION

	Répartition en %
Financement personnel car pas de prise en charge des frais de formation	45
Conseil régional : PRF, apprentissage et autres dispositifs (prise en charge totale)	33
État (formation initiale) : prise en charge partielle à 45 %	13
Employeur ou organisme paritaire collecteur agréé (OPCA)	6
Autres	3
Total	100

Source : ORM – Suivi des stagiaires en formation 2007-2008.

La prise en charge des frais de la formation diffère selon le statut professionnel, l'âge, le niveau de diplôme de la personne. Les jeunes en difficulté d'insertion ou peu diplômés ont plus facilement accès aux aides

à la formation (étant souvent le public visé par les dispositifs). Malgré cela, près d'un jeune sur quatre (de moins de 25 ans) en formation sports de montagne ne trouve pas d'aide financière pour sa session.

Les travailleurs saisonniers n'ont généralement pas assez cumulé d'heures de travail pour avoir accès à un financement via l'employeur ou l'organisme paritaire collecteur agréé (OPCA).

Parmi les personnes en emploi, beaucoup sont des travailleurs indépendants. Peu d'aides leur sont accordées dans ce domaine.

Près de la moitié des stagiaires en formation Sports de montagne prend personnellement en charge les frais de formation (ce qui représente un investissement financier important).

2.2 LA FORMATION AU BREVET D'ÉTAT D'ALPINISME : DE L'ACCOMPAGNATEUR EN MOYENNE MONTAGNE AU GUIDE DE HAUTE MONTAGNE



QUELS DIPLÔMES ?

Le diplôme d'accompagnateur moyenne montagne peut être passé dans les trois départements des Alpes du Sud.

Pour se présenter à l'examen probatoire du diplôme d'aspirant-guide, il faut une grande connaissance et expérience de la montagne et un niveau technique très élevé dans les disciplines que couvre l'alpinisme (neige, glace, rocher, ski-alpinisme, escalade, cascade de glace, canyon, etc.).

Le brevet d'État d'alpinisme, accompagnateur en moyenne montagne

Le brevet d'État d'alpinisme « accompagnateur moyenne montagne », créé en 1976, confère à son titulaire le droit de conduire et d'encadrer, contre rémunération, des personnes en espace rural montagnard à l'exclusion des zones enneigées et des rochers, glaciers, canyons, ou terrains nécessitant un matériel d'alpinisme pour progresser. Il atteste également des compétences pour animer et enseigner les connaissances et savoir-faire propres à l'activité et au milieu. Pour cela, il comporte souvent une spécialité (botanique, ornithologie, viticulture, géologie, histoire, etc.). Certains passent donc des brevets d'animation culturelle pour enrichir leurs connaissances. D'autres ont déjà suivi un cursus en sciences de la vie et de la terre avant d'entamer la formation d'accompagnateur.

Avant 1993, les délimitations du diplôme d'alpinisme AMM ne permettaient pas d'évoluer en milieu montagnard enneigé. Aujourd'hui, des unités de formation (UF 3) donnent accès à la randonnée en raquettes à neige, glace, etc. Les accompagnateurs ayant passé leur diplôme avant cette date ont eu cinq ans pour passer la qualification complémentaire « montagne enneigée ».

POUR ACCÉDER À LA FORMATION DE BE ALPINISME AMM,

il faut avoir réussi les examens probatoires de la formation commune aux métiers de la montagne.

Le cursus se poursuit par les trois UF (connaissances fondamentales, milieu naturel estival et moyenne montagne enneigée) et les stages en situation d'encadrement. À la suite de ces épreuves, le stagiaire peut passer l'examen final (composé des épreuves écrites, pratiques et orales). Un recyclage est nécessaire tous les six ans.

Les titulaires du BE alpinisme AMM ont la possibilité de suivre la qualification complémentaire de VTT de montagne (en PACA, ces unités de formation sont organisées par l'Union nationale des centres de plein air – UCPA).

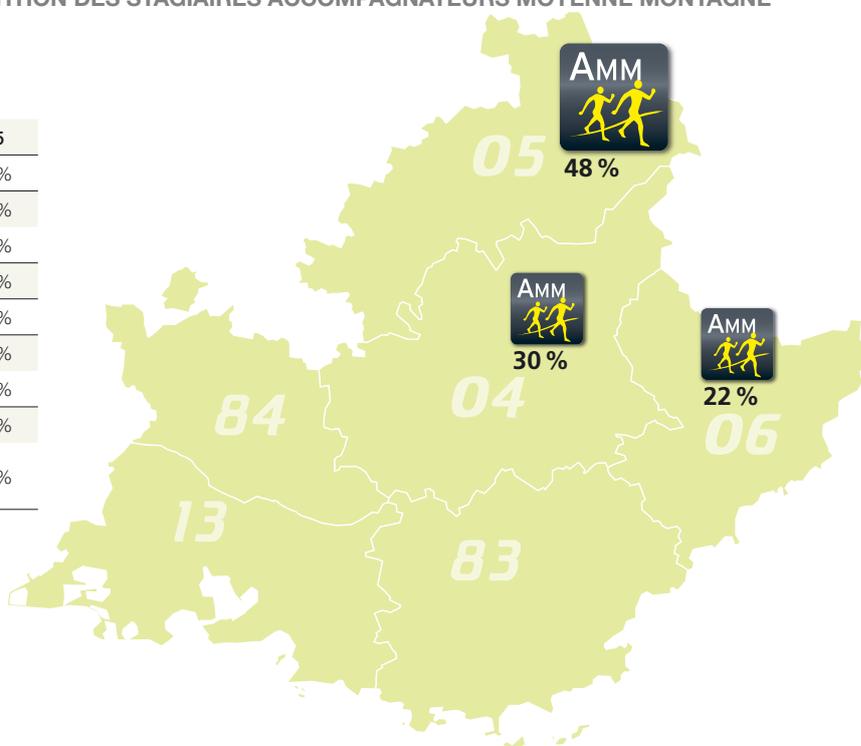
Contrairement aux idées reçues, l'examen probatoire est très sélectif car il exige une solide pratique de la randonnée et de l'orientation en montagne, ainsi qu'une très bonne connaissance du milieu montagnard. Des organismes publics et privés organisent donc des stages préparatoires pour mieux aborder les épreuves de présélection.

« Je me suis engagé dans la formation en 1978. Je cherchais quel était le diplôme qui m'autorisait officiellement à accompagner des gens. Parce que je savais que ça commençait à être réglementé et qu'on ne pouvait pas amener n'importe qui, n'importe où. Le diplôme d'accompagnateur moyenne montagne venait d'être créé. Je m'étais vaguement renseigné sur le contenu et je voyais qu'il fallait bien connaître la région. Donc, pendant un an, j'ai commencé à bien quadriller, à m'intéresser encore plus à la nature, à l'environnement de la montagne. Je voulais essayer de faire en sorte que ces connaissances soient utilisables au cours d'un examen. Après, j'ai passé l'examen, enfin, le probatoire puis il y a eu toutes ces formations complémentaires. » En deux, trois ans, l'ensemble est fait. »

CARTE 14 RÉPARTITION DES STAGIAIRES ACCOMPAGNATEURS MOYENNE MONTAGNE

CHIFFRES-CLEFS DES STAGIAIRES EN FORMATION AMM

Total effectif stagiaires AMM	135
Part des femmes	21 %
Part des moins de 25 ans	17 %
Part des 35 ans et plus	30 %
Part des domiciliés hors PACA	13 %
Part des niveau IV et plus	87 %
Part des demandeurs d'emploi	60 %
Part des personnes en emploi	34 %
Part des financements PRF	34 %
Part des personnes finançant elles-mêmes les frais de formation	64 %



Source : ORM – Suivi des stagiaires en formation 2007-2008.

Le cursus AMM est organisé dans les Alpes-de-Haute-Provence, les Hautes-Alpes et Alpes-Maritimes. Des stages préparatoires au probatoire (formations non obligatoires mais conseillées) et la formation commune aux métiers de la montagne sont aussi organisés et donc intégrés dans notre analyse.

Les caractéristiques des stagiaires AMM

Les stagiaires sont très majoritairement des hommes (79 %) ; ce pourcentage est équivalent à celui observé dans les formations AMM en Rhône-Alpes. Ils ont de 19 ans à 68 ans avec une moyenne d'âge de 32 ans.

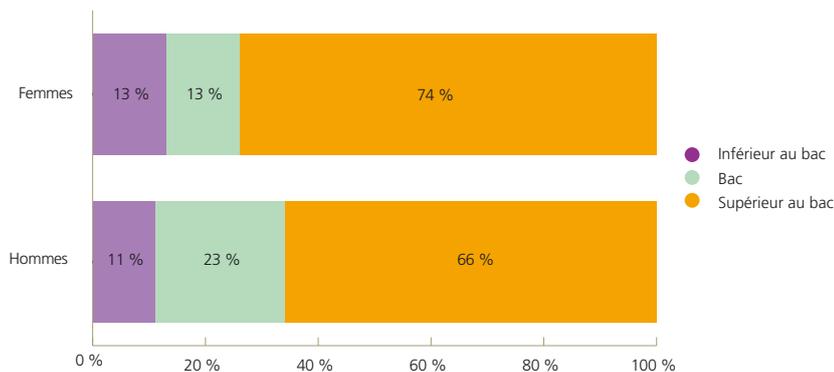
Ce sont très largement des habitants de la région PACA (surtout des territoires de montagne). Il semblerait qu'une majorité d'entre eux soit des saisonniers d'hiver car le dernier emploi occupé est souvent « salarié de

station de ski » ou « moniteur de ski ». Deux autres profils se dégagent : les salariés titulaires ou non titulaires de l'État (enseignants, animateurs, assistants d'éducation, employés, militaires) et les commerçants et artisans.

Les deux tiers possèdent un diplôme universitaire mais certaines personnes, sans qualification reconnue, ont passé le diplôme avec succès car elles avaient de très bonnes connaissances de la montagne et elles pratiquaient la randonnée depuis l'enfance.

Près de la moitié sont demandeurs d'emploi au moment de l'inscription à la formation. Pour autant, ils ont souvent exercé une activité auparavant dans le secteur sportif (animateur/éducateur sportif nature ou en ski ou parcours acrobatique, salarié dans une station de ski, saisonnier, etc.), dans le secteur de l'animation socioculturelle (animateur ou directeur de centre de vacances), ou ont exercé dans un tout autre secteur comme l'administration, l'hôtellerie, le commerce, etc. Certains sont en reconversion, c'est-à-dire qu'ils ont exercé une autre profession et l'ont arrêtée pour exercer un emploi dans le domaine sportif, plus conforme à leurs aspirations. Les travailleurs indépendants sont quasiment tous des éducateurs et animateurs sportifs en escalade, ski ou parapente.

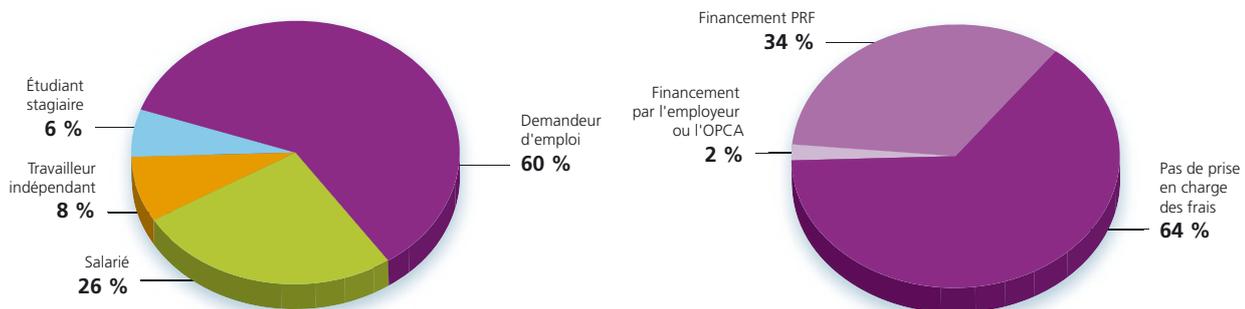
GRAPHIQUE 3 RÉPARTITION DES STAGIAIRES EN FONCTION DE LEUR NIVEAU DE DIPLÔME À L'ENTRÉE



Source : ORM – Suivi des stagiaires en formation 2007-2008.



GRAPHIQUES 4 ET 5 RÉPARTITION DES STAGIAIRES EN FONCTION DE LEUR STATUT PROFESSIONNEL ET DU MODE DE PRISE EN CHARGE DE LEUR FORMATION



Source : ORM – Suivi des stagiaires en formation 2007-2008.

64 % des stagiaires n'ont pas obtenu d'aide pour financer les frais de formation ; ils sont pourtant à peu près les mêmes effectifs à être au chômage. La plupart des travailleurs saisonniers n'ont pas assez cumulé d'heures travaillées pour avoir droit à un financement via l'employeur ou à un accès aux aides accordées aux demandeurs d'emploi. Cette situation « hybride » qui ne leur donne pas de vrai statut professionnel et l'âge (majoritairement plus de 26 ans) écartent beaucoup de stagiaires des aides classiques à la formation.

Après l'obtention du diplôme

L'étude de suivi des diplômés de la DRDJS PACA effectuée chaque année montre une bonne insertion des accompagnateurs moyenne montagne : sur les 34 personnes qui ont répondu à l'enquête (sur 58 diplômés), la quasi-totalité est en emploi un an après l'obtention du diplôme. 13 sont en CDI, 12 sont travailleurs indépendants et 7 sont en CDD. Une seule personne est à la recherche d'un emploi et 4 personnes ont déménagé.

La majorité travaille dans un domaine en relation directe avec le diplôme ou les compétences développées durant la formation.

L'évolution du diplôme : vers un diplôme d'animateur commun à la randonnée pédestre et à la randonnée cycliste

Créé en 2007, le BPJEPS « activités de randonnées » est un diplôme d'État de niveau IV. Caractérisé par sa plurivalence (sport, environnement, tourisme), il forme au métier d'animateur de randonnée attestant de compétences dans les domaines de :

- l'encadrement, en autonomie et en toute sécurité, de randonnées pédestres et cyclistes hors activités spécifiques réglementées ;
- la découverte culturelle, patrimoniale et environnementale d'un territoire à travers l'animation et la pratique de loisirs de l'activité de randonnée ;
- l'aménagement, l'entretien et la valorisation des itinéraires et des espaces naturels de pratique.

Au-delà de ces connaissances, les thèmes de l'orientation, la promotion, la conception et l'animation de produits touristiques exploitant les espaces naturels, de la sensibilisation aux problématiques liées à l'utilisation d'un espace naturel, pourront être abordés.

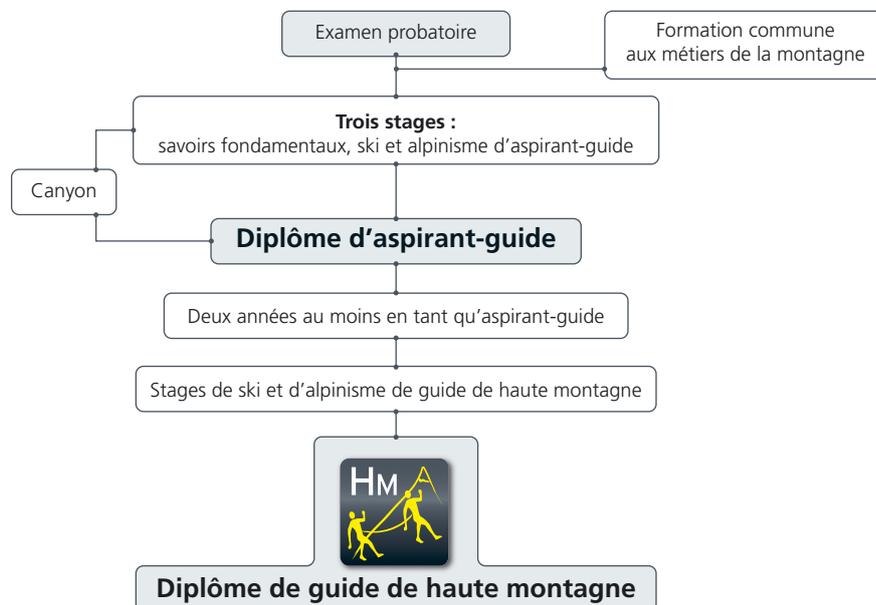
Ce BPJEPS, qui permet d'accéder à une qualification plus rapidement, est accueilli un peu froidement par certains professionnels :

« Les gouvernements précédent et actuel ont décidé, il y a trois ou quatre ans, de créer 4 500 emplois en France basés sur la randonnée car c'est le premier sport pratiqué par les Français. Ils se sont dit qu'il fallait professionnaliser des personnes et créer de l'emploi. Ce qu'ils ont oublié, c'est que nous accompagnateurs, on était déjà là. Il y a près de 5 000 accompagnateurs de moyenne montagne qui sont déjà diplômés d'État ; il y en a environ 2 800 en exercice dont 960 en profession libérale. La plupart sont pluriactifs, seuls 15 à 20 % ne font que ça. Alors, eux, ils se sont dit, on va créer un diplôme professionnel de randonnée, ça va s'appeler BPJEPS (brevet professionnel de la jeunesse, de l'éducation populaire et du sport) spécialité activités de randonnées. Mais maintenant, ils commencent à s'apercevoir que ce BPJEPS va nous mettre en concurrence. Alors, la concurrence c'est bien. Il paraît que ça fait baisser les prix. Or, nous, on est déjà au plancher, c'est-à-dire que si on baisse encore les prix, on met la clef sous la porte, c'est clair, ce n'est plus viable. »

Le brevet d'État d'alpinisme, guide de haute montagne (dispensé à l'ENSA)

Les conditions d'accès exigent une liste de 50 courses en montagne. L'examen probatoire est possible en PACA. En revanche, la formation se déroule uniquement à Chamonix.

SCHÉMA 1 PARCOURS DE FORMATION



Source : ORM.

Le brevet d'État de guide de haute montagne permet à son titulaire, outre les prérogatives dévolues à l'accompagnateur moyenne montagne et au moniteur d'escalade, le droit d'exercer contre rémunération les activités d'alpinisme, de randonnée en montagne, de raquettes à neige, d'escalade, de cascade de glace, de ski de montagne et ski hors piste et de canyon (si qualification canyon). Le métier de guide exige de sérieuses capacités physiques et techniques. Pour se présenter à l'examen probatoire du diplôme d'aspirant-guide, il faut une grande expérience de la haute montagne et un fort niveau technique dans l'ensemble des disciplines que couvre l'alpinisme : neige, glace, rocher, terrain mixte, ski-alpinisme, cascades de glace... C'est donc un cursus long et complet qui se déroule en deux étapes : la première étape donne accès au diplôme d'aspirant guide puis, au bout de quatre à cinq ans de formation et de stages, on obtient le diplôme de guide.

Courant 2009, ce cursus sera un peu remodelé pour s'adapter aux nouvelles conditions d'exercice (évolution de la demande, changements climatiques) et à un nombre d'accidents en hausse. Dans ce contexte, il est prévu que les aspirants-guides ne puissent plus travailler sans « tuteur », les stages de pédagogie seront renforcés, l'examen d'entrée (le « probatoire ») intégrera une semaine en montagne durant laquelle le candidat sera évalué. Les élèves-guides pourront intégrer l'école nationale de ski et d'alpinisme (ENSA à Chamonix) dès 25-26 ans au lieu de 30-32 ans en moyenne actuellement. La réforme instaure aussi l'encadrement des aspirants-guides par un tuteur afin de les amener progressivement à l'autonomie. L'ainé aura ainsi le temps de transmettre son savoir-faire et son savoir-être qui ne s'acquièrent qu'au contact de la réalité du terrain.



2.3 LA FORMATION DE MONITEUR DE SKI

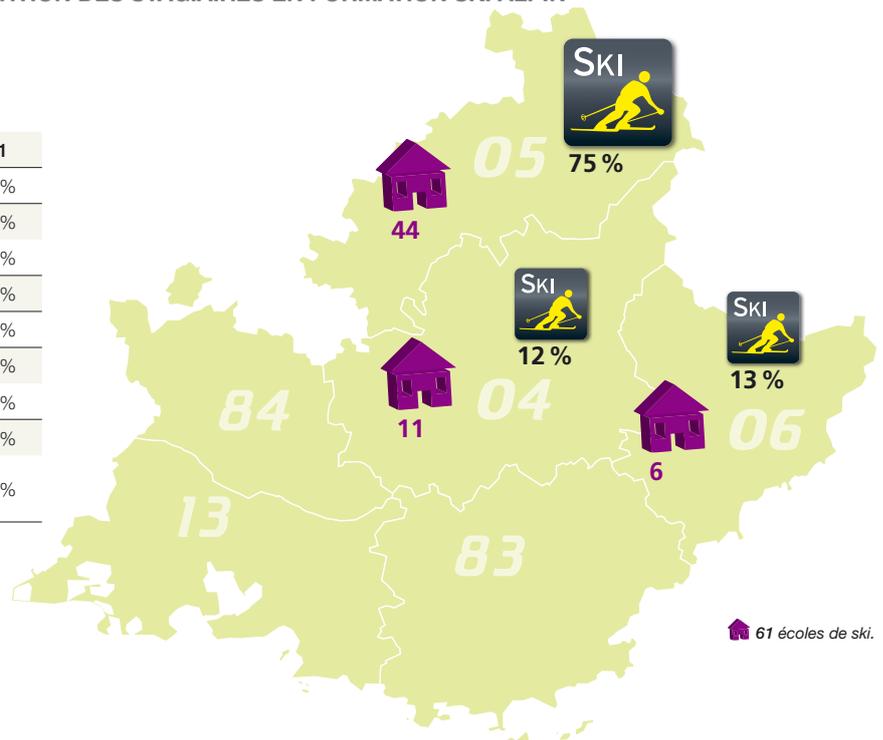
QUELS DIPLÔMES ?

Le brevet d'État d'éducateur sportif ski prépare au métier de moniteur de ski. Deux options sont proposées : « ski alpin » et « ski nordique de fond ». Seul le début de la préparation au diplôme de ski alpin est dispensé en région PACA.

CARTE 15 RÉPARTITION DES STAGIAIRES EN FORMATION SKI ALPIN

CHIFFRES-CLEFS DES STAGIAIRES EN FORMATION SKI ALPIN

Total effectif ski alpin	251
Part des femmes	20 %
Part des moins de 25 ans	66 %
Part des 35 ans et plus	4 %
Part des domiciliés hors PACA	18 %
Part des niveau IV et plus	65 %
Part des demandeurs d'emploi	46 %
Part des personnes en emploi	14 %
Part des financements PRF	44 %
Part des personnes finançant elles-mêmes les frais de formation	40 %



Source : ORM – Suivi des stagiaires en formation 2007-2008.

Le BEES 1 ski alpin confère le titre de moniteur national et permet à son titulaire d'enseigner et d'entraîner en ski alpin et dans les activités assimilées l'ensemble des classes de la progression de ski alpin. Le titre de moniteur national permet d'exercer sur le domaine sécurisé des pistes et hors des pistes, à l'exception des zones glaciaires non balisées et des terrains dont la fréquentation fait appel aux techniques de l'alpinisme. Le moniteur de ski alpin est un enseignant professionnel ; son diplôme d'État lui permet d'exercer soit en qualité de travailleur indépendant au sein d'une école de ski par exemple, soit en qualité de salarié de toute autre structure (UCPA, villages de vacances...). L'accès à la formation de BEES 1 option ski alpin est conditionné à l'obtention du test technique, d'un stage de préformation, de l'Eurotest et du diplôme de premiers secours (l'attestation de formation aux premiers secours – AFPS).

Les DDJS organisent le cursus préqualifiant. Les stagiaires poursuivent ensuite leur formation à l'ENSA. Celle-ci se décline en trois cycles composés au total de neuf unités de formation. Les élèves alternent les cours théoriques (de technique, pédagogie, cartographie, langues étrangères, etc.) avec les stages et les randonnées. C'est seulement au bout de ce cursus, qui se déroule généralement sur cinq ans, que les stagiaires obtiennent leur BEES 1.

En PACA sont donc organisés les tests techniques, les stages de préformation et l'Eurotest. À ce stade du parcours, les stagiaires sont généralement sous convention dans un centre d'enseignement agréé, et ce jusqu'à l'obtention du diplôme.

Les caractéristiques des stagiaires

20 % des stagiaires sont des femmes. La moyenne d'âge du groupe ski est de 23 ans. L'amplitude d'âge est bien moindre que pour les autres formations car le plus jeune a 16 ans et le plus âgé 44 ans. Ils sont donc beaucoup plus jeunes que les futurs accompagnateurs moyenne montagne, par exemple.

La moitié des effectifs est composée d'habitants des Hautes-Alpes. Les trois quarts habitent la région PACA.

Les futurs moniteurs de ski viennent d'univers professionnels différents (on trouve beaucoup de charpentiers ou cordistes, vendeurs ou commerçants, animateurs de canoë-kayak ou voile, agents d'exploitation, etc.) mais ont pour point commun d'aimer la montagne.

Les bases scolaires diffèrent sensiblement en fonction de l'origine professionnelle et du sexe. 35 % des femmes ont un diplôme d'enseignement supérieur avant d'entrer en formation, pour seulement 27 % des hommes.

GRAPHIQUE 6 RÉPARTITION DES STAGIAIRES EN FONCTION DE LEUR NIVEAU DE DIPLÔME À L'ENTRÉE



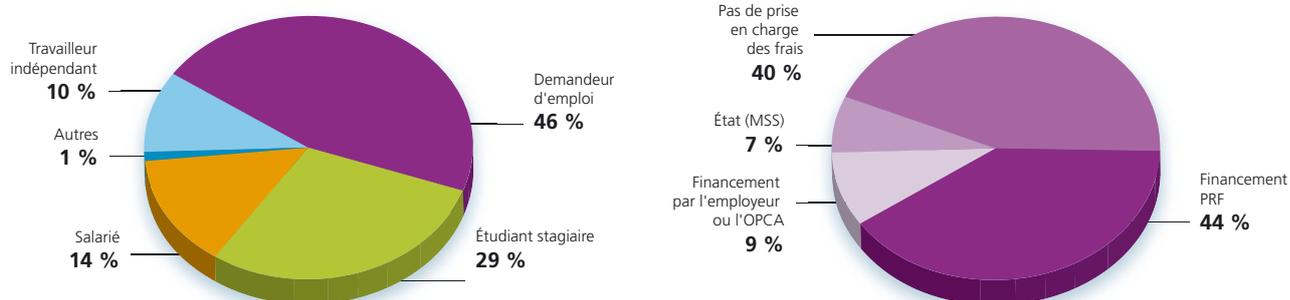
Source : ORM – Suivi des stagiaires en formation 2007-2008.

Les personnes peu ou pas diplômées sont généralement des salariés du bâtiment ou de l'hôtellerie-restauration qui souhaitent élargir leurs compétences et évoluer pour avoir un emploi plus rémunérateur et complémentaire. On trouve aussi beaucoup d'animateurs ou aide-animateurs (de canoë-kayak, voile, animateurs de loisirs) parmi les effectifs en formation. Enfin, l'UCPA finance chaque année la formation de moniteur de ski à quelques salariés.

Plus de la moitié des stagiaires en ski alpin sont demandeurs d'emploi : on peut supposer que pour plus d'un tiers d'entre eux, issus du milieu sportif d'été, cette formation est l'opportunité de s'ouvrir sur les métiers d'hiver. L'autre part importante des demandeurs d'emploi en formation est issue des professionnels du tourisme d'hiver (perchman, pisteur, hôtesse d'accueil, serveur...) ou de l'artisanat local (bûcheron, menuisier, charpentier, cordistes...). Parmi les salariés et travailleurs indépendants en formation, on retrouve les mêmes milieux professionnels.



GRAPHIQUES 7 ET 8 RÉPARTITION DES STAGIAIRES EN FONCTION DE LEUR STATUT PROFESSIONNEL ET DU MODE DE PRISE EN CHARGE DE LEUR FORMATION



Source : ORM – Suivi des stagiaires en formation 2007-2008.

À l'issue de la préparation au test technique, du stage de préformation et de l'obtention de l'Eurotest, les stagiaires peuvent enfin s'engager dans les trois cycles de la formation au BEES 1, organisés uniquement à l'ENSA.

Il n'est pas possible, en région PACA, de suivre les stagiaires après l'obtention du BEES 1 car ils ne font plus partie des effectifs en formation de la région.

« J'ai commencé un peu comme l'ensemble des moniteurs de ski. Je suis né à Briançon. Donc, tout naturellement, dans les années 75 (j'avais 5 ans) j'ai fait du ski (...). Je suis allé en compétition jusqu'à l'âge de 18 ans. Parallèlement à tout ça, mes parents ne voulaient pas que je fasse un sport-études, j'ai donc continué une scolarité classique. À 18 ans, j'ai ralenti la compétition et j'ai commencé ma formation de moniteur de ski, puisque j'avais le niveau technique qui me permettait d'y arriver assez facilement. J'ai fait une école de commerce à Marseille. À la suite, j'ai été diplômé. Je suis rentré en formation à l'école de ski de Montgenèvre dans les années 89-90. J'étais stagiaire mais bon, en tant que stagiaire, je travaillais pas beaucoup : je venais uniquement pour les vacances de Noël et de février. Ensuite, je suis rentré comme entraîneur de ski-club en 1996. J'ai fait deux années comme ça puis je suis parti à l'armée. »



2.4 LA FORMATION DE MONITEUR DE CANOË-KAYAK ET DISCIPLINES ASSOCIÉES

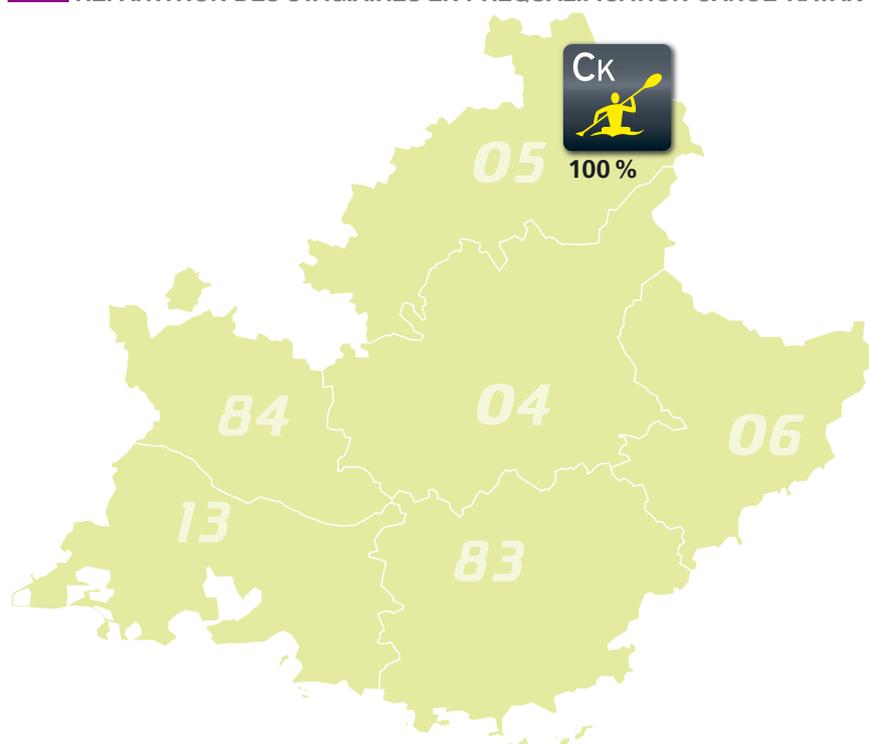
QUELS DIPLÔMES ?

Le BEES 1 canoë-kayak comporte deux options : canoë-kayak en eau vive et canoë-kayak de mer (option organisée au Creps d'Antibes). Dans cette étude, seules les formations « eaux vives » ont été prises en compte. Il permet d'enseigner le canoë-kayak (canoë-kayak, raft, nage en eaux vives) dans tout établissement, dans les rivières de classe 3 maximum ou en mer jusqu'à un mille d'un abri et par vent force 3 maximum. Le diplômé organise et encadre les séances ou stages d'entraînement. Le BEES 1 assorti du certificat de qualification complémentaire « raft, nage et canoë-kayak en eaux vives » permet d'encadrer dans des rivières de classe supérieure à 3 (très nombreuses dans les Alpes du Sud).

Le BAPAAT loisirs de pleine nature du CRFCK²¹ a pour objet de former aux métiers de l'animation tout en utilisant des supports techniques dédiés aux activités de pleine nature telles que les randonnées équestres et pédestres, le VTT, le kayak, la rivière, la nage en eaux vives, etc. Il ne permet pas d'avoir une activité autonome mais donne accès à un emploi de salarié dans une structure. Pour ceux qui souhaitent poursuivre le cursus, il est une bonne préparation aux formations de BEES 1 ou BPJEPS car il permet de confirmer une orientation dans les métiers du sport et de l'animation. Enfin, il donne l'occasion de se familiariser avec les conditions d'emploi des moniteurs.



CARTE 16 RÉPARTITION DES STAGIAIRES EN PRÉQUALIFICATION CANOË-KAYAK



CHIFFRES-CLEFS DES STAGIAIRES EN FORMATION CANOË-KAYAK (BAPAAT ET BEES 1)

Total effectif canoë-kayak	73
BAPAAT	22
BEES 1	51
Part des femmes :	25 %
BAPAAT	55 %
BEES 1	12 %
Part des moins de 25 ans	70 %
Part des 35 ans et plus	4 %
Part des domiciliés hors PACA	31 %
Part des niveau IV et plus	71 %
Part des demandeurs d'emploi	44 %
Part des personnes en emploi	23 %
Part des financements PRF	60 %
Part des personnes finançant elles-mêmes les frais de formation	0 %

Note pour la lecture : 100 % des stagiaires sont formés dans les Hautes-Alpes.

Source : ORM – Suivi des stagiaires en formation 2007-2008.

Le BEES 1 canoë-kayak et disciplines associées peut être suivi dans le cadre d'un apprentissage ou de la formation continue. Pour le kayak en eaux vives, cette formation est organisée à L'Argentière-la-Bessée (dans les Hautes-Alpes) en collaboration avec le CRFCK, mais il est possible de suivre un module kayak de mer au Creps d'Antibes. Les formations vont de la préparation au test d'entrée pour la formation au brevet d'État canoë-kayak ou au BPJEPS monovalent canoë-kayak à la qualification complémentaire (raft haute rivière ou kayak de mer, par exemple).

La formation BEES 1 canoë-kayak est composée de cinq UF généralement obtenues au bout d'une année. Pour y entrer, un bon niveau de slalom en classe 3 est requis.

Les qualifications complémentaires sont réservées aux titulaires du BEES 1. La région comportant un bon nombre de rivières alpines navigables de classe 4 et plus, une importance particulière est accordée aux formations complémentaires en rafting et nage en eaux vives.

²¹ Centre régional de formation de canoë-kayak.

Toutes les formations régionales « eaux vives » sont dispensées dans les Hautes-Alpes, par le CRFCK. Le centre organise les formations du BEES 1 en contrôle continu ou en apprentissage. Des qualifications complémentaires peuvent enrichir le cursus. Parallèlement, pour élargir leur secteur géographique d'intervention (travailler sur le littoral, par exemple), les stagiaires ont accès à la qualification complémentaire kayak de mer. Dans la même logique d'insertion, la préparation à la préformation ski et à l'Eurotest prépare les jeunes à une activité professionnelle d'hiver. En 2010, en remplacement du BEES 1 canoë-kayak, la formation au BPJEPS monovalent, activité canoë-kayak sera proposée.

Les caractéristiques des stagiaires

Le profil des stagiaires BAPAAT diffère de celui des BEES 1 ; par contre le profil est approximativement le même entre les apprentis et ceux qui suivent la formation continue.

Les femmes sont majoritaires parmi les effectifs BAPAAT alors qu'elles ne représentent que 12 % des BEES 1. Néanmoins, dans les formations BAPAAT support technique randonnées nautiques, elles sont minoritaires.

Les futurs BAPAAT entrent très jeunes dans la formation (près de six sur dix ont moins de 20 ans) et ont peu, voire pas du tout, d'expérience professionnelle dans les sports de montagne. La plupart sortent du lycée ou sont sortis du système scolaire en situation d'échec (surtout les garçons). L'accueil de deux personnes handicapées a aussi été facilité durant la session 2007-2008.

55 % ont un niveau inférieur au bac, ce qui est logique dans la mesure où le BAPAAT est prioritairement mis en place pour les jeunes en difficulté d'insertion.

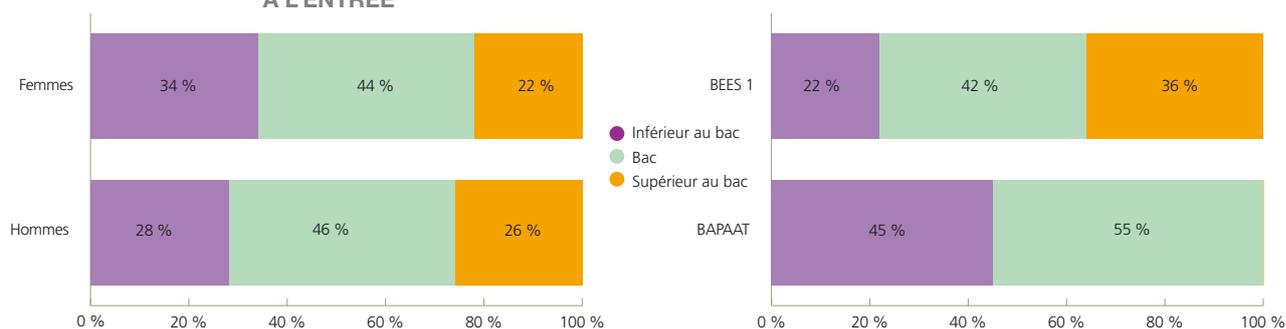
Tous sont originaires de la région PACA ; la moitié habite même le département des Hautes-Alpes.

Ces formations BAPAAT entrent dans le cadre des aides régionales à la formation. Les frais sont donc entièrement pris en charge par le Conseil régional.

À l'inverse des BAPAAT, 40 % des **effectifs de BEES 1** viennent d'une autre région. Ils sont plus âgés et sont donc plus nombreux à être titulaires d'un diplôme universitaire (36 %). Moins d'un quart sont peu ou pas diplômés.

Près de la moitié des formés sont demandeurs d'emploi (surtout les hommes) et un tiers est salarié.

GRAPHIQUES 9 ET 10 RÉPARTITION DES STAGIAIRES EN FONCTION DE LEUR NIVEAU DE DIPLOME À L'ENTRÉE



Source : ORM – Suivi des stagiaires en formation 2007-2008.

Les futurs moniteurs de canoë-kayak viennent d'univers professionnels très hétérogènes, mais beaucoup des métiers des stations de sports d'hiver, de la menuiserie et de la charpenterie.

« (...) En ce qui concerne la formation BAPAAT je n'ai eu à suivre que la formation technique, c'est-à-dire navigation en raft, kayak et nage en eau vive, et les séances pédagogiques. Tout ce qui était lié à la formation

animation, je l'ai eu par équivalence, du fait de mon niveau bac + 4 et de mon expérience dans l'animation.

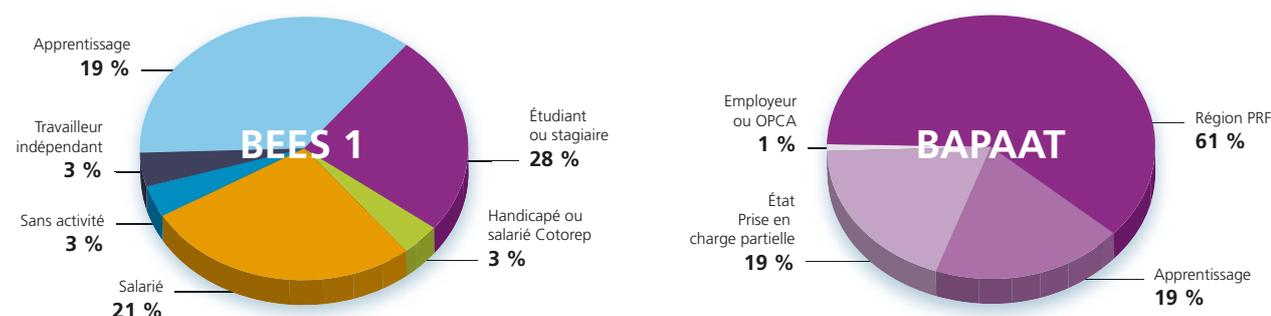
« Ma formation technique a dû durer à peu près six mois, en incluant le stage en entreprise, et je pense qu'à ce moment-là j'étais financée par le CNASEA. (...) J'ai obtenu mon BAPAAT à 25-26 ans. J'étais donc âgée par rapport au reste du groupe qui était principalement composé de très jeunes.

« Après l'obtention du BAPAAT, j'ai travaillé plusieurs saisons en canoë-kayak l'été dans les Hautes-Alpes et en hiver, je faisais les classes de neige. Je m'étais donc orientée rapidement sur du travail saisonnier pour pouvoir profiter de la montagne pendant les intersaisons.

« En été, j'avais du travail grâce au BAPAAT. Mais je voulais aller plus loin, voyager et donc il fallait que je passe le BEES 1 canoë-kayak et disciplines associées.

« (...) Pour le BEES 1, j'ai commencé la formation un an et demi à deux ans plus tard. J'ai travaillé entre-temps et j'ai été financée par les AFR, ce qui était plus confortable financièrement. Je faisais bien sûr de la colocation. Nous louions à quatre un grand appartement à L'Argentière-la-Bessée. Je n'avais pas de gros besoins, puisqu'à l'époque j'étais jeune et célibataire et que je passais mes journées à faire du kayak. Il y a plus déplaisant dans la vie (...). »

GRAPHIQUES 11 ET 12 RÉPARTITION DES STAGIAIRES EN FONCTION DE LEUR STATUT PROFESSIONNEL ET DU MODE DE PRISE EN CHARGE DE LEUR FORMATION



Source : ORM – Suivi des stagiaires en formation 2007-2008.

Le point commun aux personnes en formation au CRFCK est qu'elles ont toutes une prise en charge partielle ou totale des frais. Ceci est exceptionnel dans les sports de montagne. L'apprentissage est une des solutions qui permet de gagner sa vie et de financer cette formation.

« Pour aider les futurs moniteurs à vivre de leur métier saisonnier, le CRFCK a développé plusieurs axes de formation :

- le passeport emploi montagne : il permet au public formé (sur neuf mois) de pouvoir être embauché par plusieurs employeurs car formés dans plusieurs domaines (remontées mécaniques, parcs accrobranches, surveillance de zones aquatiques, etc. Ces secteurs ont des temporalités d'activité très complémentaires. Ce sont des formations de niveau V durant lesquelles les stagiaires passent le brevet de secourisme, le BNSSA, le CQP opérateur de parcours acrobatiques, un tronc commun sport pour pouvoir ensuite se spécialiser dans un sport. Ils pourront alors passer un diplôme sportif de niveau IV pour être mieux payés et pouvoir rester sur le territoire. L'objectif est de féminiser cette formation ;
- la formation animateur découverte avec le CFA Futurosud. Aller au-delà de la formation BEES qui ne couvre pas certains domaines nécessaires à l'activité et qui sont abordés dans d'autres formations :
 - BEES canoë-kayak,
 - probatoire AMM pour avoir des notions sur l'environnement naturel, l'activité raisonnée. Cette formation répond à la demande des employeurs et permet avec l'AMM de pouvoir encadrer des activités de raquettes à neige,

- permis D : pour pouvoir eux-mêmes accompagner/transporter la clientèle dans les activités d'eaux vives (ça crée des liens de proximité, de complicité). Mais ils peuvent aussi faire du transport de voyageurs en dehors de la saison estivale,

- qualification kayak de mer.

« Cette formation est un succès car elle répond à la problématique des employeurs qui est la polyvalence et la pluriactivité.

« Le moniteur est beaucoup plus autonome car il possède plusieurs qualifications et peut être professionnellement pluriactif. Le référentiel de compétences est adapté au territoire de montagne.

« À la sortie de la formation, ils ont une expérience immédiate sur le territoire (car ils se sont tissé un réseau professionnel durant les stages). Mais, rapidement, ils ressentent le besoin de vivre d'autres expériences, en France et/ou à l'étranger. De sentir la fibre de l'activité. Quand ils ont fait le tour des expériences, ils reviennent souvent sur leur territoire. Les bons indépendants ont cumulé de nombreuses expériences. »

Didier Lafay, directeur du CRFCK.



PARCS D'AVENTURE : UNE DÉROGATION POUR LA SAISON

(Extrait de l'article publié dans la revue *La Lettre économique Montagne expansion*, n° 280, 2 juin 2008)

Désormais, les opérateurs de parc d'aventure devront être titulaires du certificat de qualification professionnelle (CQP) pour veiller sur les activités permettant aux visiteurs d'évoluer dans les arbres.

Il existait déjà un CQP pour la pratique autonome intitulé « opérateur de parcours acrobatiques en hauteur », qui est délivré par la convention collective des espaces de loisirs, d'attractions et culturels.

Un deuxième, pour la pratique accompagnée, est en cours de création. La pratique de grimpe encadrée dans les arbres relève du Code du sport et requiert des diplômes d'éducateur sportif délivrés par le ministère de la Jeunesse et des Sports, le CQP a donc pour mission de régulariser la situation.

C'est ce CQP « grimpe encadrée dans les arbres » qui suscite le plus d'inquiétudes. Des mesures transitoires avaient été accordées jusqu'au 30 août 2007 afin que la saison estivale ne soit pas compromise. Le certificat ne devrait pas être opérationnel pour cet été 2008, comme cela était prévu. La réglementation exige un diplôme inscrit au Registre national des certifications professionnelles (RNCP) pour pouvoir exercer. Or l'inscription à ce registre des certificats des grimpeurs encadrants dans les arbres a pris beaucoup de retard. (...)

Le suivi à la sortie de la formation

Beaucoup de stagiaires BEES 1 déménagent à la sortie de la formation ; il est donc difficile de faire un suivi exhaustif. Dans l'enquête, seules 22 personnes ont répondu au questionnaire (soit 37 % des effectifs). 15 sont en emploi en tant que salariés de structures (dont 7 en CDI). L'activité semble être globalement en lien direct avec le diplôme. Trois diplômés ont repris une formation et une personne s'est installée à son compte.

L'évolution du diplôme : vers un diplôme commun aux activités nautiques

L'arrêté de décembre 2004 porte la création du BPJEPS spécialité « activités nautiques ». Plusieurs mentions sont proposées (monovalentes et plurivalentes) parmi lesquelles se trouve le canoë-kayak. Le support canoë-kayak « eau calme et rivière d'eau vive » permet au moniteur d'encadrer les activités du canoë-kayak et disciplines associées pour tout public, en eau calme et rivière de classe III incluse.

Le BPJEPS existe maintenant depuis plusieurs années mais il est moins apprécié car il limite les possibilités de prérogatives.

Contrairement au BEES 1, le BPJEPS ne permet pas de passer des qualifications complémentaires (accès à l'encadrement dans un environnement spécifique rivières de classe 4 et plus, comme on en trouve dans les Alpes), ce qui ne correspond pas aux besoins de qualifications dans les Alpes du Sud.

Les qualifications complémentaires qui peuvent être passées dans le cadre du BEES 1 (jusqu'en 2011) sont le rafting, le canoë-kayak et la nage en eaux vives. Ces qualifications correspondent aux besoins économiques de la région, surtout ceux des Hautes-Alpes où l'activité est très développée.

La formation BPJEPS est plus longue que celle du BEES 1 (du fait de l'alternance stage/formation).

Concrètement, en région PACA, les professionnels semblent aujourd'hui avoir davantage besoin de diplômés BEES 1 que de diplômés BPJEPS.

La création du DEJEPS (deux options : canoë-kayak eaux vives et canoë-kayak eaux calmes) ne va pas répondre à cette demande. Ce nouveau diplôme créé en 2008 est un diplôme de niveau III, donc difficile à passer pour certains publics (et la grande majorité des opérateurs de terrain sont de niveau IV). Il est voué à l'encadrement et à la gestion de structures. Le niveau d'exigence est très élevé.

« Actuellement, on comptabilise environ 200 cartes professionnelles en haute rivière. Les professionnels prévoient un déficit de personnes qualifiées dans cinq ans : l'abrogation du BEES 1 en 2011 va créer un scénario très délicat à gérer car le BPJEPS ne permet pas d'aller en haute rivière et il n'y aura pas assez de jeunes formés en DEJEPS pour compenser les départs en retraite.

« La seule possibilité de combler ce déficit serait de permettre aux BPJEPS d'avoir accès aux qualifications complémentaires comme c'est actuellement le cas pour les BEES mais le ministère ne semble pas opter pour cette solution. »

2.5 LA FORMATION DE MONITEUR D'ESCALADE

QUELS DIPLÔMES ?

Quatre diplômes d'État permettent d'enseigner l'escalade de façon autonome : les diplômes d'aspirant-guide et de guide de haute montagne, le BEES 1 et le BEES 2 escalade.

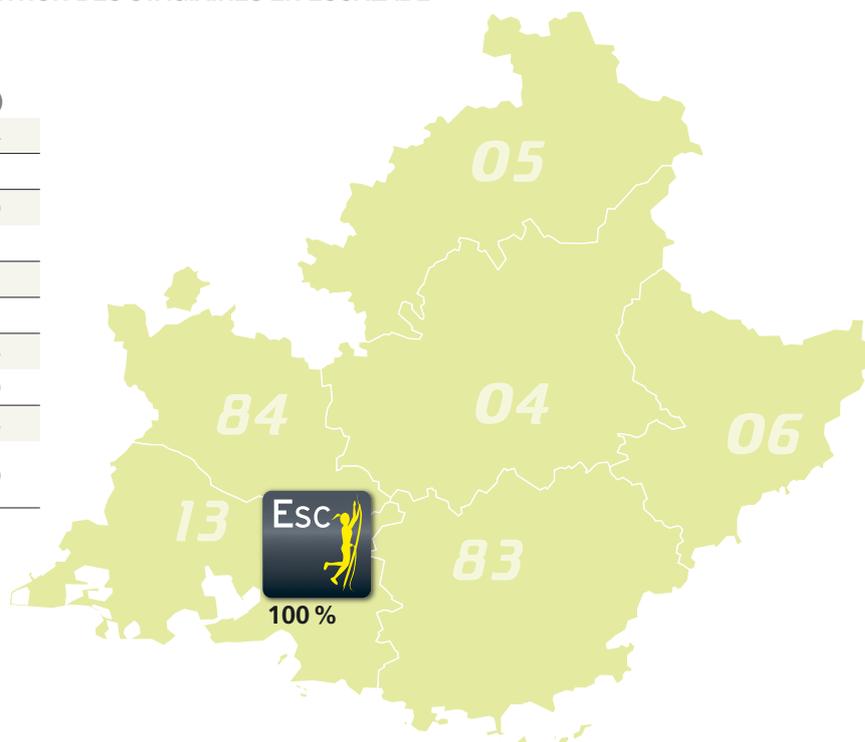
Le BAPAAT support escalade permet d'encadrer, mais sous la responsabilité d'une personne qualifiée



CARTE 17 RÉPARTITION DES STAGIAIRES EN ESCALADE

CHIFFRES-CLEFS DES STAGIAIRES EN FORMATION ESCALADE (BEES 1)

Total effectif escalade	24
Nombre de femmes	2
Nombre de moins de 25 ans	9
Nombre de 35 ans et plus	2
Nombre de domiciliés hors PACA	17
Nombre de niveau IV et plus	21
Nombre de demandeurs d'emploi	13
Nombre de personnes en emploi	9
Nombre de financements PRF	3
Nombre de personnes finançant elles-mêmes les frais de formation	10



Source : ORM – Suivi des stagiaires en formation 2007-2008.

Le BEES 1 escalade (délivré après le 31 décembre 1997) permet d'enseigner la discipline sur des structures artificielles d'escalade, dans les canyons à caractéristiques verticales et aquatiques nécessitant l'usage d'agrès à toute altitude et sur des sites naturels situés à une altitude inférieure à 1 500 mètres. Néanmoins, les sites enneigés ou ceux dont l'accès ne peut s'effectuer qu'en traversant des zones enneigées ne leur sont pas accessibles.

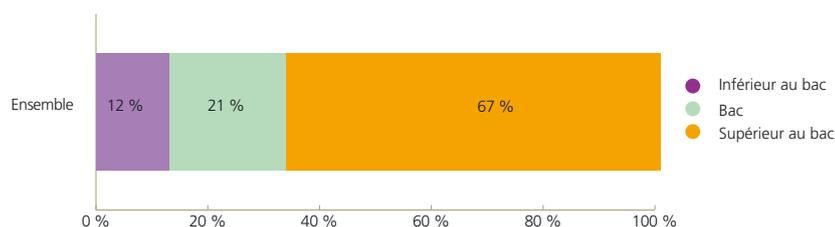
Les conditions requises au test de sélection sont une liste d'une vingtaine de courses de style et longueur différents et la maîtrise de passages de difficultés très difficiles à extrêmement difficiles. Le niveau de base est donc très élevé. Ce diplôme est composé d'un test de sélection, de six unités de formation et d'un examen final. La spécialité canyon fait partie intégrante de ce cursus. Au final, la formation dure en moyenne deux ans.

L'examen final n'est pas programmé en région PACA. Les stagiaires doivent donc s'inscrire en Rhône-Alpes ou Languedoc-Roussillon.

Les BEES 1 et BEES 2 escalade sont aujourd'hui accessibles par la voie de la validation des acquis de l'expérience (VAE) ; il faudra toutefois être titulaire des prérequis et de l'unité de formation canyon pour pouvoir déposer une demande de validation.

Les caractéristiques des stagiaires

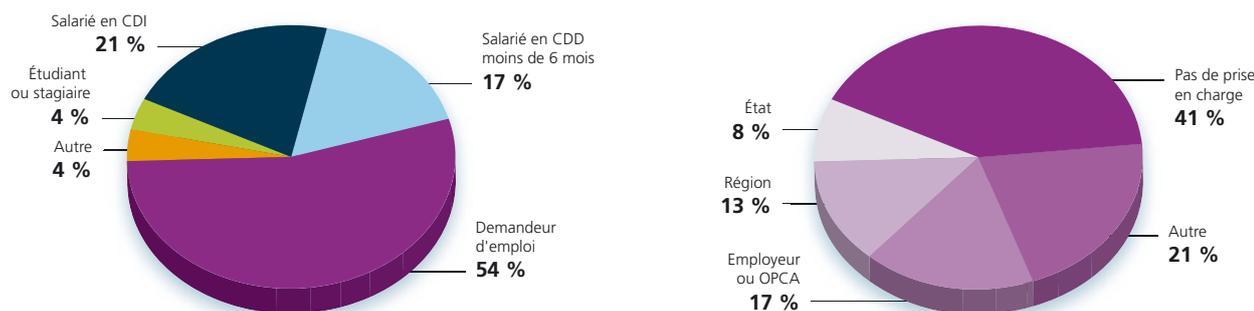
Très peu de jeunes femmes s'engagent dans une formation escalade (2 sur 24). Le public est donc très masculin, diplômé (principalement de niveau bac + 2), et l'âge moyen est de 28 ans. Près des trois quarts viennent de régions voisines (Rhône-Alpes, Midi-Pyrénées ou Corse).

GRAPHIQUE 13 RÉPARTITION DES STAGIAIRES EN FONCTION DE LEUR NIVEAU DE DIPLÔME À L'ENTRÉE


Source : ORM – Suivi des stagiaires en formation 2007-2008.

La majorité des stagiaires sont demandeurs d'emploi et environ un tiers sont salariés, généralement hors du champ sportif. Peu de personnes ont trouvé un financement des frais de formation. Étant diplômés du supérieur et proches de la trentaine, leur profil ne correspond pas au public prioritaire des aides à la formation accordées dans le cadre du schéma régional des formations.

Les personnes qui ont un financement sont des salariés qui l'ont obtenu par le biais de l'OPCA (organisme paritaire collecteur agréé) auquel a adhéré leur employeur.

GRAPHIQUES 14 ET 15 RÉPARTITION DES STAGIAIRES EN FONCTION DE LEUR STATUT PROFESSIONNEL ET DU MODE DE PRISE EN CHARGE DE LEUR FORMATION


Source : ORM – Suivi des stagiaires en formation 2007-2008.

« J'ai commencé ma formation au Creps parce que c'était la plus proche, c'était la moins chère. En plus, c'était pas prévu, mais j'ai eu une prise en charge de la formation par la Région (...). Le problème est qu'il y avait très peu de professionnels dans les formateurs, ou très ponctuellement. C'était des gens qui n'avaient rien à voir avec l'activité, avec la saisonnalité... ça c'était dommage. Donc du coup, j'ai changé de centre de formation.

« J'ai donc continué la formation dans un autre Creps. Et là, ce sont vraiment des professionnels, qui connaissent leur métier. Donc on était encadrés par des moniteurs d'escalade et des guides. Et puis, humainement, ce sont de vrais formateurs, c'est-à-dire que pendant les stages d'évaluation, ils vous poussent dans vos limites mais en même temps, toujours dans un terrain de sécurité, de détente, pas de pression, savoir la mettre quand il faut. Quand la personne arrive, qu'elle n'a pas les billes pour réussir, ils savent faire en sorte qu'elle acquière ces billes au cours du stage donc à la fin qu'elle réussisse son examen. »

La pratique de l'escalade a connu de fortes évolutions ces dernières années : une partie de plus en plus importante de l'encadrement se passe dans des structures artificielles d'escalade (SAE). Dans ce cadre, les compétences en pédagogie et en gestion deviennent prioritaires pour les employeurs potentiels²².

²² Cf. « Dossier : l'encadrement en escalade », Direct'Cimes (Revue de la Fédération française de la montagne et de l'escalade), article de novembre 2007.

L'évolution du diplôme : vers un certificat de spécialisation « activité escalade » (CS AE) associé au BPJEPS

La rénovation des diplômes jeunesse et sports a tenu compte de ces évolutions en ne conservant pas dans un même diplôme les compétences anciennes (canyon, grandes voies d'aventure, etc.) et les nouvelles compétences (escalade en SAE). Concrètement, il n'existera pas un BPJEPS escalade à part entière mais un certificat de spécialisation activité escalade associé à plusieurs BPJEPS (activité nautique, activités physiques pour tous et activités gymniques de la force et de la forme). Cette unité supplémentaire donnera à l'animateur multiactif une compétence supplémentaire permettant d'encadrer l'escalade en SAE et sites sportifs de découverte. Ces certificats de spécialisation viennent d'être mis en place dans la région PACA.

« Le CS AE du BPJEPS, loin de "tuer" le brevet d'État (BE), devrait permettre de faire face à des besoins grandissants des clubs en matière d'encadrement. Il entraînera une plus forte demande d'encadrement pour le perfectionnement et donc de brevets d'État et de futurs diplômes d'État (DEJEPS). La réforme s'inscrit dans la logique d'une activité, l'escalade, qui se démocratise et poursuit son développement sur l'ensemble de son territoire (...). L'encadrant du futur devra avoir les compétences nécessaires pour faire aimer et découvrir... tout en progressant. »

(Extrait de l'article de Direct'cimes)

Un diplôme d'État de la jeunesse, de l'éducation populaire et des sports (DEJEPS) mention escalade a été mis en place en 2009 : ce diplôme de niveau III (donc de niveau supérieur au BEES 1) a des compétences accrues notamment dans le domaine du développement associatif et des petites structures. Le diplôme d'État supérieur de la jeunesse, de l'éducation populaire et des sports (DESJEPS), mis en place en 2009, remplacera le BEES 2. L'objectif de ce diplôme est de former des entraîneurs, responsables de formation et gestionnaires.

En 2007-2008, seul le Creps PACA site d'Aix-en-Provence (Bouches-du-Rhône) organisait la formation. Depuis cette année, plusieurs organismes préparent au certificat de spécialisation escalade du BPJEPS (notamment dans les Hautes-Alpes et le Var).



L'ENCADREMENT DU CANYON JUSTIFIE-T-IL UNE NOUVELLE FORMATION ?

L'encadrement du canyon est actuellement possible sous réserve d'obtention de l'attestation de qualification et d'aptitude à l'enseignement et à l'encadrement professionnels de la pratique du canyon. Cette attestation est directement incluse dans la formation du BEES 1 escalade (depuis 1996) ; les brevets d'État spéléologie et canoë-kayak peuvent aussi solliciter l'obtention de cette attestation auprès du ministère des Sports...

Il n'existe donc pas de diplôme spécifique à cette pratique qui évolue pourtant beaucoup ces dernières années avec le développement de la demande des usagers. Les derniers accidents enregistrés en 2007 ont posé la question d'un renforcement de la formation des instructeurs et de l'élévation de l'âge minimal requis pour la pratique. **La Commission de la sécurité des consommateurs (CSC)** a souligné que « la plupart des accidents mortels sont dus à des crues soudaines. C'est pourquoi nous demandons aux pouvoirs publics de classer les canyons selon leur niveau de difficulté et d'engagement physique », de rendre obligatoire « l'affichage sur la nature du parcours et les conditions météorologiques et hydrologiques », ainsi que la mise en place d'« un diplôme d'État spécifique » pour encadrer ce sport. La CSC recommande également aux préfets de recenser les sites qui ne disposent pas d'échappatoires et, le cas échéant, d'en interdire la pratique. (Article de Laure Jaumouillé, avec l'AFP, 20 Minutes, 12 mars 2009).

2.6 LA FORMATION DE MONITEUR DE PARAPENTE

QUELS DIPLÔMES ?

Pour enseigner le parapente dans toute structure et de façon autonome, il faut passer le BEES 1 option « vol libre » spécialité « parapente ».

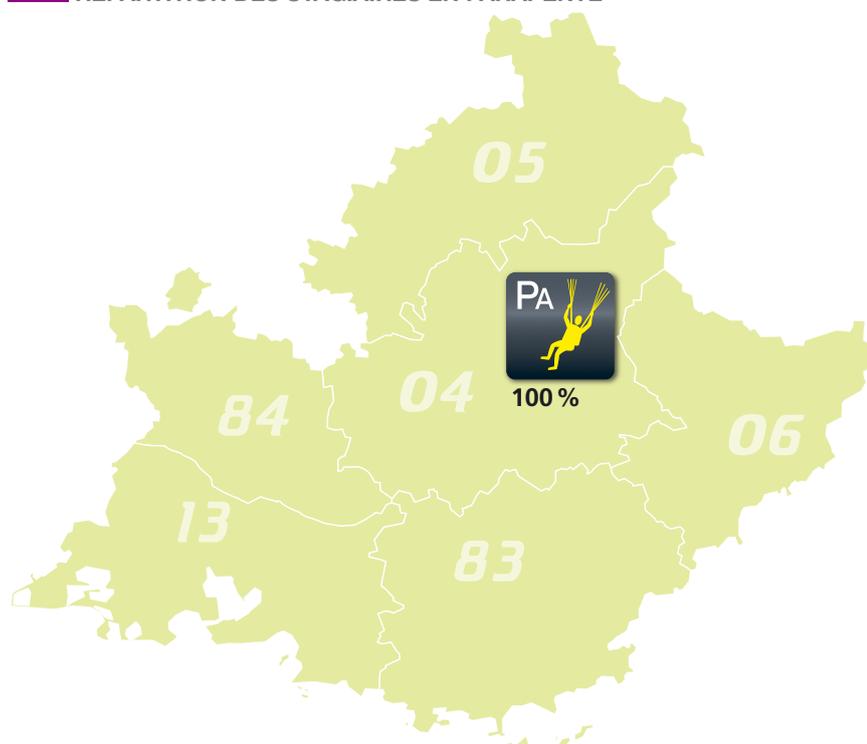
Le BEES 1 vol libre comporte deux options « parapente » et « delta ». L'option parapente confère à son titulaire la qualification professionnelle pour initier et entraîner un ou plusieurs pratiquants en utilisant tout type de matériel autorisé.



CHIFFRES-CLEFS DES STAGIAIRES EN FORMATION PARAPENTE

Total effectif parapente	50
Part des femmes	4 %
Part des moins de 25 ans	40 %
Part des 35 ans et plus	31 %
Part des domiciliés hors PACA	72 %
Part des niveau IV et plus	90 %
Part des demandeurs d'emploi	20 %
Part des personnes en emploi	60 %
Part des financements PRF	0 %
Part des personnes finançant elles-mêmes les frais de formation	92 %

CARTE 18 RÉPARTITION DES STAGIAIRES EN PARAPENTE



Note pour la lecture : 100 % des stagiaires parapente sont formés dans les Alpes-de-Haute-Provence.

Source : ORM – Suivi des stagiaires en formation 2007-2008.

Le BEES 1 vol libre, option parapente ou deltaplane, est organisé en sept UF. La formation est précédée d'un test de sélection qui nécessite la possession du brevet fédéral de pilote confirmé (vol libre) et la passation de deux épreuves éliminatoires en situation de compétition. Comme pour les autres brevets d'État, l'examen final a lieu après un stage en situation, généralement au bout de deux ans. Il est organisé dans les Hautes-Alpes depuis quelques années. Dans la région, les deux supports, parapente et deltaplane, sont proposés.

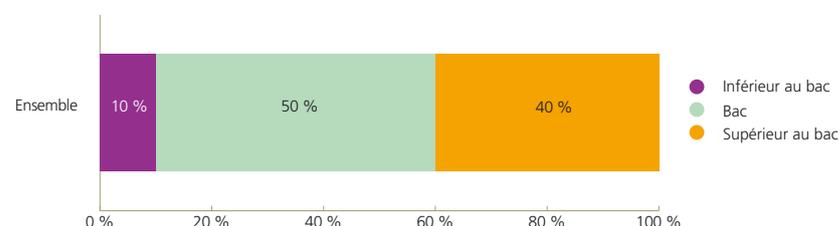
« J'ai découvert pour la première fois le parapente à la faculté de Limoges pendant mes études de maths-physique (DEUG). J'avais 19 ans. Dans un cours de sports universitaires, j'ai rencontré un professeur de parapente passionné qui proposait cette option sportive. J'ai essayé et je n'ai plus arrêté. La passion est passée de l'un à l'autre. J'ai sympathisé avec ce prof et j'ai donné des coups de main dans sa structure pendant les vacances scolaires. En contrepartie, il me donnait des cours bénévolement. C'était un échange, je faisais les navettes et autres petits boulots et il m'apprenait à voler, il me formait et me donnait l'opportunité d'accumuler une expérience. J'ai fait ça pendant deux-trois ans (entre juin et septembre comme un job d'été) tout en continuant mes études le reste de l'année. J'ai donc appris à voler comme ça. J'ai passé mon diplôme de monitrice fédérale en 1999. Au bout de deux ans, j'ai passé le BEES 1 parapente en 2002 et je suis devenue stagiaire (comme en ski). »

Les caractéristiques des stagiaires

Le public de stagiaires en parapente se démarque un peu des autres stagiaires en sports de montagne dans le sens où ce sont très majoritairement des personnes en emploi (60 %) et plus particulièrement des travailleurs indépendants (plus d'un tiers). Seuls 20 % sont à la recherche d'un emploi. Ils ont en moyenne 28 ans. Plus de la moitié des effectifs sont des moniteurs de ski (salariés ou indépendants ou stagiaires) qui cherchent à exercer une activité professionnelle complémentaire. Les autres salariés viennent d'univers professionnels très différents : l'enseignement, l'architecture, le commerce, etc. Le parapente peut motiver une réorientation professionnelle (partielle ou totale).

Les stagiaires ont quasiment tous un niveau bac (40 % ont un diplôme d'enseignement supérieur, souvent hors Staps). Certains finissent en parallèle un autre cursus sportif ; ce sont très principalement des moniteurs de ski stagiaires.

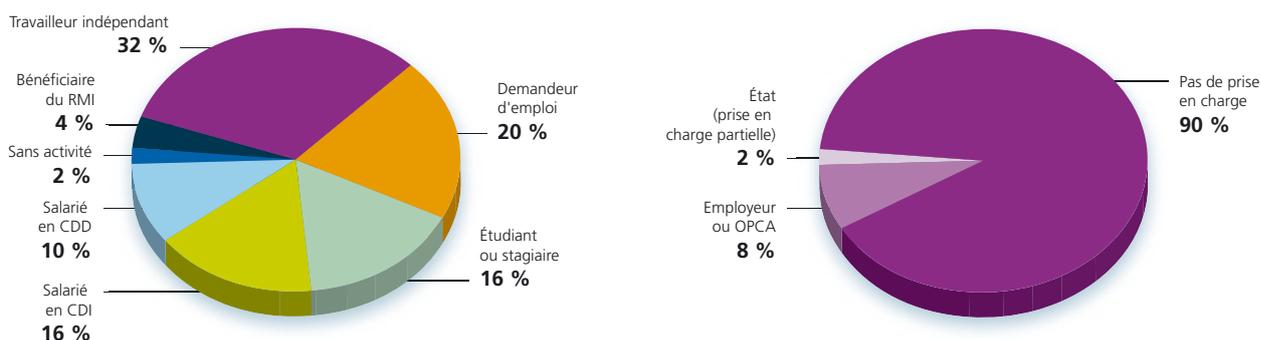
GRAPHIQUE 16 RÉPARTITION DES STAGIAIRES EN FONCTION DE LEUR NIVEAU DE DIPLOME À L'ENTRÉE



Source : ORM – Suivi des stagiaires en formation 2007-2008.

Ce profil de personnes diplômées et souvent âgées de plus de 25 ans implique qu'aucune formation ne soit financée par le Conseil régional (même pour les demandeurs d'emploi). Ainsi, 90 % des individus financent eux-mêmes la formation, ce qui est un très lourd investissement. Quelques salariés (en CDI) ont obtenu un financement par le biais de l'organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) auquel adhère leur employeur.

GRAPHIQUES 17 ET 18 RÉPARTITION DES STAGIAIRES EN FONCTION DE LEUR STATUT PROFESSIONNEL ET DU MODE DE PRISE EN CHARGE DE LEUR FORMATION



Source : ORM – Suivi des stagiaires en formation 2007-2008.

Un BPJEPS spécialité vol libre, mention parapente ou deltaplane a été créé en 2007. Il sera proposé à la formation dès 2010 en PACA.

2.7 LA FORMATION DE MUSER



QUELS DIPLÔMES ?

Les sports de traîneau connaissent un succès grandissant dans les Alpes du Sud, notamment avec l'apparition du label « pôle ou station nordique », qui incite de plus en plus de sites de ski de fond à créer des espaces combinant les pratiques du traîneau à chiens, de la raquette, du ski de fond et de la randonnée nordique. Dans les Alpes du Sud plusieurs sites sont concernés.

Avant 2007, seul le brevet fédéral d'éducateur des sports de traîneau et de ski pulka scandinave premier degré offrait une formation à la conduite d'attelages canins, mais à titre non professionnel. Certaines personnes contournent la réglementation en affirmant ne faire que du « transport de personnes » en traîneau à chiens. Sous prétexte qu'il ne s'agit pas de former leurs clients à une pratique physique ou sportive, elles proposent des prestations de balades, randonnées ou baptêmes à titre lucratif. Cependant, ces personnes n'ont suivi aucune formation, ne sont titulaires d'aucun diplôme fédéral reconnu pour cette pratique et n'ont donc, pour la plupart, aucune connaissance de la montagne ni de l'encadrement pédagogique, et elles satisfont rarement aux exigences des services vétérinaires (chenil, transport, soins).



Quand la création d'un diplôme favorise une meilleure organisation d'un métier

L'arrêté du 27 décembre 2007 a créé le DEJEPS (diplôme d'État de la jeunesse, de l'éducation populaire et du sport) perfectionnement sportif « attelages canins ». Cette mention atteste de la capacité de la personne à concevoir, à coordonner et à conduire un programme et des séances de perfectionnement sportif. Le diplômé pourra également conduire des actions de formation en direction de futurs cadres de l'activité.

Pour accéder à cette formation, il faut :

- être titulaire du PSC 1 (prévention et secours civiques de niveau 1, qui remplace l'AFPS depuis août 2007) ;
- être titulaire d'une attestation de réussite à un test technique organisé par la Fédération française de pulka et chiens de traîneau validant les capacités à conduire un attelage de cinq chiens minimum sur un parcours varié, maîtriser l'orientation à l'occasion d'un déplacement monochien et justifier de sa motivation et de son projet.

En sont dispensés les titulaires du monitorat deuxième degré de la fédération délégataire et ceux du test technique du brevet fédéral d'éducateur sportif des sports de traîneau et de ski pulka scandinave premier degré.

2.8 LE PASSAGE DU BEES 1 AU BPJEPS : VERS UN MÉTIER D'ANIMATEUR SPORTIF

En règle générale, les titulaires du BEES 1 obtiennent de droit la validation des dix unités de formation du BPJEPS correspondant. En outre, s'ils peuvent justifier de deux années d'activités d'entraînement de compétition (au cours des trois dernières années), ils peuvent demander la délivrance du diplôme d'entraîneur sportif (DEJEPS).

Le BPJEPS situe résolument son titulaire dans le rôle d'animateur sportif contrairement au BEES 1 qui incluait une maîtrise de l'entraînement de compétition. Aujourd'hui, ces prérogatives sont celles du diplômé en DEJEPS.

3. LE DIPLÔME PAR LA VOIE DE LA VALIDATION DES ACQUIS DE L'EXPÉRIENCE (VAE)

Tous les diplômes sportifs de montagne sont, en tout ou partie, accessibles par la voie de la VAE. En 2008, seules trois personnes ont déposé leur candidature.

- Le premier souhaitait obtenir le BEES 1 canoë-kayak. Le candidat a obtenu une validation partielle. Les épreuves générales et pédagogiques ont été acceptées, mais le jury a donné un avis défavorable pour les épreuves techniques car la description des activités ne permettait pas de repérer les compétences requises. Ce candidat n'avait sans doute pas bénéficié d'un accompagnement VAE.
- Le second dossier concernait une validation pour le BEES 1 escalade. Le dossier a été entièrement rejeté car il était rédigé de façon inadaptée à la VAE. Le candidat semblait avoir les compétences mais les activités décrites ne les faisaient pas apparaître. Le jury a conseillé au candidat de redéposer un dossier après un accompagnement ou de se présenter en candidat libre à une prochaine session d'examen final.
- Le dernier dossier concernait une demande de validation pour un BEES 2 vol libre, option parapente. Cette demande a été partiellement satisfaite puisque le tronc commun, les épreuves pédagogiques et générales ont été validés. Toutefois, le candidat n'a pas pu apporter la preuve de l'expérience d'entraînement en compétition. Il avait un profil de formateur de cadres sportifs. L'épreuve technique n'a donc pas été validée.

Globalement, concernant les diplômes sportifs, les compétences techniques sont toujours le point le plus difficile à décrire, et donc à justifier face au jury. Comment apporter la preuve de la maîtrise technique, uniquement par la description ? Or, cette maîtrise est la garantie d'une sécurité pour les titulaires et les clients. C'est une lourde responsabilité qui repose sur les épaules des jurys.

On peut faire le parallèle avec d'autres professions réglementées, comme celles des médecins et des infirmières, à qui des vies humaines sont confiées.



LA FORMATION PLURIACTIVE DU LYCÉE PROFESSIONNEL D'EMBRUN

Le lycée professionnel d'Embrun a été le premier établissement de France à proposer une formation pluriactive : bois et métiers de la montagne. Les jeunes peuvent aujourd'hui choisir parmi diverses formations : bois (ébéniste, menuisier, charpentier) et monitorat de ski ou électronique et monitorat de ski. Dans ce cadre, l'année scolaire est organisée de la façon suivante :

- durant les premier et troisième trimestres, les enseignements sont tournés vers les activités du bois ;
- le second trimestre est consacré à la préparation du diplôme de monitorat de ski.

Cette formation correspond aux besoins économiques locaux où les contraintes climatiques règlent la vie du bâtiment et des activités sportives. Elle a d'ailleurs été mise en place en étroite collaboration avec les employeurs locaux qui avaient besoin de trouver des jeunes compétents dans ces deux secteurs. Une convention de partenariat a été signée avec l'école de ski des Orres et une partie du lycée y est délocalisée durant la période d'hiver. Ces deux activités sont complémentaires et apportent une souplesse aux entreprises du bâtiment et aux écoles de ski. Cette formation permet aux jeunes locaux de rester sur le territoire et de travailler tout au long de l'année. Le Conseil régional PACA apporte son aide financière.

Depuis 20 ans, des jeunes sortent avec une double qualification (en moyenne, un tiers des élèves de l'établissement) et les taux d'insertion sont très bons. 80 % d'entre eux sont pluriactifs et un nombre important devient chef d'entreprise au bout de quelques années. Ces jeunes sont rarement en situation de précarité car ils travaillent suffisamment pour vivre de leurs métiers. Ce n'est pas le cas des jeunes originaires d'autres départements ou régions qui viennent travailler pendant l'hiver mais qui n'ont pas d'autres activités en dehors de la saison.

Depuis quelques années, il existe une section européenne Italien, qui a permis de créer des contacts avec la région du Piémont pour laquelle les problématiques économiques sont semblables. De plus, la clientèle transalpine est importante dans les stations de ski. Les élèves peuvent poursuivre leur cursus dans cette section jusqu'au bac pro.

Ce lycée accueille aussi le pôle espoir ski (associant résultats sportifs et préparation au bac général dans une section sportive).

LA SECTION SPORTIVE DU LYCÉE RÉGIONAL DE LA MONTAGNE À VALDEBLORE (ALPES-MARITIMES)

À 60 km de Nice et 1 000 m d'altitude, aux portes du Parc du Mercantour, un enseignement général et professionnel est dispensé avec une composante sportive importante.

« Depuis la rentrée 2006, une section sportive ski alpin expérimentale a vu le jour au lycée, elle est officielle depuis septembre 2007. Les élèves concernés sont de jeunes espoirs départementaux appartenant à une liste établie par le comité ski, tous sont issus de la section sportive du collège Jean-Franco à Saint-Etienne-de-Tinée. Ces élèves sont intégrés dans les différentes filières présentes au lycée (générales et professionnelles). Ils sont regroupés pour les entraînements, les stages, la préparation physique... On y apprend les métiers de moniteur de ski alpin et ski nordique et le métier d'accompagnateur moyenne montagne. Un suivi scolaire particulier est mis en place dans l'établissement et le rattrapage scolaire est effectué par les enseignants du lycée. »

Une cinquantaine de jeunes, originaires de toute la France, sont inscrits dans cette section.

Le Conseil régional et le Conseil général des Alpes-Maritimes financent cette action.

Ce panorama des formations souligne l'intérêt que portent les professionnels, les centres de formation mais aussi les jeunes sortis du système scolaire à la pluriqualification.

L'article 11 de la loi Montagne (1986) stipule que « les établissements de formation professionnelle en zone de montagne doivent tenir compte dans l'établissement de leur programme d'études des possibilités offertes par la pluriactivité ».

La pluriactivité est implicitement intégrée dans la construction des parcours des animateurs sportifs, des professionnels du bâtiment et du bois, et plus globalement des habitants de territoires de montagne qui souhaitent y rester. En effet, la plupart d'entre eux visent l'obtention de deux diplômes sportifs afin de cumuler les activités d'hiver avec les activités d'été qui se développent de plus en plus dans les départements alpins. Toutefois, cette nécessité de posséder plusieurs diplômes, pour pouvoir travailler le plus longtemps possible sur l'année, oblige les candidats à ces formations à financer eux-mêmes le second cursus ; le PRDF n'a pas encore intégré dans les cadres prioritaires les besoins de pluriformation.

Les jeunes comme les professionnels font donc souvent ce « sacrifice financier » car il est le gage d'une meilleure situation professionnelle (moins de passage par des périodes de chômage).



CHAPITRE 4

LES TRAJECTOIRES PROFESSIONNELLES DES MONITEURS DE SPORTS DE MONTAGNE



L'exploitation des entretiens réalisés entre 2007 et 2008 auprès des moniteurs de sports de montagne en région PACA montre que leur trajectoire professionnelle s'apparente aux étapes d'une « carrière », certes spécifique. Malgré l'insistance des personnes interrogées à souligner le caractère atypique de leur parcours, certaines dimensions communes apparaissent. On ne devient pas moniteur de sports de montagne par la simple conjonction d'heureux hasards ! Il s'agit plutôt de la mobilisation de certaines dispositions sociales construites au sein du cercle familial, lors de la scolarisation et au contact du groupe des pairs, qui orientent les trajectoires initiales.

La socialisation professionnelle intervient dans un second temps. Elle se traduit par une sorte de sensibilisation à la culture du milieu professionnel, marquée par différents moments déterminants. On peut en effet appréhender le parcours professionnel comme une succession d'étapes relativement indépendantes les unes des autres mais, chacune, nécessitant qu'un certain nombre de conditions soit réunies pour pouvoir être franchies²³. Cette trajectoire s'apparente davantage à un processus de socialisation progressive (intérieurisation des normes et des valeurs propres aux différents métiers dans une démarche de pluriactivité) qu'à un projet conçu de longue date. Les dispositions acquises au cours de cette socialisation correspondent à «

²³ Becker H.S., *Outsider, Étude de sociologie de la déviance*, Paris, Métailié, 1985.

des manières de faire, de voir, de sentir intériorisées »²⁴. L'ensemble de ces dispositions peut être considéré comme traduisant les compétences développées par l'individu au cours de sa carrière, notamment ses capacités à réussir les reconversions professionnelles successives qui vont intervenir tout au long de son existence (saisonniers, en cas de blessure, de fin d'activité, etc.).

1. LES GRANDES ÉTAPES DE CARRIÈRE DES PROFESSIONNELS

1.1 LE GUIDE DE HAUTE MONTAGNE

La découverte de l'activité

Les voies de l'initiation à la pratique de l'alpinisme apparaissent relativement différenciées en fonction de l'origine sociale et géographique des parents. L'initiation peut être relativement précoce dans le cadre familial ou fédéral. Le projet de devenir guide prend alors forme très jeune (les guides rencontrés sont majoritairement originaires des territoires de montagne). Pour les jeunes citadins, après la période de découverte, l'engagement dans cette voie s'accompagne de la fréquentation de certains sites d'escalade réputés à proximité des grands centres urbains.

Vers la professionnalisation

Le passage par un club ou par le relais d'un groupe de pairs peut assurer le perfectionnement de la formation technique en favorisant l'acquisition des règles de sécurité qui conduisent progressivement à la pratique de l'alpinisme en amateur. La filière fédérale contribue à faciliter l'accès aux responsabilités, par exemple en tant que premier de cordée et en organisant des courses collectives.

« J'ai découvert l'escalade dans un club, en étant à Grasse, sur la Côte d'Azur. Enfin, la montagne, c'était pas du tout dans le milieu familial. Aucune culture sportive et montagnarde, on n'en parle même pas. Donc, j'étais attiré par la montagne, quoi. Voilà, j'ai commencé à pratiquer et puis ça m'a plu... J'ai commencé à passer l'accompagnateur je devais avoir 24 ou 25 ans. Et puis après j'ai passé l'aspirant guide vers 28-30 ans... »

Dans les milieux modestes, le passage par la gendarmerie de montagne ou par l'armée (service national, engagement dans les Chasseurs alpins...) est sans doute l'une des plus favorables opportunités d'acquérir le niveau de compétence requis tout en bénéficiant d'un statut de salarié. Certains guides militaires ou gendarmes des pelotons de gendarmerie de haute montagne (PGHM) figurent ainsi sur les listes des bureaux des guides et viennent en renfort en cas de besoin.

Enfin, pour le métier de guide comme pour les autres moniteurs des sports de montagne, l'accès aux structures de formation comme l'UCPA, le centre régional d'enseignement touristique (CRET), la Fédération unie des auberges de jeunesse (FUAJ), permettent souvent à des jeunes (natifs ou néo-ruraux) ou des personnes en cours de reconversion professionnelle, aux revenus modestes et peu qualifiés, d'acquérir les compétences requises pour intégrer les formations nationales dispensées par l'ENSA.

L'entrée dans l'activité professionnelle

Les débuts de l'activité professionnelle trouvent souvent un accueil favorable au sein des organismes collectifs comme l'UCPA, les clubs alpins, les tour-opérateurs... et dans une moindre mesure les bureaux de guides. Ces différentes instances permettent aux nouveaux venus d'entrer en relation avec des pratiquants des activités de montagne. Ces contacts leur permettent de se constituer une première clientèle privée. Aujourd'hui, les sites Internet semblent prendre le relais de ces collectivités en facilitant les relations entre



« Je suis originaire de la vallée et j'ai découvert le ski dès le plus jeune âge. Je voulais trouver un métier qui permette de vivre à la montagne toute l'année... J'ai entendu parler du peloton de gendarmerie de haute montagne (PGHM) et j'ai opté pour ça. J'ai passé 24 ans dans les PGHM et j'ai été formé au monitorat de ski et au guide pour l'alpinisme et aussi au secours en montagne. »

²⁴ Darmon M., La socialisation, Paris, Armand Colin, 2006.

Quelques guides ont largement contribué au succès de la pratique de la cascade de glace dans la région. Différents secteurs se prêtent à cette activité relativement récente en France. La vallée du Fournel, à proximité de L'Argentière-la-Bessée, concentre en un même lieu une multitude de cascades gelées pendant pratiquement tout l'hiver. Cela constitue alors un terrain d'exercice exceptionnel pour les adeptes de cette activité. Gérard Pailheret a été l'un des promoteurs du site en organisant, avec le soutien des autorités locales, le festival « Ice climbing Écrins » dès 1991. Aujourd'hui, plus d'une quarantaine de stages mobilisent quatre ou cinq guides sur l'ensemble de la saison d'hiver.

L'encadrement des voyages ou des expéditions à l'étranger permet de compléter les revenus. Il peut s'agir d'initiatives personnelles pour répondre à une demande émanant de sa clientèle privée ou contactée à la suite d'une campagne de promotion (Internet, bureau des guides, publicité dans les revues spécialisées...) ou d'une prestation pour des organismes habilités (agences de voyage par exemple).

Enfin, les guides qui ne souhaitent plus être contraints de quitter le domicile familial en été étendent leur domaine d'action en proposant des activités sur leur territoire, plus faciles à commercialiser (canyon et escalade), et créent des microstructures pour se faire connaître auprès des vacanciers. Ils bénéficient généralement de l'appui logistique départemental des offices du tourisme, par exemple. Ils peuvent aussi intervenir en tant que prestataires de service dans d'autres structures souhaitant diversifier leur offre (rafting, collectivités, camping, etc.). Ces disciplines sont économiquement rentables mais peuvent apporter une certaine frustration et lassitude chez certains guides car la clientèle, peu familiarisée à la culture de la montagne, est très différente de celle de l'alpinisme.

Selon un jeune guide, « la pluriactivité nous libère énormément de la pression. On a plus de recul, on est moins fatigué, on a une vision extérieure du danger. Quand on exerce tout le temps, on a tendance, soit à banaliser le danger soit à l'amplifier. »

La tradition des bureaux des guides

De par l'histoire de la profession, beaucoup de guides travaillent dans le cadre d'un bureau. Contrairement aux écoles de ski où la typologie de fonctionnement est toujours la même, les bureaux peuvent adopter des formes d'organisation différentes. Par exemple, le bureau de Briançon n'a pas le même mode d'organisation que celui du Mercantour. Cependant, ils s'appuient généralement tous sur des renforts en cas de besoin. De nombreux guides disposent aussi, en parallèle, d'une clientèle personnelle qui va venir compléter les courses fournies par le bureau.

« Au départ je suis entré au bureau des guides l'été et l'hiver, j'étais pisteur. Mais au bureau il y avait des lourdeurs. Avec trois ou quatre copains, on a monté une SARL liée au bureau des guides. Il s'agissait de développer les activités hiver. Mais il y a eu des polémiques avec le bureau, du coup notre structure est devenue une société indépendante. »

Certains choisissent toutefois de créer une structure commerciale. Les préférences vont plutôt aux microstructures ne réunissant qu'un nombre réduit d'individus, de crainte de perdre la qualité relationnelle ou de voir émerger des conflits si la structure s'étoffe un peu.

« Avec mon frère, on a créé une petite boîte et on essaie de la faire tourner tout en restant une petite structure. On ne veut pas grossir. On veut garder cette liberté. Deux ou trois copains nous filent un coup de

« Le premier voyage, ça a été en Laponie, avec les clients du foyer de ski de fond. On avait quatre clients. Comme je suis parti avec ma femme, ça nous a tout juste payé le voyage. C'était une manière de faire du repérage... Pour le Pérou, ça a été la même chose ! Et puis ensuite il y a eu des opportunités. Des clients qui m'ont demandé d'organiser un trek dans le désert... des opportunités ! »



main quand on est "surbooké" mais on ne veut pas employer de monde ! Idem pour mon copain Willy qui a aussi une petite structure et à qui je donne un coup de main à l'occasion. On veut garder notre liberté ! »

La reconversion

60 % des guides ont plus 50 ans (contre 5 % des moniteurs de canoë-kayak). Donc la question de la reconversion ne se pose pas trop dans cette tranche d'âge.

Toutefois, pour les quaranténaires et les jeunes générations, la question de la reconversion est beaucoup plus d'actualité. L'activité sur une période courte estivale est moins rémunératrice qu'il y a 15 ou 20 ans (évolution de l'attente de la clientèle, des pratiques sportives...). Le guide est donc de plus en plus confronté à la recherche d'autres revenus ; le problème de l'intersaison peut se poser pour ceux qui n'ont pas assez diversifié l'éventail de leurs activités.

Les jeunes ont sûrement une autre approche de leur métier dans le sens où ils évoluent dans un environnement économique et social très différent de leurs aînés. Ils parlent plus facilement de pluriactivité, et peut-être anticiperont-ils davantage la reconversion ?



1.2 L'ACCOMPAGNATEUR MOYENNE MONTAGNE

La découverte de l'activité

La profession des AMM se distingue par le fait que le côté sportif du métier est généralement associé à des connaissances approfondies du milieu montagnard (géologie, faune et flore, patrimoine culturel, etc.). Les facteurs qui incitent à se tourner vers l'accompagnement moyenne montagne tiennent donc à un intérêt marqué pour la nature. La découverte de la montagne, plus ou moins précoce, va se traduire par un désir de vivre, d'évoluer sur un territoire auquel ils sont particulièrement attachés. De nombreux AMM sont des néo-ruraux qui se sont approprié la culture montagnarde.

Vers la professionnalisation

La professionnalisation peut-être mûrie dès le plus jeune âge, mais elle est souvent le fruit d'une réflexion plus tardive. Dans cette activité, la transition vers la professionnalisation peut s'opérer dans le cadre d'un souhait de reconversion ou du désir de vivre en harmonie avec ses aspirations. Une partie des professionnels ont ainsi exercé un autre métier avant de se tourner vers le diplôme d'AMM. L'animation socioculturelle et de loisirs est aussi un vivier de futurs AMM.

« En fait, j'ai fait des études Staps, option activité physique de pleine nature – spéléologie, canyon. Ensuite travailler en montagne, ça s'est présenté un peu comme une évidence. J'ai choisi donc de passer le diplôme d'accompagnateur en moyenne montagne. D'abord, j'ai été stagiaire dans une maison familiale dans les Pyrénées. Dès que j'ai eu mon diplôme j'ai travaillé comme indépendante. »

« Moi, j'ai travaillé dans une concession Renault, j'ai travaillé dix ans dans cette concession à la fin de ma carrière de mécanicien, où on me demandait de faire des choses en dépit du bon sens. Alors, je me prenais volontiers la tête avec mes chefs de service... À un moment donné, je me suis dit, bon, de ta vie tu vas en faire quoi ? Ben tu vas faire ce que tu voulais faire ! »

L'entrée dans la vie professionnelle

L'entrée dans la vie professionnelle peut passer par un emploi de salarié dans un village de vacances ou



une association. Souvent l'emploi est cumulé avec d'autres petits boulots dans l'hôtellerie-restauration, l'animation, l'administration, etc.

D'autres diplômés entrent progressivement sur le marché du travail des AMM tout en conservant un pied dans leur secteur d'origine ou dans le secteur de leur premier diplôme.

L'inscription dans la saisonnalité

Pour un grand nombre d'AMM, l'activité d'accompagnateur est une activité principalement estivale. L'hiver, un emploi secondaire est habituellement nécessaire. Outre la raquette à neige (activité incluse dans les prérogatives des AMM), beaucoup se tournent vers un emploi dans une station de ski.

« Je suis venu m'installer dans la vallée d'Allos en 77-78. Avec mon diplôme, j'ai pu obtenir, pour l'été, un travail d'animateur sportif dans une maison familiale et, l'hiver, j'ai commencé à faire moniteur de ski à la Foux-d'Allos. Et après, pendant de nombreuses années, j'ai travaillé au parc national du Mercantour, comme garde-moniteur et accompagnateur montagne. Entre-temps, j'ai passé plusieurs diplômes d'État. J'ai passé le monitorat de ski en même temps, le diplôme d'État de VTT. J'ai passé un BAPAAT raft. J'ai aussi passé une équivalence, une AQA canyon, j'avais plusieurs cordes à mon arc. »

D'autres organisent leurs activités sur l'année en utilisant l'ensemble des prérogatives qui reviennent aux AMM. Cela implique de varier les offres de prestations et de faire des choix judicieux pour intéresser les différents types de clientèle, propres à chaque saison. La résidence à proximité des stations de ski apparaît comme un avantage pour commercialiser des activités comme les sorties en raquettes à neige avec une rentabilité suffisante.

« J'étais un des seuls accompagnateurs en France, peut-être, à pouvoir vivre correctement de mon métier, parce qu'ici, au Verdon, j'arrivais à travailler du printemps à la fin de l'automne et l'hiver je travaillais en raquettes à neige. Ce qui fait que je faisais 200 à 250 journées par an, chose que la plupart des accompagnateurs n'arrivent pas à faire. »

Comme beaucoup de moniteurs sportifs, rares sont ceux qui réussissent à générer des revenus réguliers de leur activité toute l'année. Certains arrivent à vivre de leur métier. Ce sont généralement ceux qui associent leur activité avec un cadre naturel dont la découverte nécessite des connaissances approfondies sur le patrimoine naturel et culturel (faune et flore du Verdon, découverte du patrimoine historique de la Vallée des Merveilles, etc.).

D'autres organisent des randonnées dans des régions plus lointaines pendant les périodes creuses.

Très petites entreprises ou managers

Dans ce secteur d'activité, il ne semble guère possible de se lancer dans la création d'une structure importante, la demande de la clientèle n'étant pas suffisante. Il faut être aussi très attentif à la demande, être innovant et polyvalent. La formation peut jouer un rôle important dans le développement de ces petites structures.

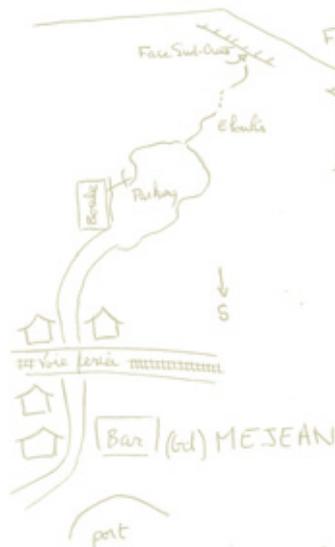
« Avec mon compagnon, on a créé une association. Par l'intermédiaire de cette association, on a proposé à la fois de la randonnée, à la fois des séjours ornithologiques, parce que je me suis spécialisée en ornithologie. Alors, voilà. Et là, j'ai commencé à travailler toujours par le biais de cette association, l'hiver, pour des tour-opérateurs sur des raids à la semaine. J'ai travaillé pas mal de temps pour V. sur des raids d'une semaine, au printemps en ornithologie et, l'été, un peu comme tous les accompagnateurs, dans des

« Beaucoup de gens font de la randonnée. Nous, nous avons un rôle de passeur car nous avons des connaissances sur un site et un milieu précis. C'est ça qui intéresse les gens ! »

Site PARKINGE



structures avec des clients perso. Voilà. Et puis également, donc, en tant que formatrice. Alors en cumulant tout ça, j'arrivais effectivement à me faire un salaire à l'année au sein de l'association. »



Dans la région, beaucoup d'AMM travaillent en partenariat, comme salariés ou indépendants, avec des structures plus « grand public » telles que les clubs de vacances, les bureaux des guides ou les structures d'eau vive (rafting, canyon), etc.

La reconversion

La reconversion est un sujet abordé dans la profession surtout quand la famille évolue, et à la naissance des enfants.

Pour anticiper ces difficultés beaucoup d'AMM suivent des formations complémentaires tout au long de leur carrière (nouvelles technologies, permis de conduire transport des voyageurs, développement durable, etc.), qui facilitent leur reconversion le moment venu. Les femmes songent plus facilement à changer de métier pour pouvoir assumer les charges familiales (sur le plan financier et de l'organisation). La reconversion peut être partielle ; l'activité AMM devient alors secondaire à côté d'un autre emploi plus stable.

« Les enfants, ils grandissent [...]. Sébastien suit des cours par correspondance, un BTS GPN (gestion des espaces naturels) d'où la volonté d'être aussi accompagnateur et son frère jumeau rentre à l'école des Beaux-Arts de Montpellier... Donc, tout ça, ce sont des études qui ont un certain coût. Les frais de déplacement, ben c'est énorme ! Bon, mais je ne changerai pas de voiture... Au niveau économique, je ne suis pas générateur d'expansion économique et je pense qu'il y a beaucoup de gens dans mon cas. »

Les hommes abordent le sujet de la reconversion (plus rarement) lorsque les rentrées d'argent deviennent insuffisantes face à de nouveaux besoins de la famille (études supérieures des enfants, par exemple). La pluriactivité permet cependant une certaine régulation professionnelle.



1.3 LE MONITEUR DE SKI

La découverte de l'activité

Les moniteurs interrogés lors de cette étude appartiennent à des générations sensiblement différentes. Ils ont donc été confrontés à des conditions de découverte de l'activité et de formation technique qui ont évolué au cours du temps. Trois formes d'initiation à la pratique du ski peuvent cependant être distinguées.

Les ski-clubs

Pour les moniteurs originaires des vallées de montagne, la découverte du ski se réalise généralement dès le plus jeune âge. Mais ils intègrent très tôt la filière des ski-clubs locaux qui vont les former et les orienter, s'ils présentent les dispositions requises, vers le milieu de la pratique de compétition. Ce n'est qu'après une expérience d'encadrement au contact de la clientèle que ceux qui se sentent à l'aise et présentent certaines qualités relationnelles et pédagogiques envisageront de faire du monitorat de ski leur activité principale pour la saison d'hiver. Il leur restera alors à trouver une activité professionnelle complémentaire et à se préparer à l'exercer.

« Je suis né à Saint-Martin-de-Vésubie. Mon père était moniteur de ski et vers trois ans et demi quatre ans j'étais déjà sur les skis à la Colmière. Ensuite j'ai suivi le cursus classique des ski-clubs avec la participation aux entraînements réguliers et aux compétitions. Sur le plan scolaire, ce n'était pas vraiment mon fort... et surtout, je ne me voyais pas vivre en ville. J'ai fait très tôt le choix de devenir moniteur de ski par passion et par envie de vivre à la montagne. Je n'ai eu aucune difficulté pour passer le diplôme parce que j'avais un bon niveau technique... »

Les clubs de ski des ESF

La grande majorité des professionnels de l'encadrement du ski n'est pourtant pas née dans les vallées de montagne. Ces jeunes gens vont pouvoir pratiquer le ski de manière régulière en bénéficiant, par des tarifs attractifs, d'un encadrement professionnel au sein des clubs des écoles de ski. Sans intégrer le circuit compétitif des ski-clubs locaux, ils participent ponctuellement à des compétitions et atteignent progressivement un niveau technique suffisant pour se présenter aux examens probatoires du diplôme de moniteur, moyennant une préparation spécifique proposée par les écoles de ski. Ils sont d'ailleurs encouragés dans cette voie par les directeurs des écoles qui voient en eux les futurs moniteurs « occasionnels » dont leurs structures ont tant besoin.

La voie des formations professionnelles (CRET-Greta)

Ces moniteurs ont découvert le ski plus tardivement sans passer par les structures précédentes. D'abord tournés vers leur pratique de prédilection, ils vont commencer à envisager la formation de moniteur de ski dans une perspective de professionnalisation dans les métiers sportifs. Ils profitent également des dispositifs de formation permanente comme les groupements d'établissements publics d'enseignement (Greta) ou le CRET pour parfaire leur niveau technique. Tous soulignent les difficultés rencontrées pour se hisser au niveau de compétence requis par les tests techniques. Là aussi, le passage par le service national dans les bataillons de Chasseurs alpins ou dans des unités spécialisées de la gendarmerie de montagne constitue une opportunité.

« J'ai découvert le ski d'abord en venant pendant les vacances avec mes parents. Au moment de choisir une profession, j'étais attiré par les sports de pleine nature et du coup, j'ai embrayé sur le ski, l'hiver et sur l'AMM, l'été. Pour moi comme pour ceux qui sont des citadins, qui n'ont pas fait de compétition dans les ski-clubs, ça a été très difficile sur le plan technique. Donc il a fallu se battre pour y arriver. Les écoles de ski organisent d'excellentes formations et puis je suis passé par les structures comme le CRET, les Greta, etc. »

L'élévation continue du niveau d'exigence des diplômes de moniteur est perçue par l'ensemble des moniteurs interrogés comme une forme de resserrement des profils pour les futurs moniteurs. Selon, eux, cette orientation semble renforcer la nécessité d'une pratique intensive débutée de bonne heure et incluant une familiarisation plus poussée avec le milieu de la compétition.

Vers la professionnalisation

On voit se dessiner différentes manières de tirer profit de la qualification de moniteur de ski :

- apporter un revenu supplémentaire en complément d'une activité principale exercée dans un autre secteur professionnel. Le statut de fonctionnaire apparaît de ce point de vue comme l'un des plus avantageux, tout comme la situation de retraité, relativement fréquente parmi les travailleurs occasionnels (les « renforts ») ;
- exercer le métier de moniteur à titre principal avec la perspective de contractualiser la relation avec une école de ski et ainsi de passer du statut de simple renfort à celui de permanent. Dans cette étape déterminante, le degré de réussite scolaire ou la poursuite d'études supérieures joue manifestement un rôle de catalyseur et parfois d'accélérateur du processus décisionnel.

L'inscription dans la saisonnalité : des spécificités territoriales

Parmi les moniteurs saisonniers, qu'ils soient renforts ou permanents, deux modes d'inscription dans la saisonnalité semblent se dessiner, comme le souligne le tableau 12 issu d'une enquête de l'École de ski française.

TABLEAU 12 RÉPARTITION DES ACTIVITÉS ESTIVALES DES PERMANENTS EN % (EFFECTIF : 96)

Stations d'origine / Activité d'été	Métiers manuels	Activités nautiques	Métiers de la montagne	Commerçants	Autres	Total
La Foux	15,4	37,5	7,7	5,6	22,2	17,7
Isola	26,9	37,5	15,4	44,4	55,6	30,2
Arvieux	7,7	6,3	23,1	16,7	11,1	10,4
Montgenèvre	50,0	18,8	53,8	33,3	11,1	41,7
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Source : ESF – Données d'avril 2008.

Les montagnards

Il s'agit des moniteurs animés par un projet de vie en montagne à l'année et attachés à une insertion sociale dans la vie locale. Ils ont conçu leur projet de longue date et se sont formés à des métiers de la période estivale, compatibles avec les spécificités de l'offre du territoire d'implantation. Deux alternatives permettent l'accès à un emploi complémentaire :

- s'orienter vers un secteur d'activité différent : le bâtiment, l'artisanat (maçon, terrassier, plombier, électricien, etc.) et la filière du bois (forestier, bûcheron, menuisier, etc.) accueillent beaucoup d'encadrants sportifs. Les compétences ont pu être acquises préalablement dans des formations initiales biquifiantes proposées par quelques lycées de la région, par la formation professionnelle continue et parfois, sur le tas ;
- élargir l'éventail des qualifications sportives en passant d'autres diplômes en sports de montagne (AMM, eau vive, parapente, VTT en montagne, etc.) ou des qualifications plus diverses comme les BEES tennis, golf, pêche, etc.

« Le vrai luxe aujourd'hui, c'est de faire des choses qui nous plaisent. Le reste c'est un peu secondaire... mais ce n'est pas le discours que tient la société actuelle ! »

Les professionnels de ce premier groupe sont particulièrement représentés parmi les moniteurs de ski nordique et parmi les personnes qui insistent sur leur passion de la montagne. Ils sont les plus enclins à évoquer leur faible niveau d'exigence en termes de revenus et de consommation, un souci de préservation du milieu naturel, une sensibilité aux questions écologiques.

Du point de vue de leur positionnement sur le marché des loisirs de montagne, ils se reconnaissent plutôt sur le pôle de l'authenticité de la relation avec une clientèle en quête de la découverte d'une nature encore protégée et des différentes facettes de la vie en montagne. Ils sont convaincus de l'émergence d'une demande croissante dans ce secteur en direction de professionnels vivant sur place et connaissant bien les ressources de leur territoire.

« Il y a une demande de nature qui augmente. Il y a des gens qui commencent à saturer dans les grandes stations de ski alpin et qui souhaitent découvrir autre chose. C'est pour ça que l'on est dans l'air du temps. On peut diversifier l'offre avec le raid à ski de fond, les raquettes, le ski nordique traditionnel sur pistes damées... Il est indispensable que les moniteurs soient capables de faire découvrir les ressources de l'environnement local naturel. Donc des moniteurs qui connaissent bien le terrain ! »

Les moniteurs transhumants ou nomades

Situés plutôt dans les départements de montagne en synergie étroite avec l'économie touristique de la Côte d'Azur, les moniteurs de ce deuxième groupe ne s'installent en montagne que de manière temporaire. Ils n'hésitent pas à changer de résidence en fonction de leur activité saisonnière, parfois avec femme et enfants, ce qui entraîne des changements d'école en cours d'année scolaire. Leurs activités estivales sont davantage tournées vers les secteurs de l'animation touristique et du commerce en bord de mer. Ils s'orientent souvent vers les sports nautiques. D'autres saisissent des opportunités d'emploi dans la restauration, les campings, etc.

« Pour réussir sa vie professionnelle dans la région il faut avoir trois secteurs professionnels solides, trois milieux où l'on gagne sa vie. Il faut trouver une activité pour les trois mois d'été et quelques jobs d'intersaison. Ici, on a la chance d'avoir beaucoup d'opportunités avec le tourisme sur le littoral. On peut ouvrir un commerce, un restaurant, travailler sur une plage, l'été ça marche ! Dans les Hautes-Alpes, c'est comme en Savoie, plutôt les métiers du bâtiment, maçon, charpentier, etc. »

Enfin, un petit groupe de moniteurs paraît s'être installé dans une forme de nomadisme international. Une fois terminée la saison hivernale en France, ils migrent vers l'hémisphère sud pour attaquer quelques semaines plus tard une nouvelle saison d'hiver en Australie, en Nouvelle-Zélande ou en Amérique du Sud (Pérou, Chili, etc.).

Devenir « entrepreneur de TPE » ou « manager »

Certains moniteurs vont dépasser la situation de travailleur indépendant et développer de petites structures dans le secteur du commerce ou des loisirs sportifs. Ils se sont souvent formés sur le tas à la gestion et aux déclarations administratives. Très peu d'entre eux ont cherché à bénéficier de formation dans ces domaines, mais dans leur grande majorité, ils estiment que l'acquisition de ce type de compétences pour des très petites structures ne pose pas de difficulté majeure. Dans l'ensemble, ils ne souhaitent pas dépasser ce seuil pour des raisons de maintien d'une certaine convivialité entre les professionnels et d'une qualité relationnelle avec la clientèle.

Pour les moniteurs présentant des dispositions particulières pour le management de structures plus importantes, l'opportunité d'accéder aux fonctions de directeur d'une grosse école de ski peut représenter une étape supérieure dans leur carrière. Ils sont souvent issus de milieux sociaux supérieurs relevant plutôt des professions libérales ou des chefs d'entreprises. Ils ont fait leurs preuves dans le milieu sportif en passant par les différentes étapes de la socialisation professionnelle interne (compétition, responsabilités au sein de l'école, directeur technique...), ce qui leur confère un crédit indiscutable dans leur métier. Leurs activités saisonnières complémentaires les ont amenés à gérer des structures moyennes avec un chiffre d'affaires relativement important. Cette double légitimité, associée sans doute à des qualités relationnelles personnelles, semble nécessaire pour qu'ils soient reconnus par leurs pairs et choisis lors des élections pour le renouvellement des responsables d'école. De par leur fonction, ils sont amenés à quitter les activités d'encadrement pour se consacrer aux différentes activités qui leur incombent désormais. Ils doivent notamment pouvoir s'insérer dans le réseau des décideurs locaux : élus, administrateurs des sociétés de remontées mécaniques, administrateurs de sociétés immobilières, représentants de tour-opérateurs, etc.

Le poids du corporatisme dans la construction de la légitimité indispensable pour accéder à la fonction de directeur, y compris pour les écoles les plus importantes, représente une sorte de barrière pratique et symbolique pour des candidatures extérieures au milieu professionnel (diplômés d'école de commerce, des filières du management du sport, etc.).

Les reconversions de fin de carrière

Contrairement aux autres métiers de l'encadrement sportif, l'exercice de l'activité de moniteur de ski ne semble pas incompatible avec le vieillissement. Les retraités participent à l'encadrement de la plupart des écoles de ski, notamment comme moniteurs occasionnels. Nombreux sont ceux qui envisagent la possibilité de prolonger l'exercice du métier aussi longtemps que possible, si leur condition physique le leur permet. Cette éventualité est d'autant plus soulignée que les ressources provenant de leur pension de retraite ne sont pas étoffées par des revenus complémentaires (appartements en locatif, etc.).

« Il y a des liens qui se sont établis entre l'école ici et l'école de ski du Chili. Certains moniteurs sont partis travailler durant l'été en Amérique latine... J'ai voulu essayer moi aussi ! »



La perception de l'évolution de la demande solvable

Le ski alpin

Du point de vue de la perception des évolutions de la demande pour le ski alpin, les moniteurs interrogés ont tous souligné le déclin du surf après le grand « boum » des années 1980-1990. Aujourd'hui, une bonne partie des pratiquants est revenue au ski grâce à la mise sur le marché des skis paraboliques qui permettent à des skieurs d'un niveau moyen d'éprouver des sensations et de se mouvoir plus facilement qu'avec des skis classiques. Cependant cette évolution, associée à l'amélioration notable de la préparation des pistes, aurait eu pour conséquence de donner à la clientèle adulte le sentiment d'un niveau supérieur de maîtrise technique et de moins ressentir le besoin de faire appel à des professionnels. Toujours est-il que la clientèle des cinq écoles de ski interrogées est principalement composée d'enfants, depuis les « Plou-piou club » et leur tapis roulant jusqu'aux cours plus techniques en passant par les différents échelons des flocons, étoiles et autres distinctions. Si les parents font parfois appel à des professionnels pour initier leurs jeunes adolescents au surf ou aux risques du hors piste, cela ne porte que sur quelques cours et ensuite ces clients occasionnels se passent de leurs services et « volent de leurs propres ailes ».

Le ski nordique

La pratique du ski de fond dans les stations de la région PACA apparaît dans une situation relativement critique du point de vue de l'encadrement professionnel. La principale école dédiée au ski nordique est celle de Névache dans la vallée de La Clarée. La demande de moniteurs de ski nordique semble être en diminution ces dernières années. Cette situation pourrait être liée à la diminution de la promotion de l'activité nordique auprès du public des stations. Certains directeurs d'école évoquent à plusieurs reprises les pressions exercées par les moniteurs de ski alpin pour supprimer cette activité peu rentable du fait de l'immobilisation d'un moniteur pour des groupes très réduits et des frais liés à l'entretien des pistes. Ces conditions, associées à un enneigement devenu plus incertain, pourraient remettre en cause l'avenir du ski nordique. C'est pourquoi le Conseil régional PACA a mis en place le programme d'aménagement durable et solidaire des espaces nordiques (cf. 4^e partie du chapitre 1).



1.4 LE MONITEUR DE CANOË-KAYAK

La découverte de l'activité

L'initiation à la pratique du canoë-kayak qui va conduire au métier de moniteur et de guide de rivière relève de deux cheminements relativement distincts : d'une part la voie des clubs avec une découverte souvent précoce et, d'autre part, l'acquisition plus tardive des compétences techniques par l'intermédiaire des centres de formation. C'est en effet en montagne que l'on trouve les plus belles rivières.

Le club de canoë-kayak

Une part non négligeable des moniteurs a suivi la filière des clubs de canoë-kayak, souvent dans des régions de plaine éloignées de la montagne. Ayant débuté l'activité relativement jeunes, initiés à la compétition, ils ont découvert la montagne à travers le canoë-kayak.

La découverte tardive du canoë-kayak

Un autre groupe de moniteurs a découvert l'activité plus tard, comme une discipline venant compléter une activité saisonnière. Les formations du CRET ou du CRFCK donnent la possibilité à ce public d'obtenir en l'espace de deux ou trois ans une qualification pour la période estivale, mais celle-ci ne peut suffire à procurer des revenus suffisants pour vivre à la montagne toute l'année.

« J'ai découvert le canoë-kayak, j'avais 12 ans à l'école, à Nancy. Et en fait, j'ai fait toute ma vie dans le canoë-kayak et après, j'ai fait de la compétition. Et puis voilà, c'était un peu toute ma vie et puis un jour quand j'ai fini mes études, j'ai passé le BE. »

« Initialement, j'étais formée pour l'Histoire de l'art. J'ai fait des études à l'université de Dijon. Après mes études, je suis partie un an aux États-Unis, en tant que fille au pair. En rentrant, je n'ai pas trouvé de travail et on me disait qu'avec mon diplôme je ne trouverais rien. (...) Un jour, j'ai vu une annonce du CRFCK qui proposait une formation BAPAAT (raft, nage en eaux vives) pour entrer dans les métiers du canoë-kayak. Je connaissais la région car j'étais déjà allée en vacances avec mes parents. Par contre, l'activité je la connaissais que sommairement mais j'avais un BAFA. Ce BAFA me donnait des équivalences qui me permettaient de me concentrer principalement sur la formation technique. Je me suis donc lancée dans l'aventure. Au CRFCK, j'ai eu le coup de foudre pour le canoë. Je me suis dit que ça serait bien d'en faire mon métier. »

Vers la professionnalisation

Dans ce milieu, la transition entre la pratique personnelle et l'encadrement se fait assez naturellement. Les clubs ont besoin de cadres pour organiser les sorties. Ils incitent donc les jeunes à passer les brevets fédéraux pour participer aux activités de la structure dès lors qu'ils acquièrent un peu d'expérience. Les clubs les orientent parfois vers le brevet d'État afin de leur permettre de travailler l'été dans une structure commerciale.

« À 7 ans, mes parents m'ont fait faire du kayak et j'ai fait ça toute mon adolescence jusqu'à 18 ans. J'ai arrêté l'école à 16 ans, voilà ! La seule chose que je sache faire à la base, c'est l'eau vive. Dans le club, il y avait une activité commerciale l'été donc c'était normal dans le club où on était, de passer le diplôme et puis de commencer à bosser l'été... Donc le milieu saisonnier, j'ai plongé dedans depuis tout petit ! »

L'offre estivale pour les diplômés en canoë-kayak est assez ouverte. Il apparaît que, dans le recrutement des candidats, la réputation des clubs joue un rôle non négligeable. Appartenir à tel ou tel club connu pour son niveau technique et pour sa pratique de la compétition et de la haute rivière constitue une référence pour débiter une activité professionnelle.

En canoë-kayak, l'écart entre la passion et la professionnalisation est particulièrement important. Les centres d'activités aquatiques proposent des produits « grand public » (raft, hydrospeed, air boat, etc.), disciplines accessibles à tous, sans prérequis techniques ni condition physique particulière. À quelques rares exceptions près, les stages de perfectionnement manifestant un désir d'engagement tourné vers la pratique du canoë-kayak et l'inscription dans un processus d'apprentissage technique à moyen ou long terme sont peu demandés.

Le directeur de base nautique a besoin d'un personnel qualifié, compétent sur le plan technique et sur le plan pédagogique, mais aussi disponible, patient, prêt à répondre aux attentes d'un public relevant de plus en plus du domaine de l'animation.

Il s'agit sans doute de l'une des difficultés majeures que les passionnés du canoë-kayak doivent surmonter pour répondre pleinement aux attentes de la clientèle. Cette transition ne va pas de soi. Le décalage qui sépare les deux registres de l'engagement dans les activités d'eau vive peut facilement conduire à une forme de désenchantement par rapport à l'image idéalisée de l'exercice professionnel souvent présente chez les pratiquants de bon niveau.

L'insertion dans la saisonnalité

Dans le domaine du canoë-kayak, la situation d'alternance saisonnière est plus accentuée que pour le moniteur de ski. Cela tient à la brièveté de la saison d'été avec en général deux mois de travail effectif pour la grande majorité des moniteurs. L'hiver, il faut se rapprocher des activités touristiques des stations de ski d'altitude, ce qui peut entraîner une migration géographique entre l'été et l'hiver, selon le lieu de résidence.

« Un jeune qui fait du kayak en club, souvent il confond son plaisir personnel avec celui d'exercer un métier qui, même s'il ne dure que deux mois dans l'année, est un métier. »

« Le relationnel avec les gens ça allait mais par contre, tout ce qui était animation ou gérer un public, pour moi c'était nouveau. »



Site du Grand Canyon de la Geyanne



« C'est un secteur économique très restreint avec une durée de saison très courte : du 15 juillet au 15 août où là, l'activité est intense. Puis ralentissement important immédiatement après. Donc, on gagne pas mal d'argent mais sur une durée très courte. En tant que travailleur indépendant, ce n'est pas facile à gérer ! Sur Briançon, moi je travaille dès le printemps car je travaille avec le milieu scolaire (classes vertes). (...) C'est très difficile de vivre ici car le travail est saisonnier et ne rapporte pas toujours assez d'argent pour le reste de l'année (comme le ski). Il y a beaucoup de travail en station l'hiver mais après ? On parle beaucoup des intermittents du spectacle et de leurs difficultés mais on ne parle jamais des saisonniers sédentaires (comme dans le 04 et 05) qui doivent cumuler plusieurs emplois pour vivre ici. Sinon, il faut partir. »

Les moniteurs transhumants ou nomades

Ces moniteurs ne sont présents dans les territoires de montagne de PACA que durant la brève période de la saison estivale. Certains ont choisi de compléter leur parcours professionnel à l'année en s'expatriant pour aller travailler l'hiver en Afrique ou dans l'hémisphère Sud, États-Unis d'Amérique, Amérique latine, Australie, etc. Pour d'autres, il s'agit d'une activité estivale de migration avec un retour dans la région d'origine pendant la majeure partie de l'année. Ils n'ont pas d'attache particulière avec la montagne.

« Je suis originaire d'Angers. C'est là-bas que j'ai commencé le kayak, en club... Donc six mois de l'année je suis ici à Castellane, je gère ma SARL et les six autres mois, je rentre à Angers. Et là, je continue à faire tourner la boîte... répondre au téléphone, la ligne de téléphone est transférée là-bas, répondre aux e-mails, faire un peu de suivi commercial, et puis mettre en place la saison prochaine. On est trois associés dans la boîte. Il y en a un qui vit à l'année ici. Et puis l'autre associé, c'est pareil, il fait six mois ici l'été et ensuite il rentre chez lui ! »

Les moniteurs résidant en zone de montagne

Parmi les moniteurs de canoë-kayak qui résident à l'année dans les zones de montagne en PACA, deux groupes peuvent être distingués. Les « enfants du pays » sont généralement des individus inscrits très tôt dans les filières professionnelles des sports de montagne. Souvent enfants eux-mêmes des professionnels des sports de montagne, ils vont reprendre la carrière de leurs parents et seront mieux à même de comprendre ses règles et ses étapes. Ils sont bien placés pour en percevoir à la fois les pièges et les opportunités. En matière de saisonnalité, ils sont nombreux à profiter de la synergie d'une insertion professionnelle hivernale en tant que moniteur de ski dans une station fréquentée. La nécessité d'une activité d'intersaison, surtout à l'automne, se fait plus ou moins ressentir en fonction des revenus, des charges qui pèsent sur le ménage et du niveau de vie exigé (style de vie, etc.).

« Mon autre activité professionnelle, c'est les travaux d'accès difficile. Dès que la saison de raft se termine, je commence à donner quelques coups de fil dans les grosses boîtes. En fait, je fais prestataire de services pour souvent des grosses boîtes de travaux publics, qui sont souvent dans les Alpes-Maritimes. Je n'ai jamais réussi à ne vivre que de l'activité de guide de rivière. »

« À l'intersaison, j'ai trouvé du travail dans le bâtiment mais ça ne m'attire pas trop. Pour faire du ciment, poser les parpaings... il n'y a pas besoin de formation. Après, j'ai un copain qui travaille lui dans les monuments historiques, qui refait avec des vieilles pierres, des bâtiments tout ça ! Ça, ça m'intéresserait beaucoup plus. Ouais, ça m'attirerait plus que de poser des parpaings. Alors pourquoi pas ? Le problème c'est qu'il commence en septembre et moi, j'ai trop de choses à faire pour commencer en septembre ! Voilà, il faut du temps aussi pour nous, ouais, c'est trop court quoi ! »

Les « néo-montagnards », d'origine citadine, ont fait le choix pour leur part de vivre à la montagne. L'exercice du métier de monitorat de canoë-kayak fait partie d'un projet plus global relevant de l'adoption d'un style de vie. Cette situation implique de lever les incertitudes qui pèsent sur les activités complémentaires, pour le travail en hiver et en intersaison. La localisation territoriale prend dès lors une importance particulière, de même que la question du logement ou de l'apport éventuel des revenus du conjoint. Tous ces facteurs vont déterminer, pour une large part, les conditions générales d'existence.

L'entrepreneur de TPE ou manager

Pour des questions d'opportunités, certains de ces moniteurs vont se lancer dans la création de leur propre structure à l'issue de plusieurs années d'expérience d'encadrement. Cela représente un pas important qui implique d'acquérir des compétences nouvelles. Le fait de devenir chef d'entreprise présente un certain nombre d'avantages comme la possibilité de se salarier à l'année car les bénéfices ne sont pas redistribués, contrairement aux structures comme les ESF, les bureaux des guides et certaines écoles de parapente. Mais cela nécessite également de surmonter un certain nombre de difficultés...

« Il faut être très serein, je dirais pour tenir dans ces métiers. Très serein, solide physiquement et mentalement parce qu'on a beaucoup de pression. On fait un métier où en fait, pendant trois semaines, on est pressurisés. Avec des temps de travail sous pression très longs. Le matin, on commence vers six heures, le téléphone commence à sonner à huit heures du matin et va s'arrêter de sonner vers neuf heures et demie le soir. Les gens sont en vacances, et nous on se met à leur disposition aussi. Mais des fois à neuf heures du soir, j'ai des groupes qui ne sont pas rentrés d'activité. Si c'est des activités journée, des fois, ils rentrent, allez au mieux à huit heures. Mais des fois il y a un retard, on est toujours à l'écoute jusqu'à neuf heures. »

La reconversion

Qu'ils soient moniteur ou gérant de société, les professionnels du canoë-kayak s'interrogent sur leur devenir et réfléchissent aux différentes orientations possibles pour assurer leur reconversion de fin de carrière, lorsqu'ils dépassent un certain âge. Les contacts noués pendant l'exercice professionnel sont des ressources potentielles pour faciliter cette reconversion et ouvrir de nouvelles perspectives.

« C'est vrai que gérer de grosses structures comme ça, quand on est à la tête de l'entreprise, on a un réseau de relations différent d'un simple moniteur : on est en contact avec plein de gens, tout ça, on acquiert des compétences on va dire de marketing, de management... Moi je suis autonome au niveau création de site Internet, etc. L'eau vive, c'est un tremplin. C'est très compliqué à gérer, que ce soit la météo, l'aspect humain, commercial, enfin il faut tout faire et donc on acquiert vraiment des compétences... Pour se lancer dans une autre affaire c'est vrai qu'on a déjà des connexions. »

Mais si des compétences complémentaires sont nécessaires, le problème du statut et la limitation des droits à la formation peuvent constituer des obstacles difficilement surmontables. Certains mettent en œuvre une véritable stratégie pour parvenir à faire financer leur formation en vue de leur reconversion en exerçant pendant quelques années une activité salariée.

1.5 LE MONITEUR D'ESCALADE

La découverte de l'activité

Les modalités de découverte de l'activité escalade apparaissent très diversifiées dans les récits de vie des moniteurs : dans le cadre d'activités scolaires, loisirs avec les parents, etc. Cette discipline est relativement jeune en tant que pratique distincte de la préparation à l'alpinisme.

Par ailleurs, on assiste à une segmentation des formes de pratique, depuis l'escalade « synthétique » sur bloc ou structures artificielles d'escalade (SAE) à l'escalade en milieu naturel (blocs, falaises, terrains d'aventure). Les diplômés doivent donc être relativement polyvalents du point de vue de leur familiarité avec l'ensemble de ces pratiques puisqu'ils peuvent être amenés à exercer, en tant que professionnels, dans tous ces registres. Parmi les moniteurs interrogés, il n'y a pas de modalités privilégiées qui se détacheraient nettement du point de vue de l'expression de leurs préférences.



Vers la professionnalisation

Les facteurs conduisant à la professionnalisation varient sensiblement d'un individu à l'autre, avec la passion comme dénominateur commun. Il ne semble pas qu'une filière de formation particulière prévale sur les autres. Certains ont derrière eux un passé de compétiteur sur SAE, d'autres une trajectoire de grimpeurs sur sites naturels.

L'entrée dans la vie professionnelle

La décision de franchir le pas vers l'exercice du monitorat comme activité professionnelle principale mûrit souvent à l'occasion de la formation. Dans ce cursus, les stages en situation auprès de moniteurs expérimentés apparaissent comme un moment décisif. Ils sont le moment où l'on apprend véritablement le métier et où les stagiaires peuvent vérifier que l'exercice professionnel correspond bien à l'idée qu'ils s'en font et les confirme dans leur choix.

Les premières expériences en tant que stagiaire se font au contact des différentes structures qui recrutent des BE escalade ou canyon pour la saison estivale. Parfois, ces nouveaux entrants se voient proposer des emplois de salariés (clubs d'escalade, structures d'eau vive, collectivités...) mais généralement, c'est le statut d'indépendant qui prévaut dans cette corporation.

Ces premiers contacts professionnels permettent généralement de se faire connaître aussi bien dans la corporation que vis-à-vis des clients.

La situation de moniteur travaillant essentiellement dans l'activité escalade apparaît comme relativement exceptionnelle en PACA. C'est manifestement dans le secteur du « canyon » que les BE escalade trouvent le plus d'opportunités dans cette région.

L'inscription dans la saisonnalité

Comme la plupart des autres moniteurs des sports de montagne, les moniteurs d'escalade diplômés qui entendent en faire leur activité principale construisent leur projet professionnel autour du choix d'un mode de vie. Il s'agit, avant tout, de vivre à la montagne.

Les métiers complémentaires dépendent des ressources locales en fonction des dynamiques économiques propres aux différents territoires. Globalement, dans les zones de montagne, les sports d'hiver offrent un certain nombre d'opportunités comme les monitorats de ski (relativement peu fréquents, semble-t-il, chez les BE escalade), le travail aux remontées mécaniques ou dans les magasins de sport et produits touristiques et, plus classiquement, les travaux acrobatiques (surtout en intersaison), les métiers du bâtiment et la gestion de refuges, de gîtes ou de locations.

« C'est possible de vivre à l'année ici, d'ailleurs c'est quasiment mon cas, mais il ne faut pas avoir peur de se déplacer. L'activité principale c'est le canyon, c'est évident. Même si on peut quand même faire de l'escalade hors saison chaude, certains clients évitent ainsi le monde. Et puis, avec ma femme, nous avons un gîte, ici, à La Palud. Je l'aide pendant les périodes creuses. Sur l'année, je travaille peut-être un quart du temps dans le gîte. Il nous permet d'avoir des revenus plus réguliers. »

Dans ce secteur, il faut également qu'ils sachent s'adapter à la demande de la clientèle et à un autre rapport aux activités qui les passionnent. Cela peut parfois s'accompagner d'une forme de désenchantement au regard de leur vocation initiale.

« Pendant la formation, j'ai fait un stage avec un BE des Calanques [...]. C'est là que j'ai appris le métier de l'encadrement en escalade. Ensuite, ça m'a permis d'avoir le BE pour aller travailler tout seul. »

« J'ai l'impression que la clientèle change. Elle est plus consommatrice. Le rapport à la nature a changé aussi. Quand ils font du canyon, ils se comportent un peu comme à Aqualand, dans une ville ou quelque chose comme ça ! »

La reconversion

Quelques BE escalade vont chercher à monter des petites structures en proposant des prestations dans l'éventail de leurs compétences (escalade, via ferrata, canyon). Mais ils travaillent surtout avec la grosse clientèle des activités d'eaux vives (rafting, air boat) qui les sollicite pour des prestations particulières (canyon, accrobranches...). Nombreux sont ceux qui évoquent leurs difficultés à concilier l'exercice du BE escalade avec les contraintes de la vie familiale et du vieillissement physique.

Du point de vue de leur reconversion, les options sont relativement ouvertes avec la recherche d'un statut de salarié pour ceux qui envisagent de monter leur propre structure afin d'être moins fréquemment sur le terrain. Pour les autres, la reconversion se réalise en se tournant vers d'autres activités comme l'hébergement en gîte, la restauration, etc., et en levant le pied sur l'encadrement de l'escalade ou du canyon.

« Je fais pas mal de travaux acrobatiques, à l'automne notamment [...]. Comme je bricole pas mal, je garde en tête de me former à la charpente mais toujours par moi-même, sans être dans une structure ni travailler dans une boîte... Avec en perspective de fonder ma structure... »

1.6 LE MONITEUR DE PARAPENTE

La découverte de l'activité

Les conditions de la découverte de l'activité du vol libre (parapente ou delta) sont très variables en fonction des générations, les conditions de la pratique ayant sensiblement évolué au cours des vingt dernières années. Pour les plus anciens, l'initiation au vol libre s'est réalisée en deltaplane dans les années 1980 généralement par le réseau des pairs. Par la suite, ils se sont spécialisés en parapente. Tous ceux qui sont devenus professionnels dans ces disciplines font état de leur « passion » pour la pratique au sens littéral du terme, c'est-à-dire qu'elle les a conduit à centrer leur existence sur cette activité au détriment de leurs autres activités habituelles (études, activités professionnelles, etc.) au point de les conduire à une véritable conversion au parapente. Ils vont ainsi inscrire progressivement la perspective d'une carrière professionnelle dans leur horizon personnel.

« J'ai découvert le parapente en 1992 par un copain qui avait fait un stage et qui a développé l'activité à côté de Dijon. J'avais un bac + 5 de chimie et à l'issue du service national, j'ai trouvé un emploi dans une entreprise de plasturgie. Plus je travaillais, plus je comprenais que je n'étais pas fait pour rester enfermé ! Le parapente a pris une place de plus en plus importante dans ma vie. Au bout de cinq ans, je me suis dit que je devais faire ce que j'avais envie de faire depuis le début, partir vivre à la montagne... »

Vers la professionnalisation

Parfois, c'est au cours de la formation fédérale que le projet se formalise, en prenant conscience, au contact des autres professionnels, de ses propres aptitudes pour l'exercice de ce métier. Mais les voies sont relativement peu diversifiées. Les uns passent par les écoles, pour se perfectionner et acquérir les compétences requises, pour présenter le diplôme, les autres se forment par l'intermédiaire des associations (clubs) et des copains passionnés par l'activité. Certains suivent des formations proposées par des collectivités (UCPA, etc.).

Une fois leur diplôme d'élève moniteur en poche, les futurs BE sont tenus d'effectuer une saison dans une structure agréée. Ce premier contact avec l'activité professionnelle semble primordial du point de vue de l'apprentissage véritable des conditions d'exercice du métier. C'est aussi l'occasion de découvrir les différents aspects du fonctionnement d'une structure pour se familiariser sur le tas, au contact des « pairs », avec la diversité des compétences nécessaires.

« Ma reconversion, j'espère attendre longtemps encore, continuer aussi longtemps que possible tant que le corps tient. Au bout du compte c'est le corps qui décide ! »



« Au début, j'avais un stress. Je me suis demandé si je pouvais continuer comme ça ! J'ai fait une saison comme moniteur stagiaire dans une école près d'Embrun. J'ai appris à travailler et donc le stress a disparu [...]. »

L'entrée dans la vie professionnelle

En parapente, il existe deux formes principales d'exercice du métier de moniteur de vol libre : le baptême biplace et l'encadrement de stagiaires dans une école agréée.

Le vol biplace est la modalité de l'exercice professionnel apparemment la plus « rentable » dans la mesure où les frais de gestion et l'investissement nécessaire sont relativement réduits. Les moniteurs travaillent pratiquement tous en indépendants, parfois en s'associant à deux ou trois pour exploiter un site. La demande de baptême semble importante mais dépendante des conditions aérologiques.

Toutefois, il est difficile de ne pas tomber dans la routine car les vacanciers font un peu du « zapping » parmi l'ensemble des activités de découverte qui leur sont proposées. Il n'y a donc pas de désir d'un investissement durable dans une discipline. Au bout de quelques années, un phénomène de lassitude peut conduire à l'abandon, par perte de la passion et disparition progressive du plaisir de voler.

Le travail dans une école de parapente implique le goût de transmettre ses compétences à des néophytes. Dans ce milieu, le désir d'être son propre patron revient fréquemment. Si on est employé dans une école comme moniteur, c'est souvent en tant que travailleur indépendant. L'organisation du marché, centrée sur le démarchage d'une clientèle, conduit ainsi à la multiplication des microstructures y compris pour les écoles qui fonctionnent parfois avec un ou deux moniteurs.

« Actuellement, on est quatre moniteurs à vouloir travailler de mai à octobre. Donc on a monté un petit syndicat local, en travailleurs indépendants, un peu comme un bureau des guides ; on se partage les rémunérations, on se répartit les tâches, il n'y a pas de directeur comme dans une école. L'objectif, ce n'est pas de monter une société type SARL où chaque moniteur aurait ses parts. C'est trop lourd pour nous, on est trop tributaires des conditions météo. »

Même pour les écoles, le seuil de rentabilité est difficile à atteindre et toutes les structures consacrent environ 30 % de leurs activités au vol biplace pour s'assurer une marge bénéficiaire supplémentaire.

« Il y a quatre ou cinq ans, on avait envisagé une reconversion, peut-être dans l'hébergement ou dans un autre secteur. Le stress, le poids des responsabilités, l'organisation qu'on avait choisie à l'époque qui n'était peut-être pas très rationnelle, faisaient qu'on en avait plein le dos. »

Pour vivre de ce métier, il faut réussir à concilier les contraintes de l'activité avec le maintien du plaisir de travailler. Cela passe manifestement par une très bonne organisation de la pratique professionnelle pour diminuer le stress et ne pas être submergé par l'ensemble des tâches à réaliser. Cela peut se réaliser dans l'activité biplace à condition d'avoir une activité complémentaire relativement stable l'hiver. Sinon, le risque d'abandonner l'activité est élevé.

L'insertion dans la saisonnalité

La saison de parapente étant relativement brève, il faut trouver des activités complémentaires notamment pour la période hivernale. Pour les moniteurs indépendants, le fait de disposer de diplômes sportifs comme le monitorat de ski est une situation assez fréquente et paraît relativement favorable à une pérennisation de l'exercice professionnel.

« Dans nos vallées de montagne, soit on passe des BE et on peut travailler l'été et l'hiver avec les diplômes, soit on se retrouve saisonnier dans les remontées mécaniques ou dans la restauration, mais c'est beaucoup moins intéressant que de travailler dans les disciplines. Les mêmes années, dans la foulée, en plus du parapente j'ai passé l'AMM et le ski alpin pour avoir le panel complet qui me permet de travailler à l'année. »

Les formes de pluriactivité sont relativement diversifiées. Certains proposent du biplace ou du « skiriding » dans les stations de sports d'hiver. D'autres changent de secteur pour se tourner vers les activités en

station (employés des remontées mécaniques, pisteurs, vendeurs dans les magasins de sport, etc.) ou changent de branche (travaux acrobatiques, informatique, bâtiment, charpente, location d'hébergements, gestion de gîtes...).

En biplace, parfois, les conditions aérologiques ne permettent de travailler qu'une partie de la journée. Une qualification complémentaire pour les activités de montagne d'été peut alors offrir une bonne opportunité pour trouver des clients sur l'ensemble de la journée.

Créer et gérer des structures

Malgré ces difficultés, l'intérêt de créer une école tient manifestement à la possibilité de prolonger l'exercice professionnel sur une période plus étendue de l'année, notamment pendant l'intersaison, au printemps et à l'automne. La formation des débutants permet d'entrer en contact avec une clientèle susceptible de s'investir dans la discipline à plus long terme. Cela veut dire, potentiellement, acquérir son propre matériel de vol, envisager de se perfectionner voire de s'inscrire dans des projets de vol sur des sites nouveaux et lointains, par exemple lors de séjours sur L'Île de la Réunion, etc. Cette pérennisation de l'activité professionnelle, sur une période plus longue, tout au long de l'année et dans la durée (certaines écoles fonctionnent avec les mêmes moniteurs depuis plus de vingt ans) permet de construire un projet de vie à moyen terme et laisse espérer la possibilité de bénéficier de revenus plus réguliers.

Créer une école implique néanmoins de faire face à de lourdes contraintes comme l'investissement dans des véhicules de transport pour amener les clients sur les aires de décollage, un parc de matériel pour équiper les stagiaires, des solutions d'hébergement à proximité de l'école, etc. Il faut aussi développer le volet commercial de la structure en déposant des brochures publicitaires dans les offices de tourisme, les campings... mais surtout, aujourd'hui, en élaborant un site Internet attractif et performant par rapport aux sites de la concurrence.

Enfin, il faut être en mesure de disposer d'un (ou plusieurs) site(s) favorable(s) à l'initiation des néophytes. Cette question apparaît décisive pour l'avenir de la structure. Elle implique d'établir des conventions qui permettent l'utilisation des sites, la réalisation des aménagements nécessaires et, si possible, l'établissement d'une sorte de monopole sur le site de vol principal. Cette question des sites suscite également des problèmes dans le domaine des conflits d'usage avec les propriétaires locaux.

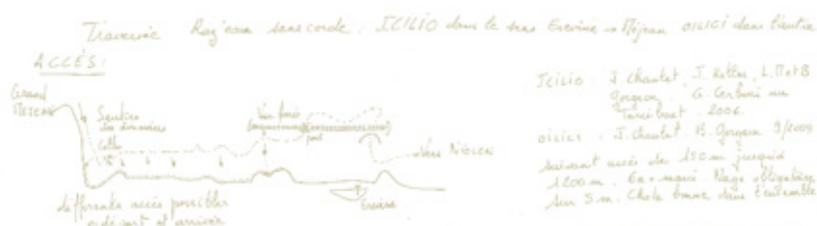
La reconversion

Compte tenu de l'évolution du marché, bien des moniteurs paraissent rencontrer des problèmes pour vivre de leur activité. Même si dans ce milieu les moniteurs sont très attachés à leur statut d'indépendant, la possibilité de pouvoir bénéficier du statut de salarié en fait réfléchir plus d'un, surtout si les difficultés de commercialisation de leurs activités perdurent.

« J'étais tout de suite mon propre patron, j'ai monté ma propre structure en 1993, mais on court après l'argent. Le temps n'est pas toujours très favorable notamment cette année avec les deux mois de mauvais temps. [...] Je vais continuer encore un hiver en essayant de pouvoir me salarier, peut-être dans l'informatique. Il m'arrive de penser que je devrais redevenir salarié pour être tranquille, avoir un salaire chaque mois plutôt que d'être mon patron. »

« Ici, je me suis bien organisé... car ça vole essentiellement le matin pour les baptêmes en biplace. Donc, l'après-midi je suis disponible pour encadrer en escalade... ! »

« En dehors du caractère aléatoire de notre activité, c'est la commercialisation qui apparaît comme une difficulté. Il faut aller chercher les clients pour remplir notre planning avant l'été pour que notre activité soit viable. [...] Dans ces activités, c'est un peu ça le problème : pour en vivre il faut les commercialiser ! »



2. CONCILIER LA VIE PRIVÉE ET LA VIE PROFESSIONNELLE

2.1 LES MÉTIERS SPORTIFS DE LA MONTAGNE ET LA VIE DE COUPLE

Un des écueils des métiers des sports de montagne est lié à la saisonnalité des activités et à la difficulté de concilier les contraintes que cette situation implique avec les exigences de la vie familiale. Cette difficulté est d'autant plus marquée pour le groupe des moniteurs transhumants ou nomades qui évoquent fréquemment les difficultés rencontrées dans les relations avec le conjoint et la famille à partir du moment où les enfants débute leur scolarité. Le fait de changer d'école parfois à deux reprises au cours de la même année scolaire représente une contrainte forte, y compris pour les enfants eux-mêmes. La nécessité d'envisager une scolarisation en internat s'impose souvent avec l'entrée dans le secondaire...

« La vie familiale c'est très compliqué dans ces métiers. Nous, on vit sept mois dans les Hautes-Alpes où nous avons des commerces en gérance pendant l'été et cinq mois ici dans la station pendant la saison de ski. Ma compagne travaille avec moi, hiver comme été. Depuis que les enfants sont entrés à l'école primaire, c'est compliqué. Ils passent le premier trimestre à l'école d'Embrun, le deuxième trimestre ici et le troisième trimestre ils retournent à Embrun. Ça fait beaucoup de déplacements tout au long de l'année... »

2.2 LES MÉTIERS AU FÉMININ

Ce volet concerne la place des femmes dans ces milieux professionnels plutôt masculins. Il synthétise une série d'entretiens concernant 9 encadrantes sportives, sur les 72 réalisés, des rencontres avec les responsables d'organismes de formation et des échanges avec d'anciens professionnels évoluant dans le milieu de l'animation et du sport. L'analyse qui en découle ne veut pas être une image globale et fidèle de l'évolution des femmes dans cet univers sportif, mais une observation suffisante pour en tirer quelques hypothèses sur la possibilité de concilier la vie familiale et le métier d'encadrante sportive de montagne.



1	Canoë-kayak	37 ans	Sans enfant
2	Parapente / pisteuse	31 ans	Engage une procédure d'adoption
3	Accompagnatrice en moyenne montagne	38 ans	Deux enfants
4	Accompagnatrice en moyenne montagne / institutrice à mi-temps	46 ans	Deux enfants adoptés
5	Accompagnatrice en moyenne montagne	54 ans	Sans enfant
6	Accompagnatrice en moyenne montagne	49 ans	Sans enfant
7	Escalade / pisteuse	29 ans	Un enfant
8	Ski alpin	42 ans	Un enfant
9	Accompagnatrice en moyenne montagne / agricultrice	35 ans	Deux enfants

Peu de femmes entrent dans les formations des sports de montagne. En PACA, elles ne sont que 14 % des formés à préparer un BEES 1 en sports de montagne (pour 26 % sur l'ensemble des brevets d'État sportifs). Certains sports sont plus ouverts, comme le ski (18 % des stagiaires en formation sont des femmes contre seulement 4 % en parapente et 8 % en escalade). À l'inverse, à ce jour il n'y a qu'une femme guide dans la région. On notera également que c'est une femme qui est présidente du syndicat national des guides de haute montagne, alors que les femmes sont encore très rares dans cette profession.

Lorsqu'elles accèdent à un emploi d'encadrant sportif de montagne, l'évolution de carrière des femmes est assimilable à celle des hommes. Toutefois, elles se voient plus souvent confier l'encadrement de groupes

d'enfants ou des activités dites « ludiques » que les sorties « à risque ». Les encadrantes interrogées ne ressentent pas de frustration dans leur métier de par leur statut de femme, soulignant que leur prudence professionnelle « naturelle » expliquerait un tel partage des activités au sein des bureaux ou des structures.

« Le fait d'être une femme, dans ce milieu, ne m'a jamais dérangée... La relation homme-femme s'est toujours bien passée dans ma carrière d'encadrante sportive (...) mais les femmes n'évoluent pas de la même manière que les hommes car elles n'ont pas le même regard sur les choses. Elles sont moins engagées techniquement, moins téméraires mais plus pédagogiques, plus maternelles avec la clientèle. »

En effet, être une fille n'est pas nécessairement perçu comme un handicap dans les activités où il n'est pas nécessaire de réaliser des exercices de force. Donc, cela ne paraît pas soulever de difficultés particulières pour la plupart des sports de montagne.

« Le fait d'être une femme pour encadrer l'escalade moi, ça ne m'a jamais dérangée. Il y a énormément de copains grimpeurs avec qui je travaille l'été. On se retrouve sur un site avec chacun nos groupes à un moment. Donc on se connaît tous plus ou moins. Bon, il y a toujours deux-trois grincheux dans le lot, mais que je sois garçon ou fille, c'est pareil. »

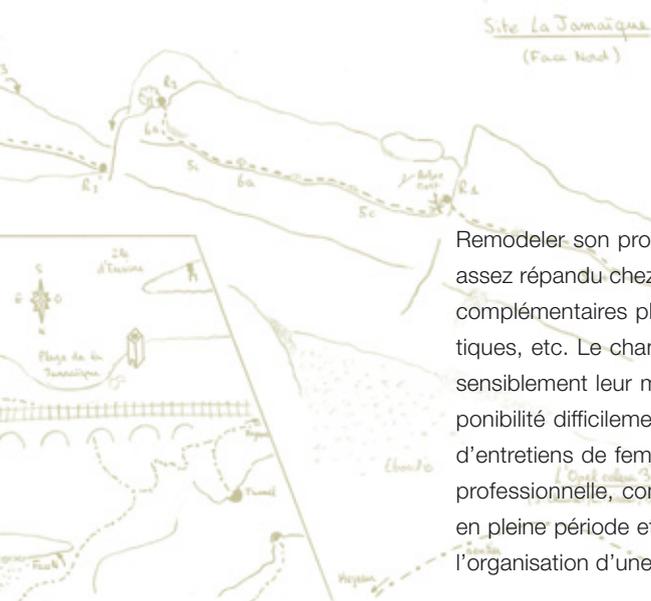
Néanmoins, la vie en couple et surtout la naissance des enfants créent une sorte de rupture dans le mode d'existence. Il faut assurer une continuité de la présence parentale avec une répartition des rôles. Les femmes sont souvent conduites à délaissier leurs activités les plus irrégulières pour se recentrer sur les métiers avec des horaires fixes qui permettent d'être le soir à la maison et d'organiser la garde des enfants.

« Les femmes arrêtent vite l'activité car elles ont besoin d'être plus disponibles, elles doivent s'occuper des enfants donc c'est difficile de continuer. Quand les gens débutent, il y a un nombre important de femmes dans le groupe. Mais plus on avance dans la progression professionnelle, moins il y a de femmes : dans les stages de découverte, d'initiation, il y a le même nombre d'hommes et de femmes ; pilote (plus performant), doucement ça s'écrème : 20 % de femmes, 80 % d'hommes ; professionnel : 10 % de femmes. « Pourtant, les femmes ont des atouts dans la profession car elles sont plus pédagogiques, elles appréhendent mieux les choses ; elles ont donc une toute autre relation avec la clientèle. Elles sont plus à l'écoute. Au début, les structures me contactaient pour diversifier leur équipe. Être une femme était un atout. Par contre, en biplace, les gens préfèrent les hommes. Ils sont semble-t-il plus rassurés. « On ne peut pas dire que les hommes et les femmes ont des parcours différents, au départ. C'est l'évolution (ou pas) de la vie familiale qui fait que ça change. »

L'accès au statut d'indépendant est identique pour tous. Toutefois, plusieurs monitrices rencontrées ont délaissé leur vie privée pour se construire une carrière professionnelle. La saisonnalité de ces emplois oblige à une grande souplesse de planification annuelle des activités professionnelles. Les amplitudes horaires sont très grandes pendant la pleine saison (plus de douze heures), ce qui pose un problème de garde des enfants. En intersaison, les encadrants complètent leur emploi du temps par des activités d'appoint dans le secteur sportif ou d'autres secteurs, afin de compléter leurs revenus. Cette adaptabilité se concrétise aussi par l'encadrement de groupes à l'étranger pendant plusieurs semaines. Avec un tel rythme de travail, certaines professionnelles rencontrées n'ont pas été assez disponibles pour fonder une famille et en ressentent un manque, souvent vers la quarantaine.

« Pour une jeune fille qui voudrait être monitrice, le plus difficile c'est surtout la vie de famille. Il faut être très organisée ! Il faut peut-être moins travailler quand ils sont petits. »

« Concilier l'exercice d'accompagnateur et la vie familiale c'est facile quand on n'a pas d'enfant. La preuve, moi j'y arrive, par exemple. Je vis en couple et mon travail ne m'en empêche pas. Bon, aussi, je ne pars pas souvent ou longtemps. Sinon ce serait plus difficile... alors avec des enfants, je n'en parle même pas ! »



Remodeler son programme annuel d'actions afin d'être plus présent pour la famille est donc un acte assez répandu chez les encadrants sportifs (hommes et femmes). Les hommes cherchent des emplois complémentaires plus proches du domicile familial dans le bâtiment, l'agriculture, les travaux acrobatiques, etc. Le changement est néanmoins particulièrement marquant chez les femmes qui modifient sensiblement leur mode de vie afin de s'occuper des enfants. L'arrivée des enfants implique une disponibilité difficilement compatible avec le métier d'encadrant sportif en sports de nature. Les extraits d'entretiens de femmes, ci-après, illustrent cette complexité de la conciliation entre vie familiale et vie professionnelle, compte tenu de la saisonnalité des emplois, des horaires très contraignants surtout en pleine période et de la régulière mobilité géographique. Le cumul de ces contraintes ne facilite pas l'organisation d'une vie familiale.

« En 2002 environ, nous avons eu un projet d'adoption et donc forcément de reconversion pour moi car il faut être disponible pour pouvoir accueillir les enfants dans de bonnes conditions. J'y pensais depuis un moment déjà. J'ai ainsi passé un DESS (j'y suis entrée grâce à la VAE) et après mes deux années de formation j'ai cherché du travail. Mais les emplois étaient principalement dans les collectivités territoriales. Il fallait donc passer un concours de chargé territorial. Tant qu'à passer un concours, je me suis dit que ça serait bien d'entrer à l'IUFM pour avoir une vie plus stable et un salaire régulier. Nos deux enfants (5 et 7 ans) sont arrivés à ce moment-là. Mon mari a été très disponible et m'a permis de suivre la formation de préparation à l'IUFM et de passer ce concours, que j'ai réussi au bout de la deuxième fois.

« J'ai suivi la formation d'institutrice (formation rémunérée) pendant deux ans. En 2008, j'ai eu mon premier poste, à mi-temps comme je le souhaitais, mais à Aix-en-Provence. Je suis donc absente deux jours par semaine ; c'est mon mari qui se charge des enfants. J'espère avoir un poste dans les Hautes-Alpes l'an prochain, et si c'est le cas, je préfère un temps complet.

« Parallèlement, la structure continue de fonctionner, mais surtout en été. Moi, je travaille sur l'encadrement de journées car avec les enfants, je ne peux plus faire de séjours. Mon mari assure la majeure partie des activités en pleine période. En hiver, il est pisteur-secouriste.

« (...) Si je pouvais trouver un système pour être accompagnatrice et avoir des enfants, je ne serais pas institutrice. »

D'autres souhaitent, avec le temps, accéder à un emploi plus stable, plus conciliable avec leur statut de mère de famille. Il y a ainsi un âge où elles sont nombreuses à envisager une reconversion professionnelle et à engager des démarches en ce sens.

« Pour les femmes, le parcours est le même initialement mais je connais plusieurs monitrices qui ont une vie familiale. En fait c'est variable. Mais beaucoup ont arrêté à partir du premier enfant.

« Dans le parapente, beaucoup de femmes sentent le risque différemment. Elles font marche arrière, d'autant plus qu'elles sont professionnelles. En fait, je ne suis pas sûre, c'est juste une observation. Par exemple, si on prend la compagne de celui qui m'a appris à voler : dès qu'elle a eu les petits, elle a arrêté de voler. Est-ce parce qu'elle a été moins disponible, qu'elle a dû se réorganiser ? Est-ce parce que l'appréhension de l'activité a été différente ? La notion de risque différente ? »

La situation est d'autant plus favorable que l'on réussit à installer son foyer et sa vie familiale dans un massif relativement élevé permettant d'alterner le travail en station l'hiver et la pratique de la haute montagne l'été sans avoir à migrer d'un lieu de vie à l'autre au gré des saisons. Le Briançonnais, la haute vallée de la Durance, la région de Gap constituent de ce point de vue des espaces géographiques favorables à l'installation des guides. Une carte des lieux de résidence des guides le montrerait aisément. Les guides

moniteurs de ski du versant sud des Alpes-Maritimes et des Alpes-de-Haute-Provence sont davantage contraints d'adopter un mode de vie saisonnier avec une migration entre les saisons d'hiver et d'été, et ont toutes les questions logistiques à régler pour organiser cette vie semi-nomade surtout lorsque la cellule familiale s'agrandit. Ils doivent ainsi accepter de s'expatrier pour exercer leur métier de guide en haute montagne l'été ou sont conduits à développer des activités en fonction des opportunités locales comme le canyon ou l'escalade pendant la saison estivale.

Pour se garantir des revenus plus conséquents, certains guides n'hésitent pas à s'installer dans les grandes stations des Alpes du Nord durant l'hiver et à inscrire leur activité de guide l'été autour du massif des Écrins en associant leur implantation estivale à proximité du lieu de séjour de la famille durant la période des vacances scolaires.

Concernant le massif du Queyras, relativement enclavé, le problème tient à la moindre fréquentation touristique et aux difficultés pour développer des prestations de guide de haute montagne pendant l'été en restant sur place. Cette région étant particulièrement propice au ski de randonnée, elle offre, semble-t-il, de réelles opportunités durant la période printanière.

La diversité de ces situations nous amène à résumer quelques points.

- Les métiers d'encadrants sportifs en activités de plein air exigent une très grande disponibilité et une souplesse particulière dans l'aménagement des temps de travail. Ceci est difficilement conciliable avec une responsabilité de parents.
- Les femmes évoluent professionnellement, au départ, de la même façon que les hommes. On ne note pas d'inégalité mais plutôt des différences de comportement dans la façon d'appréhender le métier. Par exemple le rapport au métier est investi un peu différemment par les femmes : elles semblent plus attachées à la pédagogie, plus conscientes des risques (surtout quand elles sont mères ?). À fonction identique, il n'y a donc pas la même approche du métier.
- L'arrivée des enfants dans la famille bouscule les habitudes des hommes comme des femmes. Mais les femmes vont plus loin dans le changement puisqu'elles sont nombreuses à ralentir voire stopper leur activité ou à se reconverter dans un autre secteur professionnel plus stable. Cette observation est particulièrement valable lorsque les parents exercent tous les deux une activité saisonnière. Si l'un des conjoints a une situation stable et un salaire suffisant pour subvenir aux besoins du foyer, on est plutôt dans le schéma classique de modification du comportement des parents à la naissance des enfants.
- Les familles qui arrivent à concilier les charges familiales et professionnelles sont toutefois très dépendantes du réseau familial et des différents modes de garde (crèches, centres aérés, colonies de vacances, pensionnats, etc.). Elles sont aussi très inventives dans leur organisation.
- Beaucoup de femmes privilégient l'évolution de carrière à la construction très compliquée d'une vie familiale. Mais vers 40 ans, celles-ci ressentent un manque et modifient leur comportement.
- Il semblerait que le nombre de célibataires et de divorcés soit plus important dans ce milieu. Est-ce que ceci est induit par un mode de vie atypique ? On sait que la conciliation vie privée/vie professionnelle est particulièrement difficile pour ces professionnels, pour les femmes mais aussi les hommes.

« En fait j'ai deux maisons. La famille, on est installé à Méribel si on considère que les gamins allaient à l'école là-bas. Et puis l'été, ben on migrait et la famille migrait aussi. Selon les goûts. Ici, ils descendaient un peu dans le Midi, comme tous les vacanciers, quoi. Moi, je venais ici fin mai-début juin, ça dépendait des années. »



La proportion de femmes inscrites dans les diverses formations « sports de montagne » est proche de celle de l'effectif féminin en emploi dans les métiers correspondants. Dans la mesure où il s'agit de professions réglementées, puisque les certifications sont obligatoires pour exercer, on peut parler ici d'une relative adéquation entre la formation et l'emploi : les postes d'encadrement des sports de montagne ne peuvent pas être pourvus par des personnes venant d'autres spécialités de formation. Assez mécaniquement donc, la proportion de femmes faisant carrière dans les sports de montagne n'augmentera pas tant que leur place dans les formations ne sera pas plus grande.

La question est de savoir si l'on peut se contenter de cette situation. Les entretiens réalisés auprès des professionnelles ne témoignent d'aucune incompatibilité entre les exigences propres aux sports de montagne et leur situation de femmes, jusqu'au moment où elles évoquent leur maternité et les contraintes liées à la fondation d'une famille. À remarquer que les hommes parlent aussi des difficultés liées à la vie de couple et à l'éducation de leurs enfants, surtout dès que ces derniers doivent aller au collège. Toutefois, pour eux, ces difficultés en termes d'organisation de leur quotidien, notamment sur le plan de leur domiciliation à proximité du lieu de leur travail, leur posent moins de problèmes puisqu'ils sont près de 80 % dans ces professions.

Le problème soulevé est donc celui de la discrimination. Il ne s'agit pas ici de poser un diagnostic définitif, mais le présent chapitre consacré à la conciliation pour les femmes de la vie professionnelle et de la vie privée contribue à amorcer une réflexion en la matière. Pour poursuivre, il conviendra, par exemple, d'intégrer les spécificités de chacune des disciplines, mais la piste d'une politique volontariste pour ouvrir davantage les formations « sports de montagne » aux femmes est ouverte. En effet, plus les problèmes, souvent matériels, qu'elles décrivent comme autant d'obstacles pour faire carrière dans ce milieu seront évoqués massivement, plus les acteurs concernés (employeurs, organisations professionnelles, collectivités, services de l'État, conjoints...), se verront amenés à trouver ensemble des solutions.

3. LES DIFFICULTÉS DU MÉTIER D'ENCADRANT SPORTIF DE MONTAGNE

3.1 ARRIVER À GÉRER DES CONFLITS DE VALEURS

Dans tous les métiers de l'encadrement sportif, il est nécessaire de concilier des systèmes de valeurs qui peuvent présenter certaines contradictions, voire même des dimensions antagonistes. Une passion, par définition ça ne se monnaie pas. Cela tient de la spontanéité, de l'immédiateté en échappant par là même à la rationalité comptable, au calcul financier. Donc, cela relève de l'acte gratuit que l'on souhaite faire partager, pour le plaisir de goûter avec d'autres un moment exceptionnel. Selon les propos des professionnels, il s'agit de moments forts sur le plan humain dans la mesure où les moniteurs et les clients surmontent ensemble des difficultés en encourant les mêmes risques. Cette solidarité est symbolisée par la cordée qui va rassembler des alpinistes. L'intervention d'un échange marchand pour rétribuer la prestation du professionnel s'en trouve sensiblement compliquée, quelle que soit l'activité considérée.

« La structure raft, c'est moi qui l'ai créée, en 92. J'ai été une des plus grosses entreprises du coin, seize guides plus les guides canyon. Seize guides rivière, les guides canyon, les AMM, j'avais une structure conséquente. Aujourd'hui, je l'ai filée à ma femme. Elle aime bien les chiffres, elle a une formation de commerce,

commerciale, donc gestion, etc., donc, elle adore ça ! Parce que la tune, ça commençait à m'agacer. Ça m'agace la tune, oui, j'ai une relation avec la tune qui est exécration. Oui, vivre plus de la passion... Oui, garder ce côté-là ! Donc, ben, c'est bien tombé, je lui laisse et moi je garde le côté qui me plaît ! »

La médiation établie par certaines structures, interfaces entre le professionnel et la clientèle, peut atténuer le sentiment de malaise en assurant l'essentiel de la transaction financière. Les bureaux des guides ou les agences de voyages règlent ce genre de formalités. Mais le développement du travail indépendant confronte davantage les moniteurs à cette question. La conciliation du désir de faire partager une passion pour la nature et simultanément de percevoir une rétribution ne va donc pas de soi dans ces milieux corporatistes.

« Ma grande difficulté c'est que je n'ai jamais su me vendre ! Depuis 30 ans que je fais le guide, je n'ai toujours pas de carte de visite... Je ne pousse pas les gens à continuer. Ceux qui veulent revenir, ils reviennent ! Mais je reconnais que c'est un manque. J'ai toujours réussi à manger, je continue, ce n'est pas dramatique mais c'est vrai que je suis rétif à tout ce qui est commercial. Le rapport à l'argent c'est délicat ! »

« Bon, voilà, après c'est vrai que je pense que c'est plus dû à ma manière de vivre et... bon je roule pas sur l'or. Enfin, l'argent, ce n'est pas une valeur qui est mise en avant dans la famille... Parce que le travail, c'est une belle valeur quand même. Mais l'argent, enfin de mon point de vue, ce n'est pas forcément une très belle valeur... donc il doit y avoir cet aspect-là quelque part quand même. »

3.2 LES PROBLÈMES DE CHANGEMENT DE STATUT LIÉ AUX SAISONS

Une autre situation fréquemment évoquée par les moniteurs concerne les problèmes liés à la multiactivité et à l'absence de statut spécifique pour les saisonniers. Certains professionnels suggèrent l'instauration d'un système de chômage temporaire comparable à celui des intermittents du spectacle ou un statut de pluriactif.

« Le problème principal c'est la précarité et le statut. Mais, c'est vrai pour tous les travailleurs saisonniers, les travailleurs pluriactifs ! Il faudrait faire connaître le statut des pluriactifs car il n'y a pas que nous. Il y a tous les gars qui travaillent dans l'hôtellerie, tous les gars qui sont agriculteurs et ouvriers. Je vous dis, il y en a huit millions en France. « Au niveau des assurances maladie, au niveau des retraites. Le problème quand vous avez deux statuts, quand vous êtes travailleur indépendant été/hiver, c'est pas un souci, on a l'assurance maladie. Il y a toujours le dilemme des gars qui sont salariés une saison et travailleur indépendant l'autre saison. Alors, vous avez deux assurances maladie, il y a toujours l'assurance maladie qui dit : "Là, vous avez fait plus d'heures, c'est l'autre qui doit vous rembourser" et l'autre qui dit "Là, vous avez gagné plus, donc c'est eux qui doivent vous rembourser". Ils se renvoient la balle, vous payez des deux côtés mais finalement vous n'êtes pas assuré. Les caisses de retraite, c'est pareil. Les guides ont cotisé à la CREA, s'ils étaient salariés le reste de l'année, ils se retrouvent en porte-à-faux parce qu'ils ont cotisé des deux côtés et personne veut leur payer leur retraite. Donc ils essaient de faire regrouper tout ça et tout mais ça ne marche pas. Parce que le problème, c'est qu'il y a pléthore de caisses de retraite et pléthore de caisses d'assurances. « Donc, ce qu'on fait, c'est qu'on épargne de l'argent pour se faire une retraite par nous-même... en investissant dans du locatif, quand on peut ! Mais il n'y en a pas beaucoup, quelques-uns seulement, parce que y en a beaucoup qui sont à la rue. J'en connais plus qui sont à la rue que de gars qui sont à l'aise. »

Il en va de même pour le financement de certaines formations qui ne sont pas prises en charge, ou de manière très partielle.



« La reconversion, j'y pense, je fais des formations sur la construction écologique mais je dois le financer moi-même. On est un peu obligé de tout envisager car on peut se retrouver à n'avoir plus d'activité parapente du jour au lendemain si on ferme le site. Idem, pour le ski selon l'évolution climatique. Donc il faut qu'à tout moment, on puisse se retourner. Moi, je ne veux pas me retrouver à quarante-cinq/cinquante ans à rechercher un boulot de salarié comme certains... Donc j'ai cherché à me former dans une voie qui m'intéresse et à rester ici. »



3.3 LES QUESTIONS DE RÉGLEMENTATION DES ACTIVITÉS

En de nombreuses occasions, les professionnels rencontrés font état de leurs préoccupations face aux évolutions réglementaires et à une administration décrite comme bureaucratique et tatillonne. Dans leurs propos ils ont le sentiment d'assister à une multiplication des démarches à faire provenant de différentes administrations qui fonctionnent sans coordination de leurs services respectifs. Il y aurait matière, semble-t-il, à organiser une concertation entre ces instances pour simplifier la gestion administrative du secteur des sports de montagne.

« L'administration en France, c'est quelque chose ! Jeunesse et Sports, ils mettent en place les cartes professionnelles renouvelables tous les cinq ans... Mais la date de renouvellement elle tombe en plein mois de janvier, en plein milieu de la saison. Qu'ils mettent des périodes qui correspondent un peu plus à l'activité des écoles... en novembre ou en avril, à un moment où on a le temps de vérifier ! Et l'Éducation nationale, maintenant il faut un agrément tous les ans pour les scolaires, avec casier judiciaire et certificat de non contre-indication à la vie collective... à cause des problèmes de pédophilie ! Ensuite, la liste est établie par l'Inspecteur d'Académie pour chaque département ! »

Cette réglementation perçue comme tentaculaire et sans cesse plus contraignante finirait par menacer la possibilité même de faire découvrir le plaisir et la richesse de ces activités aux plus jeunes. Selon certains professionnels, les mesures de protection à l'égard de l'enfance deviendraient si « draconiennes » que l'organisation de sorties ou de séjours avec des adolescents pourrait être compromise à l'avenir.

« Oui, ben déjà, il y a moins de fréquentation en montagne. Moins de jeunes. De toute façon, maintenant, on a complètement aseptisé, les jeunes ils n'ont plus le droit de rien faire, que ce soit Jeunesse et Sports, Éducation nationale ou quoi, on peut plus rien leur faire faire. Donc les jeunes, ils sont plus accros à la montagne puisqu'on les amène plus en montagne. On ne leur fait plus rien faire, on n'a plus le droit de les amener en forêt, on n'a plus le droit de mettre... y a un dernier règlement où on ne peut plus mettre des adultes et des ados dans le même bâtiment. Ce qui fait que tous les milieux associatifs style UCPA... c'est fini, ça. Les jeunes, ils sont dans un bâtiment, ils doivent avoir une circulation séparée, un escalier séparé, une salle à manger séparée. »

« Comme ils vivent en partie de la formation professionnelle, ils vendent des formations complètes à des gens qui demandent juste des formations de pilote et leur font miroiter un avenir super en tant que moniteur, la vie au grand air... »

3.4 DES INQUIÉTUDES FACE À L'ARRIVÉE DES NOUVEAUX DIPLÔMÉS

Les professionnels sont nombreux à s'interroger sur la possibilité de s'installer et de vivre de ces activités dans les prochaines années. La question essentielle concerne le nombre des moniteurs formés chaque année, alors que le volume de la clientèle et que les sites utilisables ne sont pas extensibles à l'infini. La stratégie de certains organismes de formation est parfois mise en cause.

Dans les propos des professionnels interrogés, au contraire, il faudrait ne pas tromper les nouveaux stagiaires. Il s'agirait de leur parler un langage clair sur les difficultés rencontrées pour vivre de ces activités.

Il leur semblerait donc tout à fait nécessaire qu'un effort d'information plus objective soit fait pour que les futurs moniteurs soient au courant de l'évolution du marché et qu'ils y soient mieux préparés.

En ce qui concerne par exemple les écoles de ski, un moniteur jette un regard critique sur les principes mêmes d'organisation des formations et sur le niveau exigé pour l'attribution des diplômes.

« Le principe c'est quand même de prendre des petits jeunes à qui on fait passer un diplôme où la barrière est très dure. Ce qui fait qu'ils vont rester un certain nombre d'années [en formation]. Et tout l'intérêt, c'est que effectivement, pour une école de ski, d'avoir des taux horaires très intéressants pour les anciens moniteurs et d'avoir une matière première de moniteurs jeunes et dynamiques qui "galèrent" à obtenir leur diplôme final parce que la barre est, de mon point de vue, anormalement haute, alors qu'on n'a pas besoin de ça en école de ski. »

Il faut sans aucun doute tempérer ce point de vue en prenant en considération le coût représenté par la formation dans le fonctionnement des écoles. Les structures apportent une aide véritable aux stagiaires en formation. Elles mettent à la disposition de ces jeunes des professionnels expérimentés, compétents dans le secteur de la formation qui vont se consacrer à cette tâche au détriment d'activités plus rentables pour l'école. Cela représente un investissement financier et en personnel.

« Des difficultés, on en rencontre quand on suit les formations... les coups de déprime, les examens chers, on a pas envie de louper ! Les maîtres de stage, ils sont là pour t'aider à corriger tes points faibles mais souvent les stages tombent au moment des "coups de bourre". Donc c'est plutôt de la validation d'acquis que de la préparation pour le stage suivant. (...) Ici, je les prépare vraiment. Je les mets en condition d'examen directement. Le suivi des moniteurs c'est aussi un moyen de les fidéliser pour les recruter au moment du départ des anciens... ! »

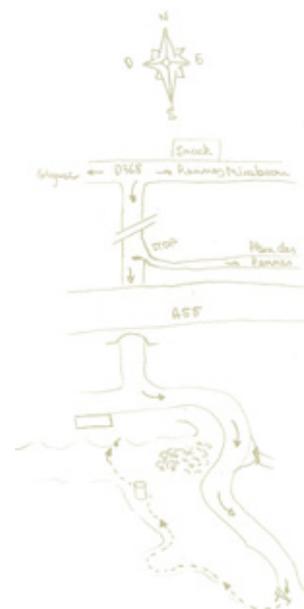
3.5 LES PROBLÈMES DE LOGEMENT DES SAISONNIERS PROVOQUÉS PAR L'INFLATION IMMOBILIÈRE

Enfin, les moniteurs soulignent fréquemment la question de la pression immobilière et l'inflation des prix du foncier ou du bâti dans les zones touristiques de montagne. Cela constitue un obstacle majeur pour pouvoir s'installer dans ces territoires s'ils ne disposent pas d'un appartement hérité de leurs parents ou mis à disposition par des amis. Cette situation concerne d'ailleurs l'ensemble des travailleurs saisonniers (notamment des stations de ski) qui doivent parfois consacrer une part importante de leurs revenus à la location de studios. Car les stations ne disposent que très rarement d'un parc de logements qui leur est réservé. Certains évoquent même la présence dans les villes situées à proximité de la montagne d'un certain nombre de « marchands de sommeil » offrant des hébergements insalubres dans des conditions totalement indignes... Les moniteurs désireux de faire leur vie sur place évoquent également cette pression immobilière et souhaiteraient que les autorités locales prennent en compte cette situation en facilitant leur installation.

Cet état de fait semble rendre plus difficile que par le passé l'acquisition d'un petit patrimoine locatif par les moniteurs prévoyants et pourrait à terme fragiliser leur situation financière au moment de la cessation d'activité.

« Bon, je pense qu'il y a un truc récurrent quoi, c'est le logement, quoi... bon, et encore, on n'est pas le pire des cas, le Briançonnais quand même c'est pas évident. Mais bon, Chamonix, j'en parle même pas... Et ici, il n'y a aucun effort, aucun effort... enfin de mon point de vue. Et il y a énormément de locations semaine, quoi. En location touristique, on va dire. Et résultat des courses : ben ouais, c'est vrai que c'est difficile de se loger quand on est là à l'année. »

« Au niveau de l'UCPA, de Jeunesse et Sports, ils sont toujours très optimistes... parce qu'ils ont besoin de gars en formation pour que la machine fonctionne. »





CONCLUSION

L'étude comparée des sept groupes de professionnels des sports de montagne menée en région PACA montre que si le contexte économique et social a fortement évolué, les particularités culturelles propres à ces métiers sont encore très vivantes. Du fait de leur caractère d'activité à risque, ces professions de l'encadrement sportif ont été les premières en France à faire l'objet d'une réglementation et d'une formation définie par l'État. Depuis la loi de février 1948, régissant les conditions d'exercice des métiers de moniteur de ski et de guide de haute montagne, l'essor des loisirs de montagne a conduit à la multiplication des groupes professionnels dans ce secteur (moniteur de ski nordique en 1973, accompagnateur en moyenne montagne en 1976, moniteur d'escalade en 1984, etc.).

On observe aujourd'hui que ces métiers sont liés entre eux par un faisceau de relations d'interdépendance constituant un système complexe dont l'enjeu central porte sur la définition des prérogatives et la délimitation des territoires d'exercice. Si ces groupes professionnels sont effectivement en concurrence sur le plan de la réglementation de leurs conditions d'exercice, ils partagent néanmoins des intérêts communs, notamment la même volonté de faire reconnaître leur singularité en tant que professions exercées dans un milieu spécifique, distinctes de l'encadrement des activités sportives codifiées et standardisées classiques.

VIVRE DES MÉTIERS SPORTIFS DE MONTAGNE EN PACA

Dans cette configuration, les professionnels de ce secteur apparaissent comme des praticiens de terrain ayant fait de leur passion un métier. Dans leurs discours, la rhétorique « passionnelle » est d'ailleurs un élément commun de justification de conditions d'existence finalement très disparates. Le fait de pouvoir exercer contre rétribution son activité de prédilection est un argument fréquemment utilisé par les professionnels pour justifier la relative faiblesse de leurs revenus, compte tenu des conditions réelles de travail (ne pas compter ses heures,

travailler pendant les week-end, en dehors de son domicile parfois pendant plusieurs semaines, etc.). Les professionnels engagés sur ces marchés apprécieraient ainsi le montant de leurs rétributions en lui associant des éléments subjectifs sous la forme de profits symboliques et d'avantages divers (liberté dans l'organisation de son temps de travail, privilège de vivre de la montagne, découverte par des néophytes d'univers naturels culturellement valorisés, prestige de la profession, etc.). Ils intégreraient, dans ce calcul strictement monétaire de leur revenu, un certain pourcentage relevant à leurs yeux de la « rétribution de la passion »²⁵.

Ce recul par rapport à la dimension économique de l'exercice du métier revient fréquemment dans ce secteur d'activité. Il se rencontre de manière significative dans le discours des nouveaux entrants. Pour cette population jeune, encore soumise à des charges financières relativement faibles, les revenus tirés des activités saisonnières leur donnent le sentiment d'une certaine aisance tirée d'un travail d'autant plus plaisant qu'il correspond à leur passion. Avec les années, l'inscription dans une vie de couple, la fondation d'un foyer, la nécessité de se soumettre à un exercice régulier de l'activité professionnelle font émerger de nouveaux besoins que le niveau de rétribution initial ne va plus satisfaire aussi directement.

Les ressources en capital social et culturel favorisant les orientations les plus profitables aux différentes étapes de la carrière sont inégalement réparties entre les professionnels de ces secteurs. Certains font preuve de capacité à se saisir des meilleures opportunités. D'autres semblent manquer de « clairvoyance » pour déceler les stratégies les plus rentables. Ces derniers peuvent glisser dans des situations de relative précarité faute d'avoir pu ou su opérer les choix adéquats en temps utile. Car les écueils se révèlent particulièrement nombreux dans ces secteurs professionnels.

L'étude montre que certaines stratégies se révèlent plus efficaces que d'autres dans l'anticipation des carrières professionnelles mais aussi dans la gestion des conditions d'existence. Les agents les mieux dotés en ressources intrinsèques disposent des grilles de lecture les plus efficaces pour décoder les règles implicites qui régissent ces mondes professionnels particuliers. Il en va ainsi sur le plan de la gestion du capital corporel tout au long de la carrière (fatigue physique, usure, vieillissement) dans ces métiers où le corps constitue l'outil de travail principal. Mais ces écarts s'observent également dans le choix des alternances saisonnières les plus efficaces, dans l'entretien de la motivation pour l'exercice du métier (maintien de la passion par l'alternance des activités, etc.) et dans la gestion du capital social lié au degré d'intégration dans la corporation (réputation, crédit personnel, réseau relationnel, carnet d'adresses, contacts avec la clientèle...). Bref, certains réussissent mieux que d'autres à éviter la saturation et le désengagement.

UNE TYPOLOGIE DES PROFESSIONNELS DES SPORTS DE MONTAGNE ?

Dans l'élaboration de la méthodologie de cette étude, le choix de constituer un panel de moniteurs ayant souvent franchi différents obstacles et abordant la seconde partie de leur cycle de vie professionnelle, permet d'esquisser à grands traits les contours d'une typologie de ces professionnels. On pourrait ainsi distinguer trois catégories de professionnels des sports de montagne.

Les natifs des vallées de montagne

Du fait de leur socialisation familiale et de leur initiation précoce à ces activités, ils disposent dès les prémices de leur parcours de l'essentiel des « clefs » pour déchiffrer les codes sociaux qui régissent ces univers professionnels. Dans ce cadre, ces moniteurs sportifs originaires des vallées de montagne cumulent les différentes formes de capital indispensables pour accéder à ces marchés du travail fermés, et sont capables d'identifier les meilleures stratégies pour faire carrière dans ces métiers. Dotés des compétences techniques, des réseaux sociaux et des références culturelles, ils peuvent plus aisément se projeter dans l'avenir. Ils peuvent s'appuyer si nécessaire

²⁵ Chevalier V., « La conversion professionnelle des jeunes amateurs », 10^{es} journées d'étude Céreq-Lasmas, Caen, 21-23 mars 2003.

sur les ressources et les conseils de leurs pairs afin d'envisager à chaque étape de leur parcours des niveaux d'ambition en parfaite adéquation avec les opportunités du moment. Actuellement, ils sont vivement incités par le milieu professionnel à approfondir leur niveau de culture générale, à se perfectionner dans le management, le marketing et la maîtrise des langues étrangères afin d'être plus à l'aise avec la clientèle de plus en plus cosmopolite. Les natifs se positionnent principalement sur les métiers de guide et de moniteur de ski. Ils sont minoritaires dans les sports plus récents comme le parapente et le canoë-kayak.

Les néo-ruraux cultivés

Issus de milieux sociaux plutôt favorisés, ils optent pour une orientation vers les métiers sportifs de la montagne par passion. Ce choix s'opère le plus souvent à l'issue d'un cursus scolaire réussi qui leur garantit des voies de reconversion éventuelle en cas d'incident de parcours. Même si les codes sociaux en usage dans ces milieux professionnels leur sont moins familiers, ils disposent eux aussi de ressources en capital spécifique. Cela les aide à percevoir les logiques implicites de ces métiers et à discerner les voies de formation les plus adaptées. Ils peuvent s'appuyer sur leurs propres réseaux sociaux en dehors ou au sein même de ces groupes professionnels en se rapprochant des professionnels présentant un profil et un parcours comparable. Ils utilisent fréquemment les structures de formation pour rattraper leur niveau technique en finançant eux-mêmes les frais engagés pour acquérir le niveau de compétence nécessaire. Ces « investissements » leur permettent « d'acquitter les droits d'entrée » indispensables pour accéder à ces univers culturels et s'y professionnaliser. Cet apport de « sang neuf » dans les milieux concernés contribue au renouvellement des idées. Ces néo-ruraux cultivés, présents dans l'ensemble des sports de montagne, contribuent souvent à dynamiser les structures corporatives et à faire évoluer les conceptions de l'exercice du métier.

Les précarisés

Généralement d'origine citadine et souvent issus de milieux moins favorisés, ils s'orientent, eux aussi, vers ces métiers par passion. Cependant, leur goût pour les sports de nature les conduit souvent à délaisser, voire abandonner, de manière précoce leurs études, ce qui les prive de certaines opportunités de reconversion en cas de nécessité. Contrairement aux deux catégories précédentes, ils disposent d'assez peu de ressources propres pour cerner les codes sociaux et les règles internes à ces métiers. Ils rencontrent souvent davantage de difficultés pour comprendre les logiques de fonctionnement de ces univers professionnels qui restent relativement opaques à leurs yeux. Dès lors, ils ont plus de mal à identifier les filières de formation les plus adaptées à leur situation et les qualifications présentant les meilleures synergies. Ils vivent souvent de « petits boulots » et limitent sensiblement leur niveau de consommation et de confort. Ainsi, beaucoup se retrouvent plus ou moins promis à une situation de travailleurs précaires doublée d'une faible reconnaissance de la part du milieu professionnel. Certains réussissent néanmoins à « s'en sortir », compensant leur « handicap » initial par un surcroît d'énergie et la volonté de se prouver à eux-mêmes et à leur entourage qu'ils ont fait le bon choix. Les voies d'entrée telles que celles proposées par le BAPAAT permettent de combler certains manques, de se constituer un réseau et de s'approprier les principales normes professionnelles. Il s'agit sans aucun doute du public qui a le plus besoin des dispositifs de soutien et d'accompagnement de la part des structures de formation en mesure de les faire bénéficier d'informations précises sur les choix les plus pertinents en fonction de leur situation.

UNE OFFRE DE FORMATION DIVERSIFIÉE QUI PERMET DE RÉPONDRE À L'ÉVOLUTION DES MÉTIERS

La dualité actuelle des filières de formation associant la voie des formations fédérales orientées vers le perfectionnement technique et l'offre proposée par les organismes habilités (comme les lycées spécialisés, les CRET, les Greta, le CRFCK, la Fédération unie des auberges de jeunesse, l'UCPA, etc.) contribue à maintenir une pluralité d'accès aux métiers sportifs de la montagne. Cette ouverture favorise une certaine

hétérogénéité de profils des nouveaux entrants sur ces marchés du travail et rend possible l'acquisition des prérequis techniques et socioculturels à des individus issus de milieux sociaux diversifiés.

Les systèmes de formation initiale et professionnelle commencent à tenir compte des spécificités économiques propres à ces métiers et aux dynamiques particulières des territoires de montagne. Plusieurs lycées et organismes de formation de la région ont ainsi mis en place des formations biquifiantes (voire polycompétentes) afin de préparer au mieux les stagiaires au caractère saisonniers des activités. En somme, il s'agit de « désaisonnaliser » les activités saisonnières.

UNE MEILLEURE RECONNAISSANCE DU STATUT DE SAISONNIER

Par ailleurs les professionnels, conscients de la nécessité d'élargir leur éventail d'activités professionnelles, n'hésitent pas à s'investir dans des formations et dans l'acquisition de compétences d'une autre discipline à différents moments de leur carrière. Toutefois, le coût élevé des formations sportives peut freiner une partie d'entre eux pour lesquels les aides financières ne sont pas accessibles : c'est souvent le cas des saisonniers qui cumulent le statut de travailleur indépendant et de salarié. Une plus grande reconnaissance du statut de saisonnier (comme c'est le cas dans la culture avec le statut d'intermittent du spectacle) permettrait aux personnes les plus précaires d'avoir une meilleure protection sociale et d'avoir accès à la formation professionnelle continue.

VERS UNE PLUS GRANDE FÉMINISATION ?

En l'état, l'offre de formation attire assez peu de femmes (20 %), ce qui ne suffira pas pour féminiser ces professions. Dans ce secteur aux activités réglementées (une certification ciblée pour exercer un métier), une politique volontariste d'encouragement à l'entrée de jeunes femmes en formation contribuerait à corriger un taux de masculinisation de plus 80 % de l'emploi.

Parallèlement, les pouvoirs publics et les employeurs auraient à mettre en place des dispositifs pour faciliter, dans ces métiers, la conciliation de la vie privée et de la vie professionnelle (par exemple : équipements d'accueil des enfants, adaptation des horaires, etc.).

À L'ÉPREUVE DE LA CRISE

Actuellement, avec les effets de la crise économique, la situation de la demande évolue au point de remettre en cause le niveau de régulation de ces marchés du travail fermés, avec des conséquences importantes du point de vue des emplois générés dans ce secteur d'activité. Cette organisation du travail, qui semblait assez bien huilée pour la majeure partie des moniteurs des sports de montagne, pourrait s'en trouver bousculée. En effet, les encadrants cumulent généralement leur emploi sportif avec une activité dans le bâtiment, les transports, l'hôtellerie-restauration, les travaux publics, etc. Certains de ces secteurs, touchés par la crise, vont sans doute réduire le recrutement de la main-d'œuvre saisonnière, voire ne pas embaucher. Où vont se « reclasser » ces saisonniers si certains de ces secteurs entrent en récession ?

Dans leur grande majorité, ces professionnels relèvent du statut de travailleur indépendant et à ce titre ne peuvent bénéficier des indemnités de chômage. Pour les salariés qui pourraient y prétendre, leur période d'activité souvent assez courte et relevant d'employeurs différents complique la reconnaissance de leurs droits. D'autant que les indemnités de chômage, ne couvrant que trois périodes au maximum, ne comblent plus le manque à gagner de ces professionnels. Au cours de la période à venir, les pouvoirs publics auront à porter leur attention à l'évolution de ces formes d'emploi atypiques. Il leur faudra notamment apporter des réponses aux ambiguïtés de statut qui tiennent ces groupes professionnels à l'écart des dispositifs de solidarité qui prévalent dans les autres secteurs économiques.



BIBLIOGRAPHIE

- ADECOHD**, *Identification des freins et obstacles au développement des activités saisonnières*, Rapport final, 2002.
- ADECOHD**, *Guide des pluriactifs et des saisonniers 2008-2009*.
- AUGUSTIN J.-P.** (dir.), *Vers les métiers de l'animation et du sport : la transition professionnelle*, Paris, La Documentation française, 2006.
- ALLAIS É., GIGNOUX P.**, *Ski français*, Grenoble, Arthaud, 1938.
- BECKER H.-S.**, *Outsider, Étude de sociologie de la déviance*, Paris, Métailié, 1985.
- BOURDEAU PH.**, *Une mémoire alpine dauphinoise, alpinistes et guides 1875-1925*, Grenoble, PUG, 1998.
- BOURDEAU PH., MAO P.**, « Les nouveaux espaces sportifs de nature et de montagne : innovation spatiale et recomposition des systèmes touristiques locaux de 1980 à 2003 », *Les cahiers d'espaces*, n° 81, 2004.
- CABINET DATA NOVA**, « Comportement de la clientèle touristique en montagne, l'été, dans les Alpes du Sud », Observatoire régional du tourisme de la région PACA, octobre 2003.
- CABINET DATA NOVA**, « Comportement de la clientèle touristique en montagne dans les stations de ski des Alpes du Sud (hiver 2006-2007) », Observatoire régional du tourisme de la Région PACA, octobre 2003.
- CAMY J., LEROUX N.**, *L'emploi sportif en France*, RUNOPES-AFRAPS, 2002.
- CESR PACA**, « Le tourisme sportif en PACA », Rapport de l'assemblée plénière du 11 septembre 2007.
- CHEVALIER V.**, « La conversion professionnelle des jeunes amateurs », *10^{es} journées d'étude Céreq-Lasmas*, Caen, 21-23 mars 2003.
- COMITÉ RÉGIONAL DU TOURISME**, *Tourisme en PACA, Zoom sur les chiffres-clés*, édition 2008.
- DARMON M.**, *La socialisation*, Paris, Armand Colin, 2006.
- DE BELLEFON R.**, *Histoire des guides de montagne, 1760-1980*, Milan-Cairn, 2003.
- DUBAR C., TRIPIER P.**, *La sociologie des professions*, Paris, Armand Colin, 1989.
- DUMORTIER A.-S.**, « Emplois aidés et saisonnalité caractérisent toujours l'animation en PACA », *Animation et Sports*, n° 9, ORM, DRDJS PACA, août 2008.
- DUMORTIER A.-S.**, « Une prise en charge des frais de formations sportives plus difficile », *Animation et Sports*, n° 11, ORM, DRDJS PACA, juin 2009.
- DUMORTIER A.-S. et REVELLE-DONGRADI C.**, *Sports équestres en PACA : un dynamisme porté par l'emploi et la formation*, Collection « Études », n° 10, mars 2007.
- ENGEL C. E.**, *Histoire de l'Alpinisme. Des origines à nos jours*, Paris, Éd. « Je sers », 1950.
- ENSA**, La Lettre économique de Montagne expansion, n° 280, 2 juin 2008.
- ENSA**, « Sport et montagne », 2^e plaquette de présentation de l'ENSA, 1967, p. 84.
- FFME**, « Dossier : l'encadrement en escalade », *Direct'Cimes* n° 40, novembre 2007.
- HELY M.**, « Le travail associatif », *Revue Sociétés contemporaines*, n° 69, 2008.
- HERVIEU-LEGER D., HERVIEU B.**, *Le retour à la nature : « Au fond de la forêt... l'État »*, Paris, Éditions du Seuil, 1979.
- HERVIEU-LEGER D., HERVIEU B.**, *Des communautés pour les temps difficiles. Néo-ruraux ou nouveaux moines*, préface de Jean Séguy, Paris, Le Centurion, 1983.
- HOIBIAN O.** (dir.), *L'invention de l'alpinisme. La montagne et l'avènement de la bourgeoisie cultivée*, Paris, Belin, 2008.

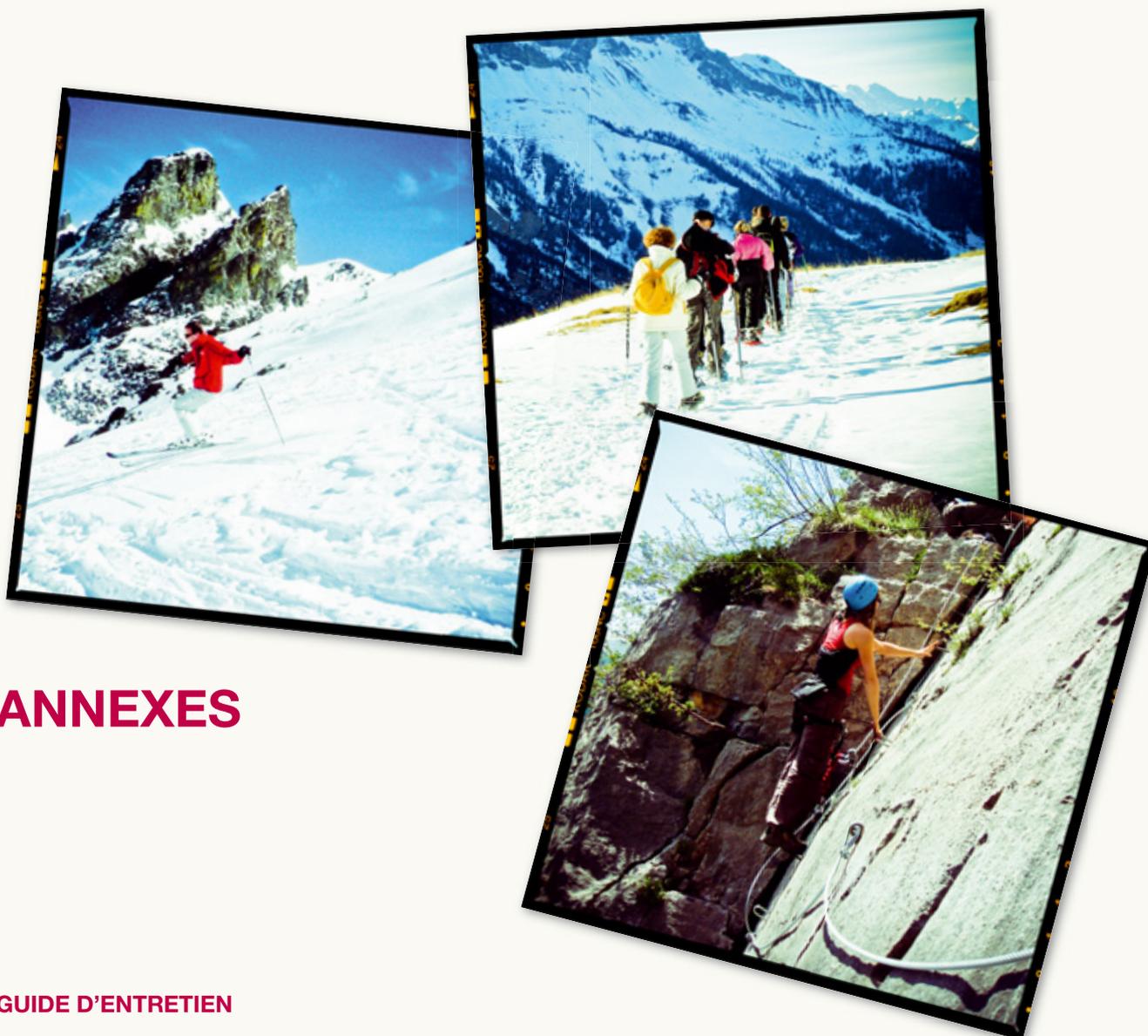
- HOIBIAN, O.**, *Les alpinistes en France, une histoire culturelle, 1870-1950*, Paris, L'Harmattan, 2001.
- HUGUES E. C.**, *Le regard sociologique, essais choisis*, EHESS, Paris, 1996.
- INTHAVONG S. & ALII**, *Tourisme de montagne, les compétences au service des modes de développement*, « Mémo » n° 33, ORM, mai 2007.
- LEROUX N.**, *L'emploi sportif, état des connaissances, attentes des partenaires sociaux et méthodes d'analyse*, AFRAPS, RUNOPES, 2004.
- LEVY D. et ROUX V.**, « Recensement de la population de 2006, Provence – Alpes – Côte d'Azur : une région très urbaine, une croissance équilibrée », *Sud Insee l'essentiel*, n° 128, janvier 2009.
- MALESSET R.**, *Vacances sportives de plein air : de l'UNCM et de l'UNF à l'UCPA*, Paris, Éd. Chiron, 1985.
- MARTINELLI D.**, « Plus de 7 000 saisonniers d'hiver en PACA », *Sud Insee l'essentiel*, n° 107, juin 2007.
- MELOUX S., MONCHOIS X.**, *Caractérisation du travail saisonnier lié à la fréquentation touristique en PACA en 2003*, Insee PACA, Rapport d'étude n° 8, septembre 2006.
- MENGER P.-M.**, *Les professions et leurs sociologies*, MSH, Paris, 1999.
- MISSION MONTAGNE DE LA DIRECTION DE L'AMÉNAGEMENT DES TERRITOIRES**, « La montagne de demain en débats ; les acteurs ont la parole », *Actes des quatrièmes rencontres régionales de la montagne*, Conseil régional PACA, avril 2008.
- MISSION MONTAGNE DE LA DIRECTION DE L'AMÉNAGEMENT DES TERRITOIRES**, « Développement solidaire et durable des activités de pleine nature et du tourisme sportif en milieu urbain », Conseil régional PACA, mai 2007.
- NOVELLA S.**, « Des territoires inégalement dotés pour faire face aux mutations économiques », *Sud Insee l'essentiel*, n° 131, février 2009.
- PARADEISE C.**, « La marine marchande française, un marché du travail fermé », *Revue française de sociologie*, n° 25, 1984.
- PARADEISE C.**, *La vie des marchés du travail fermés, le cas de la marine marchande*, Thèse, Paris V, 1985.
- PRNSN**, *Guide méthodologique du diagnostic de l'emploi dans les sports de nature*, septembre 2007.
- PRNSN**, *Guide pratique pour un développement maîtrisé des sports de nature : les PDESI et CDESI*, 2008.
- PRNSN**, *La lettre du réseau national des sports de nature*, n° 49, mai 2009.
- RAYNAUD J.-D.**, *Le conflit, la négociation, la règle*, Toulouse, Éd. Octares, 2000.
- SEGRESTIN D.**, *Le phénomène corporatiste*, Paris, Fayard, 1985.

Pour en savoir plus

- **Site du ministère des Sports** : <http://sports.gouv.fr>
- **Site du Pôle ressources national sports de nature** : <http://sportsdenature.gouv.fr>
- **Site du Conseil régional PACA** : <http://www.regionpaca.fr>
- **Site du Conseil général des Alpes-de-Haute-Provence** : <http://www.cg04.fr>
- **Site du Conseil général des Hautes-Alpes** : <http://www.cg05.fr>
- **Site du Conseil général des Alpes-Maritimes** : <http://www.cg06.fr>
- **Site du Comité régional du tourisme Côte d'Azur** : <http://www.guiderviera.fr>
- **Site de la DRDJS PACA (liens avec les DDJS)** : <http://www.mjspaca.jeunesse-sports.gouv.fr>

LISTE DES SIGLES

Adecohd : Association pour le développement économique de la Haute-Durance	FFLV : Fédération de vol libre
AFP : Agence France presse	FFM : Fédération française de la montagne
AFPS : attestation de formation aux premiers secours	FFME : Fédération française de la montagne et de l'escalade
AMM : accompagnateur moyenne montagne	FFPTC : Fédération française de pulka et de traîneau à chiens
AQA : attestation de qualification et d'aptitude	FSE : Fonds social européen
BAPAAT : brevet d'aptitude professionnelle d'assistant animateur technique	FFS : Fédération française de ski
BE : brevet d'État	FFST : Fédération française des sports de traîneau
BEES 1 : brevet d'État d'éducateur sportif 1 ^{er} degré	FUAJ : Fédération unie des auberges de jeunesse
BEES 2 : brevet d'État d'éducateur sportif 2 ^e degré	GHM : Groupe de haute montagne
BNSSA : brevet national de sécurité et de sauvetage aquatique	GR : grande randonnée
BPJEPS : brevet professionnel de la jeunesse, de l'éducation populaire et des sports	Greta : groupements d'établissements publics d'enseignement
BTP : bâtiment et travaux publics	Insee : Institut national de la statistique et des études économiques
CAF : Club alpin français	MEOS : mission des études, de l'observation et des statistiques
CESR PACA : Conseil économique et social régional PACA	NAF (codes) : nomenclatures d'activités françaises
CDD : contrat à durée déterminée	OPCA : organisme paritaire collecteur agréé
CDI : contrat à durée indéterminée	ORM : Observatoire régional des métiers
CNFPT : Centre national de la fonction publique territoriale	PACA : Provence – Alpes – Côte d'Azur
CPIE : centre permanent d'initiative pour l'environnement	PDIPR : plan départemental de la randonnée
CQP : certificat de qualification professionnelle	PGHM : peloton de gendarmerie de haute montagne
CREA : Caisse de retraite de l'enseignement, des arts appliqués, du sport et du tourisme	PRDF : plan régional de formation
Creps : centre d'éducation populaire et de sport	PRF : plan régional de formation
CRET : centre régional d'enseignement touristique	PRNSN : Pôle ressources national des sports de nature
CRFCK : Centre régional de formation en canoë-kayak	PSC : prévention et secours civiques
CS AE : certificat de spécialisation activité escalade	ROME (codes) : répertoire opérationnel des métiers et des emplois
CSC : Commission de la sécurité des consommateurs	SAE : structure artificielle d'escalade
DADS : déclaration annuelle des données sociales	SARL : société à responsabilité limitée
DDJS : direction départementale de la jeunesse et des sports	SN : sports de nature
DEJEPS : diplôme d'État de la jeunesse, de l'éducation populaire et des sports	SNAPEC : Syndicat national des professionnels de l'escalade et du canyon
DEFM : demandeur d'emploi en fin de mois	SNBEE : Syndicat national des brevets d'État escalade
DESJEPS : diplôme d'État supérieur de la jeunesse, de l'éducation populaire et des sports	SNGM : Syndicat national des guides de montagne
DGAC : direction générale de l'aviation civile	SRADT : schéma régional d'aménagement et de développement du territoire
DRDJS : direction régionale et départementale de la jeunesse et des sports	Staps : sciences et techniques des activités physiques et sportives
ESF : École du ski français	UCPA : Union nationale des centres de plein air
ESI : École de ski internationale	UF : unité de formation
ENSA : École nationale de ski et d'alpinisme	UNCM : Union nationale des centres de montagne
EURL : entreprise unipersonnelle à responsabilité limitée	VAE : validation des acquis de l'expérience
	VTT : vélo tout terrain



ANNEXES

GUIDE D'ENTRETIEN

Objectifs des entretiens

- 1) Mettre au jour les pratiques, dispositions, valeurs, milieux et types de socialisation qui orientent vers le métier de moniteur.
- 2) Identifier les parcours individuels de formation et d'insertion dans le métier d'encadrant sportif.
- 3) Conditions d'exercice de la profession : indépendant, salarié, relation aux structures existantes (écoles), pluriactivité... (Peut-on vivre de ce métier ? Transférabilité possible des compétences développées dans le métier vers d'autres activités professionnelles ?).
- 4) Apprécier la dynamique d'évolution de la profession.

CINQ THÈMES ABORDÉS

A. Contexte de découverte de l'activité enseignée et préférences selon les différentes modalités

B. Raisons de l'orientation vers le métier et filière de formation

C. Caractéristiques de l'emploi actuel

D. Perception des évolutions

E. Informations sociodémographiques

A. Découverte de l'activité et goûts personnels

- > Comment avez-vous découvert le ski ou les activités de glisse ?
- > Que recherchez-vous avant tout à travers la pratique du ski ?
- > Quelle forme de glisse préférez-vous ? De quelles modalités vous sentez-vous le plus proche ?
- > Quelles sont les modalités qui vous attirent le moins, qui vous semblent les moins intéressantes ?
- > Selon vous, peut-on dire qu'il existe différentes catégories de skieurs ? Si oui, lesquelles ?

B. Raisons de l'orientation vers le métier et filière de formation

- > À partir de quel moment avez-vous commencé à imaginer devenir moniteur de ski ? (Faire de votre passion un métier). Comment cela s'est-il passé ? Des personnes vous ont-elles aidé dans votre professionnalisation ?
- > Filière de formation, difficultés rencontrées lors de ce parcours, etc.
- > Dans quelles circonstances avez-vous commencé à exercer ce métier (autres emplois) ? Sur quel type de contrat avez-vous été embauché ? Parcours professionnel jusqu'à l'emploi actuel ? Périodes de chômage plus courantes qu'aujourd'hui ?

C. Caractéristiques de l'emploi actuel et perception des évolutions

- > Comment avez-vous trouvé votre travail actuel ?
- > Quel est votre statut professionnel (salarié, indépendant, plein temps, temps partiel, statut dans l'école, etc.) ? Situer, autant que possible, le cadre professionnel (type d'employeur, nombre de collègues, conditions d'embauche, de gestion des ressources humaines...).
- > Avez-vous une autre activité professionnelle (saison hiver – intersaison – saison d'été...) ?
- > Selon vous, peut-on vivre de ce métier à l'année (à quelles conditions) ? Sinon comment faire pour garder cette activité tout en s'assurant une indépendance financière ? Inscription au chômage possible ?

D. Perception de la dynamique d'évolution

- > Comment voyez-vous l'évolution de ce métier ? Quel est son avenir selon vous ? Ressentez-vous une baisse/afflux des sports de nature en montagne ?
- > Parlez-moi de votre situation actuelle. Est-elle provisoire ou définitive ? En êtes-vous ou non satisfait ? Amélioration de la situation avec le temps ?
- > Combien de temps pensez-vous pouvoir poursuivre cette activité (jusqu'à quel âge) ?
- > Quelle évolution envisagez-vous (meilleure situation au sein de l'école, etc.) ?
- > Avez-vous déjà songé à changer de métier, si oui pourquoi ?
- > Songez-vous à suivre une autre formation professionnelle ou à vous engager dans un parcours de validation des acquis de l'expérience (VAE) ?
- > Peut-on concilier l'exercice de ce métier et les contraintes de votre vie personnelle (vie en couple, enfants, relations familiales...) ?

E. Informations personnelles

- > Sexe, âge, niveau d'études, diplôme ? Département ou région d'origine ? Lieu de résidence ? Situation familiale ?
- > Pouvez-vous me dire quelle est la profession de vos parents (famille, CSP des parents ; scolarité ; études suivies, en cours ou terminées, profession) ? Vous ont-ils aidé/soutenu dans votre parcours ?
- > Vous sentez-vous admiré, encouragé dans vos choix par vos proches ? Portent-ils plutôt un jugement positif sur vos choix ?
- > Avez-vous pratiqué d'autres sports que le ski (ou en pratiquez-vous encore) ?
- > Quels sont ceux qui vous intéressent le plus ? Ceux que vous aimez le moins ?

Merci beaucoup d'avoir pris le temps de répondre à mes questions



LISTE DES ENTRETIENS RÉALISÉS ENTRE L'ÉTÉ 2008 ET LE PRINTEMPS 2009

Activité	Âge	Sexe	Localisation	Fonction	Activité associée
1 Moniteur de ski	61 ans	M	La Foux	Directeur ESF	
2 Moniteur de ski	31 ans	M	La Foux	Directeur technique	Commerces été
3 Moniteur de ski	51 ans	M	La Foux	Ski alpin	Métier bâtiment
4 Moniteur de ski	42 ans	M	La Foux	Ski alpin	Voile
5 Moniteur de ski	53 ans	M	La Foux	Ski alpin	Guide PGHM
6 Moniteur de ski	55 ans	M	Isola 2000	Directeur ESF	
7 Moniteur de ski	44 ans	M	Isola 2000	Directeur ESF	
8 Moniteur de ski	45 ans	M	Isola 2000	Ski alpin	Métier bâtiment
9 Moniteur de ski	35 ans	M	Isola 2000	Snow board	Nomade
10 Moniteur de ski	45 ans	M	Isola 2000	Ski alpin	Guide
11 Moniteur de ski	42 ans	F	Isola 2000	Ski alpin	Nomade
12 Moniteur de ski	45 ans	M	Montgenèvre	Directeur ESF	
13 Moniteur de ski	48 ans	M	Montgenèvre	Ski alpin	Guide de pêche
14 Moniteur de ski	43 ans	M	Névache	Directeur ESF	Ski nordique / AMM
15 Moniteur de ski	52 ans	M	Serre-Chevalier	Directeur ESF	Guide
16 Moniteur de ski	55 ans	M	Arvieux	Directeur ESI	
17 Moniteur de ski et guide	58 ans	M	L'Argentière	Ski alpin	Guide / responsable association
18 Responsable de domaine skiable		M	Serre-Chevalier	Ski	Gestion du domaine skiable
19 Traîneau à chiens	61 ans	M	Abriès	Musher	AMM / ski nordique
20 Traîneau à chiens	48 ans	M	Barcelonnette	Musher	Quad
21 Traîneau à chiens	37 ans	M	Alpes-de-Haute-Provence	Musher	
22 Traîneau à chiens	50 ans	F	Gargas	Président de club	Bénévole
23 AMM	52 ans	M	Castellane	AMM	
24 AMM	65 ans	M	Verdon	AMM	
25 AMM	49 ans	M	Moustier	AMM	
26 AMM	54 ans	M	Verdon	AMM	
27 AMM	44 ans	M	Moustier	AMM	
28 AMM	35 ans	M	Castellane	AMM	
29 AMM	40 ans	M	Moustier	AMM	
30 AMM	49 ans	F	Briançon	AMM et secrétaire bureau des guides	Treck ornithologique
31 AMM	58 ans	F	Vallouise	AMM et secrétaire bureau des guides	Ski alpin
32 AMM	38 ans	M	Serre-Chevalier	AMM et Gestion bureau des guides	Raquette
33 AMM	46 ans	F	Briançon	Accompagnateur moyenne montagne / institutrice	Salariée et indépendante
34 AMM	35 ans	F	Hautes-Alpes	Accompagnateur moyenne montagne	Indépendante
35 Escalade	29 ans	F	Briançon	Salariée via ferrata	Pisteuse
36 Escalade	31 ans	M	Serre-Chevalier	Escalade / canyon	Parapente / gîte
37 Escalade	41 ans	M	Verdon	Escalade / canyon	Canyon / gîte
38 Escalade	28 ans	M	Verdon	Escalade / canyon	SAE / travaux acrobatiques

	Activité	Âge	Sexe	Localisation	Fonction	Activité associée
39	Guide	36 ans	M	La Grave	Guide	Ski alpin hors piste
40	Guide	38 ans	M	La Grave	Guide	Ski alpin hors piste
41	Guide	52 ans	M	Briançon	Guide	Salarié aide sociale
42	Guide	58 ans	M	Briançon	Guide	Trek / ski de randonnée
43	Guide	46 ans	M	L'Argentière	Responsable de structure	Équipement via ferrata
44	Guide	61 ans	M	Vallouise	Guide	Ski alpin
45	Guide	47 ans	M	Guillestre	Guide	Trek / ski de randonnée
46	Guide	52 ans	M	Embrun	Guide / Éditeur	Trek / ski de randonnée
47	Guide	55 ans	M	Chamonix	ENSA responsable formation aspirants guides	
48	Guide	34 ans	M	Vercors	Guide dans le massif des Écrins	Viticulteur dans le Vercors
49	Guide et Cadre technique	58 ans	M	Briançon	Cadre technique DDJS 05	Guide de haute montagne
50	Parapente	31 ans	M	Briançon	Responsable structure	Escalade
51	Parapente	48 ans	M	Briançon	Parapente	Ski alpin
52	Parapente	33 ans	M	Barème	Responsable structure	Bi-place
53	Parapente	42 ans	M	La Colmiane	Responsable structure	Bi-place / informatique
54	Parapente	32 ans	M	La Colmiane	Moniteur	Bi-place
55	Parapente	46 ans	M	St-André-des-Alpes	Responsable structure	Parapente
56	Parapente	43 ans	M	Seyne	Responsable structure	Parapente
57	Parapente	45 ans	M	Arvieux	Responsable structure	Ski alpin
58	Parapente	31 ans	F	Puy-St-Vincent et Drôme	Responsable école de parapente	Parapente / pisteur secouriste
59	Canoë-kayak	46 ans	M	Castellane	Responsable structure	Canyon / AMM
60	Canoë-kayak	45 ans	M	Verdon	Responsable structure	Accrobranches / canyon
61	Canoë-kayak	36 ans	M	Verdon	Responsable structure rafting	Travaux acrobatiques
62	Canoë-kayak	41 ans	M	Verdon	Responsable structure	4x4 / travaux acrobatiques
63	Canoë-kayak	54 ans	M	Serre-Chevalier	Responsable structure	Ski alpin
64	Canoë-kayak	57 ans	M	Serre-Chevalier	Responsable structure	Ski alpin
65	Canoë-kayak	45 ans	M	Serre-Chevalier	Moniteur	Ski alpin
66	Canoë-kayak	53 ans	M	Serre-Chevalier	Moniteur	Ski alpin / gestion
67	Canoë-kayak	24 ans	M	Serre-Chevalier	Stagiaire	Ski alpin
68	Canoë-kayak	42 ans	M	Serre-Chevalier	Responsable structure	Ski alpin
69	Canoë-kayak	25 ans	M	Serre-Chevalier	Moniteur rafting	Ski alpin
70	Canoë-kayak	22 ans	M	Serre-Chevalier	Moniteur rafting	Restauration
71	Canoë-kayak	37 ans	F	L'Argentière-la-Bessée	Monitrice de canoë-kayak	Employée en station
72	Canoë-kayak	35 ans	M	Écrins	Responsable structure	Ski alpin
73	Canoë-kayak		M	L'Argentière-la-Bessée	Directeur centre de formation et comité régional (CRFCK)	

D'autres entretiens de « personnes ressources » ont été réalisés afin de s'approprier le champ d'observation et d'obtenir des listes de personnes à rencontrer. Ceux-ci n'ont pas été comptabilisés.

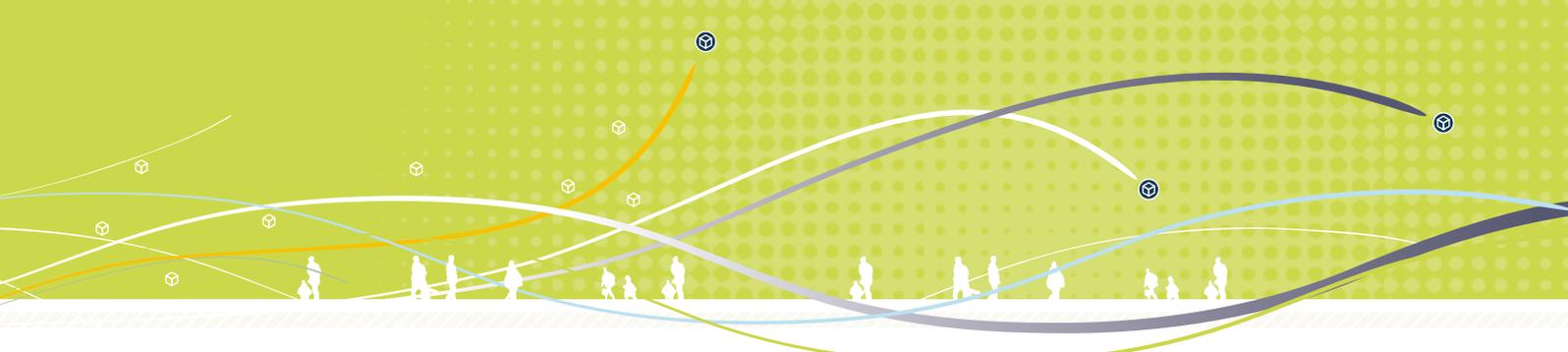


ANIMATION ET SPORTS
SEMESTRIEL N° 11
JUIN 2009



CHIFFRES-CLÉS PACA 2009
ANNUUEL N° 4
JUIN 2009

Ces publications sont téléchargeables sur notre site
WWW ORM-PACA.ORG



Déjà parus dans cette collection

N° 1

Animation socioculturelle et sportive
en région Provence - Alpes - Côte d'Azur,
activités, emploi et qualifications, marché du travail
Juin 2002

N° 2

Typologie des modes sectoriels de gestion des qualifications
en Provence - Alpes - Côte d'Azur,
> Une analyse statistique "multivariée"
de 87 secteurs d'activité
Juillet 2002

N° 3

Les technologies de l'information et de la communication
en région PACA
> Une analyse des métiers et de la gestion
des ressources humaines
Octobre 2003

N° 4

Développement économique, emplois et qualifications
sur le pourtour de l'étang de Berre
> Les actes de la journée d'échanges du 23 janvier 2003
à l'INMF AFPA d'Istres
Novembre 2003

N° 5

Quand l'école est finie en PACA...
> Premiers pas dans la vie active de la Génération 98
Avril 2004

N° 6

À la découverte du métier
> De l'orientation à l'insertion professionnelle
de 1 000 apprentis en PACA
Novembre 2004

N° 7

Le chômage des personnes handicapées
> Analyse de la demande d'emploi
en Provence - Alpes - Côte d'azur
Février 2006

N° 8

Qualifications au féminin en PACA
> Les inégalités d'accès à la formation et à l'emploi
Mars 2006

N° 9

L'insertion professionnelle des jeunes en PACA
> Actes de la journée d'échanges du 18 janvier 2005
à l'INMF AFPA d'Istres
Juillet 2006

N° 10

Sports équestres en PACA
> Un dynamisme porté par l'emploi et la formation
Mars 2007

N° 11

Parcours professionnels des personnes handicapées
> Quand la formation contribue à mieux maîtriser
la mobilité professionnelle
Juin 2009



Observatoire Régional des Métiers