

# études



## LES MÉTIERS DES SPORTS DU LITTORAL EN PROVENCE - ALPES - CÔTE D'AZUR

> DES MOBILITÉS PROFESSIONNELLES SOUVENT CHOISIES

S E P T E M B R E 2 0 1 2





Voilà plus de dix ans que l'Observatoire régional des métiers se penche sur la relation formation-emploi dans les secteurs du sport et de l'animation. Ce travail d'observation a contribué à une meilleure connaissance des métiers, tels que ceux d'animateur socioculturel ou de moniteur sportif, trop souvent associés à l'image réductrice du job vacances.

Les différentes études publiées par la mission depuis 2007 ont permis de mieux cerner les périmètres de ces métiers et de souligner leurs particularités. Ils sont souvent exercés par des personnes passionnées qui choisissent de se professionnaliser pour exercer toute l'année. Malgré des conditions d'emploi peu classiques et des plannings professionnels qui pourraient apparaître trop contraignants pour la plupart d'entre nous, les carrières dans le sport sont de plus en plus nombreuses.

Ces caractéristiques d'emploi touchent particulièrement les encadrants sportifs de nature qui, outre le fait d'exercer leur activité lorsque les personnes sont au repos, sont aussi dépendants de la saisonnalité de leur activité. Comment font-ils pour vivre toute l'année de ce métier ? Comment expliquer ce choix de vie, en apparence peu conciliable avec la vie privée ? Beaucoup de questions se posent à propos de ces professionnels qui contribuent de façon non négligeable à l'économie régionale, notamment à celle des territoires alpins.

Il est ainsi apparu pertinent, pour les pouvoirs publics comme pour les acteurs du sport, de se pencher sur ces métiers et les parcours des professionnels qui l'exercent, à la fois sous l'angle du territoire mais aussi sous l'angle de l'activité exercée à titre principal. Pour couvrir l'ensemble de la région Provence – Alpes – Côte d'Azur trois territoires d'observation sont retenus donnant lieu à une analyse en trois volets : les activités de montagne (étude publiée en 2009), des activités des sports du littoral, objet de la présente étude et des activités exercées dans les arrière-pays qui seront étudiées en 2013.

Cette étude repose sur les méthodes d'observation de la relation formation-emploi privilégiées par l'ORM et notamment le recours à une approche systémique globale. L'encadrant sportif est ainsi observé dans son environnement géographique mais aussi économique, social et culturel, environnement influençant en partie son itinéraire et ses choix, sans l'empêcher de rester maître de sa vie professionnelle.

---

#### **Directeur de publication**

Mario Barsamian

---

#### **Réalisation**

Anne-Sophie Dumortier

---

#### **Conception graphique - PAO**

Lightcomm

---

#### **Crédits photos**

Anne-Sophie Dumortier

Jean-Pierre Royer

Marian Malaquin

Philippe Legrand

www.istockphoto.com

#### **Jacques Cartiaux**

*Directeur régional de la Jeunesse,  
des Sports et de la Cohésion sociale*

#### **Mario Barsamian**

*Président de l'ORM*

## REMERCIEMENTS

Mes premiers remerciements vont, à nouveau, aux professionnels qui ont toujours été prompts à m'accueillir, à parfaire mes connaissances sur leur(s) discipline(s) et leur métier et à partager avec moi un bout de leur vie avec beaucoup de générosité.

Je remercie ensuite l'équipe des référents « sports de nature » de la DRJSCS P ACA coordonnée par Philippe Legrand, qui m'a encouragée tout au long de cette démarche d'observation avec enthousiasme et bonne humeur ! Les référents m'ont très vite orientée vers les bonnes personnes, et ont enrichi le matériau qualitatif.

Un grand merci au personnel du Creps Sud-Est, notamment celui du site d'Antibes. Ceux-ci m'ont ouvert leur porte avec bienveillance et ont accompagné la réalisation de ce deuxième volet du « triptyque sports de nature » tout en préservant mon indépendance de réflexion et de rédaction.

Merci au Cafemas et aux membres du comité de pilotage pour les nombreux échanges particulièrement constructifs.

Enfin, un merci tout particulier aux différents relecteurs « techniques » et à mes chers collègues pour leur disponibilité et leur aide, ô combien précieuses.

# LES MÉTIERS DES SPORTS DU LITTORAL EN PROVENCE - ALPES - CÔTE D'AZUR

> DES MOBILITÉS PROFESSIONNELLES SOUVENT CHOISIES

<b>INTRODUCTION</b> .....	<b>7</b>
<b>MÉTHODOLOGIE</b> .....	<b>9</b>
<b>CHAPITRE 1 : DES STRUCTURATIONS ÉCONOMIQUES HÉTÉROGÈNES SUR LE LITTORAL</b> .....	<b>13</b>
<b>1. LE CONTEXTE GÉOGRAPHIQUE ET ÉCONOMIQUE DE LA RÉGION PROVENCE - ALPES - CÔTE D'AZUR</b> .....	<b>14</b>
1.1. Des atouts géographiques .....	14
1.2. Une région où coexistent des départements très urbanisés et d'autres très ruraux .....	14
1.3. Une forte progression du nombre de femmes et de seniors .....	15
1.4. Un taux d'activité plus faible et plus de retraités .....	15
1.5. Une présence réduite des ouvriers .....	16
1.6. Une croissance de l'emploi uniquement portée par le tertiaire .....	16
1.7. Une hausse des établissements employeurs mais un recul des TPE .....	17
1.8. Une progression des emplois à durée limitée .....	18
<b>2. UNE ÉCONOMIE TOURISTIQUE TRÈS MARQUÉE EN PACA</b> .....	<b>19</b>
2.1. Un tourisme toute l'année mais plus encore en été .....	19
2.2. Plus de 7 % des emplois régionaux directement liés au tourisme .....	20
2.3. Un poids économique du tourisme moins élevé dans les départements du littoral .....	20
<b>3. DES CONTEXTES ÉCONOMIQUES HÉTÉROGÈNES SUR LES TERRITOIRES DU LITTORAL</b> .....	<b>22</b>
3.1. Tourisme de mer et de montagne dans les Alpes-Maritimes .....	22
3.2. Densité et hétérogénéité économique dans les Bouches-du-Rhône .....	24
3.3. Une dynamique économique freinée par la crise dans le Var .....	25
<b>4. UNE CULTURE ET UN PATRIMOINE MARITIME</b> .....	<b>27</b>
4.1. Quelques exemples de patrimoine maritime .....	27
4.2. Le patrimoine maritime et la politique de la mer et du littoral en région .....	28
<b>5. L'IMPACT DE LA SUPPRESSION PROGRESSIVE DES CALES DE MISE À L'EAU SUR LES SPORTS DU LITTORAL</b> .....	<b>29</b>
5.1. Quelques données chiffrées en PACA .....	30
5.2. La problématique des cales de mise à l'eau .....	30
5.3. Des améliorations possibles d'accès à la mer ? .....	31
<b>CHAPITRE 2 : L'EMPLOI DANS LES MÉTIERS DE L'ENCADREMENT SPORTIF PROFESSIONNEL SUR LE LITTORAL DE LA RÉGION PROVENCE - ALPES - CÔTE D'AZUR</b> .....	<b>33</b>
<b>1. DES MÉTIERS GÉNÉRALEMENT ORGANISÉS</b> .....	<b>34</b>
1.1. Les caractéristiques des métiers de l'encadrement des sports du littoral .....	34
1.2. L'implication des fédérations dans l'organisation de certaines disciplines .....	34
1.3. Le secteur associatif : la nécessité d'une nouvelle évolution ? .....	35
1.4. Les travailleurs indépendants, les gérants de société et le rôle des syndicats de professionnels .....	36
<b>2. L'EMPLOI DANS LES ACTIVITÉS SPORTIVES</b> .....	<b>37</b>
2.1. Un profil de professionnel propre au secteur des sports de nature .....	38
2.2. Une saisonnalité organisée .....	43
<b>3. UN ENVIRONNEMENT PROFESSIONNEL DIFFÉRENCIÉ SELON LES DISCIPLINES</b> .....	<b>44</b>
3.1. Les moniteurs de voile .....	44
3.2. Les moniteurs de plongée subaquatique .....	52
3.3. Les encadrants des sports nautiques motorisés .....	58
3.4. Les encadrants de disciplines nautiques « émergentes », comme le kayak de mer ou le kitesurf .....	63
3.5. Les métiers de surveillant de baignade et de maître-nageur sauveteur .....	71
3.6. Les animateurs de randonnée cycliste et pédestre .....	75
<b>4. DES PROFESSIONNELS MOBILES POUR RESTER EN EMPLOI DANS LE SECTEUR</b> .....	<b>79</b>

<b>CHAPITRE 3 : L'ACCÈS À LA QUALIFICATION PROFESSIONNELLE DES ENCADRANTS EN SPORTS DU LITTORAL</b> .....	<b>81</b>
<b>1. LES FORMATIONS SPÉCIFIQUES AUX SPORTS DU LITTORAL ORGANISÉES EN RÉGION PACA</b> .....	<b>83</b>
1.1. Les formations prises en compte pour l'analyse .....	83
1.2. La répartition géographique des formations organisées en région PACA .....	83
<b>2. LES EFFECTIFS EN FORMATION « SPORTS DU LITTORAL » DE LA RÉGION PACA</b> .....	<b>84</b>
2.1. L'effectif global des stagiaires en formation « sports du littoral » .....	84
2.2. La formation de moniteur de voile .....	89
2.3. La formation de moniteur de plongée subaquatique .....	93
2.4. La formation d'encadrant des sports nautiques motorisés .....	97
2.5. La formation d'encadrant de disciplines « émergentes » .....	101
2.6. La formation de moniteur de natation et de maître-nageur sauveteur .....	105
2.7. La formation d'animateur des activités de la randonnée et du cyclisme .....	109
<b>3. LES FORMATIONS SUPÉRIEURES : LE DEJEPS ET DESJEPS</b> .....	<b>113</b>
3.1. Devenir entraîneur mais aussi encadrant autonome .....	113
3.2. Devenir directeur de projet .....	114
<b>4. LES AUTRES VOIES D'ACCÈS AUX MÉTIERS DE L'ENCADREMENT SPORTIF : DU BREVET FÉDÉRAL AU CQP</b> .....	<b>114</b>
<b>5. LES ÉTUDIANTS STAPS ENTRANT EN FORMATION DU MINISTÈRE DES SPORTS, DE LA JEUNESSE, DE L'ÉDUCATION POPULAIRE ET DE LA VIE ASSOCIATIVE</b> .....	<b>115</b>
<b>CHAPITRE 4 : LES TRAJECTOIRES PROFESSIONNELLES DES ENCADRANTS ET LES ARBITRAGES CONSENTIS</b> .....	<b>117</b>
<b>1. LES GRANDES ÉTAPES ET LA TEMPORALITÉ DES TRAJECTOIRES</b> .....	<b>118</b>
1.1. Les moniteurs de voile .....	118
1.2. Les moniteurs de plongée subaquatique .....	121
1.3. Les moniteurs de sports nautiques motorisés .....	124
1.4. Les moniteurs des disciplines nautiques « émergentes », comme le kayak de mer ou le kitesurf .....	126
1.5. Les maîtres-nageurs sauveteurs .....	129
<b>2. LES DIFFICULTÉS DU MÉTIER D'ENCADRANT SPORTIF DU LITTORAL</b> .....	<b>132</b>
2.1. Comment maintenir l'activité des structures ? .....	132
2.2. Comment gérer les problèmes de mise à l'eau ? .....	133
2.3. Comment gérer les problèmes de cohabitation ? .....	133
<b>3. CONCILIER LA VIE PRIVÉE ET LA VIE PROFESSIONNELLE</b> .....	<b>134</b>
3.1. Les métiers sportifs et la vie de couple .....	134
3.2. Les métiers au féminin .....	136
<b>4. LES EFFETS DES POLITIQUES DE DÉVELOPPEMENT DURABLE SUR L'ÉVOLUTION DES COMPORTEMENTS, DES MÉTIERS ET DES COMPÉTENCES (LE VERDISSEMENT DES MÉTIERS)</b> .....	<b>137</b>
<b>CONCLUSION</b> .....	<b>140</b>
<b>BIBLIOGRAPHIE</b> .....	<b>143</b>
<b>LISTE DES SIGLES</b> .....	<b>144</b>
<b>ANNEXE</b> .....	<b>146</b>
Guide d'entretien .....	146
Liste des entretiens réalisés en 2011 .....	148

## INTRODUCTION

### Objectifs de l'étude

Cette étude s'intègre dans une analyse régionale des sports de nature réalisée en trois volets :

1. Métiers des sports de montagne en 2009 (territoires alpins des départements 04, 05 et 06).
2. Métiers des sports du littoral en 2012 (littoral des départements 13, 83 et 06).
3. Métiers des sports de campagne en 2014 (départements du 84 et arrière-pays des départements 04, 83 et 13).

L'objectif de ce triptyque sur les sports de nature, qui devrait couvrir l'ensemble des départements de la région Provence - Alpes - Côte d'Azur est d'identifier les réalités professionnelles des encadrants en sports de nature, quelle que soit leur discipline de prédilection, d'analyser leurs parcours professionnels, de formation et de vie et de saisir les mobilités professionnelles engendrées par ces parcours. En résumé, connaître les conditions d'exercice et l'évolution du métier sur le territoire des professionnels des sports de nature.

L'intérêt de ce travail est d'intégrer une observation territoriale de ces métiers, effectuée par l'Observatoire régional des métiers, observatoire régional emploi-formation (OREF) de la région P. ACA. Celle-ci montre que le territoire n'est plus une simple entité administrative mais qu'il est devenu le cœur d'une vie économique, sociale et culturelle. Pour pouvoir évoluer professionnellement, les individus doivent prendre conscience de l'intérêt de s'intégrer au sein du territoire et de participer aux échanges qui s'engagent de façon croissante entre les acteurs locaux. Ces acteurs souvent très différents se regroupent de plus en plus et tentent de trouver, ensemble, des solutions aux mêmes contraintes qu'ils rencontrent (environnement, accessibilité, désertification des territoires, etc.). L'encadrant sportif n'échappe pas à cette règle ; il ne peut construire son activité sans tenir compte des règles, des usages, des évolutions de l'environnement local dans lequel il évolue.

Ce deuxième volet s'intéresse plus particulièrement aux professionnels qui exercent leurs activités sportives sur le territoire littoral de la région Provence - Alpes - Côte d'Azur, très fréquenté en période estivale par les touristes français et étrangers. Les activités physiques et sportives sont essentiellement des activités nautiques. Tout comme le premier volet consacré aux métiers des sports de montagne, l'ambition est de préciser, dans une perspective dynamique, les caractéristiques des emplois d'encadrement des nombreux sportifs de nature sur le littoral et de mieux identifier les trajectoires individuelles menant à ces métiers. Les questions d'emploi et de formation, de développement des compétences, demeurent centrales dans une optique d'éclaircissement de la relation formation-emploi. Quels sont les besoins des structures sportives en termes de compétences ? Comment rester en emploi dans un secteur marqué par la saisonnalité des activités ? Comment les structures employeuses peuvent maintenir leur activité tout au long de l'année ?

Les départements du littoral sont souvent associés au tourisme balnéaire. Ce type de tourisme contribue sensiblement au développement de ces territoires, mais n'en est pas pour autant essentiel. Le poids des activités touristiques dans l'économie locale est ainsi plus faible dans les Alpes-Maritimes que dans les Hautes-Alpes. D'autres secteurs d'activité comme la conception-recherche, le commerce international, l'électronique-informatique, l'industrie pétrochimique, la technologie sous-marine, etc. se sont développés principalement autour des grandes agglomérations d'Aix-Marseille et de Nice. Dès lors, les Bouches-du-Rhône, le Var et les Alpes-Maritimes se caractérisent par une économie locale très différente, où l'un des points communs est l'importance historique des activités nautiques dans leur ensemble : depuis la construction navale jusqu'aux sports nautiques.

Pour cette étude sur les métiers des sports du littoral, six métiers ont été sélectionnés. Il s'agit des moniteurs de voile, de plongée, des sports nautiques motorisés, de disciplines émergentes telles que

*le kitesurf et le canoë-kayak de mer , des maîtres-nageurs sauveteurs et des encadrants d'activités de randonnée cycliste et pédestre.*

*Chaque discipline sportive retenue fait l'objet d'une analyse mettant en évidence les particularismes des fédérations ou groupements professionnels et des usages, les formes d'emploi (salariés permanents ou saisonniers, responsables de société et travailleurs indépendants) et les mobilités professionnelles couramment exercées (mobilités intrasectorielles, intersectorielles, géographiques). Au-delà de ces particularités, les préoccupations communes de ces professionnels en matière économique, de développement durable et d'aménagement du territoire, etc. seront soulignées, ainsi que leur(s) impact(s) sur l'évolution du métier d'encadrant de sports de nature et de leurs compétences.*

### **Présentation de l'étude**

*Pour une lecture comparative plus claire et plus aisée du triptyque « Sports de nature en région PACA », le plan de l'étude est calqué sur celui de l'étude sur les métiers des sports de montagne.*

*La première partie de cette étude s'arrête sur les singularités économiques et sociales de la région Provence - Alpes - Côte d'Azur , et plus précisément des trois départements du littoral qui développent leur propre dynamique territoriale. Le poids du tourisme et l'importance du secteur nautique dans l'économie locale sont ainsi mis en avant pour une meilleure appropriation de l'environnement dans lequel évoluent les professionnels.*

*La deuxième partie montre que les groupes professionnels tendent à développer un fonctionnement et une logique qui leur sont propres, ce qui confère des dimensions originales à chacun de ces métiers. Dans quelle mesure ces organisations « internes » peuvent-elles faciliter la création d'emplois permanents et permettre la construction d'un projet professionnel durable ?*

*La troisième partie porte sur l'organisation générale des cursus de formation menant à ces métiers. Elle montre que la rénovation progressive des diplômes sportifs (passage des BEES 1 au BPJEPS, DEJEPS) tend à faire apparaître de nouveaux profils de futurs professionnels.*

*La quatrième partie s'attache plus particulièrement à analyser les étapes décisives du parcours des encadrants sportifs et à identifier leurs difficultés à se maintenir en emploi et/ou à maintenir leur structure. Dès lors, on s'intéresse aux différentes manières d'organiser son activité professionnelle et son existence pour réussir à vivre de ces métiers, tout au long de l'année.*

## MÉTHODOLOGIE

### Champ d'observation

Le champ d'observation a été défini en fonction de deux critères :

- **Le critère géographique** : le littoral, au sens de la « loi littoral », c'est-à-dire les communes riveraines des mers et océans, des étangs salés, des plans d'eau intérieurs d'une superficie supérieure à 1 000 hectares, des estuaires et des deltas lorsqu'elles sont situées en aval de la limite de salure des eaux et participent aux équilibres économiques et écologiques littoraux. En région PACA, le littoral concerne les départements des Alpes-Maritimes, des Bouches-du-Rhône et du Var mais aussi les départements alpins : les Hautes-Alpes (lac de Serre-Ponçon) et les Alpes-de-Haute-Provence (lac de Sainte-Croix).
- **Le critère « métier »** : les professionnels privilégiés sont ceux qui déclarent exercer au moins un métier des sports du littoral (définis ci-après), domiciliés en région PACA, quelle que soit la commune du domicile. Compte tenu de l'importante mobilité géographique de ces professionnels qui se déplacent en fonction des saisons, il était difficile de les cantonner à un seul département.

Les métiers d'encadrement analysés ont été choisis par les membres du premier comité de pilotage constitué pour l'étude. Ils concernent les activités physiques et sportives (APS) essentiellement pratiquées sur le littoral PACA, à savoir :

1. la voile dans son ensemble ;
  2. la plongée subaquatique ;
  3. les activités nautiques motorisées ;
  4. les activités émergentes : le kitesurf et le canoë-kayak de mer ;
  5. les activités de baignade et de natation ; le sauvetage et la sécurité en milieu aquatique ;
  6. les activités de randonnée pédestre et cycliste sur la bande littorale (zoom) ;
- soit six groupes professionnels.

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). Enrichi d'une analyse qualitative d'environ soixante interviews de professionnels et acteurs du secteur, il trace les principaux traits de chaque groupe professionnel (âge, sexe, modalités d'exercice de l'activité professionnelle, etc.) pour dessiner des « profils types » constitutifs d'une première typologie des encadrants des sports du littoral en PACA.

Les observations montrent, par exemple, des situations bien différenciées :

- entre les moniteurs permanents et les saisonniers ;
- quand la fédération de référence encourage un certain mode d'organisation associative ;
- quand le secteur privé marchand développe de nouveaux modes d'organisation.

### Posture méthodologique

L'observation est organisée sur la base du schéma d'observation ci-dessous. Celui-ci souligne que les encadrants sportifs agissent dans un environnement complexe. Bien que ces personnes en emploi soient plutôt autonomes au cours de leur carrière, certains facteurs influencent leurs choix de parcours professionnel et de formation. L'encadrant n'agit pas seul mais en lien avec les autres acteurs du territoire où il pratique son activité.

L'objectif de ce travail n'est donc pas uniquement de présenter un état des lieux chiffré, mais au-delà d'apporter un éclairage sur les trajectoires individuelles dans ces métiers en tenant compte de la réalité professionnelle, et de s'interroger sur les possibilités futures d'évolution dans le champ des sports de nature.

**SCHEMA 1** SCHÉMA D'OBSERVATION DU MÉTIER D'ENCADRANT SPORTIF



Source : ORM.

La posture méthodologique privilégiée pour la réalisation de l'étude, qui est la même que celle employée dans l'étude sur les sports de montagne, est 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.

### Données quantitatives

Le volet quantitatif se base sur l'exploitation de deux sources principales.

1. L'évaluation quantitative de l'emploi est effectuée à partir des données issues du fichier des cartes professionnelles du ministère de la Santé et des Sports de 2008. 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 dans un fichier appelé « fichier des éducateurs sportifs déclarés ». Après l'apurement 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 du littoral PACA », soit 2 329 encadrants.
2. Le fichier régional du suivi des stagiaires dans les formations habilitées par la Direction régionale de la jeunesse, des sports et de la cohésion sociale (DRJSCS PACA). Ces données sont collectées annuellement par l'ORM depuis 2003 et donnent la possibilité de dégager un profil des personnes s'engageant dans une formation aux métiers des sports du littoral. Pour la session 2010-2011, 2 496 stagiaires ont été comptabilisés. 444 personnes se sont positionnées sur les « sports du littoral », réparties au sein de 34 sessions de formation.

Cette étude fait aussi appel à d'autres sources de données régionales concernant les structures (données des ligues régionales), les licenciés sportifs (ministère en charge des sports) et l'emploi (données sur la demande d'emploi en fin de mois – DEFM –, recensement de la population – RP – de l'Insee, etc.).

### Données qualitatives : entretiens avec des professionnels de chaque discipline sportive

61 entretiens semi-directifs, réalisés auprès de professionnels et institutionnels, ont permis :

- de préciser les caractéristiques du marché du travail, les différentes phases d'installation dans le métier d'encadrant en sports de nature ;
- de souligner la diversité des parcours professionnels, d'identifier les compétences et les réseaux mobilisés pour accéder au premier emploi ;
- 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, et ont été interrogés sur la base d'un guide d'entretien semi-directif (voir en annexe le détail des personnes interrogées et le guide d'entretien).

Ont ainsi été rencontrés :

- des encadrants sportifs en activité (moniteurs de voile, de plongée, de kayak de mer, de ski nautique, de kitesurf, de sports nautiques motorisés, de cyclisme, maîtres-nageurs sauveteurs) et des directeurs de structures ;
- des acteurs institutionnels intervenant dans les activités nautiques et de randonnée en PACA (mission mer et littoral du Conseil régional, responsables des services formation et examen de la DRJSCS PACA, référents « sports de nature » et conseillers techniques et sportifs en PACA) ;
- des représentants des ligues régionales ;
- des représentants de syndicats de salariés et de représentants d'employeurs ;
- des formateurs et des stagiaires en formation.

### **Limites et contraintes**

Sans atteindre l'exhaustivité, le fichier des éducateurs sportifs déclarés permet toutefois une bonne vision. 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 « efforts » 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. De même, les fonctionnaires des collectivités territoriales qui encadrent les activités de nature (les Etaps) ne sont pas soumis à l'obligation de déclaration. Ils ne sont donc pas répertoriés dans le fichier des cartes professionnelles.

Ces investigations statistiques permettent de souligner que des enquêtes complémentaires seraient nécessaires afin d'améliorer le niveau d'information actuel.



## CHAPITRE 1

# DES STRUCTURATIONS ÉCONOMIQUES HÉTÉROGÈNES SUR LE LITTORAL

### EN RÉSUMÉ

Avec 4 882 913 habitants, la région PACA est la troisième région la plus peuplée de France. Le littoral rassemble 83 % de la population régionale. Cette population présente un taux d'activité plus faible que celui enregistré en France métropolitaine.

L'emploi a beaucoup progressé ces dernières années (plus que la moyenne nationale), dynamisé par le tertiaire marchand et non marchand. Les actifs salariés sont néanmoins plus souvent en CDD que dans le reste de la France et la proportion des non-salariés est en hausse.

Plus de 7 % des emplois régionaux sont directement liés au tourisme (contre 6 % en Languedoc-Roussillon et 4,6 % en Rhône-Alpes) mais ce chiffre masque des contextes économiques très différents selon les départements. Le département des Alpes-Maritimes est le premier employeur en quantité d'actifs dans le tourisme, même si leur poids ne dépasse pas 11 % des emplois départementaux. Dans les Hautes-Alpes, l'économie est particulièrement dynamisée par les activités plus ou moins liées au tourisme, qui représentent un emploi sur deux.

L'économie des départements du littoral est beaucoup plus diversifiée que dans les territoires de montagne puisqu'on y trouve de grandes zones industrielles ou technologiques aux côtés des zones touristiques.

Les Bouches-du-Rhône se caractérisent par une diversité des économies au sein même des cinq bassins d'emploi que regroupe le département. Se côtoient les activités de pétrochimie, de conception-recherche et les activités nautiques de loisirs.

Le Var, qui a vu sa dynamique économique particulièrement freinée par la crise, retrouve une activité touristique florissante. Il concentre 38 % des établissements du nautisme et un tiers des salariés permanents du secteur. Enfin, les Alpes-Maritimes, qui rassemblent des territoires de mer et de montagne sur des périmètres très proches, sont plus qu'un département touristique. C'est aussi le deuxième pôle industriel de la région.



## 1. LE CONTEXTE GÉOGRAPHIQUE ET ÉCONOMIQUE DE LA RÉGION PROVENCE - ALPES - CÔTE D'AZUR

La région PACA 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. Les profils économiques des départements du littoral nécessitent que l'on s'attarde sur ces différents environnements économiques et sociaux, facteurs d'influence des activités des sports du littoral.

### 1.1. DES ATOUTS GÉOGRAPHIQUES

PACA est l'une des plus grandes régions de France (6 % 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	Six parcs régionaux	Un parc régional marin
• parc des Écrins (05)	• parc de Camargue (13)	• parc de la Côte Bleue (13)
• parc du Mercantour (04 et 06)	• parc du Verdon (04)	
• parc de Port-Cros (83)	• parc du Queyras (05)	
• parc des Calanques (13 et 83)	• parc du Luberon (84)	
	• parc des Alpilles (13 et 84)	
	• parc Préalpes d'Azur (06)	

Les eaux de baignade sont considérées à 79 % de bonne qualité (60 % pour la France).

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

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

**TABEAU 1** POPULATION

	1968	1975	1982	1990	1999	2008
Population	3 298 836	3 675 730	3 965 209	4 257 907	4 506 253	4 882 913
Densité moyenne (habitants/km <sup>2</sup> )	105	117	126	136	144	156

Source : Insee – RP 1968 à 1990 dénombrements, RP 1999 et RP 2008 exploitations principales – Traitement ORM.

La région compte 963 communes, dont 84 de plus de 10 000 habitants et 11 de plus de 50 000 habitants, qui rassemblent à elles seules 41 % de la population en PACA. Elle est la troisième région la plus peuplée de France après l'Île-de-France et Rhône-Alpes.

En 2008, la région compte près de 4 883 000 habitants (soit 8 % de la population en France métropolitaine). L'accroissement de la population est sensiblement plus marqué en PACA qu'en France : + 8 % entre 1999 et 2009 (contre + 6 % au niveau national).

La densité moyenne en PACA est élevée, avec 156 habitants au km<sup>2</sup>, mais elle cache une grande diversité de profils démographiques notamment entre les territoires de montagne et le littoral. Les départements du littoral (Alpes-Maritimes, Bouches-du-Rhône et Var) très urbanisés rassemblent 83 % de la population régionale.

**TABLEAU 2** RÉPARTITION DE LA POPULATION EN PACA SELON LE TYPE D'ESPACE

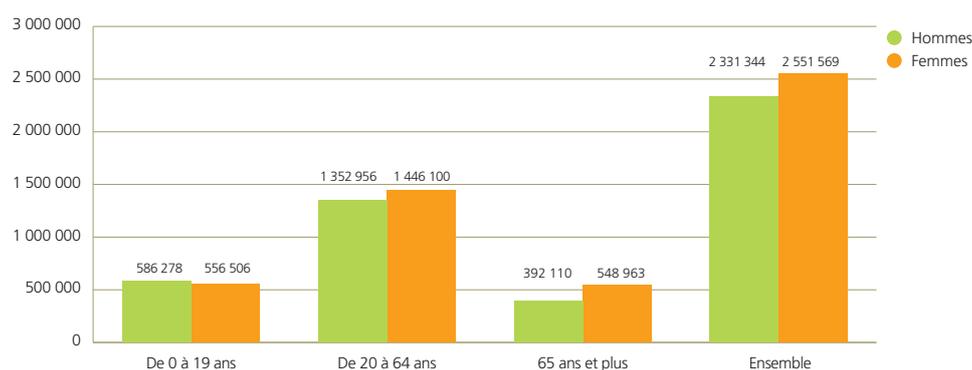
	Population	Répartition de la population par type d'espace (en %)	
		Espace urbain*	Espace rural
Alpes-de-Haute-Provence	157 965	41	59
Hautes-Alpes	134 205	50	50
Alpes-Maritimes	1 084 428	98	2
Bouches-du-Rhône	1 966 005	98	2
Var	1 001 408	88	12
Vaucluse	538 902	85	15
<b>PACA</b>	<b>4 882 913</b>	<b>91</b>	<b>9</b>
<b>France métropolitaine</b>	<b>62 134 866</b>	<b>82</b>	<b>18</b>

Source : Insee – RP 2008, exploitation principale – Traitement ORM.

\* Est considéré comme urbain un ensemble de communes sur lequel on trouve une zone de bâti continu, c'est-à-dire un espace au sein duquel il n'y a pas de coupures de plus de 200 mètres entre deux constructions et dans lequel résident au moins 2 000 habitants.

### 1.3. UNE FORTE PROGRESSION DU NOMBRE DE FEMMES ET DE SENIORS

**GRAPHIQUE 1** POPULATION PAR SEXE ET ÂGE EN 2008



Source : Insee – RP 2008, exploitation principale – Traitement ORM.

La population régionale se caractérise par une forte représentation des femmes et des personnes de plus de 65 ans. Ces deux catégories de population ont augmenté plus fortement que la moyenne entre 1999 et 2008 (en PACA comme en France). Les moins de 20 ans ont également connu une hausse importante et leur part dans la population régionale s'est légèrement accrue.

### 1.4. UN TAUX D'ACTIVITÉ PLUS FAIBLE ET PLUS DE RETRAITÉS

**TABLEAU 3** ACTIVITÉ ET EMPLOI DE LA POPULATION DE 15 À 64 ANS PAR SEXE (EN %)

	PACA		France	
	Taux d'activité	Taux d'emploi	Taux d'activité	Taux d'emploi
Hommes	74	65	76	68
Femmes	65	55	68	59
<b>Total</b>	<b>69</b>	<b>60</b>	<b>72</b>	<b>64</b>

Source : Insee – RP 2008, exploitation principale – Traitement ORM.

La population régionale présente un taux d'activité inférieur à la moyenne nationale : en 2008, parmi les personnes de 15 à 64 ans, 69 % sont actives (en emploi ou au chômage) en PACA, contre 72 % en France. La population active régionale se caractérise par une sous-représentation des personnes en emploi et une part légèrement plus élevée de chômeurs (9 % contre 8 %).

Les femmes de la région se positionnent moins sur le marché du travail et, de surcroît, sont moins souvent en emploi. Ce sont les femmes de moins de 25 ans et celles de plus de 55 ans qui sont le moins souvent en activité. En PACA, seuls les hommes de plus de 55 ans présentent un taux d'activité supérieur à la moyenne nationale.

### 1.5. UNE PRÉSENCE RÉDUITE DES OUVRIERS

En PACA, les ouvriers sont moins nombreux que sur l'ensemble de la population du fait de la disparition progressive des unités de fabrications ces dernières années. Les retraités sont plus nombreux surtout dans les départements du littoral, de même que les personnes inactives.

**TABLEAU 4 RÉPARTITION DE LA POPULATION PAR CATÉGORIE SOCIOPROFESSIONNELLE EN 2008 (EN %)**

	PACA	France
Agriculteurs exploitants	0,5	1,0
Artisans, commerçants, chefs d'entreprise	4,1	3,3
Cadres et professions intellectuelles supérieures	7,4	8,4
Professions intermédiaires	13,2	13,7
Employés	17,1	16,7
Ouvriers	10,7	13,7
Retraités	27,8	25,6
Autres personnes sans activité professionnelle	19,2	17,6
<b>Ensemble</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

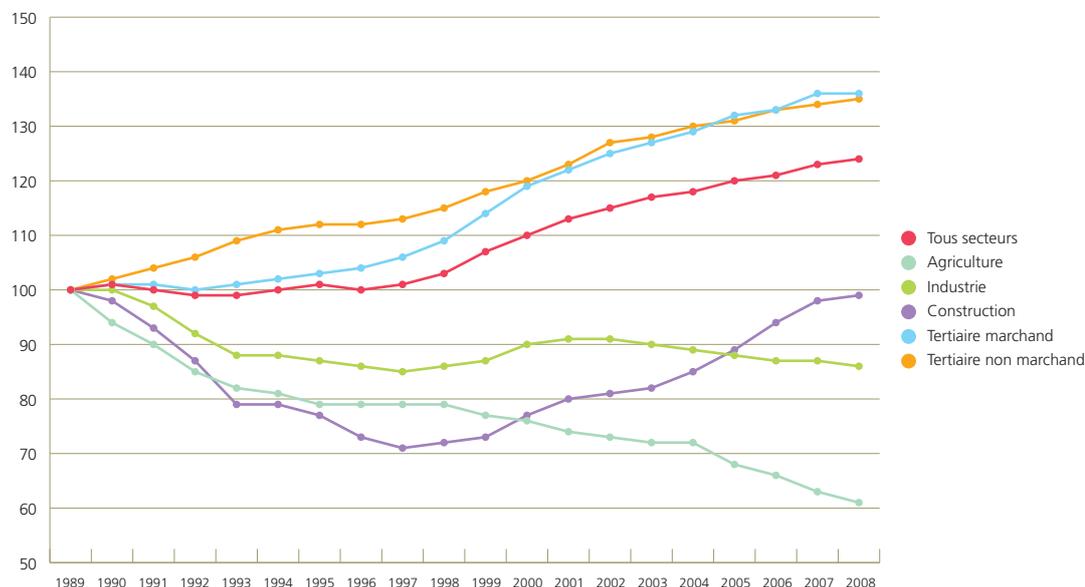
Source : Insee – RP 2008, exploitation complémentaire – Traitement ORM.

### 1.6. UNE CROISSANCE DE L'EMPLOI UNIQUEMENT PORTÉE PAR LE TERTIAIRE

Sur les vingt dernières années, l'emploi total en PACA a progressé de 24 % alors qu'en France ce taux est de 14 %. Durant cette période, l'agriculture et l'industrie ont chuté au profit des emplois du secteur tertiaire. Le **tertiaire marchand** (activités immobilières, grande distribution, etc.) voit son nombre d'emplois augmenter de 36 % (33 % pour la France), la hausse est continue et régulière. Le **tertiaire non marchand** est en hausse de 35 % (26 % pour la France).



GRAPHIQUE 2 ÉVOLUTION DU NOMBRE D'EMPLOIS PAR GRANDS SECTEURS D'ACTIVITÉ EN PACA (BASE 100 EN 1989)



Source : Insee – Estimations d'emploi au 31.12 de 1989 à 2008 – Traitement ORM.

### 1.7. UNE HAUSSE DU NOMBRE D'ÉTABLISSEMENTS EMPLOYEURS MAIS UN RECUIL DES TPE

En 2010, la région compte 149 824 établissements employeurs dans le secteur privé. Depuis 2010, ce nombre a crû de 13 % en PACA (contre 5 % en France métropolitaine).

Les plus fortes créations ont eu lieu dans la construction, le commerce, les transports, les activités financières et immobilières, les services aux entreprises, l'éducation, la santé et action sociale. Les plus fortes baisses ont eu lieu dans le secteur industriel, excepté dans celui de la construction navale et aéronautique.

Toutefois, cette croissance ne concerne pas les très petites entreprises (TPE) – 85 % des établissements en PACA –, dont les effectifs diminuent légèrement. Les TPE se situent essentiellement dans le secteur tertiaire marchand (commerce et immobilier notamment), la construction et les services aux particuliers. Elles sont moins présentes dans le secteur industriel, excepté dans les industries agroalimentaires. Tous secteurs confondus, les établissements de moins de 20 salariés ne concentrent que 26,5 % des salariés (contre 34,4 % en France métropolitaine).

TABLEAU 5 RÉPARTITION DES ÉTABLISSEMENTS SELON LEUR TAILLE (EN %)

	PACA	France entière
De 1 à 4 salariés	67	63
De 5 à 9 salariés	18	19
10 salariés et plus	15	18
<b>Total (toutes activités confondues)</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

Source : Unedic, Pôle emploi – Données provisoires 2010 – Traitement ORM.

**TABEAU 6 RÉPARTITION DES SALARIÉS PAR TAILLE D'ÉTABLISSEMENTS (EN %)**

	PACA	France entière
Moins de 20 salariés	44	36
De 20 à 49 salariés	17	17
De 50 à 99 salariés	12	13
100 salariés et plus	27	34
<b>Total (toutes activités confondues)</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

Source : Unedic, Pôle emploi – Données provisoires 2010 – Traitement ORM.

### 1.8. UNE PROGRESSION DES EMPLOIS À DURÉE LIMITÉE

Les actifs (ayant exclusivement un emploi) de la région occupent moins souvent un poste de fonctionnaire ou un emploi en CDI, et sont davantage embauchés en CDD. En PACA comme en France, les femmes restent particulièrement concernées par les formes d'emploi les plus précaires (emplois aidés et CDD).

Entre 1999 et 2006, on observe un développement général des emplois sans limite de durée (CDI, titulaire de la fonction publique) : + 13 % en PACA, + 9 % en France. Mais au cours de la même période, les CDD voient leur nombre augmenter au niveau régional (+ 5 %) alors qu'il recule en France (- 1 %). Ce constat est à rapprocher du développement des services aux entreprises, secteur qui a de plus en plus souvent recours aux contrats de mission.

Les non-salariés sont en proportion plus nombreux dans la région, même si leur part parmi les actifs en emploi a légèrement diminué entre 1999 et 2006 (- 0,4 point).

**TABEAU 7 RÉPARTITION DES ACTIFS EN EMPLOI SELON LE STATUT ET LES CONDITIONS D'EMPLOI (EN %)**

	PACA		France	
	Répartition des emplois	Part des femmes	Répartition des emplois	Part des femmes
Titulaires de la fonction publique et CDI	74	49	76	48
CDD	9	56	8	60
Intérim	1	29	2	32
Emplois aidés	1	65	1	64
Apprentis, stagiaires	2	37	2	37
Non-salariés	13	32	11	31
<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>47</b>	<b>100</b>	<b>47</b>

Source : Insee – RP 2008, exploitation principale – Traitement ORM.

Le temps partiel est un peu plus fréquent en PACA : 18 % des emplois en 2008 contre 17 % en France. Cette moyenne masque toutefois une forte disparité entre hommes et femmes : seuls 8 % des hommes en emploi sont concernés, contre 30 % des femmes.

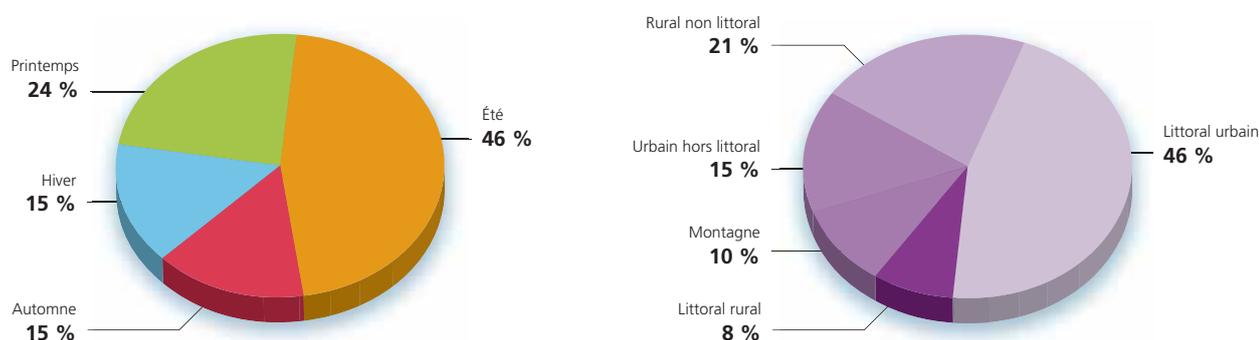
## 2. UNE ÉCONOMIE TOURISTIQUE TRÈS MARQUÉE EN PACA

### 2.1. UN TOURISME TOUTE L'ANNÉE MAIS PLUS ENCORE EN ÉTÉ

Selon le Comité régional du tourisme PACA (CRT PACA)<sup>1</sup>, le tourisme régional s'est concrétisé en 2010 par 30 millions de séjours dont près d'un cinquième sont effectués par des touristes étrangers. Ces derniers, pour la plupart européens, représentent à eux seuls 35 % des dépenses.

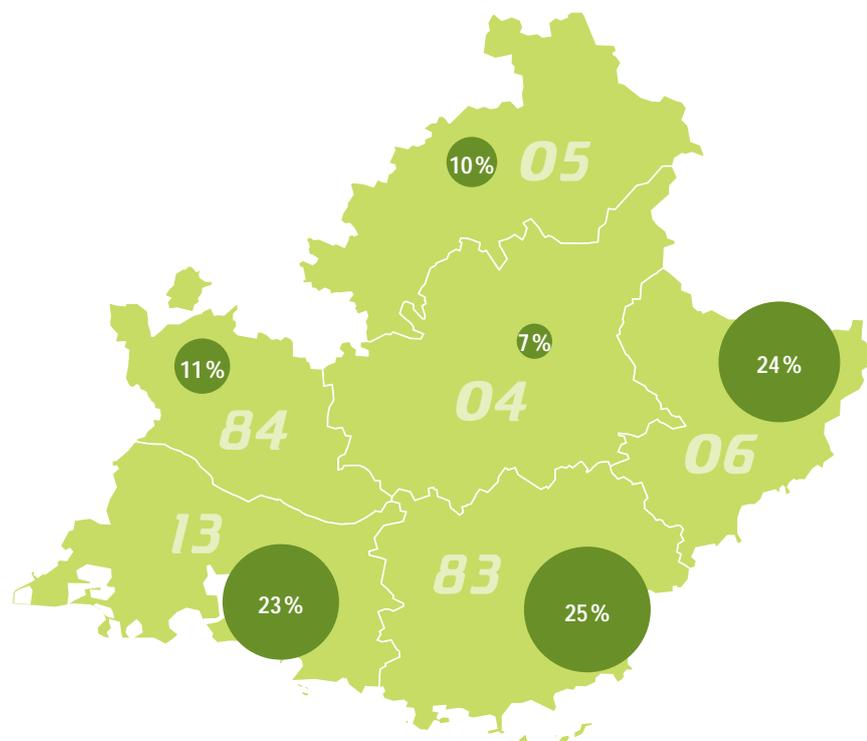
Les activités touristiques s'étalent sur toute l'année, des départements alpins au littoral en passant par les départements ruraux.

GRAPHIQUES 3 ET 4 RÉPARTITION DES SÉJOURS EN FONCTION DES SAISONS ET DES TERRITOIRES (EN %)



Source : CRT PACA – Enquête sur les clientèles touristiques 2010 – Traitement ORM.

CARTE 1 RÉPARTITION DES SÉJOURS\* PAR DÉPARTEMENTS (EN %)



Source : CRT PACA – Enquête sur les clientèles touristiques 2010 – Traitement ORM.

\* Ces données ne comprennent pas les séjours d'accueil collectif de mineurs (colonies de vacances).

<sup>1</sup> Comité régional du tourisme, Tourisme en PACA, édition 2008.

Les villes (loisirs et affaires) et les zones rurales (tourisme de nature, éco-tourisme) attirent de plus en plus de clientèle. On observe une double saison en montagne. Aujourd'hui, la saison estivale dans les départements alpins revêt la même importance que la saison d'hiver.

Néanmoins, le littoral reste le moteur de l'activité touristique (54 % des séjours).

Les activités de bord de mer, la randonnée, la promenade ou les activités de pleine nature sont pratiquées par trois touristes sur cinq. À ce titre, deux départements se distinguent par l'importance de la pratique des sports de nature par les touristes : les Hautes-Alpes (81 % des activités) et le Var (73 % des activités).

## 2.2. PLUS DE 7 % DES EMPLOIS RÉGIONAUX DIRECTEMENT LIÉS AU TOURISME

Selon l'Insee, 147 700 emplois sont directement liés au tourisme<sup>2</sup>, ce qui représente 7 % de l'emploi régional (pour 6 % en Languedoc-Roussillon et 5 % en Rhône-Alpes). Ces emplois sont directement ou indirectement liés au tourisme selon les spécificités économiques du territoire. Dans les Hautes-Alpes, un emploi sur deux est à 100 % lié au tourisme alors que dans les Bouches-du-Rhône cette part représente moins d'un emploi sur cinq.

**TABEAU 8 EMPLOIS TOURISTIQUES PAR DÉPARTEMENT DE PACA EN FONCTION DE LA « TOURISTICITÉ » DE L'ACTIVITÉ**

	Alpes-de-Haute-Provence	Hautes-Alpes	Alpes-Maritimes	Bouches-du-Rhône	Var	Vaucluse	PACA
Emplois des activités 100 % touristiques	2 500	4 500	18 500	9 100	10 700	3 500	48 800
Emplois des activités fortement ou moyennement touristiques	2 300	3 500	23 800	19 800	18 100	7 000	74 500
Autres activités touristiques	600	1 100	6 500	11 500	3 100	1 600	24 400
<b>Total emplois touristiques</b>	<b>5 400</b>	<b>9 100</b>	<b>48 800</b>	<b>40 400</b>	<b>31 900</b>	<b>12 100</b>	<b>147 700</b>

Source : Insee – DADS 2007 et RP 2007.

Les emplois touristiques sont souvent fortement liés aux variations saisonnières (même si la saison d'été se prolonge jusqu'en octobre en région PACA), plus ou moins marquées selon les activités et les départements :

- Elles sont très élevées dans la restauration, qui travaille surtout en juillet-août ; elles sont plus modérées pour les emplois dans les hôtels (essentiellement situés dans les grandes agglomérations), qui travaillent beaucoup avec le tourisme d'affaires. Les emplois dans les parcs d'attraction et les casinos enregistrent très peu de variations saisonnières.
- La saisonnalité touristique est beaucoup plus marquée dans le Var que dans les autres départements de la région.

## 2.3. UN POIDS ÉCONOMIQUE DU TOURISME MOINS ÉLEVÉ DANS LES DÉPARTEMENTS DU LITTORAL

L'emploi touristique des Alpes-Maritimes regroupe un tiers des effectifs régionaux alors qu'il ne représente que 11 % de l'emploi du département. À l'inverse, si la part des emplois touristiques des Hautes-Alpes est faible sur l'ensemble de la région (6 % de l'emploi touristique régional), leur poids est prépondérant dans l'emploi local (près de 16 %).

Le poids du tourisme n'est donc pas le même d'un département à l'autre comme le montre la carte ci-après.

<sup>2</sup> Barret C., De Plazaola J.-P., Melquiond A., « En PACA, 148 000 emplois sont directement liés au tourisme », Analyse, n° 17, Insee, février 2012.

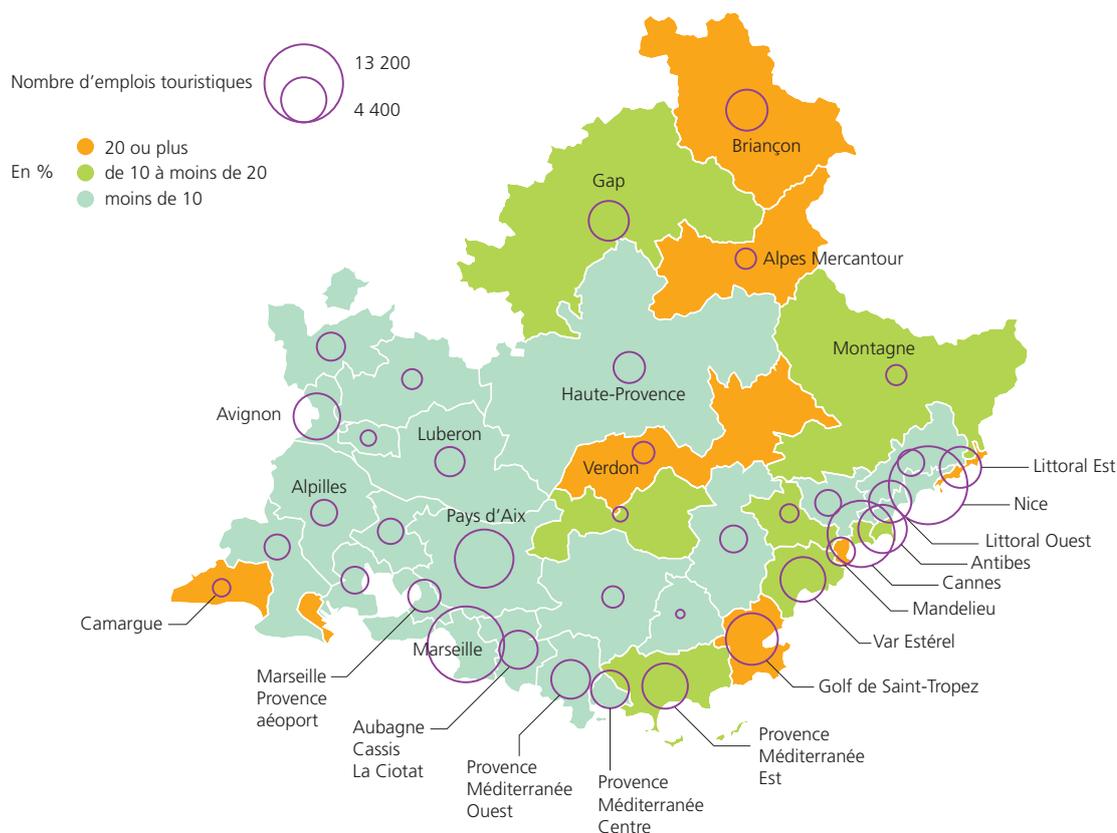
**TABLEAU 9 RÉPARTITION DES EMPLOIS TOURISTIQUES PAR DÉPARTEMENT ET PAR TYPE D'EMPLOI**

	Alpes-de-Haute-Provence	Hautes-Alpes	Alpes-Maritimes	Bouches-du-Rhône	Var	Vaucluse	PACA
Emplois touristiques salariés	4 000	7 000	40 800	33 000	25 300	9 500	119 600
Emplois touristiques non salariés	1 400	2 100	8 000	7 400	6 600	2 600	28 100
<b>Total des emplois touristiques</b>	<b>5 400</b>	<b>9 100</b>	<b>48 800</b>	<b>40 400</b>	<b>31 900</b>	<b>12 100</b>	<b>147 700</b>
Part de l'emploi touristique dans l'emploi total du département (en %)	10	16	11596				8
Part du département dans l'emploi touristique régional (en %)	4	6	33	27	22	8	100
<b>Part de l'emploi total du département dans l'emploi total régional (en %)</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>22</b>	<b>42</b>	<b>19</b>	<b>11</b>	<b>100</b>

Source : Insee – DADS 2007 et RP 2007 – Traitement ORM.

Lecture : 10 % des emplois du département des Alpes-de-Haute-Provence sont liés directement au tourisme ; 4 % des emplois touristiques de la région sont localisés dans ce département.

**CARTE 2 POIDS DU TOURISME DANS L'EMPLOI PLUS ÉLEVÉ À L'EST DE LA RÉGION**



Source : Insee 2012 – Traitement ORM.

Lecture : dans le bassin touristique du Verdon, la part des emplois salariés liés directement au tourisme est supérieure à 20%.

En région PACA, le tourisme représente un réel enjeu économique et politique. Le Plan d'action stratégique de l'État (PASE) 2010-2013 intègre un objectif directement lié au tourisme en encourageant la diversification et le développement du tourisme pour allonger la saison et « lutter contre la concurrence étrangère, en particulier sur le littoral et dans le massif alpin ».

La Région a revisité son Schéma régional de développement du tourisme pour la période 2012-2016 afin de tenir compte des dernières évolutions, notamment celles liées à la crise.

### 3. DES CONTEXTES ÉCONOMIQUES HÉTÉROGÈNES SUR LES TERRITOIRES DU LITTORAL

Les départements du littoral rassemblent 11 des 18 zones d'emploi de la région (certaines dépassant légèrement le périmètre du département) ; trois grandes agglomérations régionales sur quatre se situent dans ces départements (Marseille, Aix-en-Provence et Nice ; Avignon étant dans le Vaucluse).

L'Insee a identifié cinq profils économiques très différents mais de plus en plus dépendants de la population présente (résidente ou non). Ces profils seront détaillés à travers l'analyse économique des trois départements du littoral PACA : les Alpes-Maritimes (06), les Bouches-du-Rhône (13) et le Var (83).



Alpes-Maritimes	Bouches-du-Rhône	Var
Zones d'emploi	Zones d'emploi	Zones d'emploi
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cannes - Antibes</li> <li>• Menton - Vallée de la Roya</li> <li>• Nice</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Aix-en-Provence</li> <li>• Arles</li> <li>• Istres - Martigues</li> <li>• Marseille - Aubagne</li> <li>• Salon-de-Provence</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Draguignan</li> <li>• Fréjus - Saint-Raphaël</li> <li>• Toulon</li> </ul>

#### 3.1. TOURISME DE MER ET DE MONTAGNE DANS LES ALPES-MARITIMES

Parmi les 20 222 équipements sportifs recensés en PACA, on en comptabilise 3 450 dans les Alpes-Maritimes (fichier du recensement des équipements sportifs, ministère des Sports et DRJSCS PACA, juin 2012).

PRINCIPAUX ÉQUIPEMENTS SPORTIFS ET TOURISTIQUES À DISPOSITION
33 ports de plaisance
201 sites d'activités aquatiques et nautiques
84 bassins de natation
107 sites de plongée
3 circuits motonautisme
35 aires de décollage et/ou d'atterrissage
88 sites de spéléologie
19 boucles de randonnée
92 sites d'escalade en falaise
10 circuits VTT labellisés
9 parcours acrobatiques en hauteur/sites d'accrobranche
8 via ferrata
28 parcours de golf

Les Alpes-Maritimes ont la particularité géographique de rassembler la mer et la montagne sur des périmètres très proches :

- la vallée de la Roya, très montagneuse, est largement tournée vers les activités touristiques (tourisme sportif de montagne) ;
- Cannes, Antibes et Mandelieu sont aussi des communes très touristiques.

Avec 48 000 emplois, le département concentre un tiers des effectifs régionaux du tourisme. C'est le premier pourvoyeur d'emplois directement liés au tourisme de la région. L'origine du département est donc fortement liée à ce secteur. Néanmoins, le poids de ces emplois dans l'ensemble de l'économie locale ne dépasse pas 11 %.

Les services de proximité, la distribution, le BTP, la culture et les loisirs sont les principaux secteurs employeurs. Les Alpes-Maritimes accueillent aussi le deuxième pôle industriel de la région, dont la spécialisation est l'électronique et l'électronique, et 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 zone de Nice concentre quant à elle des emplois de conception-recherche, gestion, prestations intellectuelles, etc. (généralement stables et qualifiés), d'une part, et des emplois dans les activités fortement liées au tourisme avec une forte proportion de saisonniers, d'autre part.

→ Cannes, Antibes, Mandelieu, Mougins se distinguent par le développement d'activités nautiques spécifiques de prestations de yachting professionnel. Ces quatre communes représentent un quart de l'ensemble des emplois permanents et des établissements du nautisme de la région (et un tiers des établissements et salariés pour le département). En raison de l'offre portuaire, les activités de négoce et de service sont majoritaires, à savoir les sociétés de location de bateaux de grande plaisance, les brokers (intermédiaires entre clients et propriétaires pour vendre des bateaux, importateurs, équipementiers, etc.). Au total, le département contribue à 48 % au chiffre d'affaires régional du nautisme.

Concernant plus précisément le tourisme (et le tourisme sportif) :

- La fréquentation touristique se ressent davantage dans les hôtels que dans les campings. L'espace littoral représente les deux tiers de la fréquentation hôtelière, en premier lieu dans le département où les clients français et surtout étrangers recommencent à affluer (après une forte baisse en 2009-2010).
- Le tourisme sportif est très dynamique en été comme en hiver, mais pas sur les mêmes territoires ni dans les mêmes proportions, puisque l'été est la période moteur des activités sportives et de loisirs. De nombreux encadrants en sports de montagne, mobiles géographiquement et professionnellement, se reconvertissent en période estivale dans les activités du littoral, principalement nautiques et sous-marines.

Afin d'assurer une activité professionnelle tout au long de l'année, les encadrants sportifs sont donc fréquemment pluriactifs. Outre les animateurs sportifs qui associent les activités d'été aux activités d'hiver, le besoin de travailler peut amener le professionnel du sport dans un tout autre secteur pour compléter ses revenus. Dans les Alpes-Maritimes, la mobilité professionnelle s'oriente vers l'hôtellerie-restauration ou l'informatique, les TIC du fait de la présence du pôle Sophia Antipolis.

La diversité des activités économiques se retrouve sur le plan social : dans certaines zones du département, les revenus moyens des ménages sont particulièrement bas. Dans les centres-ville de Cannes et de Nice, des personnes à faibles revenus cohabitent avec des familles beaucoup plus aisées. Dès lors, les profils sociaux peuvent être très hétérogènes.

### 3.2. DENSITÉ ET HÉTÉROGÉNÉITÉ ÉCONOMIQUE DANS LES BOUCHES-DU-RHÔNE

Parmi les 20 222 équipements sportifs recensés en PACA, on en comptabilise 5 216 dans les Bouches-du-Rhône.

#### PRINCIPAUX ÉQUIPEMENTS SPORTIFS ET TOURISTIQUES À DISPOSITION

49 ports de plaisance  
190 sites d'activités aquatiques et nautiques  
149 bassins de natation  
19 baignades aménagées  
102 sites de plongée  
39 parcours sport et santé  
6 boucles de randonnées  
10 aires de décollage et/ou d'atterrissage  
67 sites ou espaces de pratique spéléologique  
14 terrains de beach-volley  
30 parcours de golf  
136 sites d'escalade en falaise

Premier département de la région, les Bouches-du-Rhône rassemblent plus de 40 % de la population. La densité y est particulièrement élevée (386 habitants au km<sup>2</sup> contre 156 en moyenne PACA). Ce département rassemble cinq zones d'emploi avec des profils économiques très différents.

- La zone d'Aix-en-Provence s'illustre par une concentration d'emplois de conception-recherche au sein de pôles d'activité de pointe tels que Rousset, L'Arbois et Cadarache (qui accueille le projet ITER). Plus de 5 % des emplois de la zone relèvent des fonctions dites « métropolitaines », où l'on trouve un nombre conséquent d'emplois de cadres. La zone est très dynamique démographiquement mais aussi en matière d'emploi. Après Montpellier, c'est le territoire où la hausse de l'emploi a été la plus rapide en France (hors région parisienne).
- Les zones de Salon-de-Provence et d'Istres sont atypiques dans le paysage régional (hors Sud-Est) : elles se caractérisent par une présence importante des activités de transports-logistique, et fabrication. L'orientation économique de ces territoires a fortement évolué depuis les années 1980, suite à l'implantation d'une des plus grandes plateformes logistiques françaises près de Salon. L'installation des industries de la pétrochimie autour de l'étang de Berre explique la prépondérance des emplois dans l'entretien et la réparation qui cohabitent avec de nombreux emplois administratifs (15 % des emplois de la zone).
- L'économie de la zone d'Arles est largement orientée vers les emplois dans l'administration publique ; la recherche et développement, l'hôtellerie-restauration cohabitent avec les emplois dans la construction, l'industrie (bois et papier, textile, etc.), la culture et les loisirs, l'agriculture. Ce profil économique a peu évolué depuis le début des années 1980. L'hôtellerie-restauration et la construction sont particulièrement représentées car la Camargue et les Alpilles sont des zones touristiques très prisées.
- Marseille-Aubagne est la métropole administrative du département. Les administrations y sont surreprésentées alors que la production à proprement parler ou les métiers des transports et de la

logistique sont peu présents. Dans la métropole marseillaise, les seniors de plus de 65 ans (parmi lesquels de nombreuses personnes dépendantes) représentent près de 18 % de la population locale<sup>3</sup>. L'accompagnement du vieillissement de la population est un réel défi pour les acteurs locaux, notamment en matière d'assistance médicale et d'aide sociale. Parallèlement, un autre défi est à relever dans les années à venir : l'élévation du niveau de qualification et l'accès à l'emploi, notamment des jeunes. En effet, le taux de chômage élevé et la hausse de l'inactivité entraînent une précarité croissante sur le territoire. Les personnes sans diplôme représentent plus de 16 % des actifs.

Dans les Bouches-du-Rhône, les activités nautiques sont historiques. Marseille concentre la plupart des activités nautiques du département. La construction et réparation (qui nécessitent un site pour accueillir les bateaux) et l'équipement nautique (de la fabrication à la vente au détail) sont les familles professionnelles les plus représentées dans le secteur du nautisme. Le département contribue à hauteur de 20 % du chiffre d'affaires régional du nautisme.

Les activités de voile et de plongée sont très développées. Elles concernent autant les habitants que les touristes. Beaucoup fonctionnent toute l'année car les professionnels travaillent en étroite collaboration avec les municipalités et les établissements scolaires afin de proposer des prestations sportives toute l'année aux jeunes locaux.

### 3.3. UNE DYNAMIQUE ÉCONOMIQUE FREINÉE PAR LA CRISE DANS LE VAR

Parmi les 20 222 équipements sportifs recensés en PACA, on en comptabilise 3 575 dans le Var.

#### PRINCIPAUX ÉQUIPEMENTS SPORTIFS ET TOURISTIQUES À DISPOSITION

45 ports de plaisance
196 sites d'activités aquatiques et nautiques
96 bassins de natation
99 sites de plongée
1 stade de ski nautique
2 téléskis nautiques
32 parcours sports et santé
89 boucles de randonnée
54 sites d'escalade en falaise
43 aires de décollage et d'atterrissage
37 sites ou espaces de pratique spéléologique
13 terrains de beach-volley
72 km de parcours cyclable du littoral

Le Var se caractérise en premier lieu par sa structure démographique. Les personnes de plus de 60 ans sont particulièrement présentes dans le département (26 % de la population totale masculine et 31 % des femmes). Les retraités représentent 31 % de la population (25 % dans les Bouches-du-Rhône et 29 % dans les Alpes-Maritimes).

Dans le département, l'emploi salarié lié au tourisme est 2,7 fois plus élevé en été qu'en hiver. Mais son poids sur l'ensemble de l'économie varoise reste inférieur à 10 %.

Le Var s'est aussi démarqué durant la crise par une hausse record du taux de chômage dès la fin 2008

<sup>3</sup> Bernard J., Chéron S. et Pougnaud J., « Marseille Provence Métropole – Précarité, vieillissement, déplacements... de nombreux défis à relever », Analyse, n° 13, Insee, novembre 2011.

pour atteindre 11 % en 2011 (9 % fin 2007) affectant notamment les transports, le commerce, la métallurgie et la construction. L'activité dans l'hôtellerie avait chuté mais en 2011 le tourisme a retrouvé les couleurs de l'avant-crise.

→ La zone d'emploi de Fréjus - Saint-Raphaël se classe parmi les cinq territoires de France (hors région parisienne) les plus dynamiques tant du point de vue de la démographie que du point de vue de l'emploi. Son tissu économique reste diversifié malgré la crise et le tourisme a retrouvé de la vigueur en 2011. La fréquentation des hébergements, hormis les hôtels, a connu un niveau record durant l'été.

Le golfe de Saint-Tropez reste très emblématique du tourisme estival. Les campings, gîtes et villages-vacances installés le long de la côte accueillent de nombreux vacanciers français et étrangers.

Cette zone est devenue la plus touristique de la région (avec celle de Briançon). Les services de proximité, la distribution, le BTP, la culture et les loisirs, fonctions toutes liées à la fréquentation touristique, y sont surreprésentées. La saisonnalité de ces activités y est très marquée.

Comme dans les Alpes-Maritimes et les Bouches-du-Rhône, les activités nautiques sont très répandues dans le Var. L'activité majeure est la construction-réparation en chantier naval, du fait de la présence d'un groupe important dans le domaine du yachting professionnel de luxe. Le Var concentre 38 % des établissements et 33 % des effectifs salariés permanents du domaine. Le chiffre d'affaires représente 27 % du total régional. Plus de la moitié des emplois permanents régionaux dans les ports de plaisance sont concentrés sur le territoire varois. De surcroît, de nombreux saisonniers viennent renforcer ces effectifs permanents dès l'arrivée de la pleine saison.

Les sports nautiques sont aussi très prisés durant la période estivale. Les moniteurs indépendants et les structures (associatives ou à but lucratif) travaillent énormément avec les campings et les villages-vacances. Tous les sports sont concernés : la voile dans son ensemble, le kitesurf, les sports nautiques motorisés et le kayak de mer. Les prospectus sont visibles dans tous les lieux touristiques. Les intempéries de ces dernières années, qui ont détruit de nombreuses structures d'hébergement non hôtelier et donc réduit les capacités d'accueil, ont pu avoir un impact sur la clientèle des activités sportives.

→ Autrefois, la zone de Draguignan avait une forte activité agricole. Aujourd'hui, l'agriculture disparaît peu à peu de la zone d'emploi et même du département. La hausse de l'emploi dans le secteur administratif et les services de proximité est allée de pair avec la croissance très importante de la population (+ 60 % entre 1982 et 2007 !). Cette ancienne préfecture du département est devenue une zone administrative de plus en plus dynamique du moyen pays. Desservie par le train (axe Draguignan-Toulon), elle accueille encore de nouveaux résidents qui souhaitent y installer leur résidence principale tout en travaillant dans une autre zone<sup>4</sup>.

→ Le profil économique de Toulon a aussi évolué. Cette ville perd de son dynamisme car les fonctions métropolitaines (gestion, conception-recherche, prestations intellectuelles et commerce interentreprises), dans lesquelles les cadres sont fortement représentés, ne sont plus prépondérantes. Les emplois présents, en particulier les services de proximité, de la santé et de l'action sociale, représentent dorénavant près des deux tiers des emplois.

<sup>4</sup> Bernard J. et Pailler P., « Moyen-Var, un avenir à construire avec les grandes agglomérations voisines », Analyse, n° 14, Insee, décembre 2011.

## 4. UNE CULTURE ET UN PATRIMOINE MARITIME

### 4.1. QUELQUES EXEMPLES DE PATRIMOINE MARITIME

Pour l'Unesco, le patrimoine maritime est l'association de patrimoine culturel et de patrimoine naturel. Il peut comprendre les bateaux, les équipements des bateaux, les aménagements de l'espace naturel comme les marais et les pêcheries, les cales de halage, mais aussi l'architecture militaire, les savoirs et les savoir-faire détenus par les professionnels de la mer et du littoral.

Le patrimoine résulte de choix opérés à différents niveaux : la population locale, les pouvoirs publics, etc. Il est l'identité d'un groupe, d'un territoire. Il est donc très politique.

Ce paragraphe n'a pas vocation à lister de façon exhaustive les éléments du patrimoine maritime en Provence - Alpes - Côte d'Azur, mais plutôt à montrer que le patrimoine peut avoir des implications dans d'autres secteurs économiques que celui de la culture. Ce point de vue oriente le choix des exemples présentés ci-après.

Depuis plusieurs siècles, l'aménagement du littoral régional a en grande partie été guidé par les besoins des activités maritimes qui se sont développées au fil du temps.

#### Le commerce international

Marseille et la région se sont historiquement construites à partir des échanges réalisés par voie maritime, lien entre le nord et le sud de la Méditerranée. Marseille est d'ailleurs le reflet de ces deux rives.

#### L'industrie

L'avènement de l'ère industrielle et le développement du commerce international ont modifié le littoral en favorisant l'installation de grands équipements portuaires associés à des complexes industriels. L'elance industrielle des années 1970 s'est également traduite par l'installation du complexe sidérurgique de Fos-sur-Mer (1974) et le développement de la pétrochimie (étang de Berre) dans les Bouches-du-Rhône ou à l'ouest de la région.

#### La construction navale

En 1835, le port de La Ciotat (Bouches-du-Rhône) double sa capacité et permet à un industriel d'installer une usine de machines à vapeur. En collaboration avec le constructeur naval de la ville, ils lancent le premier paquebot à vapeur français de la Méditerranée. Aujourd'hui encore, les établissements du secteur nautique de La Ciotat emploient près de 500 salariés, précisément dans la famille professionnelle de la construction et réparation en chantier naval. Depuis 2007, le site est équipé pour entretenir les yachts de plaisance de luxe.

#### La recherche océanographique

Le patrimoine maritime de Villefranche-sur-Mer (Alpes-Maritimes) est associé depuis plus de cent ans aux sciences de la mer (l'océanographie, la biologie marine et la géologie). Aujourd'hui encore, la ville héberge l'Observatoire océanologique (centre CNRS), qui constitue l'un des principaux campus français en sciences de la mer, rassemblant près de 180 chercheurs, ingénieurs, techniciens et doctorants.

#### Le domaine militaire

L'histoire de Toulon est indissociable de l'histoire militaire qui a participé à l'épopée de la conquête sous-marine : les premiers sous-marins ont été construits à l'arsenal du Mourillon. La rade possède d'ailleurs des petits sous-marins datant de la Première Guerre mondiale, qui ont été construits dans les chantiers de la Seyne-sur-Mer (chantiers encore très actifs actuellement).



### La technologie sous-marine

La Comex, créée à Marseille en 1961, est la première société mondiale d'ingénierie, de technologie et d'interventions humaines ou robotisées sous-marines. En 1989, le groupe Comex décide de se diversifier et crée la Comex Nucléaire. Cette activité partageait des similitudes en termes d'enjeux dans les interventions subaquatiques et le soudage automatique. Les équipes travaillent aujourd'hui en étroite collaboration avec la recherche et développement de Cadarache (environs d'Aix-en-Provence). Elle s'est vu confier en 2010 l'étude d'une partie des filtres du système d'injection de sécurité et d'aspersion de l'enceinte des quatre centrales nucléaires chinoises.

### Le tourisme balnéaire

Le développement du tourisme balnéaire et des activités nautiques a accentué les modifications de l'organisation du littoral. Celle-ci s'est traduite par l'intensification de l'urbanisation et la réalisation d'équipements touristiques (villages-vacances dans le Var, par exemple).

La plaisance de luxe, qui se caractérise par les bateaux de plus de 27 mètres avec généralement un équipage, s'est essentiellement développée dans le Var et les Alpes-Maritimes. Malgré la concurrence de ports comme Gênes et Barcelone, l'importance de cette activité persiste aujourd'hui encore grâce à une clientèle étrangère toujours présente. Globalement, 41 % des ventes françaises de bateaux se font en France.

L'impact de ces aménagements urbains et de ces activités est important, sans que beaucoup se préoccupent de la préservation de l'environnement. Certains abus ont toutefois eu pour effet une prise de conscience que cette ressource n'était pas illimitée et qu'il fallait gérer, valoriser l'espace côtier tout en le préservant.

### La plongée professionnelle

Dans le domaine de la plongée, l'Institut national de la plongée professionnelle (INPP) est emblématique à Marseille et dans la région. Créé en 1982 à l'initiative du Premier ministre de l'époque sous le statut d'association loi 1901, l'institut a pour but de participer au développement des activités liées à la plongée professionnelle, à la sécurité et à l'intervention en milieu aquatique et hyperbare. L'INPP est le seul centre agréé en France à dispenser la formation de toutes classes et de toutes mentions aux travailleurs intervenant en milieu aquatique et hyperbare. Il opère également auprès des pays étrangers dans les secteurs civil et militaire.

## 4.2. LE PATRIMOINE MARITIME ET LA POLITIQUE DE LA MER ET DU LITTORAL EN RÉGION

Aujourd'hui, ce patrimoine maritime se traduit dans le développement des activités économiques nautiques et de politiques régionales liées à la mer et au littoral.

Dès 1998, la Région a créé une délégation à la mer, puis une délégation au littoral et actuellement une délégation à la mer et au littoral. La mission mer et littoral est dorénavant intégrée dans la direction de l'aménagement du territoire (au même titre que la mission montagne).

En 1999, les premières **Rencontres régionales de la mer** sont organisées à Marseille. Les 7<sup>es</sup> rencontres se sont déroulées en novembre 2011. Les sujets abordés ont essentiellement porté sur le développement de l'économie et de l'emploi maritime, les conditions de vie sur le littoral, la lutte contre les risques d'exclusion, l'adaptation aux changements climatiques sur le littoral, la préservation de la biodiversité, ainsi que la coopération maritime.

En juillet 2005 le **pôle mer**, pôle de compétitivité à vocation internationale et pôle régional d'innovation et de développement économique et solidaire (Prides), est créé en étroite collaboration avec la Bretagne. Il a pour ambition de développer, dans un cadre durable et sûr, les activités maritimes en Méditerranée et donc de devenir un acteur majeur dans le domaine de la sûreté et de la sécurité maritime et de l'environnement marin.



Cinq axes de développement durable sont identifiés :

- la sécurité et la sûreté maritime ;
- le naval et le nautisme ;
- les ressources énergétiques marines ;
- les ressources biologiques marines ;
- l'environnement et l'aménagement du territoire.

Au sein de ce réseau, 135 PME, 67 groupes et entreprises et 80 organismes de recherche et de formation participent régulièrement à ses activités.

En octobre de la même année, un **conseil consultatif de la mer** est mis en place. Il a pour vocation d'instituer un dialogue entre les acteurs du monde maritime, de faciliter les échanges d'expérience et d'informations et de favoriser une approche prospective de la politique régionale maritime.

En 2007, le réseau des acteurs de la filière de la grande plaisance (bateaux de plus de 24 mètres), porté par l'association Riviera Yachting Network (La Seyne-sur-Mer), rassemblant 80 adhérents répartis sur tout le littoral, est labellisé **Prides Grande plaisance association Riviera Yachting Network**. L'objectif est ici de faire accéder la région PACA au rang de leadership international dans la filière de la grande plaisance. Les activités de ce Prides reposent sur la maintenance, la réparation et l'approvisionnement de ces yachts.

La politique régionale de la mer et du littoral porte aussi sur la préservation du patrimoine naturel, sur l'éducation et la sensibilisation à l'environnement marin (ces deux axes seront développés dans la dernière partie de l'étude), sur le développement des sports nautiques et sur la formation aux métiers de la mer.

## 5. L'IMPACT DE LA SUPPRESSION PROGRESSIVE DES CALES DE MISE À L'EAU SUR LES SPORTS DU LITTORAL

En région Provence - Alpes - Côte d'Azur, le littoral est fortement urbanisé. Il y a donc un consensus pour préserver la portion encore naturelle de la partie côtière et maritime comme le parc naturel de Camargue, le parc marin de la Côte Bleue, les îles du Levant, le littoral des Maures et de l'Esterel, etc.

Avec 135 ports de plaisance pour près de 60 000 anneaux<sup>5</sup>, PACA est la première région de France et d'Europe en termes de capacité d'accueil. Selon la chambre de commerce et d'industrie PACA, un quart des plaisanciers étrangers ont leur port d'attache en PACA et Corse. Malgré la demande grandissante en anneaux de plaisance, le nombre de places reste figé ainsi que le nombre de ports de plaisance. Pour diverses raisons liées notamment à l'économie, l'environnement ou la pression démographique, un nombre important de demandes reste insatisfait.

Cette saturation des places de ports se conjugue avec un phénomène de fermeture des cales de mise à l'eau qui jusqu'alors assuraient le service public d'accès à la mer en particulier pour les usagers d'embarcations sur remorque ou tractées par des véhicules automobiles. Le nombre de cales de mise à l'eau est en nette régression car elles ne sont pas rentables ou du fait des conflits d'usage qui incitent les municipalités et les autorités portuaires à supprimer peu à peu ces accès.

« En Provence - Alpes - Côte d'Azur on approche du blocage de la croissance du marché de petite plaisance, par la saturation des ports et le retrait des cales de mise à l'eau généré par de nombreux conflits d'usage provoqués par les goulots d'étranglements d'autant plus saturés que le nombre de cales diminue. »<sup>6</sup>

<sup>5</sup> *Chambre de commerce et d'industrie de région PACA, Le Nautisme en Provence - Alpes - Côte d'Azur et Corse. Diagnostic économique - Synthèse, avril 2008.*

<sup>6</sup> *Direction du développement des territoires de la région PACA, service « Mer et littoral », « Étude sur les dispositifs de mise à l'eau des navires transportés ou tractés par des véhicules automobiles en Provence - Alpes - Côte d'Azur », synthèse du 11 mai 2011.*

### 5.1. QUELQUES DONNÉES CHIFFRÉES EN PACA

25 % des immatriculations françaises se font en région, dont 60 % des transportables.

On estime à 80 000 unités la flotte de bateaux transportables (c'est-à-dire les unités de moins de 8 mètres ou moins de 2,5 tonnes) et d'unités de plaisance comme les kayaks de mer soit environ 800 000 sorties annuelles. 196 cales de mise à l'eau ont été inventoriées en 2011 :

- 38 dans les Alpes-Maritimes ;
- 79 dans les Bouches-du-Rhône ;
- 79 dans le Var.

Parmi elles, 58 % (soit 118) sont ouvertes au public mais un tiers ne sont pas autorisées aux jet-skis. Elles peuvent être gratuites (mais l'accès à la mer n'est pas forcément gratuit car la plupart des parkings sont payants) ou payantes (5 à 7 € l'accès).

Un tiers ne disposent pas de parking proche ou d'aire de préparation, ce qui complique l'accès à la mer.

### 5.2. LA PROBLÉMATIQUE DES CALES DE MISE À L'EAU

Les cales de mise à l'eau sont situées dans les ports historiques (comme les Vieux-Ports de Nice et Marseille), dans les ports de plaisance plus récemment construits, mais aussi dans des environnements naturels tels que le delta du Rhône ou des environnements urbains (anciens chantiers de la Seyne-sur-Mer).

Elles sont souvent pensées comme des infrastructures portuaires accessoires. Pour des raisons « inévitables » de rentabilité, certains ports ont été amenés à supprimer les équipements les moins rentables, dont les rampes de mise à l'eau, et ce malgré la fonction de service public.

Par ailleurs, certaines communes ont fermé les cales suite à des conflits entre les usagers (très divers dans leurs pratiques). Cette solution est souvent perçue comme « confortable » pour le gestionnaire des conflits. La fermeture des cales par voie de fait suite au règlement de conflits est de plus en plus courante.

Selon la direction du développement des territoires, service mer et littoral de la Région, les conséquences des fermetures des cales sont multiples<sup>7</sup>. Cela :

- reporte les difficultés sur les cales voisines mais ne règle pas le problème ;
- génère plus d'impacts environnementaux sur les cales restantes et sur les ports à sec. Les impacts s'ajoutant à ceux déjà existants ; les difficultés de gestion des déchets et de nettoyage s'accroissent dangereusement ;
- pèse sur l'activité économique locale, notamment sur les entreprises de maintenance et de services de la filière nautique, mais aussi sur les commerces de proximité, l'hébergement, etc.

Dans ce cadre, ne peuvent se développer que des entreprises de vente ou location d'unités habitables.

L'accessibilité du domaine public maritime est progressivement remise en cause, ce qui touche les pratiquants des sports nautiques et particulièrement les plus modestes. Ces fermetures de cales sur le littoral de la région occasionnent de nombreuses difficultés en lien avec le social (accès à la mer pour tous, pratique des sports nautiques), l'économie (marché pour les industries nautiques, emplois locaux), l'aménagement du territoire (gestion des flux, congestion des villes en été), l'environnement (1 cale de mise à l'eau = 107 places à flot). L'accès à la mer est aujourd'hui indispensable pour tout développement d'entreprise du nautisme, particulièrement dans les sports nautiques car il permet un exercice serein du métier de moniteur de kayak de mer, de jet-ski, de ski nautique, etc.

Afin d'endiguer ce problème, une réflexion sur une meilleure gestion des cales de mise à l'eau et l'amélioration de l'accès à la mer dans le respect des règles de développement durable a dû être amorcée.

<sup>7</sup> Ibid.

### 5.3. DES AMÉLIORATIONS POSSIBLES D'ACCÈS À LA MER ?

En 2009, la Région a engagé une réflexion sur la problématique des cales de mise à l'eau<sup>8</sup> avec les différents acteurs concernés (gestionnaires de port, représentants des services publics et de collectivités territoriales, associations d'usagers). Suite à la mise en évidence du recul du nombre des cales, l'objectif était d'identifier les différentes raisons et les impacts économiques, sociaux et environnementaux de ce recul dans chaque département.

Selon le directeur des Affaires maritimes : « La cale de mise à l'eau ne doit plus être conçue comme une simple infrastructure accessoire portuaire liée à la présence de navires dans un port mais davantage comme un moyen d'accès à la mer comme les ports en eau, les ports secs et les zones de mouillage. [...] La seule multiplication des cales de mise à l'eau ne constitue pas une solution durable et pérenne à la demande d'accès à la mer car elle engendre des problématiques d'occupation du foncier, de circulation automobile, qui entrent en concurrence avec d'autres objectifs de valorisation du littoral. [...] Il est donc nécessaire d'intégrer les cales de mise à l'eau dans une politique d'aménagement du littoral destinée à favoriser l'accès à la mer. »

Le président de l'Association des usagers des cales de mise à l'eau (Aucmed) confirme l'intérêt de mettre en place un dialogue avec les responsables des collectivités, des communautés de communes, des gestionnaires de port, afin d'étudier et de proposer des solutions pour préserver l'accès à la mer tout en tenant compte des contraintes locales (gestion et environnement). Par ailleurs, il met en avant la charte de bonne conduite des usagers de cales qui a été reprise en totalité par les responsables du port des Saintes-Maries-de-la-Mer.

Cette première réflexion a été approfondie par une « Étude sur les dispositifs de mise à l'eau... » (*op. cit.*) et une enquête menée auprès des usagers sur l'offre de mise à l'eau. Cette dernière met en avant les évolutions principales souhaitées par les usagers, sachant que la proximité est la première raison du choix de la cale de mise à l'eau :

- augmenter le nombre de pontons et la taille des cales ;
- augmenter les capacités de stationnement pour les remorques ;
- améliorer l'entretien, la propreté et la sécurité.

La gratuité, la réduction du nombre de jet-skis et la charte de l'Aucmed semblent secondaires pour les personnes interrogées.

De même, l'étude propose des axes potentiels d'une démarche de progrès au niveau régional et des actions pour un objectif raisonnable de gestion des flux (150 000 sorties annuelles).

Cinq critères sont à prendre en compte dans la stratégie de progrès :

- une bonne desserte terrestre (connexion proche du réseau autoroutier) ;
- une accessibilité terminale (voirie existante et possibilités foncières pour le stationnement des attelages) ;
- la pertinence de l'interface terre-mer, bien abritée et ne nécessitant pas de nouvelle artificialisation du littoral ;
- une attractivité du bassin, à ce jour difficilement accessible aux unités transportables ;
- une configuration autorisant un impact limité sur l'environnement (au niveau de l'installation et de la fusion de la flotte sur le bassin de navigation).

Au-delà de l'amélioration et de l'entretien des cales existantes, des pôles nautiques « idéaux » pourraient être créés en région PACA sur la base de ces différents critères d'amélioration.

<sup>8</sup> Compte rendu de la rencontre organisée sur le thème « Réflexions sur la problématique des cales de mise à l'eau en Provence - Alpes - Côte d'Azur » à l'hôtel de Région, 30 juin 2009.





## CHAPITRE 2

# L'EMPLOI DANS LES MÉTIERS DE L'ENCADREMENT SPORTIF PROFESSIONNEL SUR LE LITTORAL DE LA RÉGION PROVENCE - ALPES - CÔTE D'AZUR

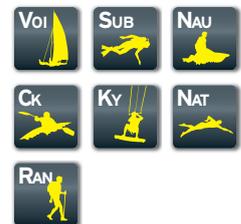
### EN RÉSUMÉ

Les emplois dans les activités physiques et sportives du littoral s'exercent dans des associations mais aussi, et de plus en plus, dans des structures à but lucratif. Plus l'ouverture à tous de la discipline est récente, plus les structures se construisent sur le modèle marchand (société commerciale, entreprise individuelle principalement).

Le monde associatif tend à s'ouvrir aux activités marchandes (« points plage » organisés par la Fédération française de voile) ou à ouvrir ses portes aux établissements non associatifs (agrément des SCA par la Fédération française d'études et de sports sous-marins). Cette évolution culturelle n'est pas sans lien avec la recherche de financements des structures, car les subventions publiques sont sans cesse en diminution. De par la diversification du statut des employeurs, les encadrants sportifs peuvent être salariés en CDI ou en CDD, gérants de société ou travailleurs indépendants (ou même cumuler plusieurs statuts en fonction des saisons). La saisonnalité varie d'une discipline à l'autre, selon que cette dernière s'intègre dans les loisirs des publics locaux ou qu'elle est davantage une activité liée au tourisme.

Néanmoins, ce caractère saisonnier est généralement bien accepté par les encadrants en sports de nature. Il fait partie intégrante des conditions d'emploi et devient parfois même un des critères de choix d'entrée dans la profession d'encadrant. Les périodes hors saison sont, par exemple, dédiées à la formation, à une plus grande disponibilité familiale voire à l'exercice d'un autre métier. Les professionnels construisent leur planning annuel en fonction des saisons, déployant une organisation basée sur la mobilité géographique (partir à l'étranger en hiver) et/ou sur la mobilité intersectorielle (exercer un métier non sportif en dehors de la pleine saison). Certains vivent à l'année de leur métier d'encadrant sportif, souvent en cumulant les compétences dans plusieurs disciplines sportives (mobilité intrasectorielle).

L'évolution professionnelle est donc possible dans ce métier mais plus aisément dans la voile ou la plongée que dans le kitesurf ou dans les activités de randonnée, où il faut monter sa propre structure pour avoir des chances de faire carrière.



Les métiers de l'encadrement des sports du littoral en FACA se sont essentiellement construits sur le modèle de l'organisation des fédérations sportives et dans un environnement territorial où la culture du nautisme est prégnante. Le chapitre 2 a pour objet de souligner les particularismes de ces métiers « non conventionnels » dans le sens où la saisonnalité et la pluriactivité sont des facteurs consciemment intégrés par les encadrants, avec lesquels ils construisent habilement leur parcours professionnel.

Après avoir analysé les caractéristiques de ces métiers et le rôle des fédérations dans leur organisation, seront mises en avant les spécificités d'emploi dans chacune des disciplines, qui s'accommodent tant bien que mal des évolutions économiques, législatives et réglementaires.

## 1. DES MÉTIERS GÉNÉRALEMENT ORGANISÉS

Comme il a été souligné dans l'étude sur les sports de montagne (volet 1 du triptyque sur les sports de nature), les métiers des sports de nature, et plus précisément ici les sports du littoral, relèvent du cadre général des marchés du travail fermés. La loi dispose que nul ne peut encadrer une activité physique et sportive, et être rémunéré à ce titre, sans être titulaire d'une certification enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) et garantissant la compétence de son titulaire en matière de sécurité (art. L.212-1 du code du sport). L'entrée dans le métier est aussi soumise à une autorisation d'exercer (déclaration auprès des services déconcentrés du ministère en charge des sports).

Les prérogatives professionnelles des encadrants sont donc définies en fonction du diplôme détenu (excepté pour la randonnée pédestre), de l'environnement dans lequel s'exerce l'activité encadrée et dans la limite des règles environnementales.

L'encadrement à titre professionnel d'un sport du littoral, notamment un sport nautique, est un métier accessible par un long apprentissage spécifique, théorique et de terrain.

### 1.1. LES CARACTÉRISTIQUES DES MÉTIERS DE L'ENCADREMENT DES SPORTS DU LITTORAL

Les métiers de l'encadrement sportif du littoral se sont structurés sur la base :

- d'un cadre réglementaire (article L212-1 du code du sport) ;
- de la constitution d'un cursus de formation professionnelle en parallèle à un cursus de formation fédérale ;
- de la mise en place d'une culture professionnelle et de valeurs partagées par les personnes exerçant le même métier, souvent organisée par la fédération française ou par le groupement des professionnels.

Le ministère en charge des sports permet aux fédérations françaises sportives de participer à la structuration de la discipline. Il délègue certains pouvoirs, comme l'organisation des compétitions ou la définition des règles techniques, des règlements pour chaque discipline. Cependant, l'État conserve seul les prérogatives professionnelles, en décidant d'inscrire ou pas un diplôme, un titre ou un CQP à l'annexe du code du sport. Cette délégation de pouvoir demeure importante dans l'organisation de la discipline. Elle fait l'objet de nombreuses convoitises, illustrées actuellement par la bataille engagée entre plusieurs fédérations (surf, canoë-kayak) afin d'obtenir la délégation du stand up paddle (sport qui combine planche de surf et pagaie) et donc la structuration professionnelle de la discipline.

### 1.2. L'IMPLICATION DES FÉDÉRATIONS DANS L'ORGANISATION DE CERTAINES DISCIPLINES

L'influence des fédérations est encore très présente dans le secteur nautique, essentiellement dans la voile (où les structures associatives affiliées sont prépondérantes). Elles jouent un rôle moteur en matière de développement et d'accessibilité des activités physiques et sportives en soutenant l'évolution économique des structures et dans l'offre de prestations.



Peu encline à s'ouvrir sur le secteur à but lucratif, la Fédération française de voile (FFV) a néanmoins très vite compris la nécessité d'organiser collectivement le développement d'activités marchandes afin de donner la possibilité aux clubs d'augmenter les financements propres. Elle a, à ce titre, créé un label national « point plage » accordé aux clubs qui acceptent de mettre à disposition d'un public large un matériel de qualité et performant, contre rémunération. Les activités « points plage » sont des activités marchandes proposées en été. Elles permettent aux clubs d'apporter des ressources financières non négligeables afin d'autofinancer les autres activités, souvent moins rentables. Cette ouverture sur le monde marchand a, en partie, pallié la baisse des subventions accordées aux associations. Elle reste néanmoins maniée avec prudence par bon nombre de clubs de voile qui ne veulent pas trop s'éloigner des valeurs associatives et de leur propre projet associatif.

La Fédération française d'études et de sports sous-marins (FFESSM) a, en revanche, ouvert ses portes aux structures marchandes depuis plus de dix ans en instaurant un dispositif d'agrément aux structures non associatives. Les exploitants de sociétés commerciales et les travailleurs indépendants peuvent ainsi obtenir un agrément FFESSM s'ils s'engagent à respecter le cahier des charges inscrit dans la charte des structures commerciales agréées (SCA). Concrètement, l'agrément leur donne la possibilité de délivrer des licences, d'utiliser le cursus fédéral et de délivrer des qualifications fédérales (brèves) et autres produits distribués par la fédération. Ces prérogatives sont habituellement accordées aux seules associations. Une SCA peut aussi souscrire une assurance professionnelle à un prix et des conditions très avantageux.

Enfin, l'exemple de la structuration du kitesurf est intéressant dans la mesure où la discipline s'est construite sur les bases de celles édictées par la Fédération de vol libre (qui a la délégation) mais en impliquant dès le départ les établissements commerciaux et travailleurs indépendants. Ces professionnels sont aujourd'hui très engagés dans l'organisation et l'évolution du kitesurf.

Les relations entre le secteur associatif et un milieu professionnel essentiellement composé de structures à but lucratif ne vont pas sans heurts, mais elles ont permis de construire très rapidement des bases fédérales solides.

### 1.3. LE SECTEUR ASSOCIATIF : LA NÉCESSITÉ D'UNE NOUVELLE ÉVOLUTION ?

Dans le monde sportif, le secteur associatif demeure prépondérant. S'y côtoient plus ou moins harmonieusement bénévoles et salariés. C'est le premier employeur des encadrants sportifs (moniteurs, animateurs), mais aussi le grand pourvoyeur du bénévolat.

Dans les sports de nature, et notamment dans les sports du littoral, la configuration diffère sensiblement. Le secteur associatif n'est plus omniprésent et certaines disciplines sportives (souvent les plus récentes) évoluent dans un environnement majoritairement marchand à but lucratif, comme le kitesurf, les activités de la randonnée, les sports nautiques motorisés, etc.

À l'inverse, les disciplines plus « traditionnelles », comme la voile, conservent une organisation associative très forte. Ainsi, la plupart des clubs sportifs sont présidés par des bénévoles (plus ou moins formés à ces fonctions) qui ont conservé les pouvoirs de gestion de la structure. Le directeur ou chef de base, salarié du club, joue un rôle de directeur technique dans la majorité des cas ; peu d'entre eux se voient confier la gestion des ressources humaines.

Cette organisation auparavant très efficace trouve aujourd'hui ses limites car la gestion des clubs sportifs a beaucoup évolué. L'arrivée d'un personnel salarié dans les associations a obligé les structures à avoir une gestion beaucoup plus rigoureuse et de long terme, très proche de celle des entreprises. Or, la plupart

des bénévoles ne sont pas formés à cela. Malgré le développement des formations pour les bénévoles, principalement organisées par les fédérations, les comités régionaux olympiques sportifs (CROS, ou comités départementaux : CDOS) ou les associations « Profession sports », les lacunes en la matière se font souvent ressentir au sein des clubs. De plus en plus de présidents pallient ces manques de compétences en embauchant des responsables (directeurs ou chefs de base) à la fois techniciens et gestionnaires. Néanmoins, d'autres responsables bénévoles, parce qu'ils sont très impliqués dans les activités de la structure, souhaitent conserver seuls ces pouvoirs malgré leurs lacunes en matière de gestion financière et de ressources humaines. Or, l'observation sur le terrain montre que de telles démarches personnelles ont pu mettre en péril l'existence même de structures, proches du règlement judiciaire.

Conscientes des difficultés croissantes rencontrées par les associations, certaines fédérations prennent en main ce problème en alertant les bénévoles sur la nécessité de s'entourer de personnel compétent en la matière ou de se former à la gestion de structure. Elles créent aussi des outils d'aide à la gestion pour accompagner au mieux les bénévoles.

#### **1.4. LES TRAVAILLEURS INDÉPENDANTS, LES GÉRANTS DE SOCIÉTÉ ET LE RÔLE DES SYNDICATS DE PROFESSIONNELS**

Une autre particularité des emplois dans les sports de nature, et donc des sports du littoral, est l'importance des non-salariés, notamment des travailleurs indépendants dans le secteur.

Alors qu'ils ne représentent en PACA que 14,4 % de l'emploi tous métiers confondus (11,9 % en France), ils regroupent le tiers des professionnels du sport (toutes disciplines) de la région. Au sein de certaines disciplines sportives telles que le kitesurf, les sports nautiques motorisés, le canoë-kayak et disciplines associées, etc., ils ont le quasi-monopole de l'encadrement sportif professionnel.

Bon nombre de sports récemment popularisés et ouverts à tous s'organisent professionnellement sous une forme juridique privée à but lucratif.

La plupart de ces professionnels s'organisent autour d'un syndicat, comme par exemple le Syndicat national des moniteurs de cyclisme français (SNMCF) ; le Syndicat national des professionnels des sports nautiques (SNPAN), le Syndicat national des moniteurs de vol libre (SNMVL) pour le kitesurf, l'Association nationale des moniteurs de plongée (ANMP), etc.

Plusieurs d'entre eux sont adhérents à l'Union nationale des syndicats autonomes (UNSA), branche sport. D'autres fonctionnent plus en regroupement de moniteurs professionnels qu'en syndicat. Leur rôle varie d'une discipline à l'autre mais leur objectif principal est de défendre les professionnels diplômés et d'organiser le métier en collaboration (plus ou moins « paisible ») avec les fédérations françaises.

Leurs revendications principales sont :

- protéger les diplômes d'État ;
- obtenir des jurisprudences qui, une fois de plus, assoient les prérogatives de leur diplôme ;
- faire appliquer le code déontologique pour pérenniser leur activité ;
- lutter contre l'exercice illégal de la profession.

Certains syndicats comme le SNMCF ou le SNMVL ont même créé des écoles labellisées devant respecter un cahier des charges très précis et une déontologie professionnelle.

L'ANMP a, de son côté, créé en 1991 son propre cursus de formation de plongeurs (formations non professionnalisantes au même titre que les formations fédérales), et elle a fait partie, en 1973, des fondateurs du CEDIP (Comité européen des instructeurs de plongée professionnels) afin de faire valoir les compétences des plongeurs dans le monde entier.

L'intervention de structures marchandes dans l'organisation des activités physiques et sportives n'est donc pas synonyme de perte de règles de conduite. Lorsque les professionnels sont organisés en syndicat, l'organisation commune se rapproche de celle des fédérations sportives.

## 2. L'EMPLOI DANS LES ACTIVITÉS SPORTIVES

**SCHEMA 2** ESTIMATION DE L'EMPLOI SPORTIF (TOUTES DISCIPLINES CONFONDUES) EN 2011 EN PACA



Source : ORM.

### 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 732, révision 2008 de l'Insee) et la demande d'emploi sur la base des codes ROME V3-2009 de Pôle emploi.

Le champ du sport est identifié à partir des codes NAF : enseignement de disciplines sportives et d'activités de loisirs (85.51Z) gestion des installations sportives (93.11Z), activités des clubs sportifs (93.12Z), activités des centres de culture physique et de musculation (93.13Z), autres activités liées au sport (93.19Z).

La demande d'emplois sportifs s'analyse à partir des codes ROME : accompagnement de voyages, d'activités culturelles ou sportives (G1201), éducation en activités sportives (G1204), gestion de structures de loisirs ou d'hébergement (G1403) et sportif professionnel (L1401).

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 identifié « sportif » de la région PACA à environ 16 200 personnes** en activité<sup>9</sup> dont un tiers en tant qu'entrepreneurs individuels. Toutefois, les données ne permettent pas de déterminer la part de l'emploi par disciplines sportives (ce détail n'existe pas dans les nomenclatures).

Ces professionnels du sport évoluent dans des branches d'activités très diverses telles que les activités sportives, récréatives, l'administration publique, la santé, l'éducation, l'hôtellerie-restauration, etc.

De même, beaucoup cumulent plusieurs statuts professionnels tels que salarié du privé ou du public, travailleur indépendant, gérant de société, etc.

<sup>9</sup> Pour plus d'information, voir les « Chiffres-clés » Animation et sport 2011 publié par l'ORM.

### Méthodologie

L'analyse du fichier des cartes professionnelles, mis en place dans chaque direction départementale (DDJSCS ou DDCSPP), a permis d'évaluer le nombre de professionnels exerçant une ou des activités sportives sur le territoire du littoral PACA.

Certaines disciplines sportives font l'objet de renouvellement de cette autorisation : par exemple, les moniteurs de plongée sont autorisés à exercer pour une durée de cinq ans. À l'issue de cette période, la prorogation de l'autorisation, sanctionnée par ce renouvellement, est accordée aux titulaires du diplôme de moniteur de plongée qui ont suivi un stage de recyclage organisé par l'un des établissements publics du ministère en charge des sports (Creps Sud-Est en PACA).

### 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 directions départementales 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 du littoral en PACA, sont comptabilisés. Le renouvellement de déclaration se fait généralement tous les cinq ou six ans.

Quatre professionnels sur dix cumulent plusieurs certifications sur leur carte professionnelle pour pouvoir encadrer diverses disciplines sportives tout au long de l'année. C'est pour quoi 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 sportifs.

## 2.1. UN PROFIL DE PROFESSIONNELS PROPRE AU SECTEUR DES SPORTS DE NATURE

**TABLEAU 10** ENCADRANTS AYANT UNE OU DES CARTES PROFESSIONNELLES  
« SPORTS DE NATURE » (PACA ET FRANCE)

	Femmes	Hommes	Total	Répartition géographique des cartes professionnelles	Répartition de la population régionale 2008
Alpes-de-Haute-Provence	258	659	917	12 %	3 %
Hautes-Alpes	480	1 797	2 277	31 %	3 %
Alpes-Maritimes	339	981	1 320	18 %	22 %
Bouches-du-Rhône	514	858	1 372	18 %	40 %
Var	238	797	1 035	14 %	21 %
Vaucluse	195	312	507	7 %	11 %
<b>Total PACA</b>	<b>2 024 (27 %)</b>	<b>5 404 (73 %)</b>	<b>7 428</b>	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>
<b>Total France</b>	<b>19 936 (32 %)</b>	<b>43 673 (68 %)</b>	<b>62 909</b>		

Source : Ministère des Sports, Insee PACA – Fichier des cartes professionnelles 2008 et RP2008 – Traitement ORM.

7 428 personnes<sup>10</sup> détiennent au moins une carte professionnelle pour un sport de nature (milieu aérien, nautique ou terrestre) enregistrée dans un département de la région PACA. 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.

<sup>10</sup> Données issues de l'exploitation de la base nationale des cartes professionnelles 2008 mise à disposition par le pôle ressources national des sports de nature (PRNSN).

Parmi ces 7 428 individus, 2 329 détiennent un titre diplômé pour encadrer un sport nautique, 123 peuvent encadrer des activités cyclistes et 27 des activités pédestres.

### Les licenciés des « sports du littoral PACA »

**TABLERAU 11** NOMBRE DE LICENCIÉS PAR FÉDÉRATIONS FRANÇAISES AGRÉÉES « SPORTS LITTORAL PACA » EN 2009

	Alpes- de-Haute- Provence	Hautes- Alpes	Alpes- Maritimes	Bouches- du-Rhône	Var	Vaucluse	Non réparti PACA	Total PACA	Total France	Part PACA
FF de canoë-kayak	37	258	652	543	684	194	0	2 368	346 599	1 %
FF de natation	834	1 042	8 626	9 243	3 484	1 396	0	24 625	284 512	9 %
FF de voile	861	1 125	12 188	12 438	19 663	125	0	46 400	295 771	16 %
FF d'études et de sports sous-marins	280	333	3 276	6 141	3 300	1 275	0	14 605	298 257	5 %
FF motonautique	0	2	22	61	38	18	0	141	1 026	14 %
FF de pêche sportive au coup	53	1	24	55	37	42	0	212	7 210	3 %
FF des pêcheurs en mer	3	4	970	2 260	693	73	0	4 003	8 789	46 %
FF de sauvetage et secourisme	104	42	1 553	1 812	1 957	534	0	6 002	51 373	12 %
FF de ski nautique	0	34	371	124	96	15	0	640	14 517	4 %
FF de surf	7	7	48	377	207	8	0	654	10 559	6 %
<b>Total Nautique</b>	<b>2 179</b>	<b>2 848</b>	<b>27 730</b>	<b>33 054</b>	<b>30 159</b>	<b>3 680</b>	<b>0</b>	<b>99 650</b>	<b>1 318 613</b>	<b>8 %</b>
FF de randonnée pédestre	1 385	536	3 979	8 432	7 671	3 039	25	25 067	216 946	12 %
FF de cyclisme	422	543	1 461	3 726	2 578	1 601	0	10 331	112 502	9 %
<b>Ensemble des licenciés en France toutes fédérations confondues</b>	<b>42 221</b>	<b>44 623</b>	<b>241 221</b>	<b>447 372</b>	<b>232 957</b>	<b>120 265</b>	<b>6 327</b>	<b>1 134 986</b>	<b>15 620 908</b>	<b>7 %</b>

Source : Ministère des Sports – Année 2011 – Traitement ORM.

Les sports exercés en milieu nautique attirent de nombreux licenciés, notamment sur les départements du littoral (Alpes-Maritimes, Bouches-du-Rhône et Var), qui concentrent à eux seuls 91 % des effectifs régionaux. Ces amateurs de voile, jet-ski, plongée... s'adonnent à leur sport favori de façon continue tout au long de l'année ou occasionnellement, principalement l'été. Certaines de ces activités ne nécessitent pas un encadrement spécifique et peuvent s'exercer librement (pêche, randonnée pédestre, etc.). Dans ce cadre, les pratiquants s'organisent souvent en petite association d'amateurs.

À l'inverse, d'autres activités nautiques nécessitent le plus souvent un cadre plus organisé de pratique et donc l'aide d'un encadrant professionnel (plongée, voile, etc.). Les structures associatives ou commerciales embauchent alors des moniteurs sportifs pour répondre aux besoins et attentes des pratiquants. Elles proposent leurs activités en période estivale et hors saison pour les établissements scolaires et pratiquants réguliers.

### Les caractéristiques de la population des encadrants « sports nautiques<sup>11</sup> et natation »

**Remarque :** l'ensemble des moniteurs de natation et les professionnels du sauvetage et de la sécurité aquatique est comptabilisé dans les données des encadrants sports nautiques car la plupart exercent simultanément des activités de pleine nature et des activités en piscine. Il n'est donc pas possible de distinguer ceux qui exercent en milieu couvert et ceux qui exercent en milieu naturel.

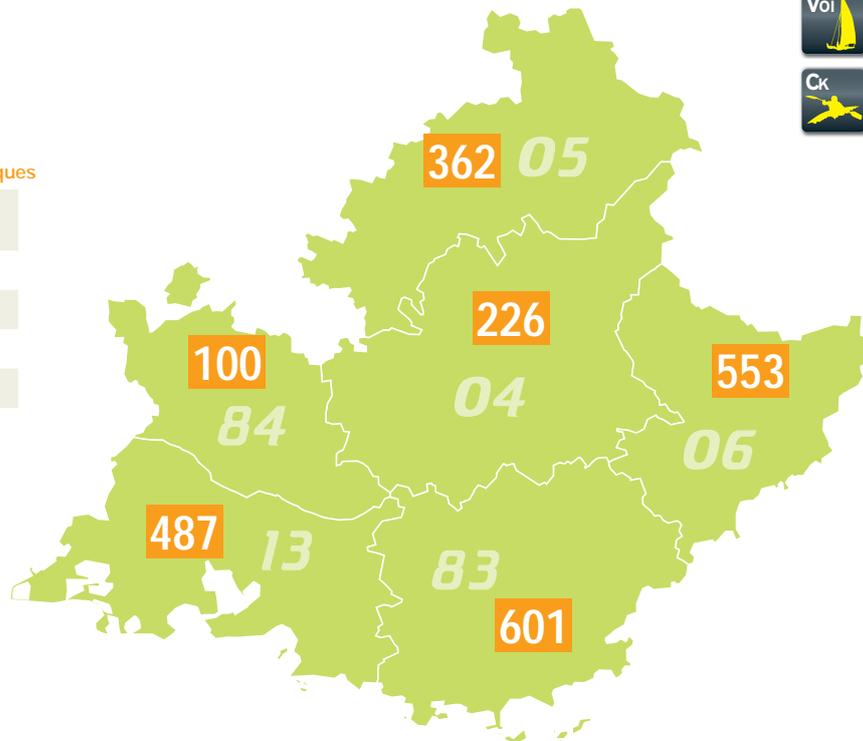
<sup>11</sup> Les sports nautiques sont : l'aviron, le canoë-kayak et disciplines associées, le char à voile, la voile et planche à voile (planche à voile, multicoques, dériveurs, croisière), le motonautisme, les engins tractés, le jet-ski, le ski nautique, le kitesurf, le surf, la plongée subaquatique, le parachute ascensionnel nautique, la pêche de loisir, l'aviron.

**CARTE 3** RÉPARTITION DES ENCADRANTS TITULAIRES D'AU MOINS UNE CARTE PROFESSIONNELLE VALIDE EN « SPORTS NAUTIQUES ET DE LA NATATION » SELON LE DÉPARTEMENT DU DOMICILE



**Chiffres-clés encadrants sports nautiques**

Nombre de cartes professionnelles en PACA	2 329
Part des femmes	16 %
Part des moins de 30 ans	28 %
Part des plus de 50 ans	12 %
Part des monoactifs sportifs	58 %



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

Sur les 2 329 encadrants « sports nautique et de la natation », on comptabilise 370 femmes. Les femmes sont très minoritaires dans les sports nautiques, elles ne représentent que 16 % des effectifs (pour 27 % de l'ensemble des personnes possédant une carte professionnelle en PACA).

**La féminisation n'est pas encore enclenchée dans les sports du littoral**

Le profil des éducateurs sportifs en sports de nature ne fait pas encore apparaître une représentation paritaire hommes-femmes, tant au niveau régional que national. Comme le souligne le PRNSN lors du séminaire du 20 novembre 2008, le secteur des sports de nature est beaucoup plus masculin que celui des sports en général. Cette faible proportion de femmes se retrouve dans les enquêtes disciplinaires effectuées par le pôle (cyclisme, plongée, escalade, etc.). Avec plus des deux tiers de femmes, les activités équestres font figure d'exception.

Il conviendra de s'interroger sur la future place des femmes dans les activités de nature qui ne cessent de se développer dans la région. Est-ce de l'autocensure de la part des jeunes filles dès l'accès à la formation ? Est-ce une conscience aiguë de la difficulté de concilier vie professionnelle d'encadrant et vie familiale ? ou est-ce un manque d'ouverture du milieu sportif professionnel plus généralement ?

**Plus de quatre encadrants du littoral sur dix exercent une autre activité sportive à titre professionnel****TABLEAU 12 RÉPARTITION DES MONITEURS « MONOACTIFS SPORTIFS »  
DANS LES SPORTS DU LITTORAL EN PACA**

	Monoactifs	Part des monoactifs sur l'ensemble des détenteurs de carte professionnelle de la discipline	Part des femmes parmi les monoactifs
Voile	557	75 %	20 %
Plongée	401	89 %	17 %
Sports nautiques motorisés (y compris ski nautique)	128	50 %	10 %
Canoë-kayak	169	21 %	5 %
Sécurité et sauvetage aquatique	13	8 %	*
Natation	10	4 %	*
Aviron	14	82 %	*
Surf	1	100 %	0
Pêche	66	100 %	0
<b>Total nautique</b>	<b>1 359</b>	<b>58 %</b>	<b>15 %</b>
Randonnées pédestres (AMM)	5	19 %	*
Cyclisme	48	39 %	6 %

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

\* Très petit échantillon.

Plus de quatre encadrants sur dix sont « pluriactifs sportifs », c'est-à-dire qu'ils possèdent des cartes professionnelles pour encadrer un ou plusieurs autres sports (nécessitant la détention d'un titre ou diplôme). Les éducateurs sportifs régionaux jouent sur la multiactivité pour travailler tout au long de l'année dans le secteur sportif.

Comme on le constatera dans les paragraphes suivants, cette polyvalence professionnelle diffère sensiblement d'une discipline à l'autre. De fait, certains encadrants privilégient davantage la mobilité géographique en fonction des saisons (partir à l'étranger pour encadrer la même activité sportive), d'autres choisissent d'exercer un autre sport (polyvalence ski/voile par exemple).

**Un cumul d'activités sportives pour s'installer dans le métier ?**

Près de quatre encadrants sur dix cumulent les qualifications sportives (et donc les cartes professionnelles) pour pouvoir travailler en toute saison.

- 1 359 (58 %) ont un seul diplôme du milieu nautique.
- 538 (23 %) ont deux diplômes dont au moins un en sport nautique.
- 223 (10 %) ont trois diplômes dont au moins un en sport nautique.
- 209 (9 %) ont quatre diplômes et plus dont au moins un en sport nautique.

Cette accumulation de compétences ne diffère pas entre les hommes et les femmes mais elle varie quelque peu en fonction de l'âge et de la discipline sportive principale pratiquée par l'encadrant.

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

L'âge médian<sup>12</sup> de l'ensemble des moniteurs de sports du littoral en PACA est de 37 ans et demi. Ceux

<sup>12</sup> L'âge médian a été préféré à l'âge moyen car l'écart d'âge entre le plus jeune encadrant et le plus âgé est très élevé (60 ans !). L'âge médian est l'âge pour lequel on trouve 50 % de personnes plus jeunes et 50 % de personnes plus âgées.

On considère comme monoactifs sportifs les moniteurs professionnels détenant une carte professionnelle pour une seule activité sportive. 58 % des encadrants en sports nautiques et de la natation sont ainsi monoactifs.

qui ne détiennent qu'une carte professionnelle sont généralement plus jeunes (âge médian de 34 ans). Néanmoins, cette moyenne masque de grandes différences entre les hommes et les femmes (37 ans contre 32 ans) et entre les disciplines sportives (10 ans de différence entre l'âge médian des moniteurs de sports nautiques motorisés et celui des moniteurs de voile).

### Des encadrants diplômés d'État dans la plupart des cas

#### LÉGISLATION

Selon l'article L.212-1 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 dans les conditions prévues dans l'article L. 335-6 du code de l'éducation.

Peuvent également exercer contre rémunération ces fonctions les personnes en cours de formation pour la préparation à un diplôme, titre à finalité professionnelle ou certificat de qualification. »

L'article L.212-2 du code du sport prévoit que, lorsque l'activité « s'exerce dans un environnement spécifique impliquant le respect de mesures de sécurité particulières, seule la détention d'un diplôme permet son exercice ». Ce diplôme est délivré par le ministère en charge des Sports. Les activités s'exerçant dans un environnement spécifique impliquant le respect de ces mesures particulières sont celles relatives à la pratique :

- de la plongée en scaphandre, en tous lieux, et en apnée, en milieu naturel et en fosse de plongée ;
- du canoë-kayak et des disciplines associées en rivière de classe supérieure et à 3, conformément aux normes de classement technique édictées par la fédération ;
- de la voile au-delà de 200 milles nautiques d'un abri ;
- de l'escalade pratiquée sur les sites sportifs au-delà du premier relais et « terrains d'aventure » ainsi que l'escalade en « via ferrata » ;

et, 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 des mers ;
- du vol libre à l'exception du cerf-volant acrobatique et de combat.

La loi obligeant à détenir un diplôme professionnel pour encadrer une activité sportive contre rémunération, les professionnels des sports de nature possèdent généralement un brevet d'État d'éducateur sportif (BEES 1) ou un brevet professionnel de la jeunesse, de l'éducation populaire ou des sports (BPJEPS), puisque ces diplômes de niveau IV permettent d'exercer de façon indépendante ou salariée.

Cependant, plusieurs disciplines se démarquent par une embauche (estivale) de moniteurs fédéraux et, depuis quelques années, de titulaires d'un certificat de qualification professionnelle. Leurs prérogatives

rendent possible une activité salariée mais sur un nombre d'heures limité au cours de l'année. En voile, 37 % des détenteurs de carte professionnelle ne possèdent en 2008 que le diplôme de moniteur fédéral de voile délivré par la Fédération française de voile au titre de droits acquis. Un tiers d'entre eux sont des femmes et plus des trois quarts ont moins de 30 ans (âge médian de 26 ans). Le fichier ne permet pas de savoir si ces actifs travaillent uniquement en été mais leur profil ressemble à celui des saisonniers qui viennent renforcer les équipes permanentes d'encadrants en pleine saison.

Le profil des diplômés fédéraux de la Fédération motonautique diffère sensiblement car ce sont globalement des hommes plus âgés (âge médian de 38 ans).

Parmi les professionnels possédant une carte professionnelle, seuls une dizaine d'entre eux (soit moins de 1 % des effectifs) sont titulaires d'un brevet d'aptitude professionnelle d'assistant animateur technicien (Bapaat) avec un support technique de canoë-kayak tel que randonnée nautique, raft, nage en eaux vives. Ceux-ci évoluent dans le milieu des sports du littoral en tant que salariés.

## 2.2. UNE SAISONNALITÉ ORGANISÉE

### 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 nautique/ski, engins tractés/voile ou VTT/ski ou voile/ski, etc. Certains professionnels cumulent plus de trois activités sportives pour pouvoir vivre correctement ;
- l'alternance d'activités professionnelles dans des secteurs différents : plongée/entretien des bateaux, kitesurf/vente au détail, voile/remontée mécanique, etc.

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 du littoral sont aussi d'ordre plus personnel.

La passion pour le milieu nautique, pour la nature, le souhait de vivre et de travailler dans un environnement plus « sain » incitent la plupart des professionnels à accepter les contraintes de la saisonnalité et de la pluriactivité. Ces contraintes se concrétisent par une mobilité géographique ou professionnelle beaucoup plus importante que dans la plupart des autres métiers. La plupart des encadrants cumulent des emplois dans différents secteurs (parfois éloignés du monde sportif), 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 d'organisation professionnelle et familiale surprenante.

*« Beaucoup de BEES voile ont un BE ski. Ils sont pluriactifs. C'est assez courant à un certain âge mais pas chez les jeunes de moins de 25 ans car il faut plusieurs années de formation pour obtenir le BE skirès peu de jeunes diplômés BEES ou BPJEPS ont un deuxième diplôme. Mon copain est cariste en hive »*

*« Les moniteurs de voile de mon âge bougent beaucoup. Ils partent plusieurs mois en Égypte, au Brésil... et le reste du temps travaillent en France. Ceux qui ont juste le BEES ou BPJEPS voile doivent bouger géographiquement car, en France, on ne peut pas facilement travailler toute l'année. »*

Pour autant, lors des entretiens, de nombreux encadrants sportifs ont souligné le manque d'informations plus détaillées sur la saisonnalité. Celle-ci n'est pas encore assez abordée au cours des formations et donc moins envisagée en début de carrière (sauf en ce qui concerne la mobilité géographique). Elle est donc mal anticipée, notamment en termes de développement de compétences multiples pour travailler toute l'année.

### 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 suivie des chiffres-clés 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 MONITEURS DE VOILE



##### QU'EST-CE QU'UN MONITEUR DE VOILE ?

Le moniteur de voile enseigne, encadre une ou plusieurs disciplines que recouvre la voile (planche à voile, dériveur, multicoque, croisière). Il accompagne parfois des marins plus aguerris dans le perfectionnement de leur pratique.

Il s'occupe aussi du matériel et de sa bonne utilisation (conformité, adaptation à la situation, hygiène et sécurité). Certains moniteurs dispensent des cours de météo, de nœuds marins... c'est-à-dire des cours ludiques qui occupent les gens quand la météo ne permet pas de sortir. Les salariés de petites structures et les indépendants sont amenés à assumer seuls la responsabilité technique des activités. Le métier s'exerce avec différentes certifications. Le niveau pivot est le niveau IV : BEES 1 ou BPJEPS. Le titulaire du BEES 1 est davantage un technicien qu'un animateur. Il peut donc entraîner les équipes de compétition. Le diplômé BPJEPS activités nautiques mention voile encadre et anime des activités de découverte et d'initiation, incluant les premiers niveaux de compétition en voile. Au-delà de 12 milles nautiques d'un abri, il a aussi la possibilité d'encadrer en croisière au sein d'une flottille et sous la responsabilité d'un chef de flottille.

Les titulaires de DEJEPS et DESJEPS s'orientent davantage sur les métiers d'entraînement.

Dans tous les cas, les moniteurs et entraîneurs sont les garants de l'application des règles déontologiques de l'activité mais surtout de l'organisation de la sécurité définie par le code du sport.

Le titulaire du CQP assistant moniteur de voile, délivré par la Fédération française de voile (FFV), exerce sous l'autorité d'un moniteur diplômé de niveau IV et plus, et uniquement durant les périodes de congés scolaires ou universitaires (500 h par an maximum).

Ce métier est exercé par des femmes et des hommes qui travaillent généralement dans des clubs de voile associatifs ou municipaux. Ils sont alors placés sous la responsabilité d'un chef de base. Depuis quelques années, certains s'installent avec le statut d'indépendant.

Parallèlement, le ministère de l'Écologie, du Développement durable et de l'Énergie organise la formation professionnelle maritime pour travailler sur les navires de commerce, de pêche, ainsi que sur des bateaux de plaisance. Ces diplômes sont couramment recherchés par les agences qui organisent les croisières côtières.

Les brevets « pont » et « machine », permettant l'exercice de fonction de direction et opérationnelle à bord des navires de plaisance à titre professionnel, sont délivrés par le directeur des affaires maritimes. Parmi ceux-ci :

- le brevet de capitaine 200<sup>13</sup> est un titre professionnel maritime qui permet d'exercer les fonctions de capitaine sur des bateaux de commerce d'une jauge (capacité intérieure totale d'un navire) inférieure ou égale à 200 et ne s'éloignant pas de plus de 20 milles des côtes ;
- le brevet de capitaine 200 yacht permet d'exercer les fonctions de capitaine sur des bateaux de plaisance professionnels d'une jauge inférieure ou égale à 200, ne s'éloignant pas de plus de 60 milles des côtes et transportant au plus 12 passagers ;
- le brevet de capitaine 200 voile permet d'exercer les fonctions de capitaine sur des bateaux de plaisance professionnels d'une jauge inférieure ou égale à 200, sur toutes distances et transportant au plus 12 passagers ;
- le brevet de capitaine 500 ;
- le brevet de capitaine yacht 500 ;
- etc.

Les officiers sont formés dans les écoles nationales de la marine marchande dont l'une est située à Marseille (les trois autres sont installées au Havre, à Saint-Malo et Nantes).



<sup>13</sup> Les valeurs 200, 500 et 300 se réfèrent à la capacité de transport. Le volume d'un bateau est exprimé en tonneaux (pour les petits bateaux) ou en UMS (Universal measurement system) pour les bateaux de longueur supérieure à 24 mètres effectuant des voyages internationaux. 200 (UMS) = 100 tonneaux ; 500 (UMS) = 200 tonneaux.

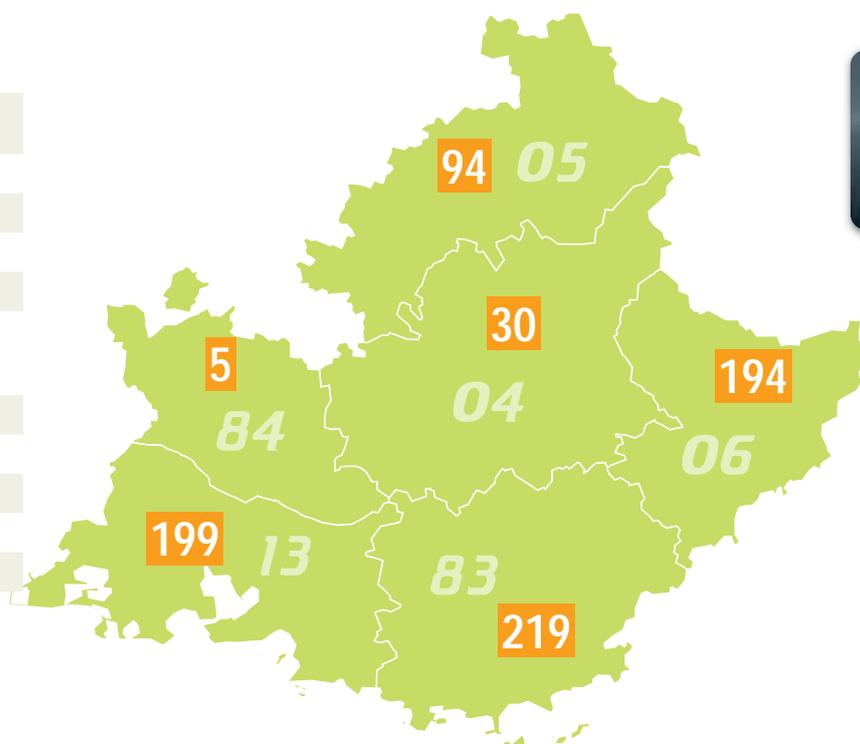
**CARTE 4 RÉPARTITION DES ENCADRANTS TITULAIRES D'UNE CARTE PROFESSIONNELLE EN VOILE, EN PACA (TOTAL : 741<sup>14</sup>)**

**Chiffres-clés moniteurs de voile**

Nombre de cartes professionnelles en PACA	741
Part des femmes	22 %
Part des moins de 30 ans	29 %
Part des plus de 50 ans	14 %
Âge médian	35 ans
Part des monoactifs sportifs	75 %

**Quelques titres et diplômes détenus**

Diplômes fédéraux FFV	371
BEES Voile	362
BPJEPS AN option voile	50
Diplômés Staps	23
Autres BPJEPS et BEES 1	107



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

**Où s'exerce le métier ?**

Les structures employeuses, écoles de voile, sont majoritairement des structures associatives (ou municipales, dont le fonctionnement est proche) rattachées à la Fédération française de voile.

L'association est présidée par un bénévole mais la gestion courante est confiée à un directeur ou au chef de base (pour les petites écoles). La fédération joue un rôle important de structuration et d'organisation des activités dans les écoles de voile.

Toutefois, les établissements commerciaux se développent peu à peu, même si la commercialisation/rentabilité des activités de la voile n'est pas encore pleinement ancrée dans la culture du milieu fédéral.

**TABLEAU 13 RÉPARTITION GÉOGRAPHIQUE DES STRUCTURES ET LICENCIÉS AFFILIÉS À LA FFV EN 2011**

	Alpes de Haute-Provence	Hautes-Alpes	Alpes-Maritimes	Bouches-du-Rhône	Var	Vaucluse	PACA
<b>Nombre de structures</b>	4	5	37	47	52	2	147
Nombre de licenciés adultes	143	86	3 303	4 761	3 647	14	11 954
Nombre de licenciés jeunes	24	98	1 585	1 047	1 063	0	3 817
Passport	694	941	7 300	6 630	14 953	111	30 629
<b>Total de licenciés</b>	<b>861</b>	<b>1 125</b>	<b>12 188</b>	<b>12 438</b>	<b>19 663</b>	<b>125</b>	<b>46 400</b>

Source : Ligue PACA voile – Données 2011 – Traitement ORM.

<sup>14</sup> 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 (2 329).

En PACA, on compte 147 établissements rattachés à la ligue régionale de voile avec plusieurs labels dont ceux d'« école de voile » et de « compétition ». 129 sont des clubs affiliés (associations ou établissements municipaux) et 18 clubs sont agréés (sociétés commerciales de différents statuts juridiques). Aujourd'hui, il y a toutefois de plus en plus de structures commerciales qui ne sont pas agréées (très peu en voile légère). Ces structures rencontrent des difficultés à se développer car il leur est difficile d'accéder à la mer. Tous les espaces littoraux (très urbanisés) appartiennent aux collectivités territoriales. Les associations régionales ont pratiquement toutes signé des conventions avec les municipalités de mise à disposition de leur matériel et d'accueil en contrepartie de l'accès à la mer. De tels accords n'existent qu'à titre exceptionnel avec les sociétés commerciales. Les travailleurs indépendants, en nombre limité dans la région, ne sont pas affiliés.

Le rassemblement de bénévoles passionnés ou ayant un but commun (accès aux personnes à mobilité réduite par exemple) est souvent à l'origine des écoles et clubs de voile. Beaucoup ont été créés dans les années 1920-1930 ou dans les années 1970 ; les statuts datent d'ailleurs de l'époque de création de l'association et n'ont généralement pas été remis en cause malgré l'évolution de l'objet social. Ils se sont peu à peu développés et professionnalisés, les emplois-jeunes ayant boosté cette professionnalisation. Les bénévoles ont été rejoints par des salariés permanents mieux à même de gérer les nouvelles contraintes législatives, comptables, environnementales, etc.

La gestion de l'association s'en est trouvée modifiée, car pour pouvoir garder ce personnel il est nécessaire de sécuriser les finances et donc les activités. Les clubs et écoles de voile ont élargi leur champ d'activités et ont organisé au mieux leurs prestations estivales pour accentuer l'autofinancement. Actuellement, les emplois stables sont rarement des emplois aidés. Ce sont des contrats de travail de droit privé à durée indéterminée, excepté pour les nouveaux embauchés, qui passent souvent par un contrat à durée déterminée avant l'embauche définitive.

*« Il y a eu une forte évolution de l'associatif ces vingt-cinq dernières années. Je le vois car j'ai été bénévole puis salarié, donc je suis dans le milieu associatif depuis dix-sept ans. On est partis de structures familiales, de regroupements d'individus qui mettaient en commun leur matériel et leur passion, sans l'ambition de faire du chiffre. Leurs valeurs étaient celles du partage de la passion et de la transmission. En parallèle se sont développées des structures territoriales (éducatives, scolaires, etc.). C'est alors que les associations se sont trouvées dans une spirale de développement, avec une attention particulière pour le financier car elles ont embauché. »*

Dans le rapport moral 2012 de la FFV, le président de la fédération souligne : « C'est une grande réussite de la FFV et de ses clubs que d'avoir su porter et gérer cette évolution qui nous a amenés de la formation de nos membres à la prestation de services pour des clientèles touristiques, générant en quelques décennies plus de 2 000 emplois équivalent temps plein. De toute évidence, ce modèle de gestion est de plus en plus souvent en difficulté. Nous constatons, et le phénomène semble s'amplifier, la multiplication de défaillances de clubs, avec cessation d'activité, plus grave, des liquidations, ou tout simplement l'abandon volontaire de cette gestion économique devenue trop lourde et contraignante pour des administrateurs bénévoles. »

*« J'ai été recruté en novembre 2008, à une période où il y avait trop de turnover des chefs de base et une période critique économiquement pour l'association. Le club n'avait plus que 120 membres (400 aujourd'hui) et le matériel était complètement désuet ; pas d'entretien, pas de renouvellement de flotte... La capacité technique était très réduite, ce qui a eu des conséquences sur l'activité du club. De même, il y a même eu une période où il n'y avait plus de chef de base. La présidence a donc cherché un moniteur, gestionnaire en même temps. L'idée de ce recrutement était de remettre en place le club, sinon c'était le dépôt de bilan. »*

<sup>15</sup> Fédération française de voile, rapport moral du président et des membres du bureau exécutif, assemblée générale 2012, 24 mars 2012.



### ZOOM SUR UNE STRUCTURE DE CROISIÈRE SUR LA CÔTE D'AZUR

Créée par un diplômé de la marine marchande (capitaine 200) passionné de voile depuis son plus jeune âge, cette société commerciale propose différentes prestations : organisation de régates pour séminaires, challenges, croisières thématiques, initiation à la voile, organisation de soirée, dîner d'entreprise, etc. Le personnel est composé de skippers et hôtesse, tous diplômés de la marine marchande, et d'administratifs. Certains sont en CDD de 6 à 10 mois ; deux salariés sont en CDI. Plusieurs catamarans et un bateau semi-rigide forment la flotte de la société.

La saison commence avec les séminaires, qui sont organisés d'avril à juin et de fin août à novembre. Durant l'été, les clients sont davantage des particuliers. En dehors de cette période, le personnel permanent s'occupe de l'entretien et réparation de la flotte, mais aussi de l'organisation commerciale des activités.

Aujourd'hui, l'activité principale est donc le tourisme d'affaires (90 % du chiffre d'affaires). La structure est en l'occurrence prestataire de plusieurs agences événementielles pour cette activité touristique. Elle travaille aussi pour les villages-vacances en été, en contrepartie de commission sur les prestations délivrées aux particuliers (10 % du chiffre d'affaires). Le gérant fait un gros travail de fidélisation des agences afin de s'assurer un minimum de clientèle. Au début, de nombreuses agences ont cessé leur activité car le tourisme d'affaires était au plus bas. Le chiffre d'affaires a alors baissé de 15 % en 2009. En 2010, les activités ont repris, et en 2011 la structure avait retrouvé son rythme d'avant 2009.

Depuis plusieurs années, le développement durable est une des préoccupations de l'équipage. Tous les déchets sont récupérés, la clientèle est à chaque fois sensibilisée et le matériel utilisé est, autant que possible, en matières recyclables.

La gestion est annualisée de façon à tenir compte de la saisonnalité des activités et donc des entrées d'argent (en sachant que les charges sont à payer tout au long de l'année). Le gérant souligne le manque de formation en gestion-management et en marketing dans sa formation de marine marchande.

#### Comment s'exerce le métier ?

Le métier de moniteur de voile est sans doute le plus emblématique des métiers des sports du littoral de par le nombre très élevé de saisonniers, mais aussi de professionnels permanents évoluant dans les écoles de voile, dont beaucoup fonctionnent à l'année. L'éventail d'activités que peut exercer le moniteur de voile est large :

- la voile scolaire ;
- la voile habitable (monocoque et multicoque) ;
- la voile légère ;
- l'école de sport ;
- les activités de substitution, pour les moniteurs de voile multidiplômés voile, canoë-kayak, kitesurf, etc. Le stand up paddle (hors vague) fait partie des prérogatives du moniteur de voile.

*« Le métier de moniteur, monitrice de voile est un métier varié en termes de public, de supports utilisés mais aussi en termes d'intensité. Les jours se suivent et ne se ressemblent jamais. On est dehors. Il y a toujours des contraintes météo qui donnent une richesse et un rythme à notre métier. De plus, les publics varient : on a des enfants de 4-5 ans, des personnes de l'institut médico-éducatif, des jeunes en difficulté, des jeunes compétiteurs, des adultes. »*

Au cours de l'année, les activités sont principalement orientées sur le « scolaire ». Beaucoup de clubs de voile travaillent avec les écoles primaires et collèges offrant des activités d'initiation adaptées à ce public. Le mercredi et le samedi sont réservés à l'école de voile et les compétitions se déroulent le week-end et durant les vacances (sauf en août).

La plupart des moniteurs de voile se spécialisent au cours de leur carrière sur un type de public ou de prestation (encadrement de publics spécifiques, de publics scolaires, perfectionnement, compétition, etc.). Certains se forment dans une autre activité nautique pour élargir la palette d'activités proposées par le club (kayak de mer, stand up paddle, etc.).

Le moniteur encadre des activités de découverte, d'initiation et d'animation en direction de différents publics. Le club doit donc lui mettre à disposition un matériel adéquat, qu'il adaptera à sa pédagogie et au public qu'il a en face de lui. Les niveaux de pratique sont différents et par conséquent les niveaux d'enseignement le sont aussi.

*« Les publics réagissent de façon très différente. Il faut donc que les moniteurs s'adaptent ! Les seniors sont prudents donc faciles à gérer. Les petits ont une appréhension de la mer, il faut donc les aider à naviguer sans peur, les amener à devenir de bons marins. La difficulté vient des gens de 30-45 ans, qui sont souvent très sûrs d'eux. C'est un public constitué de cadres qui sont face à un encadrement beaucoup plus jeune qu'eux... »*

Les moniteurs sont parfois amenés à participer au fonctionnement de la structure dans la mesure où ils voient évoluer les pratiques et la demande, et peuvent être force de proposition pour répondre au mieux aux attentes des pratiquants.

*« Aujourd'hui, les gens veulent faire la discipline directement sans vraiment savoir comment on monte une voile, comment fonctionne le matériel. La préparation au matériel ne se fait que pour les personnes qui font de la compétition. La plupart des gens veulent pratiquer sans contrainte. Comme ci comme ça, on est beaucoup plus près du public. Avant, on était plus sur le support. »*

Le personnel d'un club de voile est composé de personnel permanent et de travailleurs occasionnels :

- les administratifs (secrétaire, agent d'accueil, comptable), souvent peu nombreux mais très polyvalents ;
- le directeur (pour les grandes structures) ;
- le chef de base (qui joue parfois le rôle de directeur pour les petites structures) ;
- les moniteurs permanents (très polyvalents), pour lesquels le temps de travail est annualisé, et dont certains prennent en charge l'école de voile, les compétitions ;
- les intervenants occasionnels qui travaillent le week-end ;
- les moniteurs saisonniers qui viennent en renfort les mercredis après-midi ou l'été.

Les salaires varient en fonction du poste occupé, du diplôme et de l'ancienneté. Deux conventions collectives nationales sont généralement en vigueur : celle du sport – très majoritaire – et celle de l'animation.



**TABLERAU 14 LES TRANCHES DE SALAIRE MOYEN OBSERVÉES DANS LES STRUCTURES ENQUÊTÉES**

Poste occupé	Salaire net régulièrement observé
Saisonniers	1 200 € + prime de précarité + congés payés
Moniteur CDI annualisé	1 500 € hors saison* sur 12 mois
Moniteur entraîneur	1 800 € hors saison sur 12 mois
Chef de base	1 700 € à 2 000 € sur 12 mois
Directeur de structure	Très variable : 1 800€ à 2 500€ sur 12 mois

Source : ORM.

\* Durant l'été, les moniteurs peuvent occuper le poste de chef de base : le salaire est donc réévalué en fonction de cet accroissement de responsabilité.

Bien que le métier de moniteur de voile soit soumis à un turnover encore important, l'ancienneté des salariés s'est sensiblement allongée ces dix dernières années, passant aujourd'hui à près de dix ans.

*« Soit tu évolues dans la structure, soit tu te reconvertis très vite. »*

### Qui exerce ce métier ?

Les moniteurs de voile permanents sont majoritairement des hommes. Les femmes constituent un cinquième des effectifs (même répartition que chez les licenciés), soit une représentation supérieure que dans la plupart des autres disciplines nautiques. Ces professionnels sont plutôt originaires de familles de cadres moyens - cadres supérieurs. Ils appartiennent le plus souvent à la tranche d'âge des 25-35 ans et sont titulaires d'un BEES 1 ou d'un BPJEPS activités nautiques option voile (ces dernières années) afin d'encadrer de façon autonome. Les femmes sont davantage sur des activités d'encadrement des scolaires que sur des appuis techniques, mais elles sont plusieurs à entraîner les compétiteurs. Néanmoins, elles arrêtent cette activité lorsque la vie de famille l'exige. De plus en plus d'hommes font de même car les compétitions exigent une grande disponibilité de la part des entraîneurs.

Pendant longtemps, les moniteurs étaient des pratiquants de longue date (sportifs voile compétiteurs) affiliés à la Fédération française de voile depuis leur plus jeune âge, avec une expérience bénévole régulière. La plupart passaient le diplôme fédéral de moniteur de voile pour pouvoir accéder au métier durant les vacances scolaires en tant que moniteur saisonnier. La compétence technique et sportive prévalait sur la compétence d'animation.

Ce profil de sportif très technique demeure encore majoritaire parmi les professionnels mais la rénovation des diplômes, et donc le passage d'une filière BEES 1, BEES 2, BEES 3 à la filière BPJEPS, DEJEPS, DESJEPS fait apparaître de nouveaux arrivants plus « animateurs » que « techniciens » :

- De plus en plus de jeunes entrent en formation sans réelle expérience fédérale. Ils ont connu et pratiqué la voile en famille (plus souvent en planche à voile ou croisière côtière). Ils ont peu ou pas côtoyé les clubs de voile et ne maîtrisent pas toujours la technique au même niveau.
- Certains pratiquants qui ont passé la quarantaine souhaitent se reconverter professionnellement dans la voile. Ils s'engagent alors dans une formation BPJEPS activités nautiques option voile avec le certificat de spécialisation de croisière côtière, leur objectif étant de monter leur propre structure de voile/croisière.

Les saisonniers étaient auparavant titulaires d'un diplôme de moniteur fédéral de voile (délivré par la FFV). Depuis 2008, ils sont en possession de CQP d'assistant animateur de voile. Ils animent et initient à la pratique de la voile durant les périodes de congés scolaires et universitaires, sous l'autorité d'un titulaire d'une certification professionnelle reconnue. Les saisonniers sont, pour la plupart, des jeunes qui ne se

destinent pas spécialement au métier de moniteur. Ils continuent leurs études dans des secteurs plus ou moins éloignés du sport et travaillent durant l'été dans la voile.

### ZOOM SUR L'ENTRAÎNEMENT ET L'ENCADREMENT DES COMPÉTITIONS



Les entraîneurs des clubs sont généralement recrutés dans les écoles de voile. Ils sont embauchés sur ce poste alors qu'ils ne sont pas spécialement formés pour cela, la formation n'étant pas obligatoire. Ce sont donc principalement des salariés permanents des clubs mais il y a de plus en plus d'indépendants. Souvent, en parallèle, ils ont des missions d'encadrement de scolaires et d'accueil tout public car les missions d'entraînement ne représentent que quelques heures dans l'emploi du temps hebdomadaire du moniteur. L'entraînement ne fait pas vivre le club ni le salarié, mais il est pris très au sérieux dans les structures. Les présidents bénévoles y portent une attention particulière car il est la vitrine du club. Ce sont majoritairement des hommes ou des femmes célibataires sans enfant qui prennent en charge cette fonction.

*« Depuis le CDI, on m'a confié une équipe de compétition, ce qui est très motivant. À côté, je donne toujours des cours de voile aux adhérents. Ça m'a permis d'avoir un autre statut dans le club. »*

*« Le mercredi, j'encadre un groupe de "particuliers". C'est mon petit plaisir. J'aime ces cours car on entraîne. Je suis une compétitrice, à la base. Je ne me vois pas sans la compétition. Les contraintes de cette activité : déplacements en PACA pour les sélections et hors PACA 5 à 6 fois par an. Ces contraintes, on les accepte facilement car on aime ça ! »*

L'emploi du temps de l'entraîneur est particulièrement difficile car les compétitions sont toujours organisées le week-end et durant les vacances scolaires (sauf en août).

*« Personnellement, je suis célibataire mais c'est quand même compliqué pour moi de voir mes amis et ma famille, car quand je suis au repos c'est la semaine. Et là, personne n'est disponible car tout le monde travaille ! On est donc seul. »*

Les entraîneurs reçoivent des compensations salariales et des indemnités de déplacement, mais être disponible tous les week-ends et durant les vacances scolaires, être tout le temps en déplacement devient difficile pour les femmes et les hommes dès lors qu'ils ont des charges familiales.

*« Les hommes se plaignent de plus en plus de cet emploi du temps atypique. Ils veulent aussi des week-ends... Il commence à y avoir une organisation pour les petites équipes, à savoir qu'un entraîneur encadre plusieurs petites équipes au cours d'une compétition. Il y a un roulement qui permet à chacun de se libérer quelques week-ends et jours de vacances. »*

### Les possibilités d'évolution

En ce qui concerne les moniteurs professionnels, les conditions d'exercice ont beaucoup évolué au cours des dernières décennies. Leur professionnalisation a permis de faire d'une passion un métier. Les moniteurs permanents sont nombreux, avec de réelles opportunités d'évolution professionnelle (passage de moniteur à chef de base puis responsable de structure) si le parcours de formation est bien construit. L'association de

compétences techniques et pédagogiques à des compétences de gestion est de plus en plus recherchée pour les chefs de base et les responsables de structure. Dès lors, les évolutions de carrière sont possibles. Les moniteurs s'orientent vers la formation, la gestion de structure ou se spécialisent dans l'évènementiel. Certains moniteurs envisagent même de monter leur propre structure (principalement commerciales), ce qui est un phénomène récent dans le monde de la voile.

Les moniteurs de voile non permanents qui n'arrivent pas à obtenir un emploi stable à temps plein en tant qu'encadrants s'engagent davantage dans une activité d'entretien et de réparation de matériels motorisés et non motorisés. Ils peuvent aussi s'orienter vers l'évènementiel ou éventuellement dans les activités de compétition (Mini-Transat, Figaro, classe 40...). D'autres vont faire de la maintenance de bateaux sur les chantiers navals de la région.

Les défaillances de clubs étant de plus en plus nombreuses, des régies municipales prennent le relais pour gérer la structure. Mais la commune peut aussi décider de déléguer ce service public à d'autres gestionnaires. Ces délégations de service public (DSP) sont confiées à des organismes dont c'est le métier comme l'UCPA, mais les communes font parfois appel à des sociétés privées très éloignées de la voile comme Veolia, des gestionnaires de ports de plaisance ou de parcs de loisirs.

Selon le président de la FFV : « Dans cette évolution, notre conception du club fédéral gérant l'ensemble des activités sportives, de compétition, éducatives, sociales, touristiques et de loisir est mise à mal [...]. Nous devons renforcer notre soutien à nos clubs en ce qui concerne la promotion et la commercialisation de leurs prestations [...]. Par ailleurs, la gestion des ressources humaines avec la juste valorisation de nos professionnels est un incontournable dans la réussite du plan de soutien.<sup>16</sup>»

### 3.2. LES MONITEURS DE PLONGÉE SUBAQUATIQUE



#### QU'EST-CE QU'UN MONITEUR DE PLONGÉE SUBAQUATIQUE ?

Le moniteur de plongée professionnel a pour prérogative spécifique l'organisation des cours de plongée subaquatique, c'est-à-dire qu'il peut initier, animer, enseigner la plongée en scaphandre, la plongée libre (apnée), la nage avec palmes, etc., et encadrer les pratiquants en toute sécurité.

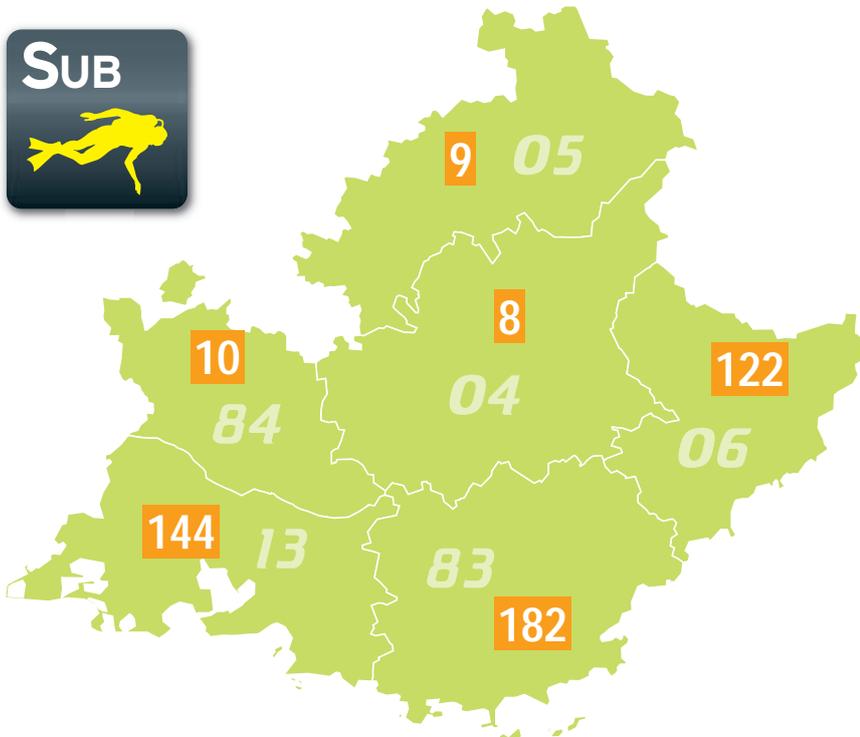
Concrètement, le moniteur assure les baptêmes de plongée, organise des promenades et des randonnées subaquatiques pour le club ou la société qui l'emploie.

La plongée subaquatique (plongée en scaphandre en tous lieux, et en apnée en milieu naturel et en fosse de plongée) est un sport exercé en environnement spécifique, donc soumis à l'article L212-2 du code du sport. Le moniteur qui enseigne cette discipline à titre professionnel en milieu naturel doit, au minimum, être titulaire d'un diplôme délivré par le ministère en charge des sports (BEES 1 ou DEJESP).

Le guide de palanquée (diplôme fédéral de niveau IV) peut amener les gens en promenade mais il n'a pas les prérogatives d'enseignement et d'encadrement. De plus, il ne pourra pas être rémunéré ; il ne sera qu'indemnisé. Le directeur de plongée qui est responsable de la plongée au moment où l'activité se passe est titulaire d'un BEES 1 (à l'avenir d'un DEJEPS).

<sup>16</sup> FFV, rapport moral 2012, op. cit.

**CARTE 5** RÉPARTITION DES ENCADRANTS TITULAIRES D'UNE CARTE PROFESSIONNELLE EN PLONGÉE SUBAQUATIQUE, EN PACA (TOTAL : 475)



**Chiffres-clés moniteurs de plongée**

Nombre de cartes professionnelles en PACA	475
Part des femmes	17 %
Part des moins de 30 ans	6 %
Part des plus de 50 ans	25 %
Âge médian	43 ans
Part des monoactifs sportifs	89 %

**Quelques titres et diplômes détenus**

BEES Plongée	475
Diplômés Staps	7
Autres BPJEPS et BEES 1 dont Beesan	76
	29

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

**Où s'exerce le métier?**

**TABLEAU 15** RÉPARTITION DÉPARTEMENTALE DES STRUCTURES ET LICENCIÉS AFFILIÉS À LA FFESSM EN 2010

	Alpes de Haute-Provence	Hautes-Alpes	Alpes-Maritimes	Bouches-du-Rhône	Var	Vaucluse	PACA
<b>Nombre de structures</b>	4	5	65	121	111	28	334
<i>dont SCA</i>	0	0	14	18	45		77
<b>Nombre de licenciés adultes</b>	133	215	4 312	7 298	5 307	1 276	18 541
Nombre de licenciés jeunes et enfants	11	15	492	953	1 028	131	2 630
<b>Total de licenciés</b>	144	230	4 804	8 251	6 335	1 407	21 171
<i>dont femmes</i>	36 %	40 %	28 %	31 %	28 %	30 %	29 %

Source : Comités PACA de la Fédération française d'études et de sports sous-marins – Traitement ORM.

En PACA, on compte 334 structures rattachées à la FFESSM. Ces structures sont de deux types :

- 257 associations affiliées ;
- 77 structures commerciales agréées (SCA).

Les structures commerciales ne sont pas obligées d'être affiliées à la fédération mais, en réalité, elles choisissent de le faire pour l'image et la sécurité des pratiquants (l'affiliation est aussi, de la part de la structure, un engagement moral de respect de la sécurité, d'actualisation des connaissances techniques, de protection de la faune et de la flore, etc.).

Les structures associatives ne sont pas toutes employeuses. Il existe trois sortes d'associations :

- Les petites associations qui regroupent une quinzaine de pratiquants et qui n'ont ni local ni matériel. Elles vivent avec très peu de moyens.
- Les associations un peu plus grandes ayant un local et du matériel. Elles font souvent appel à une autre association ou à une SCA (qui possède un bateau) pour organiser des séances de plongée au large. Il n'est pas nécessaire d'avoir un bateau pour faire de la plongée au bord de mer. Celles-ci ne sont pas employeuses car elles n'ont pas les moyens suffisants pour embaucher quelqu'un. Elles peuvent toutefois fonctionner avec un diplômé fédéral.
- Les associations beaucoup plus structurées et équipées, qui sont généralement autonomes. Elles peuvent être financées par des comités d'entreprise qui vivent (plutôt bien) des adhésions, des prix des plongées, des subventions (de moins en moins) et des fonds du Centre national pour le développement du sport (CNDS), qui peut aider à financer le bateau et le matériel. Les grosses associations peuvent éventuellement embaucher des moniteurs salariés, mais elles privilégient surtout les diplômés fédéraux, sauf si le tourisme permet de faire vivre la structure.



Les associations de plongée sont, semble-t-il, stables. Il y a peu de créations et peu de disparitions (pour continuer d'exister, il faut au moins 11 licenciés). En région, quelques grosses associations fonctionnent avec des BEES 1 pour encadrer les baptêmes de plongée, très prisés par les touristes. Certaines sont même assujetties à la TVA (ex : l'UCPA).

On trouve aussi de nombreuses structures commerciales, essentiellement sur la Côte d'Azur (59 sur les 77 SCA agréées). Parmi elles, plusieurs ont embauché des moniteurs en CDI. Malgré la crise, elles ont su maintenir leur activité.

*« L'activité est plus sensible à la mauvaise météo qu'à la crise. Le plongeur a un pouvoir d'achat assez conséquent. Les clubs essaient aussi de développer les randonnées subaquatiques, plus entables car il ne faut qu'un moniteur pour 8 personnes (contre un moniteur pour une personne lors des baptêmes). Elles sont moins chères pour les clients et pour les clubs. »*

Pour qu'une SCA puisse vivre et obtenir des entrées financières stables, il lui est nécessaire d'offrir un ensemble de prestations qui attirent le client. Par exemple, proposer à la fois des prestations de plongée, de la location de matériel et avoir un magasin de vente de matériel de plongée avec un service après-vente. Cet ensemble de prestations facilite la viabilité de la structure mais le chiffre d'affaires de l'école de plongée demeure l'élément moteur. Les sorties loisirs et les formations en plongée (fédérales ou PADI, Professional Association of Diving Instructors) forment les principales activités de ces sociétés. Depuis dix ans environ, les structures marchandes sont agréées et peuvent donc délivrer des diplômes fédéraux. Cet agrément permet de garder les licenciés. La démarche de la fédération est donc bien différente de celle de la fédération de voile, où les structures marchandes sont encore vues d'un mauvais œil.

Dans une structure professionnelle, tous les clients doivent être encadrés par des BEES. Le diplôme fédéral de niveau IV (MF 1) ne peut pas être rémunéré ni indemnisé (les pratiques d'avantages en nature ou financiers ne sont pas légales dans le cadre professionnel).

La clientèle est composée de personnes âgées en moyenne de 18 ans à 45 ans, issues de la classe moyenne. Plus des deux tiers sont des hommes mais les femmes s'intéressent de plus en plus à la plongée. Les pratiquants sont d'origine française et étrangère, principalement européenne (Belges, Allemands...). Des associations de plongeurs à la recherche de support technique complètent l'éventail des clients.

Plusieurs structures marchandes ont été créées par des personnes en conversion professionnelle qui ont fait de leur passion un deuxième métier. Monter une telle société demande des fonds conséquents car il est nécessaire d'acheter le matériel et le(s) bateau(x). Au départ, le gérant assure seul l'activité de plongée puis embauche des saisonniers en pleine saison.

*« Il faut lier passion et travail pour faire vivre une structure. On peut gagner de l'argent avec la plongée mais il faut travailler. C'est une passion, un sacerdoce. Il faut laisser la vie privée de côté, surtout au début. La passion est l'élément essentiel pour rester dans le métier ! »*

### Comment s'exerce le métier ?

De la Côte Bleue à la Côte d'Azur en passant par les Calanques, le Var et l'île de Porquerolles, la région PACA offre des découvertes de sites protégés nombreux et variés. Cette richesse naturelle attire de nombreux amateurs de plongée provenant de toute la France et de toute l'Europe. L'activité est particulièrement prisée l'été mais la pleine période s'allonge de plus en plus jusqu'à l'automne.

*« Avant, l'activité était très saisonnière. On travaillait en moyenne six mois par an. Aujourd'hui, l'activité est importante d'avril à novembre ; ça varie quand même d'une année sur l'autre en fonction de la météo. »*

*« D'octobre-novembre à Pâques, on plonge que le week-end. À partir de Pâques, on travaille tous les jours. Mais attention, travailler tous les jours ne veut pas dire être rentable car on peut travailler pour trois personnes comme pour vingt. Durant les saisons creuses on a tout l'entretien et les réparations à faire. On n'est donc pas en vacances ! On est uniquement fermé entre Noël et nouvel an. »*

Malgré cet allongement de la durée d'activité des structures employeuses, le métier de moniteur de plongée n'est pas facile compte tenu de la faible employabilité des salariés sur des contrats durables, de l'exigence de la discipline (du point de vue de la disponibilité et de la condition physique) mais aussi de la modeste rémunération. Ces trois éléments entraînent un turnover important des moniteurs salariés. De plus, en France métropolitaine, les embauches se font principalement sur des contrats saisonniers de quatre mois ou, au mieux, de mars à octobre. En PACA, les durées d'embauche se rallongent notamment dans certaines structures commerciales ou grosses associations (telles que l'UCPA) qui travaillent avec des salariés en CDD de plus de six mois et des salariés en CDI. Les quelques salariés permanents y assurent alors l'entretien des bateaux et du matériel durant l'hiver.

L'activité professionnelle étant saisonnière, plusieurs formes de mobilité sont envisagées. Les jeunes qui sortent de formation envisagent principalement la mobilité géographique en partant exercer leur métier aux Antilles. Les moniteurs français sont nombreux à travailler dans les départements et territoires d'outre-mer ou à l'étranger, car les diplômés français sont réputés être « de qualité ». Les destinations privilégiées sont l'Égypte, l'Australie, les départements d'outre-mer, les Maldives, Tahiti, etc. La mobilité sectorielle est possible dans les activités portuaires, dans la marine, etc., mais reste peu répandue.

En région PACA, la durée d'activité semble toutefois plus longue car il y a des possibilités de faire carrière soit en tant que salarié permanent soit en tant que gérant de société.

*« Pour durer dans le métier, il est nécessaire d'être biculturalisé, et pas que dans le domaine sportif. Par exemple, on peut être moniteur et travailleur hyperbare. On peut travailler dans les ports, dans la marine (qui forme des plongeurs professionnels ou dans la marine marchande), passer les diplômes de la marine, etc. »*

*« En plongée, la culture de la pluriactivité n'est pas très développée. Les moniteurs jonglent avec la mobilité géographique et le chômage pour vivre. Ils ont une mobilité géographique importante mais pas une mobilité sectorielle, ce qui pose notamment un problème de logement... »*

On observe néanmoins un paradoxe concernant l'emploi : les employeurs recherchent régulièrement des moniteurs alors que les diplômés sont nombreux à être titularisés chaque année. Une explication a été avancée par la fédération : un moniteur de plongée qui ne connaît pas le territoire ne peut pas être autonome immédiatement. Cela suppose de se familiariser avec les sites de plongée du territoire avant d'exercer c'est-à-dire de bien connaître le climat et la manœuvre des bateaux dans les zones particulières, par exemple. Dès lors, les moniteurs extérieurs à la région ne sont pas prioritairement recrutés.

L'allongement des périodes d'activité a toutefois permis à certaines associations et sociétés commerciales de constituer une équipe de moniteurs permanents polyvalents.

*« Le fait d'être ouvert toute l'année permet d'attirer une clientèle spécifique "hiver". Ce sont des fidèles qui ne viennent que l'hiver car leur propre club est fermé à cette époque. Leur nombre varie selon le climat : quand il y a de la neige, ils ne viennent pas car ils préfèrent aller skier. À l'inverse, les années où il y a peu de neige, ils sont nombreux à venir faire de la plongée. »*

Conformément à la convention collective nationale du sport, les contrats de travail des salariés permanents sont des CDI annualisés de 35 heures. Ainsi, les moniteurs travaillent beaucoup en été (48 heures maximum par semaine) et récupèrent les heures supplémentaires quand la saison est terminée. L'accumulation de ces heures permet d'être en récupération pendant les mois d'hiver. Le salaire moyen d'un moniteur est de 1 200 à 1 300 € par mois pendant 12 mois. Il peut aussi recevoir une prime d'intéressement au chiffre d'affaires de la vente des produits. L'employeur peut trouver plusieurs avantages à avoir une équipe stable.

*« Cette année, j'ai trois moniteurs CDI à temps plein. L'équipe est vraiment stabilisée, donc sûre. Ils connaissent le boulot ! C'est une façon, pour moi, d'être tranquille. Les clients retrouvent leurs habitudes, leur moniteur, et ça donne une image de stabilité et de sérieux à la structure. Donc, quand on veut stabiliser une équipe, il faut éviter de proposer des contrats de trois mois ou quatre mois. On n'arrive pas à garder les moniteurs avec de tels contrats ! »*

*« Avant, je n'avais que des saisonniers durant la pleine période et le reste du temps j'assurais seul les activités de la société. L'embauche de salariés en CDI s'est faite pour trois raisons : la fin des remboursements des emprunts pour le matériel m'a permis de supporter des charges salariales plus importantes ; l'allègement de mon emploi du temps au magasin pour que je puisse faire autre chose... bien que, la charge administrative étant trop lourde, je ne fasse plus de plongée ; la diversification de mon activité, notamment mon souhait de faire partie des jurys et d'intervenir en tant que vacataire dans les formations. »*

#### **Qui exerce ce métier ?**

Deux profils très différents se démarquent parmi les moniteurs de plongée.

- Le jeune qui est entré en formation plongée pour la discipline sans réel projet professionnel. Ces jeunes hommes ou femmes, de plus en plus nombreux, effectuent des missions saisonnières un peu partout. Ils

sont très mobiles géographiquement tant qu'ils peuvent faire de la plongée. Ces jeunes restent rarement très longtemps dans le métier mais cette expérience leur permet de voir plus clair en l'avenir. La grande majorité d'entre eux est constituée de célibataires sans charge familiale.

- Le second profil est celui de la personne en conversion. En PACA, on trouve beaucoup de militaires, anciens scaphandriers, qui ont suivi la formation BEES 1 pour avoir une activité professionnelle après l'armée. Ces personnes, de plus de 40 ans en moyenne, ont généralement déjà accumulé un capital pour assurer leur avenir. Ils font de la plongée par passion avec la conscience que vivre de cette activité n'est pas évident. Parmi ces moniteurs, nombreux sont les personnes mariées ou avec une vie privée plus stable que le premier profil. Ceux-ci sont dès lors moins mobiles géographiquement et sont plus attachés à leur territoire.

### ZOOM SUR L'ORGANISATION D'UN CENTRE UCPA PLONGÉE EN PACA

Les centres UCPA de plongée sont regroupés en sites géographiques avec un responsable à la tête de chaque site. L'UCPA PACA-Corse regroupe trois centres en PACA (Niolon, cap Croisette et Frioul) et un centre en Corse.

Le site de Niolon est un centre qui peut accueillir plus de 120 personnes (encadrement compris). C'est une grosse structure qui fonctionne à plein régime de mi-mars à novembre (la pleine saison pour cap Croisette dure six mois, et au Frioul, deux mois). Il a six bateaux (dont deux de 40 places et deux de 20 places) réalisant au maximum quatre sorties par jour. Il est aussi équipé d'une station de gonflage et d'un compresseur industriel (car les besoins en débit d'air sont très élevés).

La gestion diffère sensiblement de celle des petites structures car les risques d'accident sont plus grands du fait de l'importante capacité d'accueil. Le plan de secours est lui aussi conséquent et vérifié régulièrement par les autorités compétentes.

Le personnel de Niolon est composé d'un moniteur chef, d'un responsable technique et de moniteurs saisonniers embauchés dès que les centres sont ouverts. Les contrats de professionnalisation viennent renforcer l'équipe durant la pleine saison. Les salariés permanents possèdent tous le BEES 1 ou le BEES 2 et parfois un diplôme fédéral 2<sup>e</sup> degré (pour pouvoir être officiellement conseiller de stage).

Le moniteur chef s'occupe de la gestion quotidienne du centre, c'est-à-dire du management du personnel dans le sens de l'organisation des emplois du temps, gestion des activités et gestion du matériel. Il travaille en collaboration avec le responsable du site en ce qui concerne les contrats d'entretien, les achats du matériel ainsi que le recrutement. La maîtrise des budgets est sous la responsabilité du responsable de site.

Outre la plongée, les moniteurs sont impliqués dans la vie collective en organisant d'autres activités sportives pour occuper les jeunes qui sont en stage, car la durée quotidienne de plongée est limitée.

L'accord d'entreprise est une émanation de la convention nationale collective du sport (48 heures par semaine au maximum et récupération des heures supplémentaires). Les moniteurs sont payés sur la base de la classification prévue, soit 1 600 € brut par mois, logés et nourris sur le site. Ils peuvent recevoir des primes, par exemple pour la prise en charge des bateaux et/ou l'entretien du parc de petit matériel.



### Les possibilités d'évolution

Passer du statut de moniteur saisonnier à moniteur permanent est déjà une première évolution mais elle n'est pas donnée à tout le monde. Peu accèdent à ce statut car les professionnels peuvent se lasser des conditions d'exercice très exigeantes.

Ouvrir sa propre structure peut être une autre étape dans la vie professionnelle. Elle l'est déjà pour les personnes qui se reconvertissent dans la plongée mais aussi pour les moniteurs de plongée qui souhaitent accéder à l'indépendance. Cependant, cette étape implique une préparation financière et technique importante. L'investissement en matériel est lourd et récurrent, et la pression psychologique est énorme (les responsabilités en matière de sécurité et de gestion de structure sont très lourdes).

Une autre évolution possible est de devenir instructeur fédéral dans une structure commerciale. Elle permet d'avoir des horaires un peu plus stables mais, là encore, les places sont rares.



### 3.3. LES ENCADRANTS DES SPORTS NAUTIQUES MOTORISÉS

Les sports nautiques motorisés regroupent ici la pratique et l'encadrement :

- du ski nautique (ski nu-pieds, téléski nautique, wakeboard, etc.) ;
- des engins tractés (bouées tractées, ski-bus, etc.) ;
- des véhicules nautiques à moteur.

Les véhicules nautiques à moteur (VNM) sont définis selon l'arrêté du 11 mars 2008 comme « engin dont la longueur de coque est inférieure à quatre mètres, équipé d'un moteur à combustion interne qui entraîne une turbine constituant sa principale source de propulsion et conçu pour être manœuvré par une ou plusieurs personnes assises, debout, agenouillées sur la coque ». Ces véhicules ne peuvent effectuer que des sorties diurnes et à une distance n'excédant pas 2 milles d'un abri. La pratique et l'encadrement des VNM relèvent à la fois de la réglementation définie par le ministère en charge des sports et de celle arrêtée par l'administration maritime. Ces pratiques sont très réglementées :

- l'arrêté du 9 juillet 2002 portant création de la spécialité « activités nautiques » du BPJEPS ;
- l'article 10 du décret du 2 août 2007 relatif au permis de conduire et à la formation à la conduite des bateaux de plaisance à moteur ;
- l'arrêté du 1<sup>er</sup> avril 2008 relatif à l'initiation et à la randonnée encadrée en véhicule nautique à moteur qui souligne, notamment, que le moniteur peut accompagner un maximum de quatre VNM ;
- l'arrêté du 30 novembre 2010 modifiant l'arrêté du 1<sup>er</sup> avril 2008 relatif à l'initiation et à la randonnée en véhicule nautique à moteur.



**QU'EST-CE QU'UN ENCADRANT D'ACTIVITÉS NAUTIQUES MOTORISÉES ?**

L'encadrant d'activités nautiques motorisées exerce en toute autonomie une activité d'animation et d'enseignement de jet-skis et bateaux à moteur, en conduite accompagnée ou en séance d'initiation de groupe. Il doit aussi être capable d'intervenir auprès d'un pratiquant en difficulté et gérer la zone de pratique, l'évolution des véhicules nautiques motorisés en tenant compte des contraintes de sécurité. Ces capacités sont identiques à celles exigées pour les encadrants d'engins tractés.

Depuis 2002, date de création du BPJEPS activités nautiques, l'enseignement, l'encadrement ou l'animation du jet-ski et des engins tractés contre rémunération est désormais couvert par un diplôme d'État. Ainsi, pour pouvoir exercer ces activités à titre professionnel, il faut être titulaire soit :

- d'un BPJEPS activités nautiques mention motonautisme support jet, bateau à moteur d'initiation et de découverte, engins tractés ;
- d'un diplôme fédéral jet 2<sup>e</sup> degré délivré par la Fédération française motonautique *avant le 16 décembre 2004*.

L'arrêté du 12 juillet 2010 permet, sous l'autorité d'un référent (diplôme d'État de niveau IV et plus ou brevet fédéral jet 2<sup>e</sup> degré), d'encadrer deux VNM (ou quatre si l'on encadre à vue) à l'exclusion du temps scolaire contraint pour le public scolaire.

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

Le titulaire du BEES ski nautique (enseignement et traction des activités de ski nautique sous toutes les formes et dans tout établissement) ou du BPJEPS activités nautiques mention monovalente ski nautique peut enseigner, encadrer ou animer professionnellement les disciplines du ski nautique, à savoir le ski nautique classique (bi-ski, monoski, slalom, figures et saut), le wakeboard, le wakeskate et le nu-pieds (il y a encore d'autres disciplines mais elles sont plus confidentielles). Ces disciplines peuvent être pratiquées à partir de deux supports de traction majeurs, le bateau et le télési.

Le titulaire du BPJEPS activités nautiques plurivalent UC complémentaire ski nautique d'initiation et de découverte se limite à encadrer les activités d'initiation et de découverte du ski nautique (bi-ski et wakeboard), pour tout public et sur tous les milieux.

L'encadrement du ski nautique contre rémunération est encadré dès 1970 par la création de diplômes d'État. L'encadrement bénévole est régi par les règles de la Fédération française de ski nautique et de wakeboard qui propose plusieurs niveaux de qualification correspondant aux différentes disciplines du ski nautique (diplôme fédéral ski classique, wakeboard, etc.).

Les métiers d'encadrement d'activités nautiques motorisées sont essentiellement exercés par des hommes, qui évoluent au sein de différentes structures (associatives ou marchandes) implantées temporairement sur le littoral ou sur des plans d'eau intérieurs aménagés.

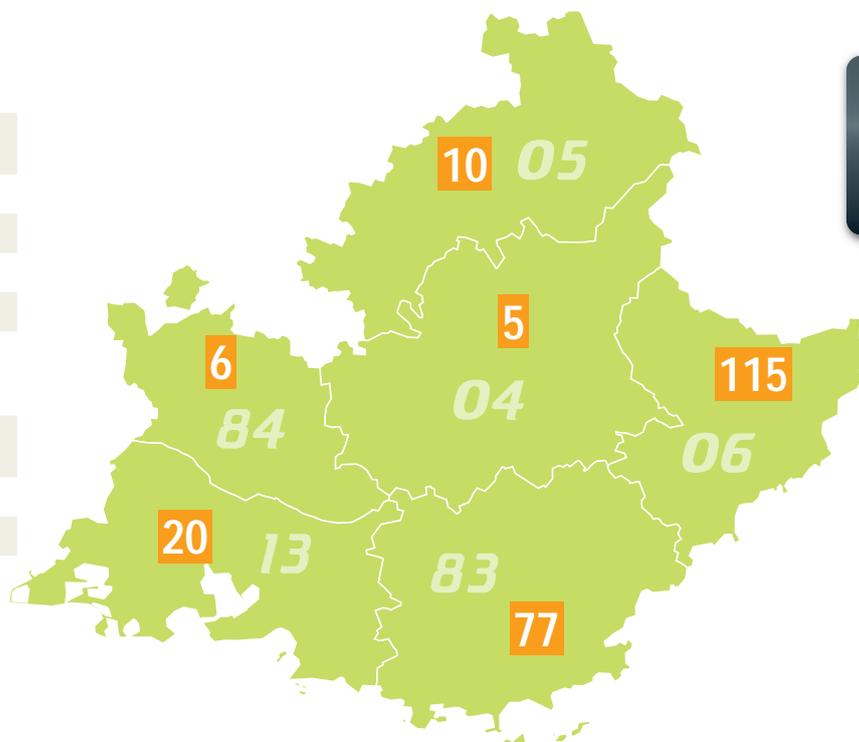
**CARTE 6** RÉPARTITION DES ENCADRANTS TITULAIRES D'UNE CARTE PROFESSIONNELLE EN « SPORTS NAUTIQUES MOTORISÉS », EN PACA (TOTAL : 233)

**Chiffres-clés encadrants des sports nautiques motorisés**

Nombre de cartes professionnelles en PACA	233
Part des femmes	10 %
Part des moins de 30 ans	9 %
Part des plus de 50 ans	18 %
Âge médian	42 ans
Part des monoactifs sportifs	50 %

**Quelques titres et diplômes détenus**

Diplômes fédéraux motonautisme	124
BEES et BPJEPS ski nautique	76
BPJEPS	83



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

**Où s'exerce le métier ?**

Le ski nautique a été créé dans les années 1920 par un skieur alpin qui a eu l'idée de se faire tracter par un bateau, chaussé de ses skis. La discipline s'est développée simultanément en France et aux États-Unis (en France, sur les rivages de la Côte d'Azur). Depuis, les formes et les lieux de pratique se sont diversifiés (mer, lacs naturels ou artificiels, fleuves, rivières). La pratique du ski nautique de loisir s'est fortement développée sur le littoral, mais pour obtenir des conditions optimales, s'entraîner et faire de la compétition, les plans d'eau intérieurs sont plus adaptés.

L'exploitation des activités nautiques est souvent réalisée par des bases nautiques, généralement affiliées à la Fédération française de ski nautique et de wakeboard (FFSNW) et pour la plupart plurivalentes. En effet, ce sont les bases nautiques et plus précisément celles de la région qui ont popularisé l'activité des engins tractés en l'ouvrant à un large public. Le département des Alpes-Maritimes a d'ailleurs été précurseur des activités nautiques motorisées et tractées. Les autres structures proposant des prestations d'activités sont les clubs professionnels de ski nautique, certains centres de loisirs municipaux et de plus en plus les bases de motonautisme (véhicules nautiques à moteur).

Les structures des activités nautiques motorisées sont donc des structures monoactives ou plus régulièrement pluriactives proposant des activités de ski nautique, de jet-ski, de bouée tractée, de parachute ascensionnel nautique (PAN), etc. Cette pluriactivité dépend des appels d'offres qu'émettent les municipalités pour une ou plusieurs activités (elles peuvent interdire le parachute ascensionnel et autoriser la pratique du jet-ski, par exemple). Ces dernières ont donc concrètement le pouvoir de renouveler ou pas une concession même après plusieurs années d'exploitation.

« Les durées de concession varient d'une commune à l'autre, elles dépendent du plan d'urbanisation local. Elles sont généralement reconduites chaque année. Il faut donc refaire le dossier entier chaque année. C'est lourd administrativement mais on le fait car on n'a pas le choix si on veut gérer la concession. C'est la pression mais aussi le piment de notre métier. Sur d'autres communes, les concessions peuvent durer six ans, voire dix ans, mais c'est exceptionnel ! Une fois que le plan d'aménagement des plages est accepté, il y a une trentaine d'établissements qui se répartissent la plage de cinq kilomètres (restaurants, bases de pédalos, campings, etc.) et deux bases nautiques. »

Les lieux de pratiques sont essentiellement recensés sur la façade du littoral même en ce qui concerne le ski nautique, ce qui est une particularité locale car dans les autres régions, les plans d'eau intérieurs sont privilégiés pour la pratique du ski nautique. La Côte d'Azur compte le plus grand nombre de bases nautiques professionnelles et de clubs affiliés à la FFSNW (une soixantaine) proposant des activités d'engins tractés et de ski nautique.

### ZOOM SUR L'AMÉNAGEMENT TECHNIQUE SPÉCIFIQUE DES ACTIVITÉS NAUTIQUES MOTORISÉES

L'exploitation du ski nautique, des engins tractés, etc. est soumise d'une part à la réglementation relative à l'occupation à des fins privées du domaine public maritime (traité de sous-concession, autorisation d'occupation temporaire...), et d'autre part à la réglementation maritime relative à la circulation des navires (plan de balisage et chenaux traversiers, conditions de navigation, zones de pratiques...).

Chaque commune est gestionnaire des modalités d'application des obligations fixées par la loi et les règlements en relation avec les différents services de l'État concernés, le maire ayant un pouvoir de police spéciale dans la bande littoral maritime des 300 mètres.

L'exploitation des engins tractés à partir d'un port est également soumise à la réglementation en vigueur

### Comment s'exerce le métier ?

Les structures d'accueil des pratiquants d'activités nautiques (environ 90 en PACA tous types de structures confondues) sont très majoritairement saisonnières. Ces activités, souvent associées au soleil, aux grandes vacances et peu prisées quand il fait froid, s'exercent sur une durée très limitée de juin à septembre ou, au mieux, d'avril à octobre.

La plupart des structures sont installées sur les pontons de mer, à proximité des plages, et démontées physiquement en période creuse tout en perdurant juridiquement. Les gérants profitent d'ailleurs de cette période pour effectuer l'entretien et l'achat du matériel, prospecter de nouveaux marchés, organiser la saison à venir... en résumé effectuer les nombreuses démarches nécessaires à l'exploitation. La viabilité des établissements dépend beaucoup du soin apporté à ce travail préparatoire, que l'on soit dans le secteur marchand à but lucratif ou dans un milieu associatif développant des prestations marchandes pour autofinancer les autres actions (ski nautique principalement).

Les établissements de bord de mer accueillent principalement des vacanciers de toute nationalité mais aussi des pratiquants locaux, hommes et femmes dès 5 ans pour le ski nautique et 16 ans pour le motonautisme. Les pratiquants occasionnels représentent un nombre difficilement quantifiable mais, semble-t-il,



conséquent parmi l'ensemble des pratiquants. Seuls peuvent être précisément comptabilisés les détenteurs d'une licence sportive des ligues concernées.

Certains clubs de plans d'eau intérieurs proposent des activités toute l'année car ils accueillent les pratiquants licenciés et organisent des compétitions. Ce sont davantage des structures associatives affiliées à la FFSNW. Le plan d'eau de Roquebrune-sur-Argens est ouvert toute l'année mais ce site est atypique dans le sens où il héberge le Centre national de ski nautique. Celui-ci accueille notamment le pôle France avec des membres de l'équipe de France qui s'y entraînent toute l'année. Parallèlement, on y voit des pratiquants loisirs réguliers qui côtoient les athlètes de haut niveau.

Durant l'été, les structures monoactives font de la location, de l'initiation et organisent de plus en plus de la randonnée nautique en jet-ski. Les structures pluriactives font du ski nautique et engins tractés, parachutisme ascensionnel nautique, jet-ski... Ces quatre activités peuvent être associées ou dissociées par deux ou trois. En PACA, seules deux structures ne font que du ski nautique (dans le Var). Elles accueillent un public d'étudiants, de jeunes cadres, de jeunes couples...

*« Moi, je suis chargé d'encadrer le ski nautique et les engins tractés. Les engins tractés c'est ce qui fait vivre la base, car pour le ski nautique il faut un plan d'eau calme. En mer on ne peut faire du ski que le matin quand la mer est plus calme. L'après-midi c'est rarement possible. On fait donc de la bouée. »*

#### **Qui exerce le métier ?**

D'après le Syndicat national des professionnels des activités nautiques (SNPAN), en PACA, les salariés représentent 250 à 300 personnes, soit environ 70 % des professionnels. Les travailleurs indépendants représentent 30 % (on les trouve surtout en ski nautique car ils sont aussi moniteurs de ski en hiver). 220 moniteurs ont demandé une carte professionnelle dans les services départementaux de la région PACA. On suppose donc que beaucoup de professionnels, originaires d'autres régions, viennent exercer leur activité dans la région, et plus particulièrement sur la Côte d'Azur.

Les moniteurs des activités nautiques motorisées sont très majoritairement des hommes (10 % de femmes seulement), proches de la quarantaine (notamment en ce qui concerne les travailleurs indépendants). La moitié d'entre eux sont pluriactifs mais ne cumulent pas nécessairement les activités sportives professionnelles. Néanmoins, dans le ski nautique, les pluriactifs sportifs sont nombreux car le cumul d'emploi ski alpin et ski nautique est « culturel ».

*« Je voulais être moniteur de ski nautique et de ski alpin. Je suis parti du Cr eps pour aller à l'UCPA de Tignes. Je me suis inscrit dans la formation ski alpin [financée par l'UAP]. L'été, je travaillais à Orthez [Sud-Ouest]. J'ai fait deux ou trois saisons avec l'UCPA, dans une école de ski européenne à Serre Chevalier. »*

*« Certains peuvent vivre toute l'année financièrement [structure qui n'est pas toujours physiquement existante mais qui l'est juridiquement]. Pour les autres, il faut chercher une autre activité hors saison. Certains cumulent le statut de saisonnier de montagne. Quand on est un petit employeur ou un salarié de structure privée, on a besoin d'exercer une autre activité professionnelle pour vivre. Moi, je suis titulaire d'un BEES 1 ski alpin pour travailler en montagne l'hiver. »*

Certains travailleurs indépendants vivent toute l'année des bénéfices tirés des activités estivales, mais ils sont rares. Les salariés, quant à eux, travaillent sur une durée trop limitée pour retirer de cette activité un

cumul salarial annuel suffisant. Ils doivent donc se tourner vers d'autres activités professionnelles pour compléter leurs revenus.

*« Ma mère avait un club de snowboard [en hiver]. Elle a arrêté quand elle est tombée enceinte. Aujourd'hui, elle ne travaille que l'été : elle a créé une structure marchande de location de jet-skis, bateau, engins tractés, etc., ça semble lui suffire pour l'année. »*

*« La saison me permet d'avoir un salaire annuel moyen de 1 500 € net par mois [sur 12 mois]. Je peux donc vivre de mon métier en tant que responsable. Quand on est salarié, on ne peut pas vivre de ce métier. On peut gagner jusqu'à 3 000 € par mois mais sur deux ou trois mois maximum. Il faut donc travailler ailleurs le reste de l'année. »*

### Les possibilités d'évolution

Contrairement à ce qui passait il y a quelques années, la location de matériel n'est plus l'activité principale des structures. L'encadrement de clients qui ne possèdent pas le permis pour conduire eux-mêmes les engins motorisés représente aujourd'hui la principale source financière (en moyenne 80 % à 90 % du chiffre d'affaires). Le nombre de prestations de randonnées nautiques est aussi en nette augmentation. Cette discipline qui permet la découverte d'un site, du littoral, de la faune et la flore est de plus en plus recherchée par les estivants. La randonnée nécessite un encadrement plus large donc l'embauche d'un effectif plus élevé de salariés. Un moniteur peut encadrer quatre machines, soit huit personnes au maximum.

En revanche, l'évolution du nombre de structures est relativement faible dans la région. Plusieurs raisons peuvent être avancées : le littoral est arrivé à un niveau de saturation mais la principale raison est sans doute la difficulté à obtenir une concession, voire à renouveler celle déjà obtenue (parfois depuis plusieurs années). L'image souvent négative associée à ces activités motorisées, les conflits d'usage entre amateurs de sports nautiques peuvent freiner certaines municipalités à délivrer les autorisations d'exploitation.

La pratique du téléski nautique va sans doute devenir, elle aussi, un des vecteurs de développement dans les années à venir et donc une source potentielle d'emplois. En revanche, les sites de pratiques seront totalement différents (lac intérieur, plutôt en zone urbaine ou péri-urbaine). Les aspects saisonniers d'une discipline aquatique sont toujours présents mais la mentalité des pratiquants est différente. Elle est plus proche de celle que l'on retrouve sur les skate-parcs que du ski nautique. Il n'en demeure pas moins que le téléski est un excellent outil de découverte des disciplines du ski nautique.

### 3.4. LES ENCADRANTS DE DISCIPLINES NAUTIQUES « ÉMERGENTES », COMME LE KAYAK DE MER OU LE KITESURF

#### Le canoë et kayak de mer

**Note préalable :** Le métier de moniteur de canoë-kayak et disciplines associées (activité ancestrale qui rassemblent de nombreux adeptes en PACA) a été étudié de façon très détaillée dans l'étude sur les métiers des sports de montagne en région PACA (volet du triptyque sur les sports de nature en PACA). Dès lors, ce paragraphe se concentrera principalement sur l'activité de canoë et kayak mer, qui se pratique de plus en plus sur le littoral dans la région.



### **QU'EST-CE QUE LE MÉTIER DE MONITEUR DE CANOË-KAYAK ET DISCIPLINES ASSOCIÉES EN MILIEU MARIN ?**

Le moniteur diplômé d'État (brevet d'État canoë-kayak et disciplines associées) 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. Le CQC mer (certificat de qualification complémentaire mer) associé au BEES 1 donne à son titulaire les prérogatives d'organisation et d'encadrement de sorties en mer, avec un vent supérieur à force 3 et/ou à plus d'un mille d'un abri accessible, de conduite de séances d'apprentissage et d'entraînement de canoë-kayak de vagues.

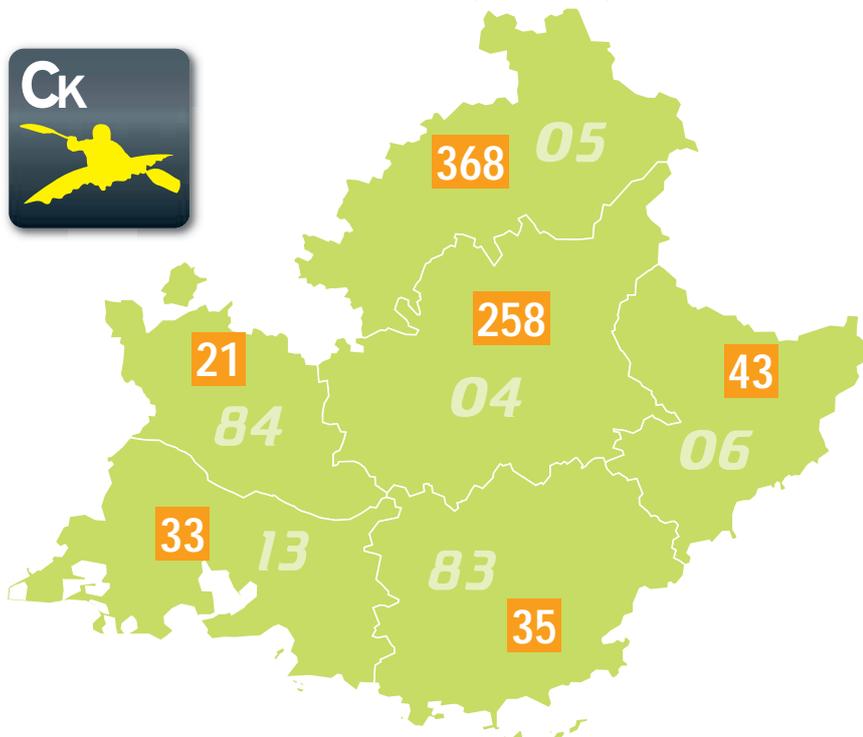
Le diplômé BPJEPS nautique, mention canoë-kayak « eau calme, mer et vague » anime et encadre des activités de découverte et d'initiation, incluant les premiers niveaux de compétition en canoë-kayak, pour tout public au maximum par vent force 4. À signaler que, contrairement au BEES 1<sup>er</sup> degré (supprimé depuis le 1<sup>er</sup> septembre 2011), il n'est pas associé au BPJEPS nautique mention canoë-kayak (CK) des certificats de qualification complémentaire permettant d'obtenir les prérogatives nécessaires pour exercer au-delà d'un vent de force 4. C'est un facteur très limitant d'exercice.

Les diplômés de niveau 4 et plus peuvent enseigner à titre professionnel, 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, kayak de mer fait de l'initiation de kayak en mer 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.

Le titulaire d'un monitorat fédéral CK homologué (en possession d'une carte professionnelle) initie sans limitation de durée sous l'autorité d'un BEES option canoë-kayak et disciplines associées (CKDA), aviron ou voile durant les vacances scolaires et, en dehors de cette période, dans la limite de 200 heures annuelles, exclusivement dans les établissements affiliés ou agréés par la FFCK. En mer, leurs prérogatives sont limitées à l'initiation du CK sur des plans d'eau calme et délimités, par vent de force 3 maximum et courant faible ou en randonnée côtière à la journée à moins d'un mille d'un abri par vent de force 2 maximum et courant faible sur des parcours reconnus.



**CARTE 7 RÉPARTITION DES ENCADRANTS TITULAIRES D'UNE CARTE PROFESSIONNELLE EN CANOË-KAYAK, RÉGION PACA (TOTAL : 758)**

**Chiffres-clés moniteurs de canoë-kayak**

Nombre de cartes professionnelles en 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 %

**Canoë et kayak mer**

Nombre de cartes professionnelles en PACA	21
Part des femmes	2
Monoactifs sportifs (hors CK)	7
Diplômés fédéraux	1
Diplômés BEES et BPJEPS	20

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

**Où s'exerce le métier ?**

Le CK mer s'est beaucoup développé ces trois dernières années, en PACA. C'est une pratique familiale ouverte à tous et abordable financièrement (un kayak neuf coûte environ 500 €). Il est surtout pratiqué par des hommes de 35-50 ans.

La pratique de kayak de mer s'effectue par le biais :

- d'un moniteur indépendant qui organise des cours, balades ou randonnées nautiques ;
- en louant un kayak dans une structure marchande rarement affiliées à la FFCK ;
- dans le cadre d'un club de canoë-kayak (municipal ou associatif) affilié à la FFCK ;
- et, de plus en plus, au sein d'un club de voile dans lequel un moniteur est affecté (car diplômé) à cette activité. Elle est souvent organisée lorsque le manque de vent ne permet pas de sortie en voile ou planche à voile.

« Le kayak de mer est une très bonne activité complémentaire. Ça peut même devenir une activité à part entière dans les clubs. Ça apporte aux gens un accès différent à la mer à l'environnement. On peut aller dans des endroits inaccessibles en voile ou en planche, par exemple dans des grottes. C'est une culture qui ne peut-être qu'enrichissante. En termes de communication, on a fait un petit panneau qui informe de toutes les activités proposées par le club. On y souligne les stages de kayak et de catamaran proposés aux adultes. »

« Le club de voile travaille avec un moniteur indépendant qui propose des activités complémentaires telles que le kayak et le ski nautique. Nous avons signé une convention avec lui : nous mettons nos locaux et notre matériel à disposition (dont 8 kayaks) et lui pallie les besoins liés aux aléas de la météo. »

Certaines activités de kayak sont difficiles à identifier car elles s'exercent dans les campings, villages-vacances, résidences hôtelières, principalement sur la Côte d'Azur. Dans ce cadre, les activités sont généralement organisées par un moniteur diplômé (bien qu'elles soient « accompagnées »).

Une trentaine de clubs affiliés ou structures agréées par la Fédération française de canoë-kayak sont identifiés sur les trois départements du littoral. La plupart organisent à la fois des activités de canoë-kayak en rivière et en mer. La pirogue est très développée dans le Var. Moins d'un tiers se consacrent uniquement à l'environnement mer. Ces structures « dédiées » proposent soit une pratique de loisir en kayak de mer (activités de randonnée), soit une pratique compétitive (Ocean Racing) en surfski (kayak) et en pirogue tahitienne dite va'a (canoë). Elles peuvent ainsi travailler toute l'année car les conditions climatiques permettent une pratique en toute saison.

### Comment s'exerce le métier ?

Trois types d'emploi prévalent dans la discipline :

- Les emplois salariés dans les clubs de canoë-kayak « pur » ou dans les clubs de voile. Dans les clubs de canoë-kayak, la culture mer et montagne est très développée, notamment dans les Alpes-Maritimes. Dans les clubs de voile, la double compétence voile/CK mer s'est particulièrement développée avec la création du BPJEPS activités nautiques. En effet, le jeu des équivalences permet d'obtenir beaucoup plus facilement la double compétence à l'aide de l'unité complémentaire (UC) CK mer. De plus en plus de moniteurs passent cette UC pour encadrer cette discipline (activité complémentaire au club de voile) quand il n'y a pas de vent.

Cette dynamique de formation permet de limiter l'encadrement du CK sans titularisation adéquate.

- Les éducateurs sportifs territoriaux qui ont des prérogatives pour encadrer les activités sportives. On en trouve surtout dans les Bouches-du-Rhône (à Marseille). La formation fédérale suffit pour donner les compétences en la matière. Ils initient au CK mer principalement en été.
- Les travailleurs indépendants, diplômés BEES 1 ou BPJEPS ayant créé ou non une structure commerciale. Cette forme d'emploi est de plus en plus courante mais est souvent synonyme de difficulté d'accès à la mer. La fédération n'a pas souhaité développer le système d'agrément des structures (comme le fait la FFESSM en plongée) alors que beaucoup de pratiquants passent par ces structures pour louer un kayak ou pour faire une randonnée entre amis. De même, peu de clubs de voile sont affiliés à la FFCK. Ces professionnels ont souvent une organisation « nomade » c'est-à-dire au gré des conditions climatiques et de la saison, proposant des prestations en eau vive (dans l'arrière pays) et en mer.

### Les possibilités d'évolution

Les possibilités d'évolution dans le métier sont fortement liées à l'indépendance professionnelle. Créer sa propre structure, travailler à son compte donne une liberté d'action très appréciée par les professionnels. En retour, la responsabilité financière est grande et le souci de rentabilité dans un secteur saisonnier n'est pas facile à assumer. De plus en plus d'encadrants développent des activités en rivière et en mer. Cette mobilité géographique est aisée pour les professionnels à la fois proches de la mer et de la montagne, par exemple ceux qui sont domiciliés dans les Alpes-Maritimes.

Développer ces différentes activités nécessite le recours à une main d'œuvre supplémentaire en période de grand afflux. La recherche de moniteurs de canoë-kayak ne semble pas toujours être fructueuse car elle est effectuée par tous les employeurs à la même période, ce qui crée des difficultés d'embauche.

*« Il faut signaler le déséquilibre récurrent entre l'offre et la demande en matière d'emploi dans les disciplines du canoë-kayak. Ce déséquilibre est de plus en plus marqué avec le développement de la*

*pratique en mer, d'autant que la saisonnalité, de plus en plus courte, se traduit par une économie de la formation peu favorable pour les encadrants. Le projet de mise en place d'un CQP CK en eau calme et en mer dès 2013 pourrait être une réponse possible à cette situation de déficit de cadres diplômés sur le marché. »*

## Le kitesurf

### QU'EST-CE QUE LE MÉTIER DE MONITEUR DE KITESURF ?

Le moniteur de kitesurf initie, enseigne, encadre la pratique du kite sur terre et sur mer, à des jeunes et des adultes, en deux ou trois séances progressives. Il existe deux modalités d'enseignement :

- l'enseignement en eau peu profonde ; l'élève débute le maniement sur la plage puis se dirige vers le bord de mer ;
- l'enseignement en pleine eau où l'élève effectue son apprentissage directement en mer accompagné par le moniteur sur un bateau à moteur.

Le cadre réglementaire est moins strict que pour la plongée ou les sports aériens car le kite est considéré comme un engin de plage. Il est régi par l'arrêté du 8 avril 2008 relatif à la sécurité des navires (limite de navigation et matériel de sécurité) et notamment pour les planches aérottractées. La réglementation est donc la même que pour la planche à voile mais il est quand même identifié comme une activité d'environnement spécifique et des réglementations locales peuvent compléter son encadrement. Le moniteur doit donc être particulièrement informé en la matière.

Le BPJEPS activités nautiques mention glisses aérottractées est le premier diplôme d'État permettant d'enseigner la discipline à titre professionnel.

Depuis 2010, il existe aussi un DEJEPS perfectionnement sportif mention glisses aérottractées nautiques qui permet de poursuivre vers le métier d'entraîneur dont le potentiel d'emploi sera sans doute accentué avec les besoins engendrés par l'obtention du statut de discipline olympique.

Le monitorat fédéral de glisse aérottractée ne permet qu'un enseignement bénévole.

Le kitesurf est un sport d'origine française. En 1984, deux Bretons férus de voile déposent le brevet de la première voile marine, cerf-volant servant à tracter dans l'eau. En 1992, quelques pionniers commencent à pratiquer la discipline mais la commercialisation ne sera effective que quelques années plus tard. Le premier diplôme fédéral de kitesurf voit le jour en 1998.

Ce sport se démocratise vers 2003-2004. Aujourd'hui, on compte plus de 10 000 licenciés. Cette année, le kitesurf est même devenue une discipline olympique qui sera représentée aux JO de Rio en 2016.

En décembre 2002, la Fédération française de vol libre reçoit la délégation de service public, ce qui veut dire que le ministère en charge des sports lui confie la structuration de la discipline. Cette structuration se fera rapidement car la FFVL est une fédération déjà bien assise. Aujourd'hui, dix ans après, le cadre fédéral est entièrement constitué sur le plan de la réglementation, de l'organisation du cursus fédéral et de la formation professionnelle. Le BPJEPS glisses aérottractées cadre les prérogatives des moniteurs professionnels. Il est uniquement dispensé à l'École nationale de voile, en Bretagne.

Les formations fédérales (qui comprennent plusieurs supports) ont été renouvelées en 2010 sur la même logique que les formations du ministère en charge des sports. Elles demeurent destinées au bénévolat, notamment au public des clubs.



En France, 288 moniteurs dont 155 BPJEPS avaient été formés en 2011. Ils sont plus de 300 en 2012.

**TABEAU 16** DONNÉES NATIONALES DES TITULAIRES DU BPJEPS GLISSES AÉROTRACTÉES, DEPUIS 2003

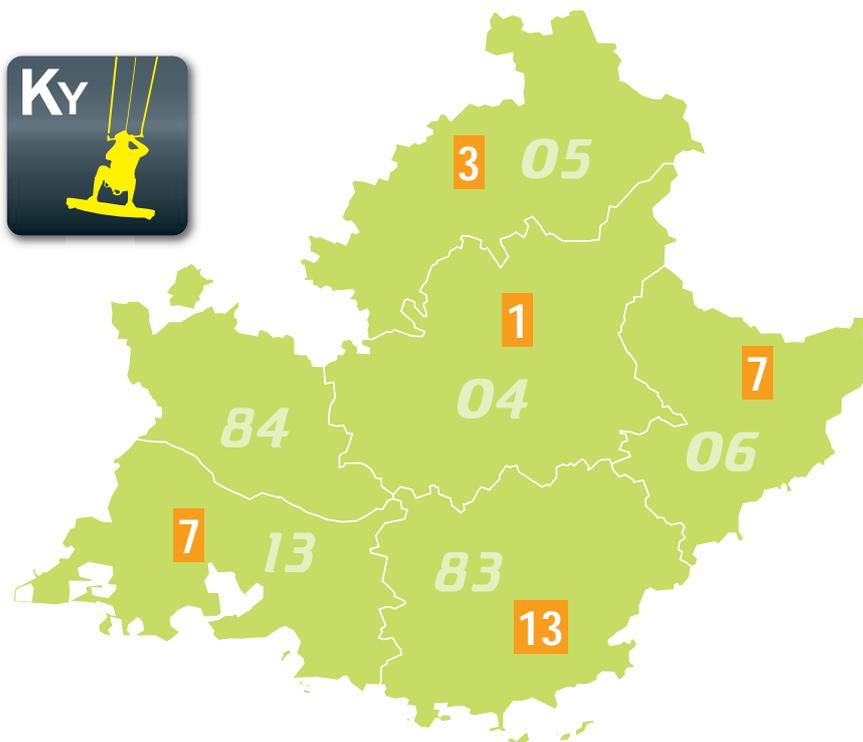
Nombre de diplômés depuis 2003	288
Part des femmes	3 %
Part des moins de 30 ans	25 %
Part des plus de 50 ans	1 %

Source : École nationale de voile – Données 2011 – Traitement ORM.

En 2008, 12 diplômés du BPJEPS glisses aérotractées avaient déjà demandé une carte professionnelle pour exercer le kite en région PACA.

### Où s'exerce le métier ?

**CARTE 8** RÉPARTITION DES ÉCOLES ET CLUBS DE KITESURF (ET STRUCTURES FÉDÉRALES), RÉGION PACA (TOTAL : 31)



Source : Fédération française de vol libre – Données de l'année 2010 – Traitement ORM.

En PACA, deuxième région de la pratique après Languedoc-Roussillon, le kitesurf s'exerce principalement sur la Côte d'Azur, où se situe le spot de l'Almanarre (Var), sur la Côte Bleue et la Camargue dans les Bouches-du-Rhône.

L'activité s'organise autour de structures écoles agréées par la Fédération française de vol libre, ce qui leur confère une obligation de respect de la « charte école kite » qui, outre le respect des contraintes réglementaires, exige de la part des moniteurs le respect de quelques règles complémentaires.

Ces établissements sont à 90 % des sociétés commerciales ou gérées par des travailleurs indépendants (société en nom propre). Bien qu'issus d'un environnement non associatif, ces professionnels sont néanmoins très impliqués dans la vie de la fédération et la structuration de la discipline.

Ce système d'organisation est assez atypique au sein du monde fédéral, historiquement construit sur le modèle associatif, et qui n'est pas habitué à associer les structures à but lucratif dans son fonctionnement. Rappelons que le ministère en charge des sports a autorisé l'intégration des structures à but lucratif dans le fonctionnement des fédérations au début des années 2000.

*« Ce modèle économique devient aujourd'hui de plus en plus important avec la baisse des subventions. La FFVL est modérément touchée car elle demande une contribution au monde professionnel. La FF incite beaucoup à cette forme d'organisation et à s'installer sous forme de structure professionnelle, dans le cadre d'un réseau où on essaie d'inciter à avoir une démarche commune. »*

Le kite peut se pratiquer presque toute l'année ; les moniteurs travaillent donc sur des périodes très étalées tout en étant soumis à une certaine saisonnalité de l'activité (due à l'affluence des pratiquants occasionnels). La clientèle, constituée de touristes et de locaux qui viennent suivre des stages d'initiation, se renouvelle régulièrement. La demande tourne principalement autour de stages d'initiation, prestation la plus rentable et la moins soumise aux aléas climatiques.

Le souci principal du moniteur est donc de capter continuellement une nouvelle clientèle, si possible locale pour limiter les coûts de transport. Pour cela, l'accès à la mer pour une mise à l'eau rapide est essentiel. Certaines municipalités comme Mandelieu, Cannes, Antibes, etc. passent avec les structures d'activités nautiques des conventions de mise à disposition d'un local et de quelques places de bateau. C'est la solution la plus sécurisante pour le maintien en activité de la structure.

Enfin, certains professionnels s'associent commercialement avec des magasins de matériel et sportswears pour compléter leurs revenus.

*« La première année, j'étais saisonnier de kite. La deuxième année, je suis devenu indépendant. J'ai fait un gros investissement en partenariat avec un magasin de matériel de kite. Le magasin gère l'agenda et la clientèle en plus de l'investissement matériel. Moi, j'assure juste les prestations. Je donne 30 % de mes prestations au magasin. Mais, attention, il faut bien s'entendre pour avoir une telle organisation ! »*

### Qui exerce le métier ?

Trois profils de professionnels (ou futurs professionnels) se démarquent dans le kite :

- Au départ, les moniteurs de kite étaient des moniteurs de voile ayant passé le diplôme de monitorat de kite. La FFVL délivrait des dérogations pour pouvoir exercer avec un diplôme fédéral. Beaucoup de moniteurs encore en exercice et des stagiaires en formation viennent donc du milieu de la voile, mais aujourd'hui les univers d'origine des professionnels se diversifient (ski, parapente, etc.).
- Des personnes ne possédant aucun diplôme sportif passent le BP, probablement par passion du sport et pour en faire une activité principale ou occasionnelle.
- De plus en plus de diplômés du BPJEPS activités nautiques mention glisses aérotractées sont issus de formations Staps : selon l'ENV<sup>17</sup> en 2010, 23 % des apprentis moniteurs ont suivi un cursus Staps avant d'entrée en formation kite (contre 19 % en 2007).

La majorité des professionnels ont effectué une formation longue (niveau III et plus).

La plupart ont créé leur propre école de kite très rapidement après l'obtention du diplôme, alors qu'ils étaient âgés d'une trentaine d'années. Comme observé précédemment, ce sont principalement des travailleurs

<sup>17</sup> Suivi de cohortes BPJEPS activités nautiques mention glisses aérotractées, École nationale de voile (ENV), 28 novembre 2011.

indépendants (parmi lesquels moins d'un quart sont auto-entrepreneurs) et des gérants de société. Selon l'ENV, en 2011, 52 % des moniteurs travaillent à temps complet et 38 % sont saisonniers. Les saisonniers, en activité de mi-mars à novembre, sont principalement salariés. En effet, très peu de salariés sont embauchés à titre permanent (situation quasi inexistante dans le milieu).

Sur l'ensemble des moniteurs, les deux tiers exercent cette activité à titre principal.

Les premières années de création de l'école ne permettent pas de dégager un bénéfice car les frais sont lourds (achat de matériel, frais de places au port, convention avec un partenaire, etc.). Mais avec une bonne gestion et une bonne communication l'école peut, au bout de trois ans, devenir rentable sur l'année.

*« La première année, je n'ai pas pu vivre de l'activité de l'école. Il m'a fallu deux-trois ans pour pouvoir dégager quelque chose de mes activités. À l'époque, je n'avais aucune expérience. En plus, l'école était itinérante avec beaucoup de frais de transport. De même, la météo n'est pas toujours fiable, ce qui peut entraîner des annulations de séances. Au final, avec une meilleure gestion et une adaptation des cours, on a pu rentabiliser l'école. »*

### Les possibilités d'évolution

Pour vivre du kite, il faut créer sa structure, avoir un accès à l'eau rapide et pouvoir travailler toute l'année. Or, en région PACA, deux facteurs sont de plus en plus difficiles à remplir : celui de l'accès à l'eau et celui de la clientèle. Comme on a pu l'apercevoir dans les activités nautiques motorisées ou dans le canoë-kayak de mer, le littoral est saturé et l'accès à la mer est extrêmement limité (particulièrement sur la Côte d'Azur). Sans accord (sous quelque forme que ce soit) avec les municipalités, le moniteur rencontrera des difficultés à exercer son activité.

Parallèlement, la pratique du kite a été en forte croissance durant le début des années 2000, mais cette évolution tend à ralentir depuis 2009 car le marché sature en PACA.

L'obtention du titre de discipline olympique pour le kite aura sans doute un impact sur la demande d'entraîneurs professionnels (titulaire du DEJEPS), qui ne peut être que croissante. En effet, comme le souligne la FFVL, la présence du kitesurf aux JO de 2016 va l'inciter à mettre en place un dispositif stratégique d'accès à la pratique compétitive. Le niveau régional devra alors se développer pour alimenter la constitution d'équipes de ligue suivies par des entraîneurs qualifiés.



### 3.5. LES MÉTIERS DE SURVEILLANT DE BAINNADE ET DE MAÎTRE-NAGEUR SAUVETEUR

#### QU'EST-CE QU'UN SAUVETEUR-SECOURISTE EN MILIEU AQUATIQUE, COMMUNÉMENT APPELÉ SURVEILLANT DE BAINNADE ?

Le sauveteur-secouriste en milieu aquatique exerce une activité de surveillance pour les baignades d'accès gratuit ou payant, c'est-à-dire qu'il doit concevoir la sécurité des activités aquatiques, gérer la sécurité sur le lieu de pratique, porter secours à tout public, gérer le poste de secours mais aussi l'hygiène de l'aire et de l'eau. Les personnes titulaires d'un brevet national de sécurité et de sauvetage aquatique (BNSSA) assurent une grande partie de ces fonctions, notamment sur le littoral durant la période estivale.

Différents diplômes permettent d'assurer la sécurité des baignades et/ou d'enseigner la natation. Tous ne donnent pas les mêmes prérogatives à leurs titulaires et la législation encadre précisément les missions de chacun. Tous ces diplômes ont pour point commun de soumettre leurs titulaires à un examen d'aptitude tous les cinq ans.

Les maîtres-nageurs sauveteurs ont, en plus de leurs fonctions de sécurité et sauvetage, la possibilité d'enseigner la natation.

Peuvent être sauveteur-secouriste en milieu aquatique :

- Les titulaires du diplôme d'encadrant sportif délivré par le ministère des Sports, de la Jeunesse de l'Éducation populaire et de la Vie associative dès le niveau IV Le BEES activités de la natation (Beesan) et le nouveau BPJEPS activités aquatiques et de la natation donnent à leur titulaire le titre de maître-nageur sauveteur (MNS) mais aussi la possibilité d'enseigner la natation contre rémunération à titre professionnel. Le titulaire du BPJEPS activité aquatique peut être MNS s'il a passé le certificat de spécialisation sauvetage et sécurité aquatique.
- Les titulaires du brevet national de sécurité et de sauvetage aquatique (BNSSA) délivré par le ministère de l'Intérieur qui confère les prérogatives de surveillance des baignades aménagées accessibles à titre gratuit ainsi que les baignades payantes dans les piscines (comme assistant d'un MNS). Le titulaire du BNSSA peut avoir la pleine responsabilité des lieux de baignades d'accès payant pour une durée limitée de un à quatre mois durant la période estivale, s'il y a pénurie avérée de MNS.
- Les éducateurs territoriaux des activités physiques et sportives (Etaps) avec le titre de MNS peuvent avoir une mission de surveillance.
- Les diplômés Staps avec l'unité d'enseignement sauvetage et sécurité en milieu aquatique peuvent aussi occuper un emploi de MNS.
- Le titre de surveillant de baignade (SB), délivré pour cinq ans, peut être obtenu en quelques jours. Il permet uniquement la surveillance de baignade dans les centres de vacances et de loisirs.
- Éventuellement, les diplômés étrangers admis en équivalence, notamment dans le cadre du dispositif européen qui reconnaît aux ressortissants européens un diplôme équivalent au Beesan et BPJEPS activités aquatiques et de la natation (AAN).

#### QU'EST-CE QUE LE MÉTIER DE MAÎTRE-NAGEUR SAUVETEUR ?

Le moniteur de natation, titulaire d'un BPJEPS AAN ou d'un Beesan, a des prérogatives beaucoup plus larges car il peut enseigner, encadrer les activités de la natation, animer toutes les activités aquatiques (quel que soit le public), l'aquagym ou l'activité des « bébés nageurs ».

Le Beesan permet aussi d'entraîner des nageurs dans le cadre des compétitions, ce qui n'est pas le cas du BPJEPS. Notons que le Beesan doit disparaître en 2013. Les fonctions d'entraîneur sont alors centrées dans la formation de DEJEPS activités aquatiques.



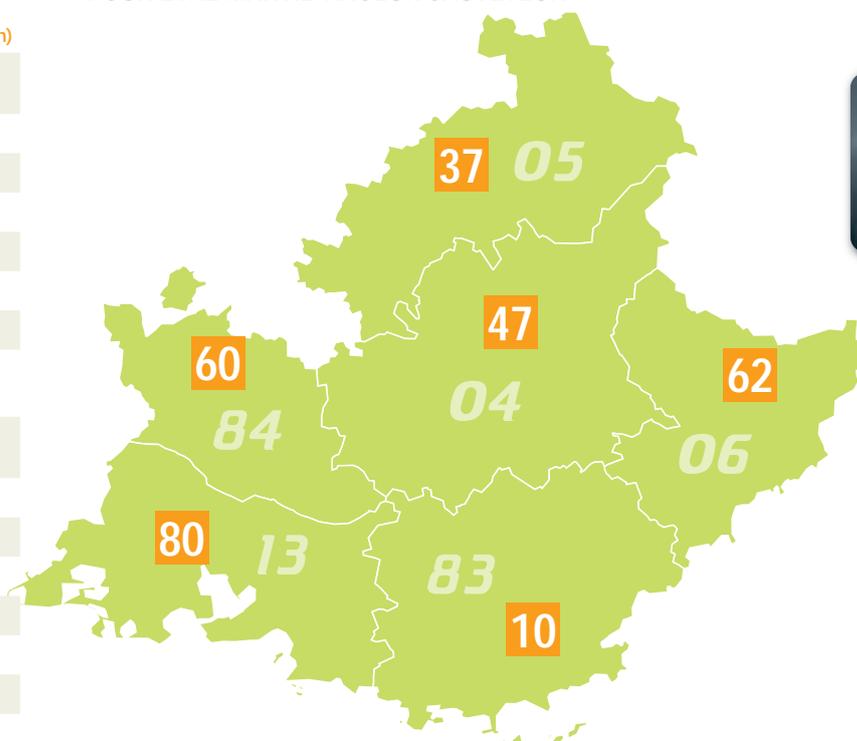
**CARTE 9 RÉPARTITION DES ENCADRANTS TITULAIRES D'UNE CARTE PROFESSIONNELLE POUR ÊTRE MAÎTRE-NAGEUR SAUVETEUR**

**Chiffres-clés moniteur de natation avec les prérogatives de MNS (Beesan)**

Nombre de cartes professionnelles en PACA	229
Part des femmes	22 %
Part des moins de 30 ans	8 %
Part des plus de 50 ans	28 %
Part des monoactifs sportifs	4 %
Part des diplômés Staps	18 %
Âge médian	45 ans

**Chiffres-clefs titulaires du BNSSA uniquement**

Nombre de cartes professionnelles en PACA	158
Part des femmes	27 %
Part des moins de 30 ans	24 %
Part des plus de 50 ans	4 %
Part des monoactifs sportifs	8 %
Part des diplômés Staps	30 %
Âge médian	34 ans



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

**Où s'exerce le métier ?**

Les activités de surveillance de baignade s'exercent principalement dans le cadre de prestations proposées par les collectivités territoriales (bassin de natation ludique ou sportif, etc.), les clubs de natation (secteur associatif), les parcs nautiques, les centres de remise en forme, les campings et hôtelleries de plein air, etc.

**TABLEAU 17 RÉPARTITION DÉPARTEMENTALE DES ÉQUIPEMENTS SPORTIFS DES SITES DE NATATION ET AQUATIQUES**

	Alpes de Haute-Provence	Hautes-Alpes	Alpes-Maritimes	Bouches-du-Rhône	Var	Vaucluse	PACA
Bassins de natation (ludiques et/ou sportifs)	42	58	84	149	96	63	492
Sites d'activités aquatiques et nautiques	49	319	201	190	196	38	993
Baignades aménagées	12	39	1	13	1	3	69
<b>Total PACA</b>	<b>103</b>	<b>416</b>	<b>286</b>	<b>352</b>	<b>293</b>	<b>104</b>	<b>1 550</b>

Source : Ministère des Sports, DRJSCS PACA – RES Juin 2012 – Traitement ORM.

Les hôtels, campings, propriétés ou copropriétés équipées de piscines uniquement réservées aux clients et aux résidents ne sont pas toujours soumis aux règles de surveillance. En effet, l'usage de ces piscines revêt parfois un caractère privé qui peuvent les dispenser de la présence d'un surveillant de baignade.

Néanmoins, certains d'entre eux prennent l'initiative d'embaucher un maître-nageur sauveteur pour tranquilliser la clientèle (c'est le cas de plus en plus de campings, par exemple).

Ces établissements nautiques ou de natation font appel soit à des salariés qu'ils embauchent à durée limitée ou illimitée, soit à des prestataires de services (moniteurs de natation indépendants le plus souvent).

Concernant les employeurs de salariés, ce sont essentiellement les collectivités territoriales (municipalités le plus souvent), les associations sportives scolaires ou universitaires, les comités d'entreprise au niveau central, les établissements privés marchands, etc. Ils constituent un groupe très hétérogène proposant des activités très diversifiées, pour certains saisonnières, et donc des formes et conditions d'emploi très différentes. Cohabitent ainsi dans le secteur des professionnels titulaires de la fonction publique, des saisonniers et des travailleurs indépendants.

### Comment s'exerce le métier ?

Dans les établissements municipaux, les MNS sont présents toute l'année sur des plages horaires plus ou moins limitées. Les Etaps (éducateurs territoriaux) assurent principalement cette fonction. Ils y ont un emploi à temps complet assuré toute l'année en tant que surveillant de baignade et éventuellement de moniteur de natation. Durant leurs congés payés, ils sont remplacés par des BNSSA ou par des encadrants sportifs.

*« Je donne aujourd'hui des leçons de natation à la demande des touristes et des locaux mais quand j'ai commencé – j'avais 18 ans –, je travaillais en été, toutes les saisons, pour faire de la surveillance de baignade en piscine municipale, camping privé, en tant que pompier dans le Verdon. »*

Sur les plages, le métier s'exerce principalement sur quatre mois de l'année (période estivale de juin à septembre). Le BNSSA suffit dans la mesure où il n'y a pratiquement pas de mission d'encadrement et d'enseignement. C'est un emploi idéal pour les étudiants, qui sont nombreux à passer le certificat de spécialisation « sauvetage et sécurité aquatique » dans le cadre de leur formation pour travailler durant les grandes vacances.

Les universités les y encouragent car il y a une forte demande régionale (voire même une pénurie en pleine saison touristique). Ils sont d'ailleurs très demandés par les employeurs puisqu'ils ont aussi vocation à pouvoir assurer quelques activités physiques et sportives (avec des limites aux conditions d'exercice).

*« Quand ils ont supprimé les maîtres-nageurs sauveteurs, il y a eu une pénurie de professionnels. Une directive a alors donné la possibilité aux préfets d'autoriser les exploitants à embaucher des BNSSA en été (pour la surveillance des baignades, même pour les piscines d'accès payant) dans la mesure où ils n'ont pu recruter un MNS faute de candidature (voir le décret du 15 avril 1991). C'est ce qu'on appelle la dérogation préfectorale.*

*L'été dure quatre mois maximum. Normalement, cette dérogation ne se justifie que lorsqu'il n'y a pas de MNS dans la structure car le BNSSA est normalement sous l'encadrement d'un Beesan ou MNS. Il faut prouver qu'on a des difficultés à recruter des Beesan en été.*

*En PACA, l'été il y a encore pénurie de MNS. »*

Les moniteurs de natation indépendants constituent aussi une main-d'œuvre recherchée par les exploitants d'équipements aquatiques et de natation à accès payant. Sur ces lieux, on trouve davantage de titulaires de Beesan car ils peuvent, en parallèle, assurer les cours de natation, d'aquagym et de bébés nageurs. Ainsi, durant l'année ils sont moniteurs de natation et l'été ils assurent des activités de surveillance et sauvetage. Le complément de ces activités permet de vivre à l'année des activités de la natation.



*« Mon planning annuel en tant que MNS et monitrice d'aquagym :*

*D'avril à fin juin et septembre à mi-octobre, je fais des remplacements dans le camping (7 h/semaine) et dans les piscines municipales. Durant l'année (hors vacances d'été), je travaille 20 h/semaine dans le centre de remise en forme et l'hôtel.*

*En juillet-août, les cours d'aquagym ne sont pas dispensés dans l'hôtel où j'interviens. Mais je complète mon planning par des cours de natation aux enfants et adultes, pour les clients de l'hôtel, des clients de camping, des salles de remise en forme.*

*Ces activités sont suffisantes pour vivre à l'année de mon métier. Je me suis constitué un réseau et je ne suis donc plus obligée de faire un gros travail de démarchage. Je laisse ma carte dans les organismes habituels et ça marche très bien. »*

Quel que soit l'employeur, les emplois proposés ont tous un point commun : la flexibilité et la disponibilité. Les plages horaires d'ouverture des structures, de surveillance, sont très larges. Il faut pouvoir être disponible sur ces plages horaires.

Les revenus tirés de ces activités varient selon le profil du professionnel : les saisonniers BNSSA sont payés environ 1 300 à 1 400 € nets, en salaire de base.

Les titulaires d'un Beesan sont globalement mieux payés car ils sont à un échelon supérieur dans la grille de salaires de la fonction publique. De plus, ils ont parallèlement la possibilité de donner des cours particuliers de natation, très rentables quand le réseau de clients est construit et régulier. Les MNS (hors titulaires de la fonction publique) cumulent généralement les activités (surveillance, cours d'aquagym et leçons particulières) et les employeurs ou commanditaires. Ils sont aussi très mobiles géographiquement (sur leur département). Toutes ces conditions, remplies, leur permettent de vivre de leur métier.

*« Dans les Bouches-du-Rhône, il y a beaucoup de boulot dans l'aquatique. Certes, tu as dix heures par semaine. En natation, tu es payé environ 30 € la demi-heure (déplacement compris) ; en aquagym, tu as 40 € de l'heure. Au début, j'avais 22 € de l'heure, mais maintenant ça peut monter à 40/50 € de l'heure [...]. Travailler deux heures ou deux heures et demie par jour avec un contrat CDI, c'est déjà entable ! »*

*« À Pertuis, je gagne 1 150 € par mois (sur 12 mois) pour 17 heures par semaine. Quand je donne des cours, je suis payée 30 € la demi-journée. Toutes mes activités réunies, j'ai au final un salaire d'environ 2 300 € nets par mois. »*

### Qui exerce le métier ?

Trois profils majeurs de maître-nageur se dégagent :

- Les éducateurs territoriaux des activités physiques sportives (EtapS). Ces fonctionnaires des collectivités territoriales sont opérateurs des activités physiques sportives avec des prérogatives limitées. Certains sont aussi maîtres-nageurs sauveteurs. Pour les autres, le maire (ou le responsable du service sport) va fortement inciter les professionnels à passer le titre de MNS, pour tout établissement public à accès payant à la piscine. Ils auront alors des missions de surveillance.
- Les personnes ayant uniquement les prérogatives de surveillance et sauvetage aquatique (titulaires du BNSSA) : selon le président de jury du BNSSA, les personnes qui passent le BNSSA sont d'abord des étudiants (environ quatre sur dix) qui pour la plupart suivent un cursus Staps, des personnes en reconversion (deux sur dix), des jeunes sortants du système scolaire qui souhaitent exercer un métier sportif ou qui ne savent pas vraiment où se diriger (trois sur dix) et depuis quelques temps des personnes inscrites



à Pôle emploi (une sur dix). Ce sont principalement des personnes de moins de 35 ans. Un tiers sont des jeunes femmes. La plupart se réorienteront professionnellement dans les cinq ans.

- Les titulaires d'un Beesan ou BPJEPS ou autres personnes ayant les prérogatives d'enseignement, en plus de la surveillance et du sauvetage, sont majoritairement des hommes (78 %) plus âgés (âge médian) et au moins diplômés d'un Beesan, les premiers diplômes du BPJEPS AAN ont été délivrés l'an dernier. Ils sont professionnellement attachés aux activités de la natation et comptent y rester, souvent sous statut d'indépendant ou de fonctionnaire de la fonction publique territoriale.

### Les possibilités d'évolution

Le métier débute généralement par la surveillance de baignade en été. Ceux qui souhaitent pedurer dans le milieu aquatique et de la natation passent un diplôme de niveau IV du ministère en charge des sports (BPJEPS AAN aujourd'hui), ou suivent des études Staps option natation qui leur permettent de développer les activités d'enseignement de la natation ou d'animation de cours d'activités aquatiques diverses. Le BPJEPS privilégie d'ailleurs ces compétences d'animation.

Un choix s'impose ensuite : devenir éducateur territorial (Etaps) et donc passer les concours de la fonction publique territoriale, ou s'installer à son compte (en tant que travailleur indépendant, gérant de société, auto-entrepreneur) et devenir prestataire de cours d'activités aquatiques, etc. pour des piscines, hôtels, centres de remise en forme, etc. tout en continuant à assurer, en période estivale, la surveillance de baignade. L'éventail des activités proposées, tout autant que la mobilité géographique, doit être élargi, à l'ensemble des activités aquatiques et de la natation.

Être travailleur indépendant ne s'improvise pas. Il est nécessaire de se construire un réseau de partenaires et une clientèle (qui, satisfaite, fera marcher le bouche à oreille) pour que l'activité soit viable.

### 3.6. LES ANIMATEURS DE RANDONNÉE CYCLISTE ET PÉDESTRE

#### QU'EST-CE QUE LE MÉTIER D'ANIMATEUR DE RANDONNÉE CYCLISTE ET PÉDESTRE ?

Appelé couramment « guide », « accompagnateur », l'animateur de randonnée a pour fonction de faire découvrir le patrimoine culturel, environnemental d'un territoire à travers la pratique de loisirs d'activité de la randonnée. Pour cela, il peut être amené à concevoir et animer un projet de développement touristique, à mener des actions d'animation sur des itinéraires intégrés au territoire, à participer à l'aménagement et à la gestion d'espace et itinéraire mais aussi à encadrer des groupes en randonnée pédestre ou cycliste et course d'orientation.

À ne pas confondre avec :

Le moniteur de cyclisme : son activité principale est de mener des actions d'initiation et d'apprentissage et de perfectionnement des activités du cyclisme (cyclisme traditionnel, BMX, VTT) dans différents environnements, mais aussi d'organiser, d'accompagner et d'encadrer des randonnées sur une ou plusieurs journées (pour le cyclisme traditionnel ou le VTT).

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, de 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.



### REMARQUE PRÉALABLE

En 2008, date du fichier des cartes professionnelles, il n'y avait pas encore de diplômés du BPJEPS activités de la randonnée ; de même, le BPJEPS activités du cyclisme n'existait pas encore puisqu'il a été créé fin 2011.

Les professionnels qui encadraient cette activité étaient donc en majorité des :

- moniteurs cyclistes ;
- guides de haute montagne titulaires d'un BEES 1 course d'orientation ou accompagnateur moyenne montagne ;
- moniteurs « multisport » (activité physique pour tous, principalement) titulaires d'un Bapaat avec le support technique randonnée pédestre et/ou nautique.

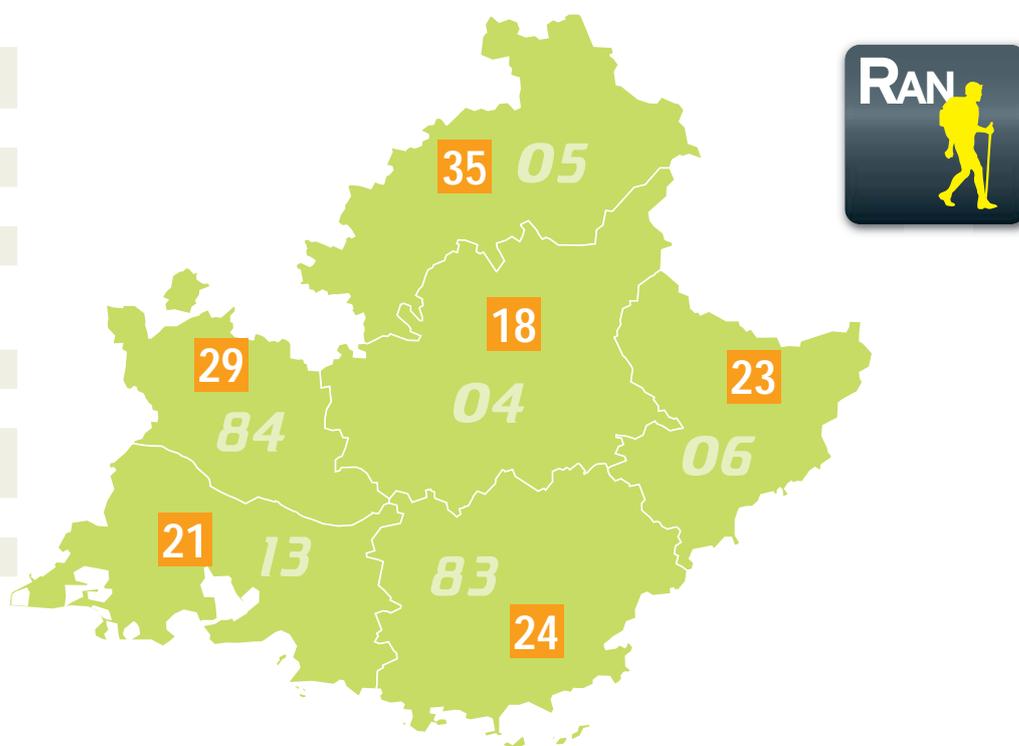
**CARTE 10** RÉPARTITION DES ENCADRANTS TITULAIRES D'UNE CARTE PROFESSIONNELLE EN ACTIVITÉS DE RANDONNÉE CYCLISTE

#### Chiffres-clés encadrants en sports cyclistes

Nombre de cartes professionnelles en PACA	123
Part des femmes	6 %
Part des moins de 30 ans	7 %
Part des plus de 50 ans	18 %
Âge médian	37 ans
Part des monoactifs sportifs	39 %

#### Quelques titres et diplômes détenus

Part des titulaires de Beesac	109
Part des titulaires de Bapaat	42
Part des titulaires de AMM et guide haute montagne	17
Part des BEES ski et escalade	23
Part des Beesapt	15
Part des diplômés Staps	10



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

**TABLEAU 18** RÉPARTITION DES MONITEURS CYCLISTES RATTACHÉS AU SYNDICAT NATIONAL DES MONITEURS CYCLISTES ET ÉCOLES DE CYCLISME LABELLISÉES, EN PACA

	Alpes de Haute-Provence	Hautes-Alpes	Alpes-Maritimes	Bouches-du-Rhône	Var	Vaucluse	PACA
Écoles de cyclisme labellisées	0	7110				1	10
Moniteurs cyclistes rattachés au syndicat	9	431	91	11	0	9	101

Source : Syndicat national des moniteurs cyclistes français (MCF) – Données 2011 – Traitement ORM.

### Où s'exerce le métier ?

L'activité cycliste, qui englobe trois domaines d'activités (la balade à vélo, les jeux, les cours techniques), est très développée dans le grand Sud-Est<sup>18</sup>. Néanmoins, un sondage réalisé en partenariat avec le Syndicat national des moniteurs cyclistes français (SNMCF), auquel les moniteurs cyclistes professionnels se rattachent, a fait apparaître que ces derniers sont peu nombreux à exercer une activité sur la bande littorale PACA (moins d'une dizaine). Les itinéraires cyclistes y sont encore peu développés comparativement à d'autres régions comme le Nord - Pas-de-Calais ou la Normandie. De plus, cette activité littorale englobe peu d'actions de randonnée ; elle semble être davantage liée à l'entraînement.

La majeure partie des activités du cyclisme sont organisées dans les Hautes-Alpes et dans l'arrière-pays, où les sentiers et itinéraires sont plus fréquents et très diversifiés en termes de dénivelé.

Néanmoins, comme le souligne les moniteurs, il leur faut être très mobile, travailler entre montagne et mer, arrière-pays et littoral. Certains sont donc parfois amenés à exercer leur métier d'encadrant en bord de mer

### Comment s'exerce le métier ?

Les clubs sportifs et les villages-vacances sont les principaux prescripteurs d'activités cyclistes mais ce ne sont pas forcément les employeurs. Une proportion importante de moniteurs intervient sous statut de travailleur indépendant. Seuls les centres de vacances (comme l'UCPA, le Club Méditerranée, etc.) embauchent des saisonniers.

Très peu de moniteurs vivent principalement de l'encadrement du vélo (un tiers selon l'enquête nationale, *op. cit.*).

*« On ne peut pas vivre de ce métier sauf si on travaille pour une grosse structure comme le Club Med ou si on a une entrée prise. Je ne connais pas de moniteurs de cyclisme qui vivent uniquement de ce métier ; ils ont abandonné. »*

*« Nous on vit de cette activité car on a la retraite de militaire. C'est une activité de reconversion. Je me permets de faire du bénévolat en attendant de faire connaître l'activité. »*

*« Je suis marié. Ma femme a un CDI, c'est le salaire principal de la famille. Ces rentrées fixes d'argent m'ont permis de me lancer dans l'activité. »*

Le statut le plus usité est celui de travailleur indépendant (auto-entrepreneur, micro-entreprise ou régime fiscal simplifié) ou de moniteur salarié (dans des grandes structures telles que l'UCPA ou le Club Méditerranée). Peu vivent uniquement de l'activité du vélo. La plupart enseignent une autre discipline sportive ou exercent parallèlement une profession sans rapport avec l'encadrement sportif.

### Qui exerce le métier ?

Ce métier est très peu féminisé (6 % de femmes). Ce sont principalement des hommes entre 30 et 45 ans titulaires de plusieurs diplômes sportifs afin d'être polyvalents. En région, ils sont nombreux à exercer une activité des sports de montagne, le département des Hautes-Alpes étant en même temps un grand pourvoyeur d'emploi dans les activités cyclistes. Sur le littoral, cette activité est plutôt une occupation complémentaire à celle exercée à titre principal dans un autre secteur d'activité.

### Les possibilités d'évolution

Comme il a été souligné ci-dessus, ce métier est plus souvent secondaire. Il semblerait qu'en PACA, de plus en plus de militaires en fassent une activité de reconversion comme observé dans la plongée subaquatique.



<sup>18</sup> Voir l'enquête métier réalisée par le Syndicat national des moniteurs de cyclisme français en collaboration avec le PRNSN, 2008.

Pour les jeunes qui veulent en faire un métier, il faut passer par différentes phases d'insertion :

- entrée dans le métier en tant que salarié saisonnier ou salarié à temps partiel dans un club sportif ;
- installation dans le métier par l'offre de prestations à des associations, des villages-vacances en tant qu'auto-entrepreneur et activité bénévole dans un club ;
- maintien durable possible en créant une école de cyclisme labellisée après recherche de clientèle, construction d'un réseau. Plus rarement, obtention d'un CDI dans un club sportif de vélo.

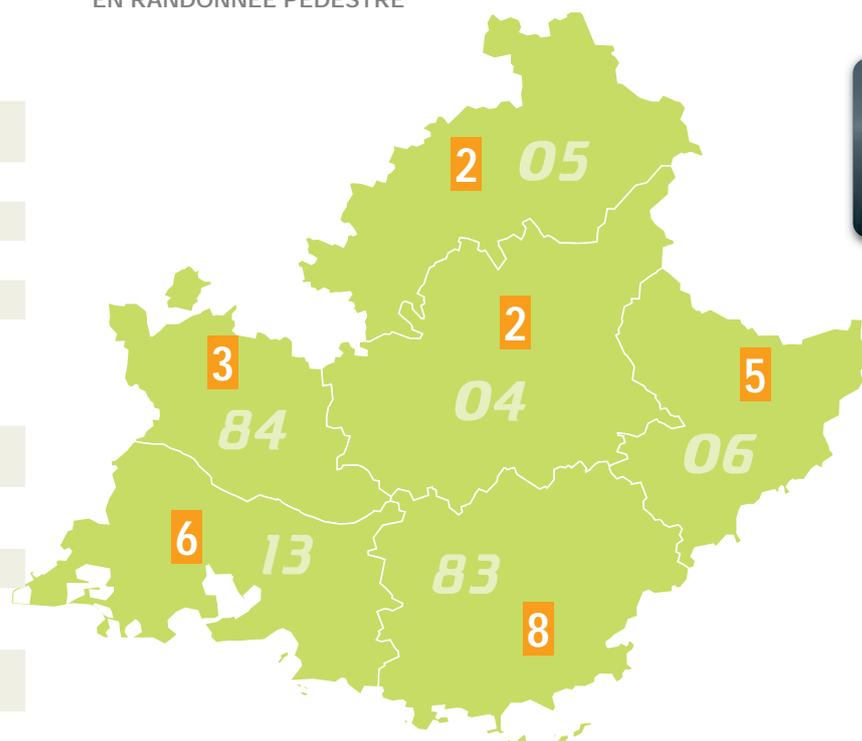
**CARTE 11 RÉPARTITION DES ENCADRANTS TITULAIRES D'UNE CARTE PROFESSIONNELLE EN RANDONNÉE PÉDESTRE**

**Chiffres-clés encadrants en randonnée pédestre**

Nombre de cartes professionnelles en PACA	27
Nombre de femmes	11
Nombre des moins de 30 ans	11
Nombre des plus de 50 ans	4
Âge médian	30 ans
Nombre de monoactifs sportifs	5

**Quelques titres et diplômes détenus**

Nombre de cartes professionnelles en PACA	27
Nombre de titulaires de Bapaat	45
Nombre de titulaires de BEES	10
Nombre de titulaires de BPJEPS	5
Nombre de guides de haute montagne	3



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

**Où s'exerce le métier ?**

Les sorties pédestres s'organisent habituellement en famille ou entre amis. Peu de groupes font appel à un professionnel pour encadrer leur randonnée sur le littoral, bien équipé en sentiers aisément accessibles. La particularité de la randonnée pédestre est donc que cette activité est considérée comme une pratique de loisir occasionnelle, à partager en famille, hors esprit de compétition et s'inscrivant dans une démarche de plaisir et de découverte. Elle n'est pas assimilée à une activité physique et sportive et, par conséquent, pas soumise à l'application du code du sport. Dès lors, l'exercice de la randonnée n'oblige pas à détenir une carte professionnelle. Tout le monde peut, en théorie encadrer cette activité, ce qui n'est pas sans conséquence d'un point de vue juridique et du point de vue de la sécurité des personnes (ces problèmes seront développés dans le chapitre 4 de l'étude).

Les associations de randonneurs sont des structures quasi exclusivement dirigées par des bénévoles qui n'emploient pas de salariés. Les travailleurs indépendants répondent aux éventuelles demandes d'encadrement.

Aussi, peu d'encadrants détiennent une carte professionnelle pour encadrer spécifiquement la randonnée pédestre. Néanmoins, on peut dire que cette activité est féminisée et généralement exercée par de jeunes professionnels. Sur le littoral, elle est principalement choisie par des titulaires de Bapaat dont le support technique est la randonnée pédestre, couramment associée à la randonnée nautique. Parmi eux, on trouve des moniteurs issus du « multisport » (activités physiques pour tous, principalement) ou des sports de montagne. Seuls les guides de haute montagne ont privilégié le BEES 1 course d'orientation pour encadrer cette activité.

#### 4. DES PROFESSIONNELS MOBILES POUR RESTER EN EMPLOI DANS LE SECTEUR

La mobilité professionnelle, liée à la saisonnalité des activités physiques et sportives, revêt des formes multiples selon la trajectoire des individus, leurs logiques individuelles mais aussi l'environnement économique et social dans lequel ils évoluent.

Trois formes principales de mobilité saisonnière peuvent être identifiées dans les sports de nature :

- la mobilité intrasectorielle, qui suppose que l'encadrant va exercer l'encadrement de plusieurs disciplines sportives (engins tractés/ski ; voile/ski ; MNS/moniteur d'activités aquatiques, etc.) ;
- la mobilité intersectorielle suppose que l'encadrant sportif va exercer une autre activité professionnelle pour rester sur le territoire (vendeur d'articles de sport/encadrant ; moniteur de voile/cariste ; moniteur de plongée/travailleur hyperbare, etc.) ;
- la mobilité géographique est généralement privilégiée par les encadrants qui souhaitent exercer le même métier toute l'année. Dès lors, ils vont travailler dans des pays où les saisons d'activités sont différentes (ou plus longues) comme dans l'hémisphère Sud ou à proximité de l'équateur.

Dans les sports de montagne, l'attachement au territoire revendiqué par la plupart des encadrants sportifs limitait la mobilité géographique. Beaucoup préféraient changer de métier plutôt que de quitter le territoire. Or, la configuration est sensiblement différente dans les sports du littoral, où les encadrants sont davantage attachés aux éléments (mer, vent) qu'au territoire en lui-même. Ainsi, des professionnels n'hésitent pas à aller travailler plusieurs mois dans les territoires d'outre-mer, en Égypte, etc., pour exercer le même métier. Cette mobilité géographique est d'autant plus courante chez les jeunes populations que les attaches familiales sont faibles.

Toutefois, au fur et à mesure que l'individu évolue professionnellement, il privilégiera la mobilité intrasectorielle. Celle-ci n'est possible que sous la condition d'être titulaire d'un diplôme professionnel qui donne les compétences d'encadrement dans un autre sport. Passer un second diplôme nécessite du temps et de l'argent (les formations coûtent en moyenne 6 000 €) car les professionnels sont rarement aidés financièrement pour une seconde formation. La rénovation des diplômes intégrant des unités capitalisables communes à tous les BPJEPS a en partie facilité cette démarche de pluriqualification.

La saisonnalité n'est pas la même d'une discipline à l'autre, compte tenu de la durée variable de la pleine saison (huit à dix mois dans la voile et la plongée, trois mois pour les sports nautiques motorisés). Le besoin de mobilité sera donc différent mais il est généralement anticipé par les professionnels qui font marcher leur réseau pour planifier les différentes activités sur toute l'année.





## CHAPITRE 3

# L'ACCÈS À LA QUALIFICATION PROFESSIONNELLE DES ENCADRANTS EN SPORTS DU LITTORAL

### EN RÉSUMÉ

Dans les sports du littoral, l'encadrement est accessible à d'autres diplômés que ceux du ministère en charge des sports. Dès lors, sport de nature ne rime pas toujours avec environnement spécifique. La rénovation des diplômes Jeunesse et Sport (J&S) a, en effet, ouvert le métier (dans certaines disciplines) aux diplômés Staps (Éducation nationale) et titulaires d'un CQP de la branche sport.

L'autre changement issu de la rénovation est que l'obtention de plusieurs diplômes J&S est facilitée par le jeu des unités capitalisables dont les quatre premières sont communes à tous les BPJEPS et les UC complémentaires facilitent l'acquisition de compétences nouvelles, dans plusieurs disciplines. La pluriquilification, nécessaire pour exercer toute l'année dans les sports de nature où la saisonnalité est forte, est de plus en plus aisée.

Néanmoins, tous ces différents diplômes et titres ne donnent pas les mêmes prérogatives. Par exemple, l'autonomie dans le métier, qui permet notamment de s'installer à son propre compte, n'est pas accordée aux diplômés du BPJEPS plongée. Ceux-ci exercent sous l'autorité d'un BEES ou d'un DEJEPS. De même, l'entraînement sportif est devenu une prérogative phare des DEJEPS (niveau III) ; les BPJEPS n'assurant que les tout premiers niveaux de compétition.

Enfin, certaines disciplines, et plus particulièrement les activités de randonnée, sont sorties du code du sport. Considérées comme « loisirs » et non plus « sports », ces activités peuvent être encadrées par tout le monde. Le diplôme J&S reste toutefois un gage de sécurité et de qualité pour les pratiquants.



### LES DIPLÔMES DU SECTEUR JEUNESSE ET SPORTS

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

**BEES 1** (brevet d'État d'éducateur sportif 1<sup>er</sup> degré)  
niveau IV (bac)

**BPJEPS** (brevet professionnel de la jeunesse, de l'éducation populaire et du sport)  
niveau IV (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<sup>e</sup> degré)  
niveau II (bac + 3, bac + 4)

**DESJEPS** (diplôme d'État supérieur de la jeunesse, de l'éducation populaire et des sports)  
niveau II (bac + 3, bac + 4)

Tout au long du parcours professionnel des encadrants sportifs de nature, la formation joue un rôle essentiel pour se perfectionner, évoluer dans le métiers'adapter aux nouvelles contraintes législatives et environnementales, etc.

Aussi, au-delà de l'obligation légale de détenir un diplôme professionnel pour encadrer une activité sportive (article L212-1 du code du sport), la nature saisonnière de ces métiers contraint un grand nombre de moniteurs à se spécialiser dans plusieurs disciplines sportives ou activités professionnelles. L'accumulation des compétences améliore les chances de travailler tout au long de l'année et, plus encore de préparer au mieux une éventuelle reconversion professionnelle. Cette modification de parcours est particulièrement courante pour les personnes dont la charge familiale devient trop lourde (principalement les femmes).

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 en charge des sports ;
- les diplômes délivrés par les fédérations françaises sportives (sous certaines conditions) ;
- les certificats de qualification professionnelle (CQP) délivrés par la branche professionnelle du sport.

La rénovation des diplômes a ouvert une porte à la pluralité de « détenteurs » de certifications mais l'État garde l'exclusivité pour certaines activités sportives se déroulant dans un environnement spécifique impliquant des mesures de sécurité particulières.

Les formations en sciences et techniques des activités physiques et sportives (Staps) ne permettent pas d'encadrer des activités en milieu spécifique telles que certaines activités nautiques comme la plongée mais elles donnent accès aux métiers d'éducateur sportif de natation, de maître nageur sauveteur (avec un certificat de spécialisation). De même, l'option voile de la licence Staps entraînement sportif permet aux titulaires d'exercer le métier de moniteur de voile.

Dans ce chapitre, seuls les diplômes délivrés par le ministère en charge des sports sont analysés quantitativement. Ces formations s'obtiennent en moyenne sur deux ans maximum (pour les BEES) et sur un an pour les Bapaat et BPJEPS.

Les cursus sont moins longs que ceux observés pour l'obtention du diplôme de moniteur de ski ou de guide de haute montagne mais ils nécessitent encore une très bonne condition physique et une technicité importante dans le domaine choisi (même si beaucoup d'employeurs soulignent que le niveau technique est moindre celui auparavant exigé pour les BEES 1).



## 1. LES FORMATIONS SPÉCIFIQUES AUX SPORTS DU LITTORAL ORGANISÉES EN RÉGION PACA

### 1.1. LES FORMATIONS PRISES EN COMPTE POUR L'ANALYSE

Les formations prises en compte pour l'analyse quantitative sont celles qui ont été dispensées en région PACA durant la session 2010-2011 et qui concernent les activités des sports du littoral :

- les formations de niveau V : le Bapaat mention loisirs pleine nature avec les supports techniques randonnée pédestre et randonnée nautique ;
- les formations de niveau IV :
  - le BEES 1 option plongée subaquatique,
  - le BEES 1 option natation,
  - le BPJEPS activités nautiques mentions monovalentes : voile, motonautisme, ski nautique, canoë-kayak,
  - le BPJEPS activités nautiques mentions plurivalentes : canoë-kayak « eau calme, mer et vagues », côtière côtière, ski nautique d'initiation et de découverte, jet (véhicule nautique à moteur), engins tractés,
  - le BPJEPS activités aquatiques et de la natation ;
- les formations de niveau III : le DEJEPS perfectionnement sportif mentions voile et canoë-kayak ;
- les formations de niveau II : le BEES 2 plongée subaquatique.

### 1.2. LA RÉPARTITION GÉOGRAPHIQUE DES FORMATIONS ORGANISÉES EN RÉGION PACA

TABLEAU 19 RÉPARTITION DÉPARTEMENTALE DES SESSIONS DE FORMATION EN SPORTS DU LITTORAL

	Alpes- de-Haute- Provence	Hautes- Alpes	Alpes- Maritimes	Bouches- du-Rhône	Var	Vaucluse	Total
Formations Bapaat Loisirs pleine nature		1	1		1		3
<b>Total sessions de formation de niveau V</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>3</b>
BEES 1 Canoë-kayak		1					1
BEES 1 Cyclisme			11				11
BEES 1 Natation			1	211			5
BEES 1 Plongée subaquatique			2				2
Qualification complémentaire au BEES 1 CK		3					3
BPJEPS Activités nautiques mention monovalente voile				1	2		3
BPJEPS Activités nautiques autres mentions		4	9		2		15
BPJEPS Activités de la randonnée (et APT)					11		11
<b>Total sessions de formation de niveau IV</b>	<b>0</b>	<b>8</b>	<b>13</b>	<b>3</b>	<b>6</b>	<b>1</b>	<b>31</b>
DEJEPS Perfectionnement sportif mention monovalente voile			1				1
DEJEPS Perfectionnement sportif mention en eau calme CS : mer		1*					1
<b>Total sessions de formation de niveau III</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>2</b>
BEES 2 Plongée subaquatique			1				1
<b>Total sessions de formation de niveau II</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>
<b>Total sessions sports du littoral</b>	<b>0</b>	<b>10</b>	<b>16</b>	<b>3</b>	<b>7</b>	<b>1</b>	<b>37</b>

Source : ORM – Suivi des stagiaires en formation 2010-2011.

\* Le certificat de spécialisation (CS) mer se suit au Creps Sud-Est site Boulouris.

Les sports du littoral (essentiellement nautiques) sont bien sûr initiés sur le littoral mais aussi dans les Hautes-Alpes où les activités nautiques sur lac et rivière sont sensiblement développées ces dix dernières années. Celles-ci contribuent d'ailleurs à dynamiser l'économie locale.

Le Creps Sud-Est (dont trois des quatre sites sont implantés sur le littoral PACA) assure plus de la moitié des formations des sports du littoral. Les sessions de formation y sont nombreuses, compte tenu du besoin en flux tendu (surtout estival) de maîtres-nageurs sauveteurs, de moniteurs de voile et de plongée, etc. Les formations nautiques dispensées sont principalement la plongée, la voile et les sports nautiques motorisés. Aucune formation surf et kitesurf n'est organisée en région.

## 2. LES EFFECTIFS EN FORMATION « SPORTS DU LITTORAL » DE LA RÉGION PACA

Remarque préalable : sur le même principe que le chapitre 2 et pour faciliter la lecture, cette section sera organisée de la façon suivante :

- répartition des stagiaires sur la région et chiffres-clés de la discipline ;
- présentation du diplôme et des prérogatives qu'il octroie ;
- caractéristiques des stagiaires (analyse enrichie d'extraits d'entretien de personnes ayant suivi la formation en PACA)

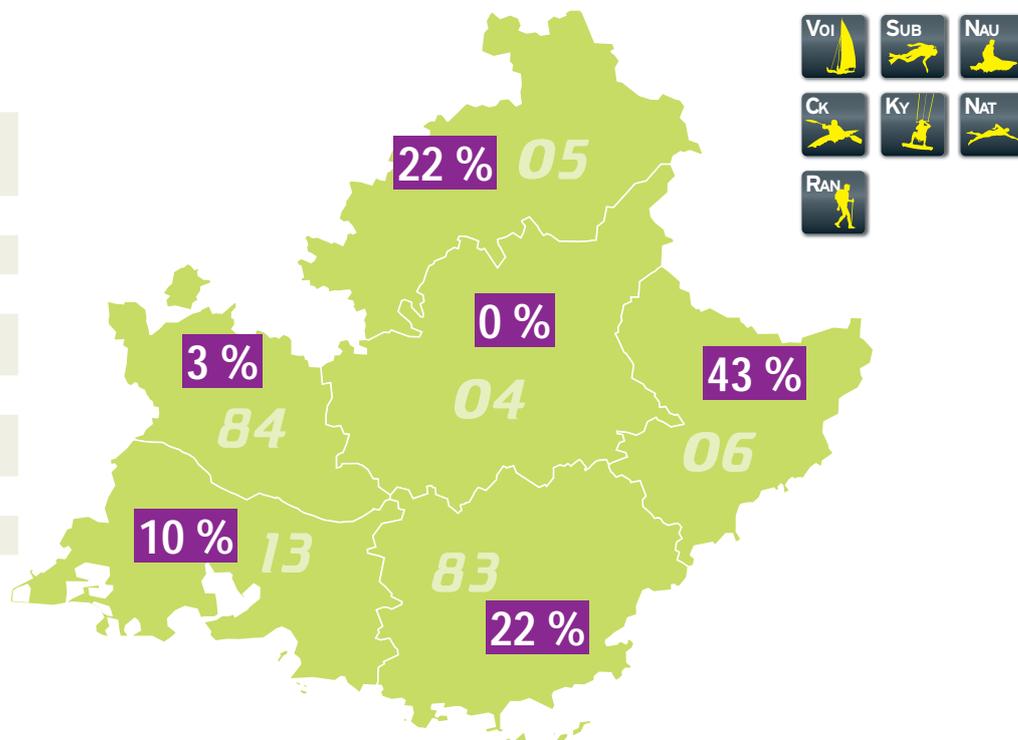
### 2.1. L'EFFECTIF GLOBAL DES STAGIAIRES EN FORMATION « SPORTS DU LITTORAL »

CARTE 12 RÉPARTITION DES EFFECTIFS SUR LE LIEU DE FORMATION

#### Chiffres-clés de l'effectif total en formation sports du littoral

Nombre total des stagiaires ayant suivi une formation sports du littoral	458
Part des femmes	21 %
Part des moins de 25 ans	47 %
Part des 30 ans et plus	29 %
Part des domiciliés hors PACA	33 %
Part des niveaux IV et plus	72 %
Part des demandeurs d'emploi	44 %
Part des personnes en emploi	33 %
Part des financements PRF*	29 %
Part des personnes finançant elles-mêmes la formation	30 %

\* PRF : Plan régional de formation.



Source : ORM – Suivi des stagiaires en formation 2010-2011.

La région PACA forme davantage de professionnels des métiers des sports de montagne que d'encadrants en sports du littoral.

**TABLEAU 20** RÉPARTITION DES EFFECTIFS EN FORMATION DE SPORTS DU LITTORAL PAR DISCIPLINE INITIÉE

Diplôme	Spécialité	Effectif total	Dont femmes
<b>Total stagiaires Bapaat</b>	<b>Loisirs pleine nature, supports randonnées nautiques et pédestres et VTT</b>	<b>40</b>	<b>53 %</b>
BEES 1	Plongée	41	20 %
	Cyclisme	18	6 %
	Natation	84	43 %
	Canoë-kayak	53	13 %
<b>Total stagiaires BEES 1</b>		<b>196</b>	<b>27 %</b>
BPJEPS	Activités de la randonnée	23	22 %
BPJEPS activités nautiques	Mention CK	27	7 %
	Mention engins tractés	10	*
	Mention jet	2	*
	Mention monovalente voile	78	13 %
	Mention motonautisme	44	2 %
	Mention PAN et engins tractés	17	0 %
<b>Total stagiaires BPJEPS</b>		<b>201</b>	<b>11 %</b>
DEJEPS perfectionnement sportif	Mention monovalente voile	9*	
	Mention canoë-kayak	5	0 %
<b>Total stagiaires DEJEPS</b>		<b>14</b>	<b>*</b>
<b>Total stagiaires BEES 2</b>	<b>Plongée subaquatique</b>	<b>7</b>	<b>0 %</b>
<b>Effectif total en formation</b>		<b>458</b>	<b>21 %</b>

Source : ORM – Suivi des stagiaires en formation 2010-2011.

\* Très petit échantillon.

Durant la session 2010-2011, 458 personnes ont suivi une formation dans les sports du littoral, soit un quart des stagiaires sportifs. Les femmes représentaient 21 % de ces effectifs.

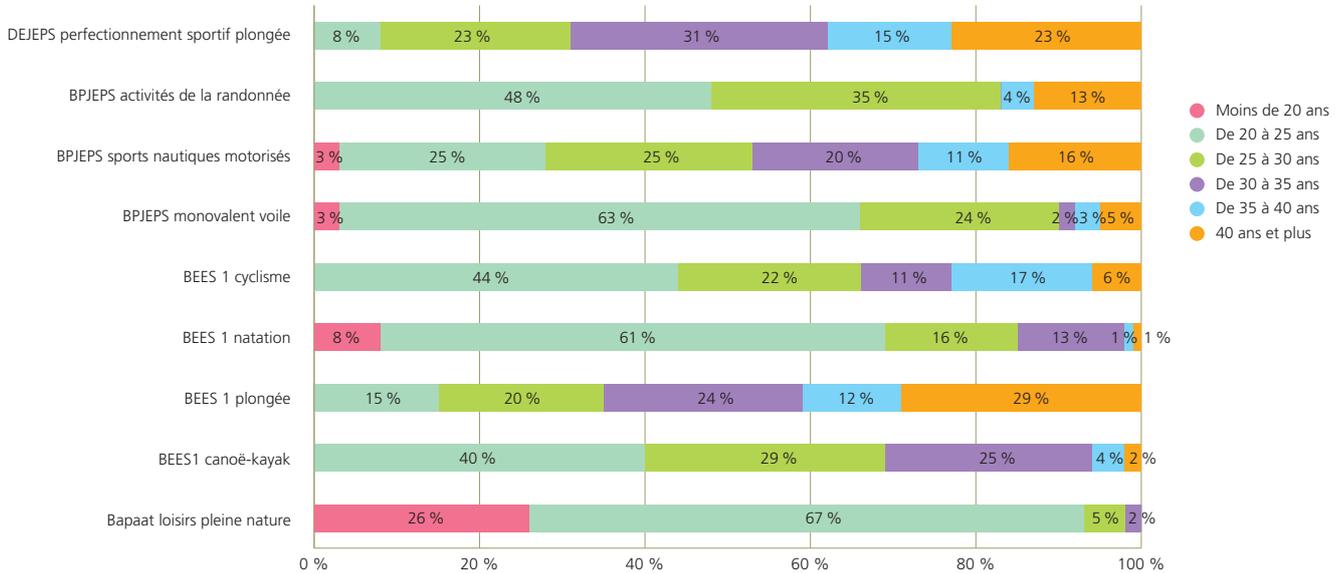
Les premiers éléments de suivi semblent montrer une nette baisse durant la session 2011-2012, notamment dans les formations nautiques (moins d'un tiers des formés). En revanche, les formations Beesan (dernière année d'existence en PACA) rassemblent 50 % de personnes en plus.

La DRJSCS PACA a habilité 177 sessions de formation de l'animation et du sport en 2010-2011. Celles-ci ont été organisées par 53 organismes publics et privés et ont rassemblé 2 500 stagiaires (40 % de femmes) dont 27 % de BEES 1 et 39 % de BPJEPS sport. 30 spécialités sportives sont initiées dans la région.

## Les caractéristiques des stagiaires des sports du littoral

### → L'âge

GRAPHIQUE 5 RÉPARTITION DES EFFECTIFS EN FORMATION PAR TRANCHE D'ÂGE



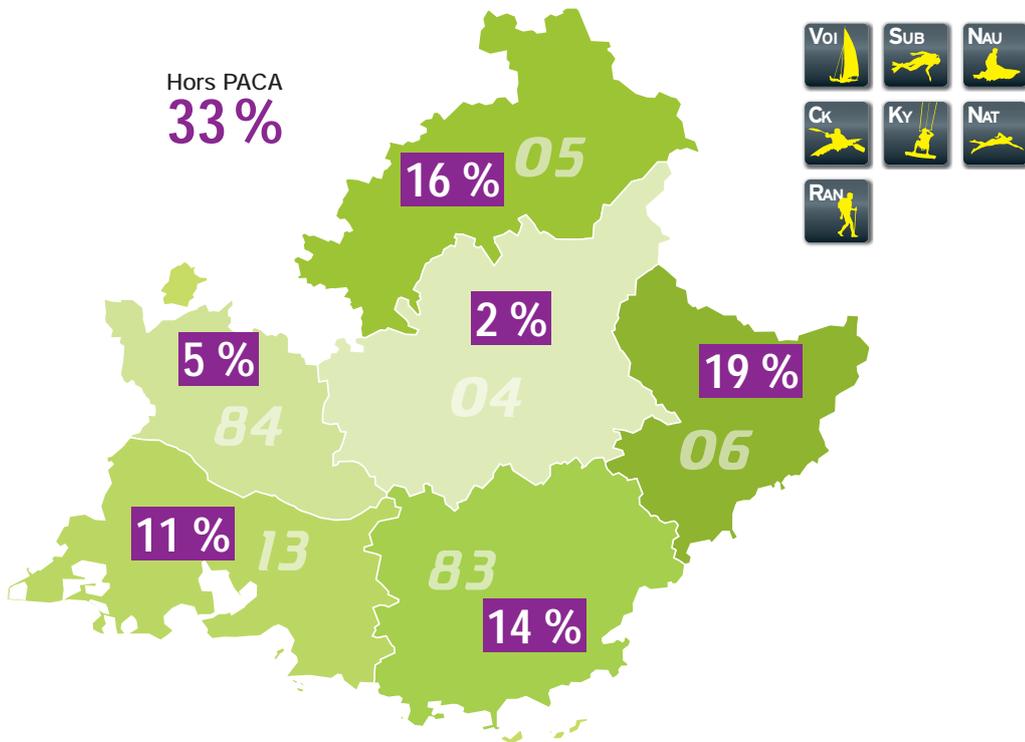
Source : ORM – Suivi des stagiaires en formation 2010-2011.

Les stagiaires en sports du littoral sont globalement plus jeunes que dans les sports de montagne. Cette moyenne masque néanmoins de grandes différences entre les disciplines. En effet, deux tiers des stagiaires en natation ou voile ont moins de 25 ans alors qu'ils ne sont que 13 % en plongée. Ces données confirment les observations réalisées sur les personnes en emploi qui soulignaient, par exemple, le grand nombre de professionnels en reconversion tournés vers la plongée. À l'inverse, un grand nombre d'étudiants sont moniteurs de voile ou maîtres-nageurs sauveteurs en période estivale.



→ Le département d'origine

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



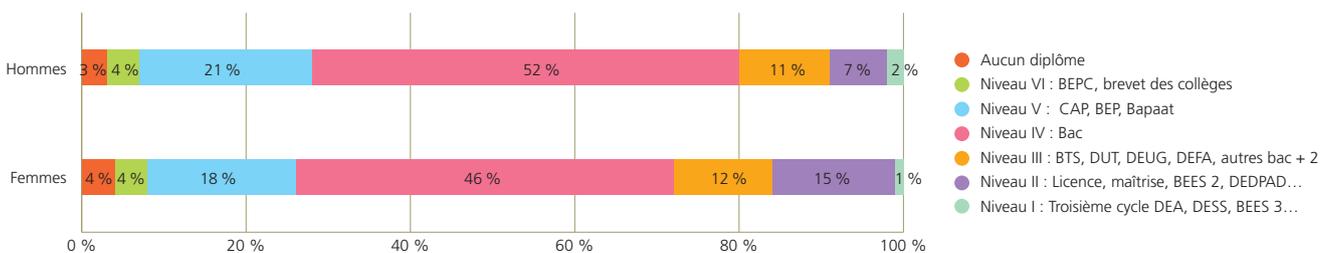
Note pour la lecture : 16 % des stagiaires « sports du littoral » sont originaires des Hautes-Alpes (05).  
Source : ORM – Suivi des stagiaires en formation 2010-2011.

Si les données montraient que la région est une région d'accueil pour les formations des sports de montagne, c'est aussi le cas pour les sports du littoral. En effet, un tiers des stagiaires en formation sont originaires de toute la France, principalement de départements limitrophes comme l'Isère, le Gard, la Corse. Cet accueil en formation de personnes vivant hors PACA s'explique par le fait que certaines disciplines comme la plongée et le motonautisme sont initiées dans très peu d'endroits. Les centres de formation hébergent alors les arrivants de l'ensemble du territoire français.

Pour autant, la majorité des effectifs demeurent des résidents des départements du littoral PACA.

→ Le niveau de diplôme des entrants en formation

GRAPHIQUE 6 RÉPARTITION SEXUÉE DU NIVEAU DE DIPLOME À L'ENTRÉE EN FORMATION



Source : ORM – Suivi des stagiaires en formation 2010-2011.

Les stagiaires sportifs sont identifiés comme étant généralement titulaires d'un niveau bac avant d'entrer en formation. C'est le cas des effectifs en sports du littoral qui, pour 72 % d'entre eux, détiennent déjà un diplôme équivalent au baccalauréat à l'entrée en formation.

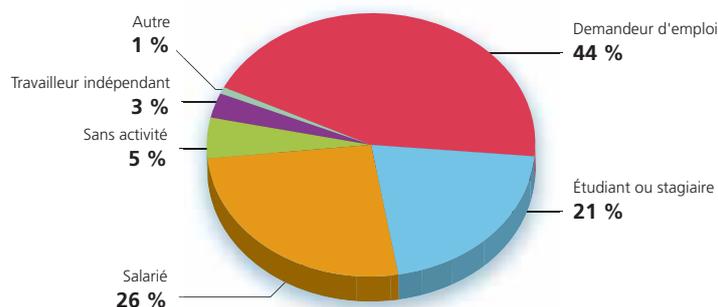
Le niveau de diplôme est encore plus élevé pour les femmes que les hommes (28 % d'entre elles sont titulaires d'un diplôme d'enseignement supérieur contre 20 % des hommes). Cette caractéristique n'est pas exclusive au milieu sportif ; elle est relevée sur l'ensemble des formations. Les femmes sont globalement toujours plus diplômées que les hommes.

Le mode de financement de la formation peut parfois « biaiser » l'observation réalisée à l'endroit du niveau de diplôme, principalement en ce qui concerne les formations inscrites au Programme régional de formation (PRF PACA) car celles-ci visent prioritairement un public de jeunes et/ou de demandeurs d'emploi. Ceci influence quelque peu la composition des effectifs de stagiaires.

### → Le statut professionnel des formés à l'entrée en formation

L'intérêt d'étudier les caractéristiques des effectifs en formation, en termes de statut d'emploi et de discipline, permet de relever des caractéristiques essentielles telles que la surreprésentation des travailleurs indépendants dans certaines formations (en plongée subaquatique, par exemple) ou l'importance des orientations du Conseil régional PACA en matière de politique de formation (demandeurs d'emploi majoritaires dans les formations PRF).

**GRAPHIQUE 7 RÉPARTITION DES STAGIAIRES PAR STATUT PROFESSIONNEL À L'ENTRÉE EN FORMATION**



Source : ORM – Suivi des stagiaires en formation 2010-2011.

Les demandeurs d'emploi sont très nombreux puisque beaucoup de saisonniers profitent des périodes d'inactivité pour passer un diplôme professionnel. La Région PACA travaille de plus en plus avec les organismes de formation pour inciter les jeunes et les personnes en difficulté d'insertion professionnelle à se former au métier d'encadrant.

### → La prise en charge de la formation

**TABLEAU 21 DISPOSITIF DE FINANCEMENT DE LA FORMATION**

	Répartition en %
Financement personnel car absence de prise en charge des frais de formation	30
Conseil régional : PRF, apprentissage et autres dispositifs (prise en charge totale)	46
État	11
Employeur ou organisme paritaire collecteur agréé (OPCA)	10
Autres	3
<b>Total</b>	<b>100</b>

Source : ORM – Suivi des stagiaires en formation 2010-2011.

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). Dans les sports du littoral, 70 % des stagiaires ont accès à un financement par le biais de l'État, de la Région mais aussi des employeurs (ou OPCA), qui financent une formation sur dix.

15 % des personnes se forment dans le cadre de l'apprentissage ou d'un contrat de professionnalisation (pour lesquels la formation est de fait gratuite).

Malgré ces dispositifs, près d'un tiers des formés financent encore eux-mêmes la formation, dont les tarifs varient de 6 000 à 10 000 € (prix à payer pour les formations biquilifiantes). Les travailleurs indépendants, de par leur statut, ont peu accès aux aides accordées dans ce domaine.

## 2.2. LA FORMATION DE MONITEUR DE VOILE

### QUELS DIPLÔMES ?

→ Le **BPJEPS activités nautiques mention monovalente voile** est aujourd'hui le diplôme phare pour accéder au métier. Ce diplôme de niveau IV confère le titre de moniteur professionnel spécialiste de sa discipline. Il encadre et anime des activités de voile c'est-à-dire le dériveur, la planche à voile, la croisière côtière jusqu'à 12 milles d'un abri (au-delà de ces 12 milles, il peut encadrer au sein d'une flottille sous la responsabilité d'un chef de flottille possédant un diplôme de la marine marchande). Il peut s'agir d'activités de loisirs ou de premiers niveaux de compétition. Il a aussi la possibilité d'encadrer le stand up paddle hors vague.

À l'issue de la formation BPJEPS, il faut maîtriser quatre supports : le dériveur, la planche à voile, le multicoque, l'habitable. Cette maîtrise est moins élevée que celle requise dans l'ancien diplôme, le BEES 1, qui exigeait un niveau technique très élevé sur deux supports et donnait aux diplômés les capacités à faire de l'entraînement sportif poussé.

→ Le **BPJEPS activités nautiques mention plurivalente** demande que le titulaire se spécialise sur deux supports qu'il choisit parmi les quatre activités de la voile.

Un certificat de spécialisation (CS) croisière peut être associé au BPJEPS. Le moniteur titulaire peut alors encadrer la croisière côtière et hauturière, pour tout public, de jour comme de nuit, dans la limite des autorisations de navigation. Dépasser la limite des 200 milles donne la possibilité d'aller en Corse, par exemple.

Plusieurs organismes (publics et privés) proposent ces formations ainsi que le CS croisière.

→ Le **DEJEPS spécialité perfectionnement sportif option voile** est aussi dispensé en région.

Il ouvre les voies sur la compétition de niveau supérieur. Le titulaire a en effet la prérogative de conduire une démarche de perfectionnement sportif pour des compétiteurs de niveau national tout en gardant des activités à finalités sportives et éducatives pour le tout-public.

Seul le Creps Sud-Est dispense cette formation créée en janvier 2012.

→ Le **CQP assistant moniteur de voile (AMV)** a été créé en décembre 2005 (cosignature CPNEF sport et FFV avec visa du ministère en charge des sports). Le niveau des compétences certifiées par le certificat d'AMV permet « l'encadrement de publics désignés, utilisant des matériels nautiques maîtrisés par le titulaire et adaptés aux pratiques organisées selon les directives techniques, pédagogiques et de sécurité d'un responsable technique qualifié (RTQ) titulaire d'un diplôme professionnel d'encadrement nautique de niveau IV ou supérieur ».

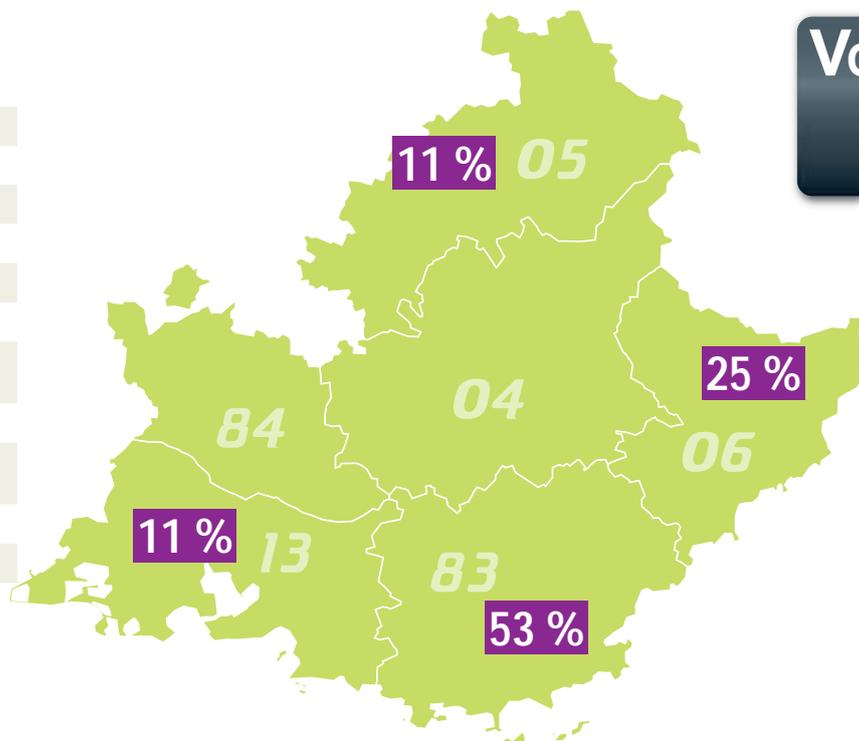
→ La **licence Staps entraînement sportif, métiers de la mer** permet aussi d'être moniteur de voile.



CARTE 14 RÉPARTITION DES STAGIAIRES EN VOILE

Chiffres-clés des stagiaires en formation voile

Total effectif stagiaires voile	87
BPJEPS	78
DEJEPS	9
Part des femmes	13 %
Part des moins de 25 ans	59 %
Part des 35 ans et plus	13 %
Part des domiciliés hors PACA	25 %
Part des niveaux IV et plus	83 %
Part des demandeurs d'emploi	56 %
Part des personnes en emploi	22 %
Part des financements PRF	33 %
Part des personnes finançant elles-mêmes la formation	3 %



Source : ORM – Suivi des stagiaires en formation 2010-2011.

Dans le milieu professionnel de la voile (comme dans la plupart des disciplines sportives), un débat s'est instauré sur les capacités techniques du BPJEPS et sa valeur sur le marché de l'emploi. En effet, la rénovation des diplômes a souhaité privilégier la polyvalence (connaissance de quatre supports) et l'alternance au détriment de capacités sportives de haut niveau (maîtrise parfaite de deux supports pour les BEES 1) faisant des diplômés de brevets professionnels de bons animateurs, de bons initiateurs, mais de moins bons techniciens et donc de moins bons entraîneurs.

« J'ai voulu passer un BPJEPS activités nautiques option plurivalente car je voulais être polyvalent. Le BEES 1 est très spécifique sur une activité. Il correspond de moins en moins aux attentes des employeurs. Le BPJEPS est donc un plus sur le CV. Il a facilité mon embauche au club car ils cherchaient quelqu'un pour encadrer la voile et le kayak de mer. »

« Les BPJEPS ont plus de polyvalence mais sont moins pointus, moins compétiteurs que les BEES 1. Ils ont une moins bonne connaissance en voile pure, à la base. »

« Aujourd'hui, les titulaires du BPJEPS sont plus à même de remplir les fonctions d'animateur qui leur sont demandées. Il y a aussi un travail sur l'alternance qui permet de mieux former les gens. Au niveau de l'emploi, sortir de formation avec une expérience professionnelle donne un accès plus efficace à l'emploi. »

« Je trouve que les BPJEPS ne sont pas adaptés à la demande des clubs qui ont besoin d'encadrants à la fois animateurs et techniciens. Ils ont besoin d'entraîneurs pour relancer les écoles de voile. Or, les jeunes qui entrent dans les formations BP ne sont pratiquement jamais passés par la compétition. C'est un



*problème à la sortie de la formation car ils n'ont pas le niveau acquis pour les écoles de voile. L'idéal est de pouvoir trouver des BPJEPS avec un niveau technique de BEES 1, c'est-à-dire de prendre des compétiteurs. »*

Les interviews ont souligné que la polyvalence était en effet très recherchée dans la voile, car les clubs ont besoin d'encadrants pouvant assurer les activités de voile ou planche à voile (cœur de métier), de même que les activités annexes. Celles-ci se développent dans toutes les structures, notamment le kayak de mer, les sports nautiques motorisés, très prisés en été au niveau des points plages. Pour autant, cette polyvalence n'est pas encore culturellement développée parmi les jeunes qui n'ont pas réellement conscience des conditions d'emploi des débutants, plus soumis à la saisonnalité. Ils n'anticipent pas assez la nécessité de développer plusieurs compétences pour être pluriactifs et ainsi vivre toute l'année du métier d'encadrant.

Pour autant, les écoles de voile ont aussi besoin d'avoir un bon niveau en compétition, qui est la vitrine des clubs même si l'encadrement des scolaires et des particuliers demeure l'activité principale : un bon niveau de compétition attire les licenciés. Dès lors, les écoles de voile recherchent des entraîneurs compétents pour faire évoluer au mieux le niveau de leurs compétiteurs. Cette recherche s'avère de plus en plus difficile, selon ces clubs, car le niveau technique des BPJEPS a baissé (sauf s'ils sont eux-mêmes passés par la compétition) et les DEJEPS, formés pour être entraîneurs, sont sous-qualifiés pour encadrer les autres activités de la structure. Les clubs semblent davantage se tourner vers les entraîneurs fédéraux, dont la formation leur semble plus adaptée que celle du BPJEPS.

La question se pose de savoir s'il s'agit en effet d'un besoin différencié de compétences, ou du surcoût du salaire à payer pour l'embauche d'un entraîneur de niveau DEJEPS (plus cher qu'un BPJEPS et BEES 1). À ce stade, il est difficile de répondre à cette interrogation.

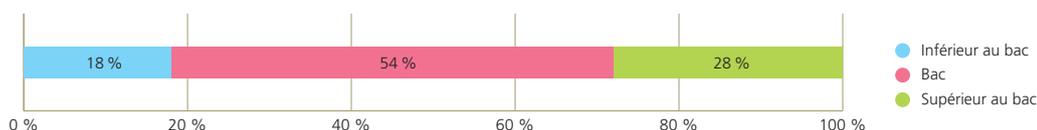
### Les caractéristiques des stagiaires en formation voile

Les stagiaires voile sont parmi les plus jeunes des sports de nature avec ceux de la natation. En revanche, l'insertion des femmes dans le milieu n'est pas encore établie. Elles restent très minoritaires, avec 13 % des effectifs. Ce sont principalement des personnes de moins de 25 ans (59 % et 65 % en BPJEPS) avec deux profils très différents : soit ils sont sortis du système scolaire sans pouvoir s'insérer sur le marché du travail, soit ils sont encore en cours d'études (supérieures pour la plupart d'entre eux).

Les adultes de plus de 35 ans ne représentent qu'un peu plus d'un stagiaire sur dix. Parmi eux, on trouve des personnes en cours de conversion (la moitié sont encore salariées) qui souhaitent monter une structure de voile croisière.

Les stagiaires sont principalement des habitants de la région (surtout des Hautes-Alpes et des départements du littoral). Néanmoins, un quart des stagiaires sont issus de départements hors PACA.

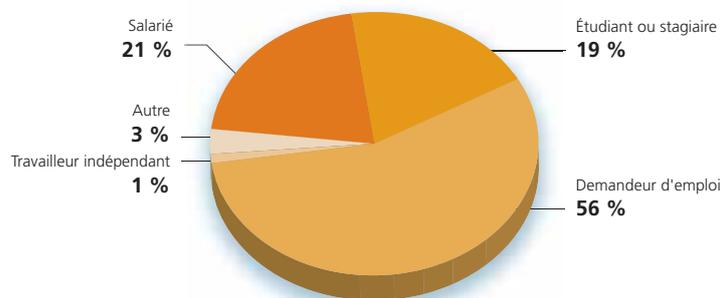
GRAPHIQUE 8 RÉPARTITION DES STAGIAIRES PAR NIVEAU DIPLÔME À L'ENTRÉE EN FORMATION



Source : ORM – Suivi des stagiaires en formation 2010-2011.

Le niveau de diplôme des stagiaires est élevé puisque 82 % possèdent au moins un niveau bac à l'entrée en formation ; 28 % ont même un diplôme d'enseignement supérieur. Les non-diplômés représentent moins de 5 % des effectifs (surtout parmi les 30-35 ans).

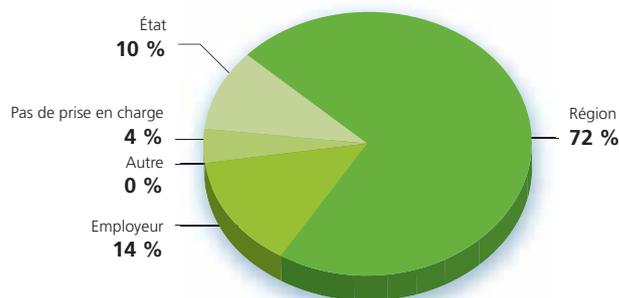
**GRAPHIQUE 9 RÉPARTITION DES STAGIAIRES PAR STATUT PROFESSIONNEL À L'ENTRÉE EN FORMATION**



Source : ORM – Suivi des stagiaires en formation 2010-2011.

Une des particularités de la cohorte voile est la présence importante des demandeurs d'emploi (56 % contre 44 % en moyenne sur les sports littoral). À l'inverse, les personnes en emploi sont peu nombreuses (salariés et travailleurs indépendants). Ces résultats sont à rapprocher de l'important financement des formations réalisé par la Région dans le cadre du PRF (39 %) et de l'apprentissage (33 %).

**GRAPHIQUE 10 RÉPARTITION DES STAGIAIRES PAR MODE DE FINANCEMENT DE LA FORMATION**



Source : ORM – Suivi des stagiaires en formation 2010-2011.

Ainsi, on observe une certaine hétérogénéité des profils de stagiaires en BPJEPS voile, ce qui était beaucoup moins le cas dans les formations BEES 1.

*« Se côtoient des gens de milieux sociaux différents : les cadres supérieurs ou personnes de milieu aisé issus de la voile régate se forment avec des personnes plus modestes, des employés qui ont appris la discipline par la voile loisirs (ouverte à tous). En formation, on constitue donc des complémentarités. »*

#### **LA PROBLÉMATIQUE DE LA CROISIÈRE : DIPLÔMES DU MINISTÈRE EN CHARGE DES SPORTS OU DIPLÔMES DES AFFAIRES MARITIMES ?**

Un texte est sorti l'an dernier pour différencier le diplôme « capitaine 200 » de la spécialité « croisière » du BPJEPS : ce qui différencie les deux diplômes est l'acte d'enseignement, qui fait qu'on passe d'un diplôme des Affaires maritimes à un diplôme d'encadrement sportif. Lorsque l'activité est organisée à la journée, le diplôme « capitaine 200 » est nécessaire et suffisant car aucun des participants n'a touché à la barre, donc il n'y a pas eu acte d'enseignement. Ce diplôme donne les prérogatives de transport de passagers et de conduite de bateau. Des pourparlers sont engagés depuis quelque temps entre les deux ministères concernés pour créer des passerelles entre ces diplômes.

### 2.3. LA FORMATION DE MONITEUR DE PLONGÉE SUBAQUATIQUE

#### QUELS DIPLÔMES ?

→ Le **BEES 1 plongée subaquatique** confère à son titulaire la qualification professionnelle nécessaire à l'enseignement de la plongée subaquatique sous toutes ses formes, notamment d'accompagnement, d'animation, d'initiation et d'entraînement. De même, le titulaire peut organiser et faire la promotion des activités de la plongée subaquatique sportive et de loisir sous toutes ses formes (voir l'arrêté du 10 avril 1996 modifié par l'arrêté du 5 mai 2004). La formation a une durée de 580 heures.

→ La rénovation des diplômes professionnels de la Jeunesse et des Sports se poursuit avec la création, en mai 2011, du **BPJEPS plongée subaquatique**. La possession de ce diplôme confère à son titulaire les compétences suivantes :

- l'animation d'activités de découverte et d'initiation en plongée subaquatique en scaphandre (baptêmes) dans l'espace de 0 à 6 mètres de profondeur ;
- l'encadrement et l'accompagnement des plongeurs en exploration en tant que guide de plongée dans l'espace de 0 à 40 mètres (sous l'autorité d'un moniteur au minimum titulaire d'un BEES, d'un DEJEPS ou d'un DESJEPS option plongée subaquatique) ;
- l'encadrement en autonomie de la randonnée subaquatique ;
- l'organisation et la gestion de son activité ;
- la participation au fonctionnement de la structure organisatrice des activités ;
- l'utilisation et la maintenance d'un navire support de plongée ;
- la participation à l'entretien et à la maintenance des matériels.

La formation se déroule en deux temps : environ 600 heures en centre et 500 heures en entreprise.

→ Le **DEJEPS spécialité perfectionnement sportif mention plongée subaquatique** assure les fonctions suivantes dans le domaine de la plongée en scaphandre à l'air et au nitrox en milieu naturel et artificiel et de la randonnée subaquatique :

- concevoir des programmes d'organisation, d'animation, d'initiation et de perfectionnement en plongée subaquatique ;
- coordonner la mise en œuvre de projets d'organisation, d'animation, d'initiation, de perfectionnement et de développement de la plongée subaquatique ;
- assurer la direction technique des activités sur le site de plongée subaquatique ; conduite l'animation, l'initiation, le perfectionnement en plongée subaquatique ;
- assurer en situation directe le tutorat des stagiaires jusqu'au niveau III de la formation professionnelle en plongée subaquatique ;
- gérer les fonctions logistiques liées à une structure de plongée subaquatique.

La formation dure environ 700 heures en centre et 500 heures en entreprise.

→ Le **DESJEPS spécialité perfectionnement sportif mention plongée subaquatique** confère à son titulaire, dans le domaine de la plongée en scaphandre à l'air et au nitrox en milieu naturel et artificiel et de la randonnée subaquatique, les compétences suivantes :

- élaborer des projets d'exploration, d'aménagement et de gestion de sites de plongée subaquatique ;
- réaliser des expertises techniques, pédagogiques et environnementales en plongée subaquatique ;
- assurer la direction technique des activités de plongée subaquatique ;
- encadrer et former des plongeurs de tous niveaux, dans tous milieux et tous sites de plongée subaquatique ;
- gérer et assurer le tutorat des stagiaires de la formation professionnelle en plongée subaquatique ;
- gérer les fonctions logistiques liées à une structure de plongée subaquatique ;



Il peut aussi organiser et coordonner des actions de formation de formateurs.

En France, seules les certifications de plongeur de niveau 1 à 4, délivrées par quatre organismes cités dans le code du sport (ANMP, FFESSM, FSGT, SNMP, UCPA), sont reconnues par le ministère en charge des sports. Les prérogatives des différents niveaux délivrés par ces organismes sont donc équivalentes et les compétences au minimum équivalentes à celles imposées par le code du sport.

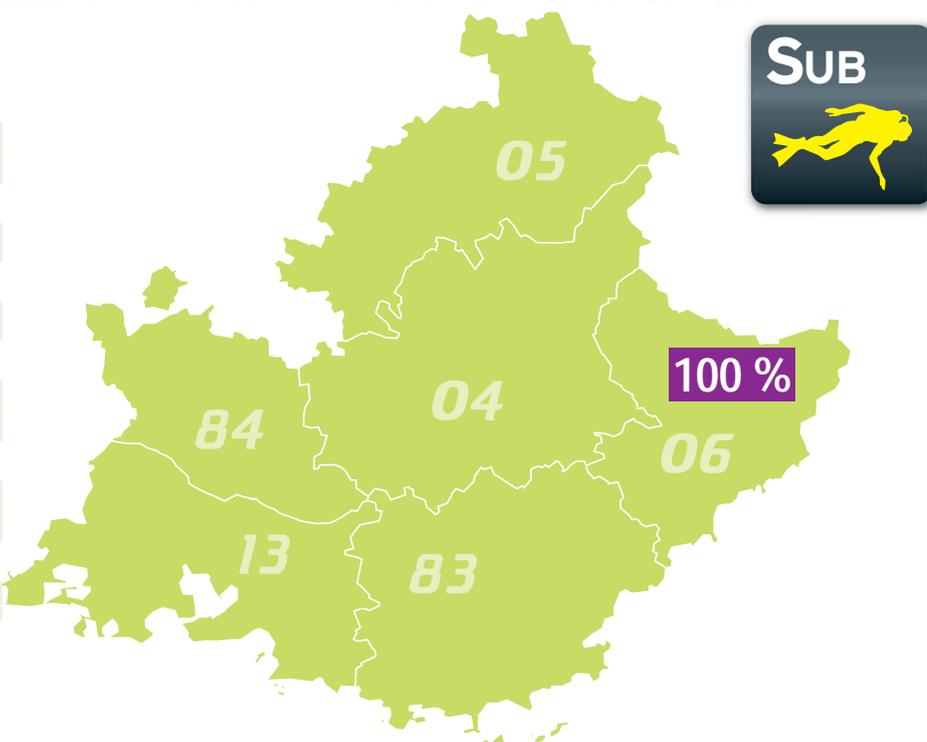
→ Les **diplômes fédéraux FFESSM** ont cinq niveaux dont les plus emblématiques sont l'initiateur et le moniteur fédéral 1<sup>er</sup> degré (MF 1) et le moniteur fédéral 2<sup>e</sup> degré (MF 2) qui est l'ultime niveau dans le milieu fédéral.

Les prérogatives des diplômes fédéraux sont définies dans le code du sport (arrêté modifié le 18 juin 2010). Le MF 1 est guide de palanquée. Il peut encadrer dans des zones de 40 mètres de profondeur et former jusqu'à 20 mètres de profondeur. Il peut emmener des gens en exploration mais il n'a pas les prérogatives d'enseignement. Le MF 2 équivaut au BEES 2. Il est directeur de plongée et peut encadrer un stagiaire BPJEPS.

CARTE 15 RÉPARTITION DES STAGIAIRES EN PLONGÉE SUBAQUATIQUE

Chiffres-clés des stagiaires en formation plongée

Total effectif stagiaires plongée	48
BEES 1	41
BEES 2	7
Part des femmes	17 %
Part des moins de 25 ans	13 %
Part des 35 ans et plus	42 %
Part des domiciliés hors PACA	67 %
Part des niveaux IV et plus	83 %
Part des demandeurs d'emploi	40 %
Part des personnes en emploi	50 %
Part des financements PRF	8 %
Part des personnes finançant elles-mêmes la formation	69 %



Source : ORM – Suivi des stagiaires en formation 2010-2011.

Les activités de plongée subaquatique se déroulant dans un environnement spécifique, seuls les titulaires de diplômes du ministère en charge des sports peuvent exercer le métier de moniteur de plongée.

Jusqu'à 2012, il fallait passer le BEES pour encadrer en toute autonomie.

Dès 2013, le cursus BPJEPS -> DEJEPS -> DESJEPS remplacera les anciens brevets d'État.

En PACA, les formations en plongée subaquatique sont uniquement assurées par le Centre de Formation des Encadrants du Littoral (CFEL) site d'Antibes, qui organise annuellement l'ensemble du cursus BEES 1 et BEES 2 ainsi que le stage de recyclage des professionnels, obligatoire tous les cinq ans.

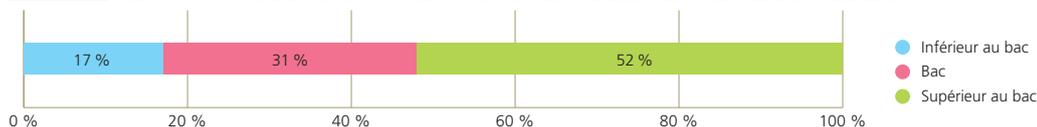
La mise en place du nouveau cursus (du BPJEPS au DEJEPS) sera réalisée dès l'entrée prochaine après des tests de sélection. Les inscriptions sont ouvertes en septembre 2012 pour une rentrée des stagiaires début 2013.

### Les caractéristiques des stagiaires en plongée subaquatique

Le profil des stagiaires en plongée subaquatique est très différent de celui que l'on observe dans les formations voile. On trouve dans ces sessions 80 % d'adultes de plus de 30 ans (42 % de plus de 35 ans) qui, pour la plupart, ne sont pas originaires de la région. Ils sont venus en PACA pour se former.

Malgré un taux de seulement 17 % de femmes, c'est l'un des publics les plus « féminisés » parmi les stagiaires en sports du littoral (en dehors de la natation). Les femmes ont globalement les mêmes caractéristiques que les hommes (âge, niveau de diplôme...).

GRAPHIQUE 11 RÉPARTITION DES STAGIAIRES PAR NIVEAU DE DIPLOME À L'ENTRÉE EN FORMATION



Source : ORM – Suivi des stagiaires en formation 2010-2011.

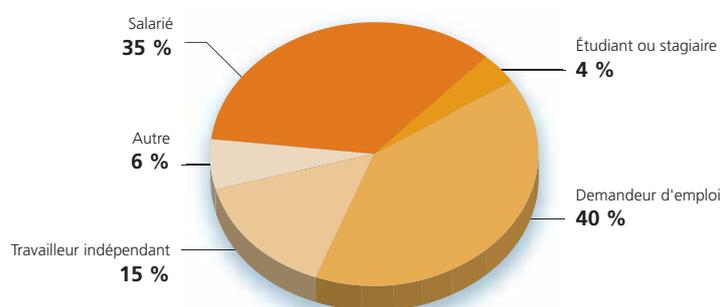
Plus de la moitié des formés sont déjà diplômés de l'enseignement supérieur qui représente une proportion particulièrement élevée de cette catégorie. Elle peut s'expliquer par l'importante présence des personnes déjà en emploi et qui souhaitent se former à la plongée pour se reconverter, comme les militaires, ou pour exercer une activité complémentaire.

*« En effet, un tiers à la moitié des personnes sont en reconversion dans le sens où elles veulent changer de métier. Ce ne sont pas des personnes spécialement âgées. Il y a aussi des jeunes dans ces effectifs. On y trouve des militaires, des convoyeurs de fonds, des industriels, des cadres supérieurs, des animateurs socioculturels, etc. Il y a aussi des personnes qui veulent être biquilifiées, surtout des Beesan. Autre changement, il y a pas mal de gens qui ont découvert l'activité il y a très peu de temps. Ils viennent passer un niveau IV pour faire la formation mais ils ne connaissent pas la réalité du métier. »*

*« J'ai travaillé quatre ans dans une MJC sur un poste d'animateur en CDI, puis cinq ans dans un autre centre social. Pendant cette période, j'ai pris deux congés sans solde : le premier m'a permis de réaliser mon rêve de gosse qui était de plonger en Polynésie. L'autre objectif était de passer un diplôme de niveau IV de plongée et de faire des petits boulots pendant un an [...]. Puis, j'ai repris mon travail d'animateur. Avec le BEES 1, je vais pouvoir associer mon travail et ma passion. »*

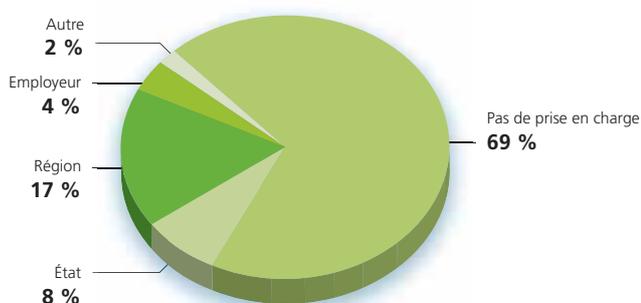
Parmi les demandeurs d'emploi, on retrouve une proportion quasi identique de diplômés du supérieur.

**GRAPHIQUE 12 RÉPARTITION DES STAGIAIRES PAR STATUT PROFESSIONNEL À L'ENTRÉE EN FORMATION**



Source : ORM – Suivi des stagiaires en formation 2010-2011.

**GRAPHIQUE 13 RÉPARTITION DES STAGIAIRES PAR MODE DE FINANCEMENT DE LA FORMATION**



Source : ORM – Suivi des stagiaires en formation 2010-2011.

Compte tenu de ces caractéristiques spécifiques, il n'est pas étonnant de trouver un taux aussi élevé (69 %) de personnes finançant elles-mêmes les frais de formation, car elles sortent des profils classiques du public aidé. Seuls 17 % des effectifs entrent en formation dans le cadre d'un financement PRF.

*« J'ai financé moi-même ma formation plongée avec une petite aide du Cr eps. J'aurais pu demander une rupture conventionnelle de mon contrat de travail. J'y ai pensé mais j'avais un CDI. J'ai donc préféré garder mon travail et mettre de l'argent de côté. »*

Le brevet d'État d'éducateur sportif du deuxième degré (BEES 2) option plongée subaquatique confère à son titulaire l'aptitude et la qualification professionnelle nécessaires au perfectionnement technique et à la formation des cadres en plongée subaquatique ainsi qu'à la direction technique des établissements organisant la pratique et l'enseignement des activités concernées.

Il est accessible à tous les diplômés d'un BEES 1 titulaires depuis plus de deux ans, auxquels il permet d'élargir leurs compétences techniques et de devenir formateur.

*« J'ai passé mon BEES 2 en 2010 avec les objectifs de pouvoir faire de la formation de plongée technique, ce qui permet de plonger à des profondeurs de 40 à 60 mètres ; faire de l'enseignement dans cette zone ; faire du trimix (c'est-à-dire qu'on ajoute de l'hélium pour plonger plus profondément). La structure va proposer cette nouvelle activité prochainement. »*

En 2013, les formations BEES 2 sont remplacées par les formations DEJEPS et DESJEPS. Cette évolution est beaucoup mieux perçue par les acteurs qu'en ce qui concerne le BPJEPS, qui a des prérogatives trop limitées selon la plupart d'entre eux.

L'interview suivante résume bien les réflexions apportées à ce sujet par les personnes interrogées.

*« Mettre un BPJEPS et surtout un DEJEPS à la place des BEES 1 est une bonne chose. Ça va valoriser les moniteurs car les diplômés BEES 1 ne sont connus qu'au niveau IV alors qu'ils ont des prérogatives importantes. Le DEJEPS, qui permet l'encadrement, est reconnu à un niveau III, donc supérieur. C'est vrai qu'il faut un second degré pour former les cadres !*

*Dans notre structure, le cœur de la profession est le BEES 1. C'est souvent lui qui assure la formation pédagogique. [...] le BPJEPS sera le premier niveau professionnel. Il sera guide de palanquée, il ne fera que les baptêmes et les explorations. Le DEJEPS sera un équivalent BPJEPS avec des prérogatives supérieures. Il pourra être tuteur de stage et pourra faire des formations jusqu'à 60 mètres. »*

L'embauche d'un niveau III au lieu d'un niveau IV pour former jusqu'à 60 mètres va coûter plus cher aux structures (à la hauteur des responsabilités exercées par le moniteur). Voudront-elles ou auront-elles les moyens d'accueillir un technicien de ce niveau, ou ce diplôme va-t-il surtout permettre d'acquérir en priorité son autonomie professionnelle ?

#### 2.4. LA FORMATION D'ENCADRANT DES SPORTS NAUTIQUES MOTORISÉS

##### QUELS DIPLÔMES ?

Pour le ski nautique deux cursus de formation sont en vigueur : un ayant vocation à remplacer l'autre.

Les titres et diplômes permettant l'accès au métier d'encadrant en ski nautique sont :

→ Le **BEES 1 option ski nautique**, qui permet l'enseignement et la traction des activités nautiques sous toutes ses formes. Cette formation ne sera plus assurée à partir de la prochaine rentrée puisque le BPJEPS mention monovalente ski nautique la remplacera.

Dès 2013 :

→ Le **BPJEPS activités nautiques option monovalente mention ski nautique**, avec lequel le moniteur de ski nautique peut encadrer les activités du ski nautique et les disciplines associées pour tout public et sur tous milieux.

→ Le **BPJEPS activités nautiques option plurivalente mention ski nautique d'initiation et de découverte**, dont les prérogatives sont plus limitées puisque le moniteur ne peut encadrer que « les activités d'initiation et de découverte du ski nautique (bi-ski, wakeboard) pour tout public et sur tous milieux ». L'UC 10 de formation organisée au Creps site Boulouris a pour objectif de donner la capacité d'animer en anglais les activités de ski nautique.

Les formations BPJEPS, ouvertes aux jeunes de 18 ans, se déroulent en centre (588 heures) et en entreprise (525 heures) et coûtent environ 8 000 €.

→ Le **DEJEPS spécialité perfectionnement sportif mention ski nautique et disciplines associées** octroie au titulaire les compétences de conception, de coordination et de mise en œuvre des programmes de perfectionnement sportif.

→ Le **DESJEPS spécialité perfectionnement sportif mention ski nautique et disciplines associées**



octroie à son titulaire les compétences suivantes (dans le domaine du ski nautique) : préparer un projet stratégique de performance, piloter et évaluer un système d'entraînement, diriger un projet sportif, organiser des actions de formation de formateurs.

Auparavant, les titulaires du BEES ski nautique avaient le droit d'encadrer les activités d'engins tractés ; ce n'est plus le cas aujourd'hui. Ils doivent dorénavant passer l'UC complémentaire mention engins tractés du BPJEPS activités nautiques pour valider ces compétences.

Les diplômes fédéraux ne permettent pas d'enseigner contre rémunération, sauf le brevet d'entraîneur fédéral qui ne peut être acquis qu'après un BEES 1 ou d'un BPJEPS monovalent ski nautique.

**Pour les autres sports nautiques :**

- Le **BPJEPS activités nautiques option monovalente mention motonautisme** permet au moniteur titulaire d'encadrer des activités de jet, de bateau à moteur et d'engins tractés pour tout public et sur tous les lieux de pratique.
- Le **BPJEPS activités nautiques option plurivalente** (composés de deux supports choisis) parmi les **mentions jet ou engins tractés ou bateau à moteur d'initiation et de découverte** donne à son titulaire les prérogatives d'encadrement sur tous types de bateaux définis par la catégories, d'engins flottants tractés sur l'eau ou toute forme de pratique de VNM.

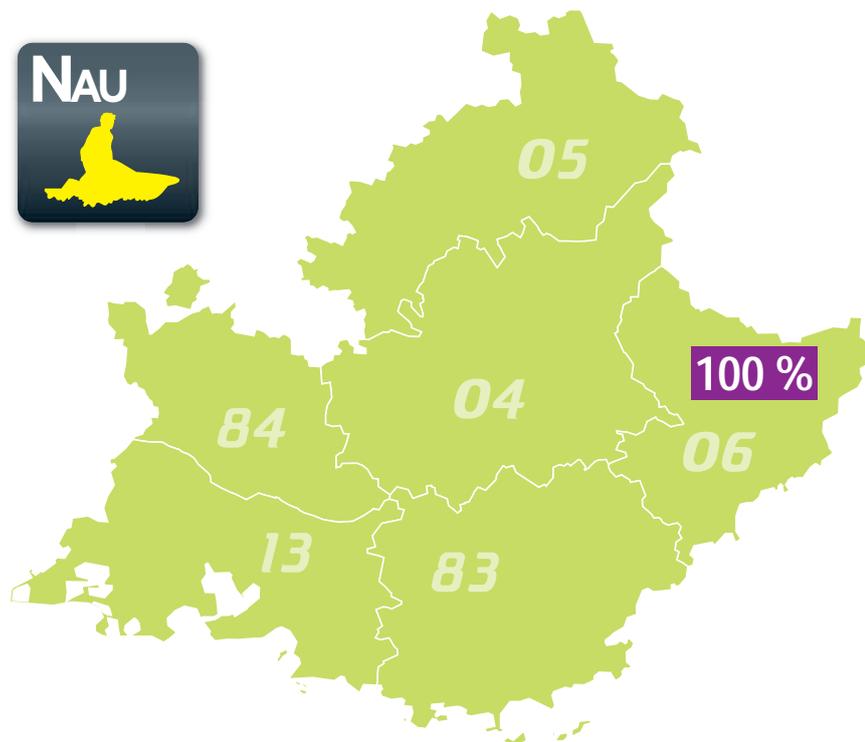
Les formations BPJEPS s'organisent en centre (460 heures) et en entreprise (300h) et coûtent un peu plus de 6 000 €.

Ces BPJEPS peuvent être assortis de mentions complémentaires : ski d'initiation et de découverte, jet, engins tractés, bateau à moteur d'initiation et de découverte. Les formations d'UC complémentaires se déroulent en centre (80 heures) et en entreprise (100 heures) et coûtent environ 1 800 €. Passer ces UC complémentaires est une opportunité d'acquérir toutes les compétences en matière d'encadrement rémunéré des sports nautiques motorisés. Cette polyvalence est particulièrement utile dans ces disciplines souvent organisées par une même structure employeuse.

- Le **CQP assistant moniteur motonautique** permet d'animer des séances de découverte et d'initiation de la pratique du motonautisme au moyen de différents supports : les bateaux de plaisance à moteur, les VNM et les engins tractés. Le CQP n'exerce pas de façon autonome ; il reste sous l'autorité d'un titulaire référent.

Tous les diplômes en sports nautiques motorisés sont assortis d'exigences préalables, dont celle de posséder le permis de conduire des bateaux de plaisance à moteur options côtière et eaux intérieures.

CARTE 16 RÉPARTITION DES STAGIAIRES DES SPORTS NAUTIQUES MOTORISÉS (SNM)



Chiffres-clés des stagiaires en formation SNM\*

Total effectif stagiaires sports nautiques motorisés	73
BPJEPS sports nautiques motorisés	73
Part des femmes	7 %
Part des moins de 25 ans	27 %
Part des 35 ans et plus	27 %
Part des domiciliés hors PACA	60 %
Part des niveaux IV et plus	64 %
Part des demandeurs d'emploi	44 %
Part des personnes en emploi	40 %
Part des financements PRF	0 %
Part des personnes finançant elles-mêmes la formation	56 %

\* Ne comprend pas de stagiaires en ski nautique.

Source : ORM – Suivi des stagiaires en formation 2010-2011.

**Remarque préalable :** le BEES 1 ski nautique n'étant pas organisé en région, les effectifs étudiés ne concernent que les formés en sports nautiques motorisés. Le BPJEPS ski nautique est aujourd'hui organisé au Creps Sud-Est site Boulouris, dans une ambiance de sport de haut niveau. En effet, la formation se déroule au Centre national de ski nautique à Roquebrune-sur-Argens, lieu d'accueil du pôle France.

De nombreux jeunes diplômés en ski nautique sont des moniteurs de ski ou pisteurs-secouristes.

*« Je suis jury pour le BPJEPS. Sur les vingt-cinq stagiaires en 2009-2010, il y avait une vingtaine d'"alpins" (BEES ski obtenu ou en cours de validation). Beaucoup travaillent en tant que moniteurs de ski l'hiver. C'est un métier qui paie bien, aussi. Donc, avec les deux cumulés, ils vivent des métiers du sport. »*

Comme le souligne Romain Depincé dans son rapport de stage<sup>19</sup>, les sports motorisés présentent une caractéristique qui les distingue des autres sports de nature. Par la technique (en particulier la motorisation), on peut s'affranchir des contraintes d'un milieu naturel. Là où certains sports (voile, plongée par exemple) nécessitent une éducation progressive au milieu naturel, favorisant le développement de compétences d'une part et la prise de conscience d'autre part, les sports motorisés ne favorisent pas l'établissement de ce lien (compétences/environnement) selon les mêmes critères. L'apprentissage est beaucoup plus rapide et parfois même la technique peut remplacer les compétences. À quoi sert la formation, alors ? La technique permet de maîtriser le milieu mais, lorsqu'elle est prise en défaut, il faut pouvoir faire appel aux compétences. Outre la maîtrise technique et mécanique, il faut aussi « savoir cohabiter » car, lorsqu'on est confronté à d'autres usagers, le partage de l'espace fait appel à la notion de cohabitation, etc.

<sup>19</sup> Depincé R., « Les sports nautiques motorisés : diagnostic et préconisations pour un développement maîtrisé et cohérent en Bretagne », rapport de stage, Centre régional d'expertise et de ressources sports de nature Bretagne, septembre 2007.

« Dès 16 ans, j'ai travaillé en tant que jetman, c'est-à-dire faire l'accueil des clients, donner les machines, etc. J'ai ainsi eu l'occasion de bien observer le fonctionnement de la machine, de la mécanique, observations importantes pour la formation. La formation m'a appris bien davantage : à savoir quoi faire en cas de panne, à anticiper la météo, à avoir une meilleure connaissance des règles en vigueur par rapport au public et à l'environnement, et la pédagogie. »

Parallèlement, l'encadrement des personnes sans permis est devenu une activité plus importante que la location. Il nécessite un moniteur qui a reçu un enseignement approfondi sur le plan de la pédagogie et de la transmission de certaines valeurs (respect des autres, de l'environnement...).

La formation apprend à appréhender les activités nautiques motorisées d'une autre façon.

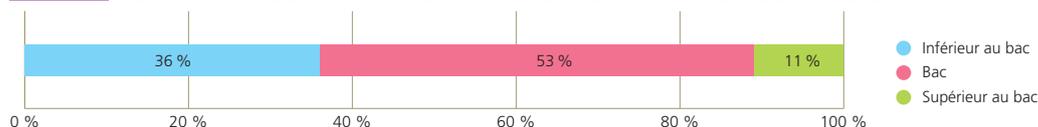
« Aujourd'hui, il y a des diplômés d'État qui ont eu dans leur formation de nombreux enseignements. Pour apprendre à maintenir une bonne cohabitation avec les autres sports nautiques et avec les gens. Il va donc y avoir une évolution de comportements car ils vont faire passer des messages de respect des règles, de respect de l'environnement, de bonne entente avec les autres, d'attitude respectueuse de la clientèle... »

### Les caractéristiques des stagiaires en sports nautiques motorisés

Le public entrant dans les formations en SNM est sans doute l'un des plus hétérogènes et masculins. Les stagiaires sont presque tous des hommes (93 %). Ils ont entre 18 et 57 ans et viennent d'horizons très différents. On trouve parmi eux des jeunes sans diplôme (ou peu diplômés) et des personnes expérimentées (mécaniciens, militaires, métiers des sports de montagne...), originaires de toute la France (60 % ne sont pas domiciliés en PACA).

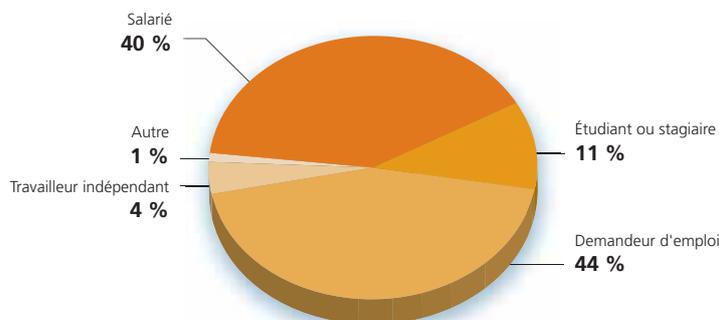
Le niveau moyen est le niveau bac mais on trouve une proportion plus importante de personnes peu diplômées parmi ces effectifs : 36 % ont un niveau inférieur au bac (contre 17 % en voile et 28 % en moyenne dans les sports du littoral). Peu ont obtenu un diplôme d'enseignement supérieur (un sur dix contre cinq sur dix en plongée subaquatique).

GRAPHIQUE 14 RÉPARTITION DES STAGIAIRES PAR NIVEAU DE DIPLÔME À L'ENTRÉE EN FORMATION



Source : ORM – Suivi des stagiaires en formation 2010-2011.

GRAPHIQUE 15 RÉPARTITION DES STAGIAIRES PAR STATUT PROFESSIONNEL À L'ENTRÉE EN FORMATION

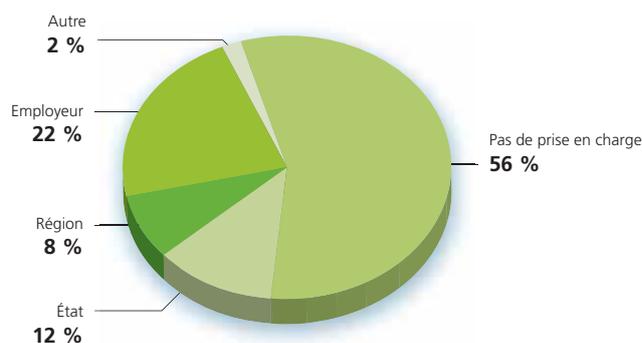


Source : ORM – Suivi des stagiaires en formation 2010-2011.

Les salariés sont particulièrement nombreux (quatre sur dix) ; la plupart ont un autre métier et sont employés en CDI. Ils financent généralement eux-mêmes leur formation, excepté lorsque l'employeur accepte de prendre en charge les frais de formation. Les demandeurs d'emploi (de tout âge) représentent l'autre grande catégorie des formés.

Seuls 8 % reçoivent une aide dans le cadre du plan régional de formation.

GRAPHIQUE 16 RÉPARTITION DES STAGIAIRES PAR MODE DE FINANCEMENT DE LA FORMATION



Source : ORM – Suivi des stagiaires en formation 2010-2011.

La majorité des stagiaires financent eux-mêmes la formation (qu'ils soient demandeurs d'emploi ou salariés), dont les frais s'élèvent à plus de 6 000 €. La formation compte 460 heures en centre et 300 heures en entreprise. Ces dernières sont à effectuer durant la période très courte de pleine saison (juin à septembre), ce qui n'est pas toujours facile pour les stagiaires.

## 2.5. LA FORMATION D'ENCADRANT DANS LES DISCIPLINES NAUTIQUES « ÉMERGENTES »

### QUELS DIPLÔMES ?

#### Pour le kitesurf :

→ Le **BPJEPS activités nautiques mention glisses aérotractées** est le seul diplôme d'État permettant d'enseigner la discipline à titre professionnel. Il permet à son titulaire d'évoluer avec aisance dans l'ensemble des phases de navigation, aux différentes allures, au sein d'un groupe, à l'aide de la traction d'un cerf-volant sur un engin de glisse sur eau ainsi que sur un engin de décollage sur terre en position debout. Il donne aussi la possibilité de pouvoir réaliser les choix et les réglages permettant une navigation efficace et sûre.

La formation BPJEPS de l'École nationale de voile et des sports nautiques est la seule formation nationale délivrant le diplôme professionnel permettant l'encadrement rémunéré des activités de glisses aérotractées. Les prérequis sont :

- la détention du permis mer côtier ou eaux intérieures ;
- l'attestation de natation 100 m nage libre, départ plongé, avec récupération d'un objet immergé à 2 m de profondeur ;
- le certificat de compétences en prévention et secours civiques de niveau 1 (PSC 1) ou équivalent ;
- des niveaux de pratique en kitesurf et mountain-board-buggy évalués lors de tests nationaux (dits TEP).

#### Pour le canoë-kayak et disciplines associées :

→ Le **Bapaat loisirs de pleine nature** 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 de mer ou d'eau vive, la nage en eau vive, etc.





Cette formation est ouverte aux titulaires de Bapaat ; elle se déroule sur 210 heures (dont 70 en entreprise) et coûte 1 800 €.

Le Bapaat 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 BPJEPS.

- Le **BPJEPS activités nautiques mention monovalente canoë-kayak** le diplômé peut encadrer et animer les activités de découverte et d'initiation incluant les premiers niveaux de compétition en CK et disciplines associées, sur tout support ou embarcation propulsé à la pagaie ou à la nage. Il a aussi les compétences pour encadrer les activités de canyionisme.
- Le **BPJEPS activités nautiques mention plurivalente canoë-kayak** avec le support **CK, eau calme et rivière d'eau vive** : le moniteur titulaire de ce BPJEPS encadre les activités de CK et disciplines associées pour tout public, en eau calme et rivière jusqu'à la classe 3 incluse. Pour le support **CK, eau calme, mer et vagues**, le moniteur encadre en eau calme et en mer dans la limite de la navigation en 6e catégorie sur des parcours connus et reconnus, au maximum par vent de force 4 sur le site d'évolution.
- Les **UC complémentaires CK, eau calme et rivière d'eau vive et CK, eau calme, mer et vagues**. Comme pour le BPJEPS plurivalent, le diplômé peut encadrer et animer des activités de découverte et d'initiation incluant les premiers niveaux de compétition.
- Les **DEJEPS** et **DESJEPS** perfectionnement sportif mentions CK et disciplines associées en eau calme ou en eau vive sont prévus pour le perfectionnement sportif et la mise en place d'actions de formation, comme dans les autres disciplines étudiées précédemment.
- Le **CQP moniteur de CK** est en train de se mettre en place en remplacement du diplôme fédéral de moniteur homologué. Le projet de CQP prévoit que le moniteur pourra assurer l'accueil, la logistique et l'encadrement de l'activité de CK au sein d'une structure proposant des activités de CK et disciplines associées, à hauteur de 360 heures par an. Il demeure sous la responsabilité d'un responsable de structure ou président d'association. Il ne peut travailler de façon indépendante.
- Le **moniteur fédéral homologué** peut encadrer à titre professionnel sous la responsabilité d'un diplômé d'État de niveau IV au minimum, durant les vacances scolaires dans la limite de 200 heures annuelles. Les autres diplômes fédéraux ne permettent l'encadrement qu'à titre bénévole.

Aucune formation kitesurf n'est organisée en région PACA ; les données suivantes ne vont donc concerner que les formations de canoë-kayak et disciplines associées.

Le CK est l'un des sports qui a connu une importante extension dans la région, que ce soit à la montagne (voir l'étude sur les métiers des sports de montagne) ou au bord de mer. Le Creps Sud-Est a largement développé les formations dans cette discipline afin de répondre au mieux aux besoins des clubs de voile, de canoë-kayak et autres structures nautiques en matière de polyvalence de leurs professionnels.

Ainsi, plusieurs sessions spécifiques ont été mises en place en partenariat avec le Centre régional de formation de canoë-kayak (CRFCK) :

- Au Creps Sud-Est site Boulouris, un Bapaat avec le support technique kayak en mer est organisé depuis

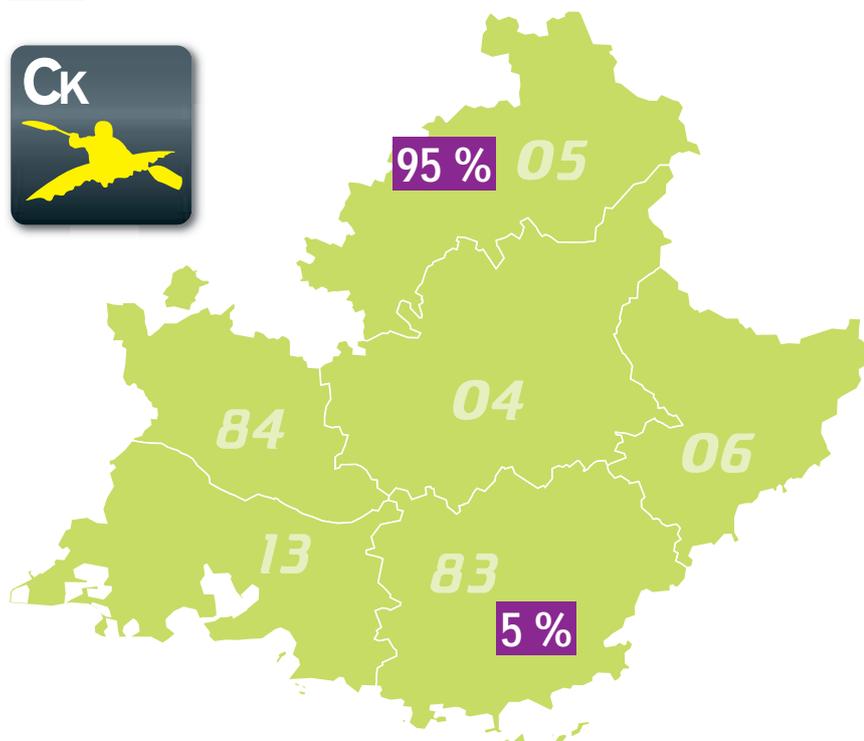
quelques années. L'objectif de cette session est de permettre au futur salarié de conduire des séances d'initiation de canoë-kayak en mer, de kayak de vagues et de randonnées côtières en kayak à la journée (à moins d'un mille et par un vent de force 2 maximum).

- Le Ceps Sud-Est site d'Antibes a mis en place un BPJEPS spécialité nautique destiné aux professionnels du nautisme qui souhaitent encadrer à la fois la voile (multicoques, dériveurs) et le CK en mer. Cette formation, qui alterne les périodes en centre (600 heures) et en entreprise (400 heures), prévoit des stages en structures nautiques labellisées par les deux fédérations (voile et CK). Cette formation est particulièrement adaptée aux clubs de voile de la région, qui développent de plus en plus les activités de canoë-kayak tout au long de l'année.
- Un certificat de spécialisation associé au DEJEPS est organisé au Ceps Sud-Est en partenariat avec le CRFCK. Il atteste de la possession des compétences à l'exercice du métier de technicien ou d'entraîneur dans le champ du CK en mer au-delà d'un vent de force 4 et de 2 milles nautiques. Cette formation est réservée aux titulaires du DEJEPS activités nautiques mention CK et disciplines associées.

« J'ai passé un BPJEPS activités nautiques option monovalente voile, en 2007. Je suis en CDI, embauché en tant que moniteur de voile. Au printemps, j'organise des stages pour adultes en catamaran, en planche à voile et en canoë-kayak. Avant, le kayak était organisé en été, mais maintenant que j'ai le diplôme de kayak de mer, on peut l'organiser toute l'année ! J'ai oublié de dire que j'avais passé l'UCC [unité capitalisation complémentaire] kayak de mer au Ceps d'Antibes, grâce au financement de mon employeur »

« J'ai passé mon BEES 1 voile il y a quinze ans. Mon projet est maintenant de passer un BPJEPS activité nautique option kayak de mer à l'aide du jeu des équivalences avec le BEES 1. Je voudrais être qualifié. »

CARTE 17 RÉPARTITION DES STAGIAIRES EN CANOË-KAYAK



Chiffres-clés des stagiaires en formation

Total effectif stagiaires en canoë-kayak	95
Bapaat	10
BEES 1 CK	53
BPJEPS activités nautiques option CK	27
DEJEPS	5
Part des femmes	13 %
Part des moins de 25 ans	51 %
Part des 35 ans et plus	5 %
Part des domiciliés hors PACA	28 %
Part des niveaux IV et plus	60 %
Part des demandeurs d'emploi	61 %
Part des personnes en emploi	25 %
Part des financements PRF	27 %
Part des personnes finançant elles-mêmes la formation	28 %

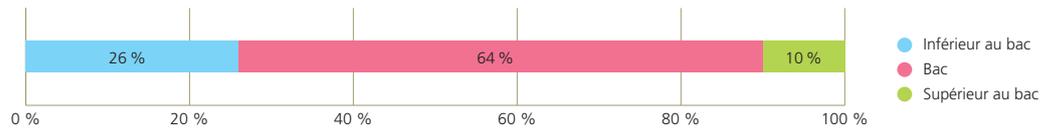
Source : ORM – Suivi des stagiaires en formation 2010-2011.

### Les caractéristiques des stagiaires en canoë-kayak

Les stagiaires sont principalement des jeunes hommes de moins de 25 ans, domiciliés en région P ACA. Les femmes sont toujours rares dans le cursus CK (13 % des effectifs).

Les deux tiers possèdent un niveau équivalent au bac à l'entrée en formation mais un quart n'ont pas atteint ce niveau (les plus jeunes entrants en majorité).

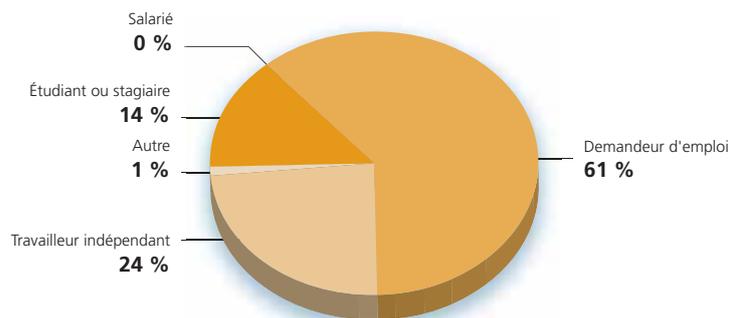
**GRAPHIQUE 17** RÉPARTITION DES STAGIAIRES PAR NIVEAU DE DIPLOME À L'ENTRÉE EN FORMATION



Source : ORM – Suivi des stagiaires en formation 2010-2011.

Les demandeurs d'emploi sont très nombreux parmi les stagiaires : ce sont des jeunes en difficulté d'insertion mais aussi des saisonniers qui profitent de cette période d'inactivité professionnelle pour acquérir des qualifications complémentaires. Beaucoup ont accès à un financement de la formation mais quelques-uns n'ont pas obtenu de prise en charge et financent eux-mêmes les frais.

**GRAPHIQUE 18** RÉPARTITION DES STAGIAIRES PAR STATUT PROFESSIONNEL À L'ENTRÉE EN FORMATION

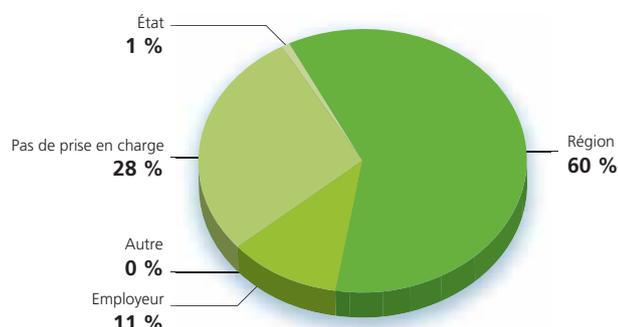


Source : ORM – Suivi des stagiaires en formation 2010-2011.

L'expérience professionnelle des entrants est beaucoup plus limitée qu'en plongée subaquatique ou dans les SNM (compte tenu de leur jeune âge). Néanmoins, ils pallient ce manque d'expérience en privilégiant l'apprentissage pour obtenir leur diplôme. Cette voie d'accès à la qualification est très courante dans le milieu en région, où plus d'un tiers des formés en canoë-kayak sont apprentis. Elle permet de se construire un réseau, ce qui est essentiel pour rester dans le métier.

Les personnes en emploi sont généralement des travailleurs indépendants qui souhaitent étendre leur palette de compétences. La plupart d'entre eux financent eux-mêmes les frais car ils n'ont pas accès aux aides à la formation. Selon eux, le temps passé à se former n'est pas du temps ni de l'argent perdu car il représente un investissement, certes lourd, mais de long terme. Il accentue les chances de maintien voire de développement de leur structure.

## GRAPHIQUE 19 RÉPARTITION DES STAGIAIRES PAR MODE DE FINANCEMENT DE LA FORMATION



Source : ORM – Suivi des stagiaires en formation 2010-2011.

Au total (apprentissage et PRF), la région finance 60 % des frais de formation en canoë-kayak et en demeure le principal financeur. Cette politique va de pair avec les aides régionales engagées pour le développement de la discipline dans les Hautes-Alpes mais aussi, dorénavant, sur le littoral.

### Les caractéristiques des stagiaires en kitesurf

#### ZOOM SUR LES COHORTES DE STAGIAIRES BPJEPS ACTIVITÉS NAUTIQUES MENTION GLISSÉS AÉROTRACTÉES DE L'ÉCOLE NATIONALE DE VOILE<sup>20</sup>

Depuis 2008, environ une trentaine de personnes par an sortent de l'ENV diplômées du BPJEPS mention glissés aérotractés. Ces diplômés, qui viennent de toute la France puisqu'une seule formation est organisée dans cette discipline, ont entre 22 et 56 ans. Ce sont principalement des professionnels du sport possédant un brevet d'État en voile, ski, parapente ou autre, mais aussi des étudiants Staps (anciens ou actuels). Néanmoins, quatre stagiaires sur dix entrent en formation kitesurf sans aucun diplôme sportif.

L'enquête 2011 du suivi des cohortes montrent que plus de la moitié travaillent à plein temps après l'obtention du diplôme ; 38 % sont saisonniers et 10 % travaillent occasionnellement. 78 % exercent une activité professionnelle dans le nautisme. Ces professionnels sont de plus en plus mobiles car quatre sur dix affirment travailler hors métropole contre un quart en 2007.

### 2.6. LA FORMATION DE MONITEUR DE NATATION ET DE MAÎTRE-NAGEUR SAUVETEUR

#### QUELS DIPLÔMES ?

→ Le **Beesan, BEES 1 activités de la natation** (dernière année en 2012 en région PACA, remplacé par le **BPJEPS activités aquatiques et de la natation**) avait trois prérogatives principales : surveillant de baignade, maître-nageur (prérogative pédagogique) et entraîneur. En revanche, les activités aquatiques telles que l'aquagym, les activités de bébés nageurs, etc. étaient plutôt écartées de la formation.

→ Le **BPJEPS activités aquatiques et de la natation (AAN)** est la qualification qui permet de concevoir des projets pédagogiques mais aussi d'encadrer des activités aquatiques d'éveil, de découverte, de forme, d'apprentissage et de perfectionnement des techniques de nage, etc., et d'organiser et assurer des lieux de baignade en tant que maître-nageur sauveteur.



<sup>20</sup> Suivi de cohortes des BPJEPS activités nautiques mention glissés aérotractés, ENV, 28 novembre 2011.

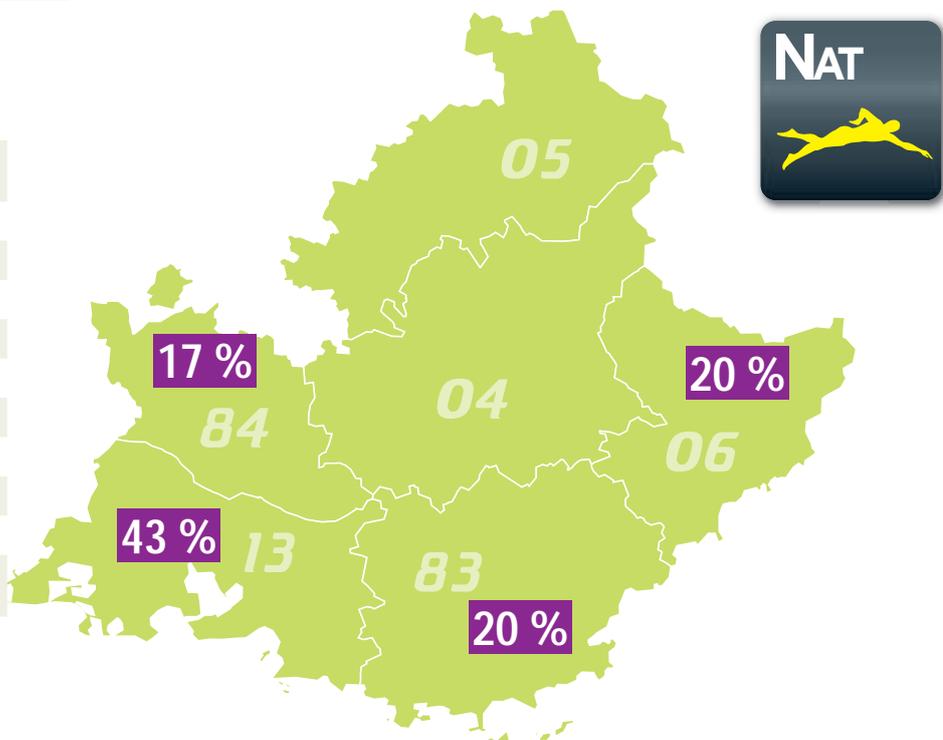
Les grandes différences entre ces deux diplômes se situent surtout au niveau de la méthode d'apprentissage, le BPJEPS ayant davantage une démarche d'animation de cours ludiques comme l'aquagym, les bébés nageurs, alors que les prérogatives du Beesan s'étendent aux fonctions d'entraîneur. En revanche, tous possèdent le statut de maître-nageur sauveteur. Ils doivent passer un certificat d'aptitude à l'exercice de la profession de maître-nageur (CAEPMNS) durant la cinquième année suivant l'obtention du diplôme puis tous les cinq ans.

- Le **certificat de spécialisation de sauvetage et sécurité en milieu aquatique** associé au BPJEPS activités aquatique (à ne pas confondre avec le BPJEPS AAN, DEJEPS perfectionnement sportif et DESJEPS performance sportive).
- Les **DEJEPS et DESJEPS activités aquatiques et de la natation** sont en cours de création. En attendant, le BEES 2 est en place.
- Le **brevet national de sécurité et de sauvetage aquatique** (BNSSA) est le diplôme de surveillant de baignade, réformé en 2011 et qui a donné lieu à de nouvelles équipes. Il permet surtout de surveiller les baignades ouvertes gratuitement au public, aménagées et réglementairement autorisées, et d'assister les MNS dans la surveillance. C'est un diplôme soumis à une formation continue, annuelle dans le cadre des diplômes de secourisme (PSE) et tous les cinq ans pour la partie sauvetage. La formation est ouverte aux jeunes de 17 ans et plus (il faut avoir 18 ans le jour de l'examen) et coûte entre 500 et 700 €. Il est délivré par le ministère de l'Intérieur.
- Les **diplômes Staps associés à l'UE sauvetage et sécurité aquatique** (voir chapitre 2, le métier de MNS).

CARTE 18 RÉPARTITION DES STAGIAIRES EN NATATION

Chiffres-clés des stagiaires en formation natation

Total effectif stagiaires en natation	84
Beesan	84
Part des femmes	43 %
Part des moins de 25 ans	69 %
Part des 35 ans et plus	3 %
Part des domiciliés hors PACA	26 %
Part des niveaux IV et plus	76 %
Part des demandeurs d'emploi	22 %
Part des personnes en emploi	20 %
Part des financements PRF	23 %
Part des personnes finançant elles-mêmes la formation	35 %



Source : ORM – Suivi des stagiaires en formation 2010-2011.

« La formation Beesan est plus classique que celle du BPJEPS. C'est une formation d'éducateur sportif et non d'animateur d'activités aquatiques. »

« Pour moi, la formation Beesan c'est savoir nager, être pédagogue, enseigner aux scolaires... mais ça n'est pas de faire des courses de 400 mètres en 7 minutes. »

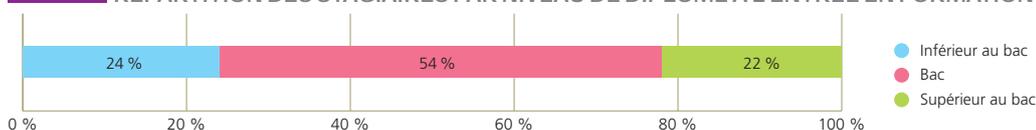
« Je suis venue en PACA pour passer le Beesan car dans ma région il n'y a plus que le BPJEPS. Les employeurs ont du mal avec le BPJEPS car le côté cours est abordé différemment. Au fur et à mesure que les années passeront, il faudra bien qu'ils s'y fassent, qu'ils l'acceptent ! »

### Les caractéristiques des stagiaires en natation

Les entrants en formation Beesan sont majoritairement des étudiants (51 % de la cohorte) qui souhaitent acquérir des compétences pour travailler pendant les vacances. Ils se forment aux côtés de demandeurs d'emploi et de salariés qui pour la plupart sont déjà dans le milieu de la natation (surveillant de baignade) et qui souhaitent acquérir des compétences pédagogiques pour pouvoir enseigner la natation. On trouve aussi parmi eux de nombreux animateurs sportifs ou socioculturels, pour lesquels le Beesan est un plus sur le CV. La moyenne d'âge de ce public est de 25 ans (le plus jeune a 20 ans et le plus âgé 36). Les femmes sont « presque » aussi nombreuses que les hommes (43 %) mais leur profil en tant que stagiaire est très différent de celui des hommes.

En effet, elles sont plus jeunes : 69 % ont moins de 25 ans (52 % des hommes). Elles sont aussi beaucoup plus diplômées : 83 % ont un diplôme équivalent au bac et 30 % possèdent un diplôme d'enseignement supérieur (pour les hommes, les parts sont respectivement de 71 % et 16 %).

GRAPHIQUE 20 RÉPARTITION DES STAGIAIRES PAR NIVEAU DE DIPLOME À L'ENTRÉE EN FORMATION

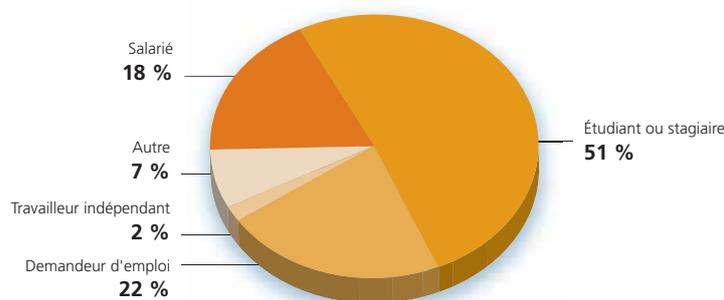


Source : ORM – Suivi des stagiaires en formation 2010-2011.

« J'ai passé une licence Staps (formation théorique, calée, organisée) et en même temps le Beesan (théorique mais beaucoup plus sur le terrain). Ces deux formations cumulées me donnaient une super formation avec des compétences très complémentaires ! »

Les jeunes femmes entrant en formation ont globalement un profil d'étudiantes (61 %) ou de salariées (24 %), alors que les hommes sont soit étudiants (42 %) soit demandeurs d'emploi (33 %). Parmi les étudiants, on trouve beaucoup de personnes ayant intégré un cursus Staps et quelques stagiaires BEES 1 ou BPJEPS sport.

**GRAPHIQUE 21 RÉPARTITION DES STAGIAIRES PAR STATUT PROFESSIONNEL À L'ENTRÉE EN FORMATION**

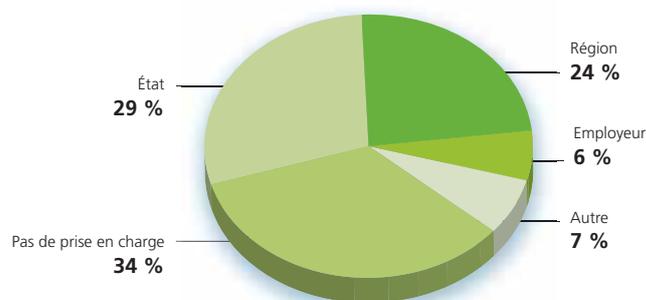


Source : ORM – Suivi des stagiaires en formation 2010-2011.

« J'ai fait une formation de sous-officier dans l'armée et une formation de spécialité moniteur (EEPMS : éducation et entraînement physique, militaire et sportif) qui m'a permis de développer beaucoup de capacités sportives en plus de spécialités militaires. En ce moment, il y a beaucoup de restructurations dans l'armée. Je me suis dit qu'il serait temps de faire une formation Beesan. C'est une porte de sortie pour aller dans le civil. »

« J'ai suivi une formation Staps pour avoir un diplôme universitaire. J'avais deux objectifs après la licence : travailler dans l'enseignement et être professeur de sport. Entre-temps, j'ai revu mes objectifs car, en faisant les stages, je me suis rendu compte que je préférais être en milieu fédéral que dans le milieu scolaire. J'ai passé le diplôme fédéral... et me voilà en formation Beesan. »

**GRAPHIQUE 22 RÉPARTITION DES STAGIAIRES PAR MODE DE FINANCEMENT DE LA FORMATION**



Source : ORM – Suivi des stagiaires en formation 2010-2011.

Compte tenu de leur profil de jeunes étudiantes, quatre jeunes filles sur dix reçoivent un financement de l'État (aide « formation initiale » du ministère en charge des sports), c'est-à-dire deux fois plus que les jeunes hommes. Un quart des aides à la formation viennent de la Région dans le cadre du PRF. Reste un tiers des effectifs qui n'ont pas trouvé de financement (même proportion pour les hommes et les femmes) et qui financent eux-mêmes leur formation.

« Je suis venue en PACA car, ici, ils forment encore sur le Beesan (dernière année) alors que dans ma région ils forment au BPJEPS. La formation me coûte 3 300 €, plus 400 € de logement par mois, plus

*les déplacements et la nourriture. Au total, la formation me coûte 10 000 €. C'est très difficile pour moi de payer ces frais car je suis au chômage, allocation de solidarité. Je n'ai plus d'emploi depuis 2009. J'essaie de travailler trois à quatre mois l'été, quand c'est possible pour couvrir une partie de ces frais. J'espère que le Beesan va me permettre d'avoir un emploi de MNS. Il faut que j'obtienne ce diplôme. L'investissement peut être rentable si je trouve du travail. »*

### LES CANDIDATS AU BNSSA

Environ 300 candidats passent le BNSSA dans les Bouches-du-Rhône. Cinq examens sont organisés dont deux sont entièrement consacrés au recyclage quinquennal. Les jeunes femmes représentent près de la moitié des candidats (contre moins de 30 % il y a quelques années).

Selon un président de jury BNSSA, le profil des stagiaires est en pleine évolution. Pendant longtemps, le métier de surveillant de baignade était un job vacances très convoité par les étudiants. Ils représentaient le principal profil des candidats BNSSA. Aujourd'hui, ils ne représentent que 40 % des effectifs. Le profil qui monte en puissance est celui de jeunes sortants du système scolaire qui ne savent pas trop ce qu'ils veulent faire ou des jeunes qui veulent s'orienter vers un métier sportif. Le BNSSA est un prérequis pour entrer en formation, notamment nautique.

De même, de plus en plus de personnes sont inscrites à Pôle emploi ; on leur a conseillé de passer le brevet : « Ça pourrait être une orientation pour eux car ils aiment nager. »

Le taux de réussite aux examens est en forte baisse depuis deux ans car les candidats ont « une réelle méconnaissance des postes de secours et parce qu'ils sont venus un peu par hasard ». Les jeunes ne connaissent pas le métier de surveillant de baignade.

## 2.7. LA FORMATION D'ANIMATEUR DES ACTIVITÉS DE LA RANDONNÉE ET DU CYCLISME

### QUELS DIPLÔMES ?

→ Le **Bapaat loisirs de pleine nature** a pour objet de former aux métiers de l'animation tout en utilisant des supports techniques dédiés aux activités de pleine nature telles que la randonnée équestre et pédestre, 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.

→ Le **BPJEPS activités de randonnées** est un diplôme d'État de niveau IV Caractérisé par sa polyvalence (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.

Il existe trois UC complémentaires associées à ce BP : BMX, cyclisme traditionnel et direction de séjour de vacances et d'un centre de loisirs.



Au-delà de ces connaissances, les thèmes de l'orientation, de la promotion, de la conception et de 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 est dispensé au Creps Sud-Est site Boulouris dans le cadre d'une biquilification ; il est associé au BPJEPS activités physiques pour tous.

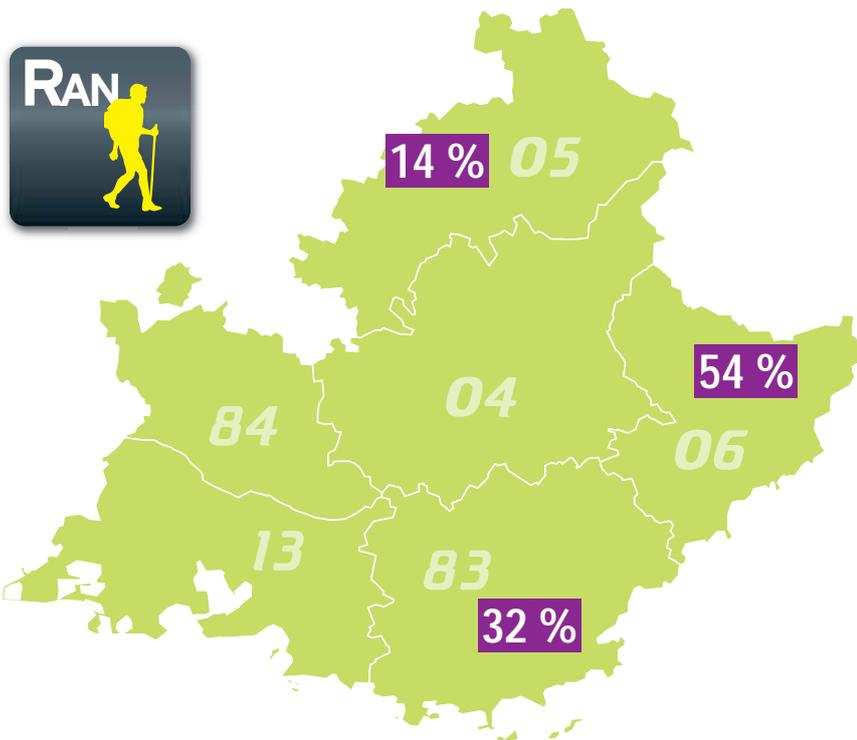
- Le **BPJEPS activités du cyclisme**. Le titulaire prépare et met en œuvre des actions d'animation et d'initiation au vélo, assure l'entretien du matériel mais aussi organise, accompagne, encadre des randonnées sur une ou plusieurs journées (cyclisme traditionnel et VTT).
- Le **BPJEPS activités physiques et sportives**. Le titulaire de ce diplôme est un éducateur sportif des APS qui possède les compétences dans trois domaines : les activités d'entretien corporel (coaching sportif, préparation physique généralisée, cours de gymnastique volontaire, de renforcement musculaire, de stretching), les activités physiques à caractère ludique (sports collectifs, sports de raquette, sports d'opposition), les activités physiques de pleine nature (VTT, randonnée pédestre, marche nordique).
- Le **BEES accompagnateurs moyenne montagne** (voir l'étude sur les sports de montagne) n'est pas remplacé par le BPJEPS car il va évoluer vers un diplôme de niveau III (DEJEPS), dans le cadre de la rénovation du BE alpinisme. Le cadre de cette rénovation est fixé par le décret du 12 novembre 2010 relatif aux métiers d'enseignement, d'encadrement et d'entraînement des sports de montagne. Il y aura cinq niveaux.
- Le **CQP activité de loisirs sportifs, option activités de randonnée pédestre et d'orientation**.

La particularité des activités de randonnée, depuis la rénovation des diplômes, est qu'aujourd'hui elles sont considérées comme activités de loisirs. Elles ne relèvent donc plus du code du sport. Le BPJEPS activités de la randonnée n'est pas inscrit à l'annexe du code du sport ; il est hors activité réglementée. Le professionnel n'a donc pas besoin de carte professionnelle pour exercer son activité.

Ceci est toutefois à dissocier de la déclaration d'établissement pour les structures qui organisent ces activités, qui, elle, demeure une obligation.



CARTE 19 RÉPARTITION DES STAGIAIRES EN ACTIVITÉS DE LA RANDONNÉE ET DU CYCLISME



Chiffres-clés des stagiaires en formation activités de la randonnée et du cyclisme

Total effectif stagiaires en activités de la randonnée	71
Bapaat randonnée cycliste et pédestre	30
BPJEPS activités de la randonnée	23
BEES 1 cyclisme	18
Part des femmes	24 %
Part des moins de 25 ans	46 %
Part des 35 ans et plus	8 %
Part des domiciliés hors PACA	5 %
Part des niveaux IV et plus	38 %
Part des demandeurs d'emploi	29 %
Part des personnes en emploi	12 %
Part des financements PRF	55 %
Part des personnes finançant elles-mêmes la formation	6 %

Source : ORM – Suivi des stagiaires en formation 2010-2011.

En PACA, les formations Bapaat incluant des activités de randonnée pédestre et cycliste se font soit dans les Hautes-Alpes soit dans les Alpes-Maritimes (départements très touristiques).

Il y a aussi deux possibilités de suivre la formation BPJEPS activités de la randonnée :

- Au Creps Sud-Est, site de Boulouris, en biquilification avec le BPJEPS APT . L'UC 10 est tournée vers l'organisation d'évènement en sports de nature.
- À l'ADTRB (Sospel, dans les Alpes-Maritimes). L'UC 10 est tournée vers la capacité à coordonner une action de randonnée à caractère touristique. La formation est organisée sur 1 300 heures (moitié en centre, moitié en entreprise). Le test d'exigence consiste en :
  - être capable d'effectuer à pied un parcours d'orientation sur une distance de 8 000 m sur un temps limité d'une heure et demie ;
  - test d'habileté motrice à vélo ;
  - entretien individuel.

### Les caractéristiques des stagiaires en activités de la randonnée et du cyclisme

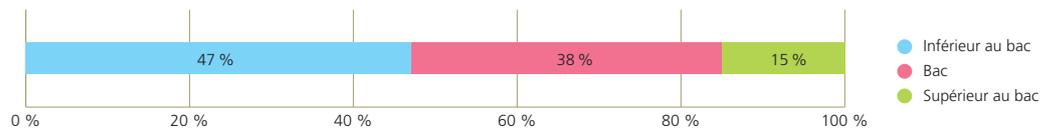
Étant donné l'importance des formés Bapaat dans le milieu de la randonnée, le profil sera différent de celui des autres formés en sports du littoral. On aura beaucoup moins de personnes déjà diplômées, car le Bapaat est une formation particulièrement adaptée aux personnes en difficulté d'insertion professionnelle et/ou scolaire. Elle est la première formation qualifiante donnant accès à un métier d'assistant animateur/moniteur dans le secteur sportif et de l'animation socioculturelle. Ce diplôme est à distinguer du CQP, qui se prépare en beaucoup moins d'heures et qui a des objectifs professionnels différents. Ainsi, de plus en plus de diplômés Bapaat poursuivent leur cursus en intégrant une formation BPJEPS.

Les stagiaires sont pratiquement tous originaires de la région voire du département de formation.

Les jeunes femmes sont nombreuses à intégrer les formations menant à l'encadrement de randonnées, surtout en Bapaat où elles sont majoritaires, ce qui explique les 24 % de femmes dans la randonnée. Par contre, elles sont très peu nombreuses dans les formations BPJEPS et BEES 1.

Les stagiaires Bapaat ont moins de 25 ans (96 %), ce qui n'est pas le cas des stagiaires de niveau IV, plus âgés, qui ne sont que 41 % à être dans cette même tranche d'âge.

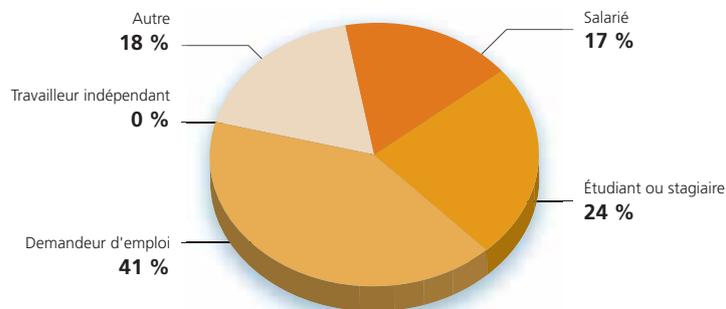
**GRAPHIQUE 23 RÉPARTITION DES STAGIAIRES PAR NIVEAU DE DIPLOME À L'ENTRÉE EN FORMATION**



Source : ORM – Suivi des stagiaires en formation 2010-2011.

Près de la moitié (47 %) des personnes intégrant une formation en randonnée ne possèdent pas de diplôme équivalent au bac, mais ce constat concerne surtout les entrants en Bapaat (78 %), dont plus d'un quart ne possèdent aucune qualification. La plupart sont sortis du système scolaire sans diplôme. Ces proportions sont inversées dans le BEES 1 cyclisme (83 % de bac et plus). Parmi les entrants en BPJEPS, 35 % ne possèdent pas de bac ou équivalent.

**GRAPHIQUE 24 RÉPARTITION DES STAGIAIRES PAR STATUT PROFESSIONNEL À L'ENTRÉE EN FORMATION**



Source : ORM – Suivi des stagiaires en formation 2010-2011.

Comme le montre le tableau suivant, le profil professionnel diffère sensiblement d'un diplôme à l'autre.

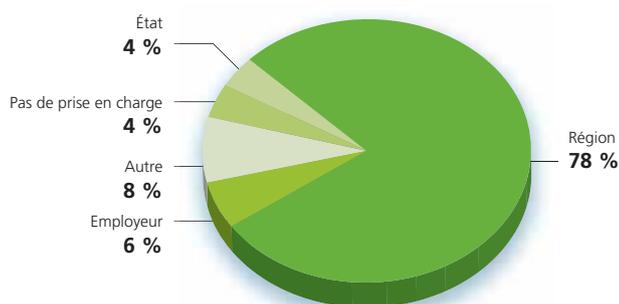
**TABLEAU 22** RÉPARTITION DES ENTRANTS EN FORMATION RANDONNÉE PAR STATUT PROFESSIONNEL (EN %)

Bapaat		BEES 1	BPJEPS	Total
Demandeur d'emploi	30	56	42	41
Étudiant ou stagiaire	30	22	17	24
Salarié en CDI	0	11	4	4
Salarié en CDD moins de 6 mois	0	11	13	7
Autre salarié	0	0	17	6
Sans activité	40	0	4	18
<b>Total stagiaires</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

Source : ORM – Suivi des stagiaires en formation 2010-2011.

« J'ai passé un diplôme militaire de plongeur puis j'ai voulu suivre une autre formation liée à mon passe-temps, le raid multi-activités. J'ai donc suivi une formation de BEES 1 cyclisme. Je n'ai pas choisi le BEES 1 plongée car j'avais déjà fait beaucoup de plongée. J'ai passé le BEES 1 cyclisme car je voulais faire de l'encadrement. J'ai obtenu mon diplôme et j'ai quitté l'armée. »

**GRAPHIQUE 25** RÉPARTITION DES STAGIAIRES PAR MODE DE FINANCEMENT DE LA FORMATION



Source : ORM – Suivi des stagiaires en formation 2010-2011.

Le profil général de jeunes, en difficulté d'insertion ou demandeurs d'emploi, est le profil type des publics visés par les politiques d'aide à la formation de la Région. Ceci explique que près de 80 % des formés reçoivent une aide dans le cadre du PRF.

Peu de stagiaires financent eux-mêmes la formation, soit par ce qu'ils accèdent à une aide de l'État, soit parce que l'employeur (ou l'OPCA) finance les frais de formation.

### 3. LES FORMATIONS SUPÉRIEURES : LE DEJEPS ET DESJEPS

#### 3.1. DEVENIR ENTRAÎNEUR MAIS AUSSI ENCADRANT AUTONOME

La plupart des BPJEPS ont des prérogatives très limitées dans le domaine de l'entraînement sportif (voire n'en ont plus du tout). Aussi, pour occuper un poste d'entraîneur, il est recommandé – sans que ce soit une obligation – de passer un DEJEPS qui ouvre des opportunités dans ce domaine.

Parallèlement, quelques BPJEPS, comme celui de plongée subaquatique, ne permettent plus d'exercer le métier d'encadrant sportif en toute autonomie et donc d'être un travailleur indépendant. Le titulaire du



DEJEPS (diplôme de niveau III) est un spécialiste autonome qui met en œuvre des actions de formations sportives et de développement, mais aussi qui enseigne le sport de compétition et de loisir, y compris en environnement spécifique.

Les débouchés sont multiples :

- agent de développement des activités sportives ;
- entraîneur sportif pouvant encadrer dans un environnement spécifique ;
- coordonnateur et gestionnaire de projet ;
- formateur de cadres.

Passer ce diplôme est aussi l'opportunité de faire reconnaître ses compétences accumulées au cours de la vie professionnelle. Par exemple, faire reconnaître le poste de chef de base.

*« Comment faire reconnaître le métier de chef de base ? A vant, seul le BEES 2 le permettait. Seul le BEES 2 permettait de conforter son positionnement face à l'employeur, il n'y a que le BEES 2. Le nouveau parcours de formation BPJEPS → DEJEPS → DESJEPS a permis à des collègues de passer le DEJEPS pour faire reconnaître leurs compétences. C'est un nivellement pour pouvoir s'adapter. En plus, on peut passer la formation en hiver ! »*

*« M. N., qui fait partie du jury DEJEPS perfectionnement sportif option voile, a observé que le profil des stagiaires était généralement celui de chef de base. Ce diplôme est beaucoup plus adapté à la réalité professionnelle mais il y a encore des efforts à faire sur le plan de la gestion des structures. »*

À la rentrée prochaine 2012-2013, les formations DEJEPS voile, plongée et canoë-kayak sont dispensées, ce qui permettra de poursuivre le cursus professionnel sportif jusqu'au bout dans la région.

### 3.2. DEVENIR DIRECTEUR DE PROJET

Le DESJEPS atteste de l'acquisition des compétences pour l'exercice du métier de directeur de projet, directeur de structure ou directeur sportif dans le champ de la mention obtenue. Ce diplôme est classé au niveau II (niveau bac + 3).

Il se met peu à peu en place en FACA. Seules quelques formations sont organisées, mais aucune à ce jour ne concerne les sports du littoral.

Les demandes pour cette formation commencent à se manifester mais elles resteront un besoin à la marge pour les clubs et associations sportives et pour les structures privées.

*« J'ai le projet de passer un DESJEPS pour évoluer dans le métier, dans mon club ou ailleurs. Mon diplôme de gestion des administrations et des entreprises va m'aider à passer ce diplôme du fait de mes connaissances en gestion. »*

## 4. LES AUTRES VOIES D'ACCÈS AUX MÉTIERS DE L'ENCADREMENT SPORTIF : DU BREVET FÉDÉRAL AU CQP

Depuis la loi du 1<sup>er</sup> août 2003 modifiant la loi de 1984, les diplômes, titres et certifications professionnelles permettant l'encadrement contre rémunération des activités physiques et sportives doivent être inscrits au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP). Ce passage des formations aux métiers du sport dans le droit commun de la formation professionnelle impose aux fédérations sportives qui possèdent



un diplôme fédéral homologué de créer dans un délai de trois ans un certificat de qualification professionnelle (CQP).

À ce jour, 26 CQP branche sportive ont été mis en place, parmi lesquels les CQP assistant moniteur de voile, assistant moniteur de motonautisme, pisteur VTT, animateur de loisir sportif option randonnée de proximité et d'orientation. Dix autres CQP sont en cours de validation ou de création dont celui de moniteur de canoë-kayak. Ces certifications deviennent de plus en plus le premier niveau de qualification professionnelle des filières sportives et de l'animation.

Le CQP répond généralement à un besoin de professionnalisation exprimé par les acteurs (fédérations, branche, État pour la sécurité) et vise à développer l'emploi salarié (et ainsi réduire les « indemnités » de bénévoles). Les prérogatives d'exercice de chaque CQP sont définies par un avenant à la Convention nationale collective du sport (CCNS) au regard de la classification (et donc de la rémunération) et font l'objet d'un arrêté du ministre en charge du travail. Les limites d'exercice et la durée de validité du CQP y sont fixées. Dans la plupart des cas, le titulaire du CQP doit être chapeauté par un diplômé de niveau IV ou plus mais a des compétences techniques et pédagogiques (excepté le pisteur VTT, qui ne peut encadrer des publics).

Le rapport de l'Observatoire national des métiers de l'animation et du sport (Onmas, aujourd'hui Cafemas) de mars 2010<sup>21</sup> met en avant le fait que les CQP répondent à des besoins très précis de qualification immédiatement opérationnelle lorsque les acteurs ont le « sentiment d'une absence de réponse aux besoins d'un secteur ou d'une fédération, qu'il existe un diplôme d'État ou pas ». Malgré leurs limites d'exercice, ces certifications sont susceptibles d'être mises en concurrence avec les diplômes d'État. Le rapport souligne aussi qu'il existe une variété de situations, paramètres sur lesquels les acteurs se sont basés pour construire les projets de CQP. On constate ainsi une extrême hétérogénéité des CQP habilités, notamment au niveau de l'appellation du métier : animateur, assistant moniteur, technicien sportif, etc. « des choix ont été faits privilégiant des appellations consensuelles au détriment parfois de la réalité des usages de terrain ».

Les CQP s'appuient la plupart du temps sur la préexistence des brevets fédéraux. Certaines fédérations privilégient le maintien des diplômes fédéraux avec une possibilité de glissement aisé vers le CQP d'autres optent pour la fusion des deux. Cette diversification de choix ne donne pas toujours une image claire de la place des titres et diplômes dans l'organisation de la formation professionnelle des sports.

## 5. LES ÉTUDIANTS STAPS ENTRANT EN FORMATION DU MINISTÈRE DES SPORTS, DE LA JEUNESSE, DE L'ÉDUCATION POPULAIRE ET DE LA VIE ASSOCIATIVE

Comme il a été souligné tout au long des chapitres 2 et 3, les personnes issues d'une formation Staps (diplômées ou en cours d'obtention du diplôme) sont nombreuses à s'orienter dans les sports de nature et notamment du littoral. La voile et la natation sont les disciplines qui attirent le plus ces professionnels. Beaucoup choisissent de passer un diplôme du ministère en charge des sports alors que leurs prérogatives de diplômés Staps leur donnent déjà la possibilité d'encadrer les publics (hors environnement spécifique). Ces possibilités d'encadrement semblent encore mal maîtrisées par les diplômés. Le choix de passer un diplôme s'explique aussi, selon eux, par le fait que sur le marché du travail les diplômés du ministère en charge des sports représentent un atout supplémentaire pour être embauché, les employeurs privilégiant ces diplômés qui leur semblent moins théoriques mais plus techniques, plus proches de leurs besoins.

<sup>21</sup> Rapport « Les CQP de la branche sport : analyse diagnostique et proposition », Onmas, mars 2010.

*« Mon père est directeur des sports dans une collectivité territoriale, il connaissait les diplômes professionnels pour être moniteur ou entraîneur. Sur ses conseils, j'ai donc choisi de passer un BEES plutôt que de faire des études Staps. En plus, ma copine a passé une licence Staps et, elle, elle ne trouve pas de travail. Elle est actuellement assistante d'éducation avec sa licence ! Ce diplôme permet de passer des concours mais il n'est pas qualifiant professionnellement. Il ne permet pas de trouver du travail. Les employeurs des sports de nature choisissent le BEES ou le BPJEPS mais pas les diplômés Staps. Ma copine souhaite aujourd'hui travailler avec les publics spécifiques. Elle a passé le BEES karaté et réfléchit pour passer le complément "public spécifique". »*

Quelques diplômés BEES ou BPJEPS choisissent néanmoins le chemin inverse et prennent une formation Staps en vue de leur reconversion. Les diplômes universitaires leur semblent être un passe-partout dans la majorité des autres secteurs d'activités plus « traditionnels ».



## CHAPITRE 4

# LES TRAJECTOIRES PROFESSIONNELLES DES ENCADRANTS ET LES ARBITRAGES CONSENTIS

Résumer en quelques lignes les étapes professionnelles des encadrants des sports du littoral est un exercice très difficile tant les parcours sont divers et influencés, entre autre, par la sphère privée et les politiques de développement durable.

Pour autant, quelques éléments communs ont pu être identifiés :

- La découverte de la discipline est généralement le fruit d'une influence familiale de pratiquants amateurs ou de professionnels. Elle est suivie d'une adhésion à une structure fédérale (lorsque cela est possible).
- La professionnalisation débute suite à l'acquisition de compétences acquises dans le milieu fédéral et parfois dans l'animation (BAA), les diplômes étant passés pour travailler pendant les vacances scolaires.
- L'entrée dans le métier suppose de suivre une formation sanctionnée par un diplôme ou un titre car on est dans un cadre de professions réglementées. L'accès à un emploi durable est amplement facilitée par le réseau que le futur encadrant s'est constitué durant son expérience fédérale et/ou au cours de stages effectués dans le cadre de la formation.
- La reconversion n'est pas un sujet d'actualité pour la plupart des personnes interrogées, sauf dans la plongée, où les limites physiques se font davantage ressentir. Elle est donc peu anticipée.
- Devenir entrepreneur est souvent la voie privilégiée pour se maintenir en emploi dans le secteur des sports du littoral (à l'exception de la voile) mais il existe de nombreux freins à ce type de projet (économiques, juridiques, environnementaux).
- La conciliation vie privée/vie professionnelle n'est pas évidente car les horaires atypiques et l'organisation saisonnière des activités font que les encadrants sont peu disponibles pour la famille. L'arrivée des enfants oblige à réorganiser les emplois du temps des hommes et des femmes voire à se reconvertir dans un métier plus stable (surtout pour les femmes).



Les chapitres précédents ont souligné les particularités du métier d'encadrant sportif sur le littoral, dont les conditions sont, pour le moins, atypiques : horaires décalés, contrats de travail souvent à durée déterminée, saisonnalité des activités, pluriactivité, etc. L'oscillation entre les périodes de pleine saison et de saison creuse, qui oblige à développer davantage de compétences pour travailler dans différents secteurs, sur différents métiers, ne décourage pas la plupart de ces professionnels. La grande majorité des encadrants rencontrés pour cette étude acceptent ces conditions d'autant plus facilement qu'elles sont prises en compte dès le départ dans la construction de leur parcours. Le manque de stabilité est parfois même un critère de liberté professionnelle très apprécié car il permet d'associer travail, passion et nature au cours de la carrière.

Néanmoins, cette acceptation de contraintes professionnelles a ses limites. La constitution d'une famille, l'arrivée des enfants obligent de nombreux parents (surtout les femmes) à réintégrer un cadre de travail beaucoup plus traditionnel avec des horaires classiques et compatibles avec les temps de vie familiale.

Quelles sont les motivations de ces travailleurs qui persistent à rester dans un cadre où la réalité n'est pas toujours aussi réjouissante de l'image rêvée des sports de nature ?

L'analyse des trajectoires de chacun a pour objet d'éclairer les choix (contraints ou pas) et les motivations qui vont permettre aux encadrants de concilier au mieux passion et travail, vie privée et vie professionnelle, en privilégiant certains aspects (travailler à l'extérieur plutôt que rester enfermé dans un bureau, par exemple) plutôt que d'autres (accepter le cumul d'emplois pour pallier au mieux la saisonnalité). L'ambition de ce chapitre est aussi de mettre en avant les difficultés rencontrées par les encadrants qui peuvent freiner la possibilité de vivre de leur métier.

## 1. LES GRANDES ÉTAPES ET LA TEMPORALITÉ DES TRAJECTOIRES

### Remarque préalable

L'étude des activités de randonnée cycliste et pédestre a été réalisée à la marge des activités nautiques et de la natation car l'objet était surtout d'identifier si ces activités, qui attirent de nombreux pratiquants sur le littoral, étaient encadrées par des professionnels. Dès lors, seuls quatre moniteurs de cyclisme ont été interrogés, ce qui ne permet pas de mettre en avant des éléments essentiels (et sérieux) en matière d'analyse de parcours. Ce travail fera l'objet d'une analyse beaucoup plus approfondie dans le troisième volet du triptyque sur les sports de nature, puisque les activités de la randonnée et du cyclisme sont davantage pratiquées dans les arrière-pays des Alpes-de-Haute-Provence, du Vaucluse et du Var que sur le littoral.

### 1.1. LES MONITEURS DE VOILE

Les parcours professionnels des moniteurs de voile sont parmi les plus réguliers dans les sports du littoral tout en restant entrecoupés par des périodes d'inactivité, surtout en début de carrière.

La mise en place des « points plages » donne aux clubs de voile des possibilités supplémentaires pour financer un poste permanent. L'accès à un emploi durable devient possible après quelques années d'expérience, notamment si l'encadrant diplômé a profité de son passage dans le milieu fédéral (en tant que pratiquant) pour se créer un réseau. Les stages réalisés au cours de la formation BPJEPS sont aussi un moyen de constituer de liens professionnels.

#### La découverte de la discipline sportive

Beaucoup de futurs encadrants ont découvert la voile dans un cadre scolaire (école primaire et collège) ou périscolaire. Les enseignants, accompagnés d'un moniteur diplômé, initient les enfants aux rudiments



de la voile. C'est souvent à cette période que des vocations se créent, donnant lieu à des inscriptions en école de voile près du domicile familial. L'amélioration de la maîtrise technique, les entraînements pour les compétitions permettent de renforcer la performance sportive et les capacités techniques. La fréquentation des écoles fédérales se poursuit généralement tout au long du cursus scolaire jusqu'au bac.

La pratique familiale de voile croisière est aussi une occasion de découvrir la discipline. Elle n'est pas toujours suivie d'intégration à un club fédéral mais elle perdure même à l'âge adulte. Parmi les personnes qui se reconvertissent dans la voile (voile croisière en général), beaucoup ont eu une telle pratique durant plusieurs dizaines d'années.

*« Je fais de la voile depuis tout petit à Carry-le-Rouet. J'ai commencé à 7 ans avec l'école de voile puis j'ai fait de la compétition voile/planche à voile de 14 ans à 20 ans : régates internationales, championnat d'Europe. Parallèlement, j'ai poursuivi mes études jusqu'à obtenir mon bac STI. Puis, je suis parti pour faire un IUT électronique mais j'ai arrêté au bout de six mois. Ces études n'étaient pas faites pour moi qui ne peux rester devant un bureau. J'ai besoin d'être dehors. J'ai donc réfléchi sur ce que je voulais réellement faire de ma vie et sur ce que je savais faire : c'était la voile. »*

*« J'ai commencé la voile sur le plan d'eau à côté de la maison familiale. J'étais inscrite dans un club de voile, dans le département de l'Oise. J'ai continué cette activité jusqu'en faculté. »*

*« J'ai commencé la voile au collège. Les professeurs nous emmenaient à l'Omjac (Office municipal pour la jeunesse, les arts et la culture). J'avais 11 ans. Ça m'a tout de suite beaucoup plu ; j'ai voulu suivre des cours. Mes parents m'ont donc inscrit au club de voile en tant que pratiquant. Après le collège, j'ai continué les leçons de voile. »*

### Vers la professionnalisation

C'est régulièrement la vie au club de voile qui incite les jeunes pratiquants à passer les diplômes fédéraux pour travailler durant l'été. Les étudiants-pratiquants profitent des compétences accumulées durant les leçons pour se professionnaliser (sans pour autant avoir l'ambition absolue de faire carrière dans le secteur). Ces premières expériences professionnelles donnent une idée des conditions de travail des salariés permanents et occasionnels des clubs de voile, principaux employeurs du secteur. Elles auront parfois une influence déterminante dans les choix des orientations scolaire et/ou professionnelle des jeunes.

*« Quand j'avais 16 ans, j'ai suivi une formation fédérale pour être chef de bord sur les bateaux Mentor (en bois). J'ai aussi passé le permis bateau à moteur dès que cela a été possible. L'été, j'étais aide-moniteur du chef de bord. On faisait de l'encadrement de colonies de vacances.*

*À 18 ans, j'ai passé le diplôme fédéral de monitorat de voile, ce qui m'a permis de travailler l'été en tant que moniteur »*

*« À 18 ans, j'ai passé mon MF 1 et le BA Foption voile. Ça me permettait, pendant les vacances scolaires, de faire Paris Plages et Le Touquet-Plage en tant que moniteur de voile. Du coup, j'ai beaucoup bougé en France pour travailler dans des centres de vacances pour Air France, la SNCM, etc. J'ai continué mes études pour faire un BTS automatisme, dessin industriel. J'ai ensuite travaillé dans un bureau d'études ; j'avais environ 20 ans. Je n'étais pas épanoui dans mon travail. »*

### L'entrée dans l'activité professionnelle

L'accèsion à un emploi de moniteur professionnel passe généralement par l'obtention d'un BEES 1 voile, et aujourd'hui par le BPJEPS activités nautiques, même si le métier est accessible à d'autres diplômés (Staps, par exemple). Ces diplômes renforcent les chances d'obtenir rapidement un poste en CDD de plus de 6 mois ou d'un CDI.

Peu obtiennent directement un emploi permanent. L'alternance des contrats en France et à l'étranger avec les périodes de chômage est régulièrement le sort des nouveaux encadrants diplômés. Cette période de transition vers un emploi stable peut durer quelques années. Elle semble plus longue pour les personnes qui ne se sont pas constitué un carnet d'adresses au cours de l'expérience fédérale.

*« Après l'obtention du BEES 1, j'ai travaillé au yacht-club de M. sur les habitables. J'étais sur un contrat saisonnier. La saisonnalité pour la famille n'était pas un problème car le principe est que j'aime mieux et que je m'épanouisse dans ce nouveau métier. En plus, ma femme a un emploi très stable, dans l'Éducation nationale. Cet emploi stable a facilité mes choix. »*

*« À environ 30 ans, j'ai suivi une formation voile (BEES 1) au club d'Antibes. J'avais découvert la voile quand j'avais 15 ans avec le lycée. Ça avait été tout de suite une passion. Comme je n'avais pas de diplôme voile, j'ai profité de mon licenciement pour passer la formation fédérale (monitorat fédéral de voile) puis BEES 1.*

*« En 2008-2009, j'ai passé mon permis bateau, le diplôme de moniteur fédéral puis le BEES 1 voile. Quand j'ai obtenu le BEES 1, j'ai rencontré T. qui avait un projet intéressant, qui voulait faire bouger les choses dans le club. Je connaissais déjà un moniteur qui travaillait au club depuis plusieurs années. J'ai donc rejoint l'équipe, d'abord en tant que saisonnier avec une éventuelle embauche en CDI. Ce travail correspondait bien à mes attentes du milieu associatif. »*

### L'inscription dans la durée

Si le parcours de formation est anticipé et bien construit, faire de sa passion un métier est possible mais très rarement dès la sortie de la formation.

Les jeunes diplômés en voile (contrairement à ce que l'on peut voir dans d'autres disciplines) ne sont pas toujours pleinement conscients des conditions d'emploi dans le secteur. Un début de carrière, ils sont davantage dans une optique de plaisir sportif que dans une optique professionnelle.

Certes, les périodes creuses se sont significativement raccourcies au cours des dix dernières années. En région PACA, beaucoup de CDD durent six à huit mois. Néanmoins, il faut pouvoir vivre le reste de l'année. En début de carrière, les jeunes sont très mobiles et vont donc travailler à l'étranger ou en territoires d'outre-mer. La pluriactivité est rarement envisagée, alors que les parcours de vie ne permettent pas toujours de conserver une telle mobilité géographique. De plus en plus de centres de formation abordent le sujet mais n'insistent peut-être pas assez sur les répercussions de la saisonnalité sur le parcours professionnel.

Certains centres comme l'UCPA anticipent la construction de projet professionnel de long terme en ouvrant des sessions de formations biquotidiennes ski/voile. Celles-ci représentent une opportunité réelle d'ouverture à la pluriactivité.

De plus en plus de moniteurs expérimentés utilisent les périodes creuses ou de chômage pour se former dans une discipline « complémentaire » à la voile, comme le canoë-kayak, les sports nautiques motorisés ou le ski. La formation d'entraîneur (fédérale ou du ministère en charge des sports) ouvre aussi l'accès à un emploi durable de moniteur et entraîneur car les clubs de voile ont besoin de ce double profil.

### La reconversion

Le besoin d'évoluer dans le métier pour aller vers un poste où les horaires sont plus classiques pousse certains moniteurs, chefs de base, à passer des diplômes supérieurs universitaires (Staps ou autres) ou des diplômes supérieurs du ministère en charge des sports. Les diplômes obtenus préalablement seront alors utiles. N'oublions pas que plus du quart des moniteurs de voile possédaient déjà un diplôme du supérieur avant d'entrer en formation BPJEPS/BEES 1. Pour autant, ils sont peu nombreux à parler clairement de reconversion. Ils parlent de réorientation, d'évolution dans le secteur de la voile.

Certains envisagent même de créer leur propre structure, pas toujours dans le domaine nautique.

*« À long terme, j'aimerais devenir coordinateur au sein du comité départemental. J'aime bien la région et je souhaite y promouvoir la planche à voile. Je ne veux pas être tout le temps sur l'eau. Être sur l'eau c'est bien mais il y a des limites à l'activité, notamment en matière de santé. On a beaucoup de travail de faire car on porte régulièrement des objets lourds. »*

*« L'idéal serait que le couple (souhait de ma femme) développe quelque chose ensemble... qu'on monte une structure, pas spécialement dans la voile, et qu'on soit à temps complet. Faire complètement autre chose car les compétences de chacun sont diverses (graphisme/communication/gestion/voile) et ainsi le permettent. »*

De tels projets sont généralement liés à la vie familiale. Ils sont autant envisagés par les hommes que par les femmes.

## 1.2. LES MONITEURS DE PLONGÉE SUBAQUATIQUE

### La découverte de la discipline sportive

La plupart des pratiquants ont découvert la plongée dans le cadre de baptêmes qui se font à tout âge. À Marseille, la découverte a lieu dans un cadre familial de plongeurs amateurs. La pratique se poursuit dans un club d'amateurs non affilié à une fédération (pratique de loisirs) ou dans une école fédérale (pratique sportive et technique). Le littoral méditerranéen est un lieu privilégié pour la découverte des fonds marins, la pratique de loisirs est très répandue.

Pour d'autres, la première approche de la discipline s'est faite à l'âge adulte, par curiosité ou dans un cadre professionnel (armée) pour plusieurs encadrants interrogés.

Cette découverte, qui s'ouvrira sur une passion sportive, influencera la carrière de ces personnes et les mènera à une reconversion professionnelle dans la plongée.

*« J'ai commencé la plongée à l'âge de 6 ans. Mon père était plongeur amateur depuis longtemps, comme beaucoup de gens à Marseille. J'ai donc été baptemé dans ce milieu car je suis né à Marseille, ville où il y a beaucoup de plongeurs "sauvages". Une fois qu'on a goûté à la plongée, c'est fichu ! J'ai plongé avec mon père jusqu'à l'âge de 12 ans puis avec mes copains, en été comme en hiver »*

*« Je plonge depuis 1986. J'étais à Berlin dans le quartier militaire quand j'ai découvert ce sport. Il y avait une possibilité de plonger en piscine. En 1989, il a fallu que je choisisse une spécialité dans l'armée. J'ai choisi l'unité de plongeurs en escadron d'éclairage divisionnaire. Je suis resté seize ans dans cet escadron. »*

*« Je fais de la spéléologie en amateur depuis très longtemps. Je me suis tourné vers la plongée il y a une dizaine d'années pour pouvoir dépasser les siphons. Aujourd'hui, je peux faire de la plongée souterraine. »*



### Vers la professionnalisation

L'étape de professionnalisation diffère sensiblement selon l'âge auquel la discipline a été découverte et le parcours professionnel antérieur des encadrants. Bon nombre d'entre eux sont dans une deuxième étape de carrière professionnelle ; la professionnalisation s'organise alors en se formant au BEES 1 plongée subaquatique.

*« Je viens du milieu juridique ; j'étais conseiller fiscal. Je faisais de la plongée de loisir et j'étais formateur bénévole dans des clubs. Durant mes études, j'ai passé les diplômes fédéraux de plongée, du MF 1 au moniteur fédéral (MF 2). Après des soucis familiaux, j'ai eu envie de tout arrêter et de me lancer dans une nouvelle activité à 44 ans. Il a fallu que je passe le BEES 1 en candidat libre pour pouvoir développer ma propre structure. »*

Parmi ceux qui pratiquent la plongée depuis l'enfance, beaucoup ont passé les diplômes fédéraux (initiateur puis moniteur fédéral) avant de passer le BEES 1 ; ces diplômes permettant de travailler durant les congés.

*« J'ai travaillé pendant cinq ans dans un centre social. Durant cette période, j'ai pris deux congés sabbatiques. J'ai profité du premier congé pour réaliser mon rêve de gamin : plonger en Polynésie. J'ai passé un niveau 4 de la FFESSM pour pouvoir faire des petits boulots. En Polynésie, ils ne sont pas très regardants sur les règles d'emploi ; j'ai très vite été embauché. Quand je suis retourné sur mon poste d'animateur, j'ai attendu un an puis j'ai pris mon second congé pour passer mon BEES 1. »*

Enfin, quelques amateurs de plongée décident de suivre les formations PADI (Professional association of diving instructors) pour pouvoir travailler à l'étranger quelque temps.

*« Je suis parti en Égypte pendant trois ans car ma sœur y était installée. J'ai travaillé pour elle puis j'ai trouvé un poste de moniteur de plongée pendant 6 mois. Comme j'ai passé le PADI il y a deux ans pour pouvoir enseigner la plongée à l'étranger, j'ai donc pu travailler avec le PADI (équivalent d'un niveau 4 du FFESSM). Avec ce niveau, on peut être directeur de plongée puis instructeur PADI. »*

### L'inscription dans la saisonnalité, le maintien en emploi

Les salariés en contrat à durée déterminée et les saisonniers sont souvent amenés à travailler à l'étranger (avec le PADI) lorsque la saison est terminée en France. D'autres travaillent dans divers secteurs ou s'inscrivent au chômage. Ces conditions d'emploi ne sont pas toujours conciliables avec les obligations familiales et poussent parfois à changer de métier. Ce turnover touche surtout les jeunes diplômés.

Les salariés permanents sont encore peu nombreux dans le secteur, mais les durées d'activité se sont sensiblement rallongées en PACA, ce qui permet d'embaucher des CDD sur des durées de plus en plus longues (de mars à octobre). Les employeurs sont des associations et de plus en plus des structures commerciales, notamment dans le Var.

Pendant longtemps, l'embauche ne se faisait que sur des postes de saisonniers, mais la nécessité de rentabiliser l'établissement toute l'année en développant les offres de prestations a obligé certains employeurs à avoir un personnel plus stable (et rassurant pour la clientèle régulière).

*« Avant, je n'avais que des saisonniers durant la pleine période. Le reste du temps, j'assurais seul les activités de la société. Le premier CDI a été embauché il y a cinq ans, et le second, l'année dernière. Ces embauches se sont faites pour trois raisons : la fin des remboursements d'emprunt pour le matériel ; la nécessité d'alléger mon emploi du temps au magasin pour que je puisse faire de la plongée ; la volonté de diversifier mon activité en intervenant en tant que vacataire »*

Parallèlement, les règles en matière de droit du travail semblent mieux respectées. Il est aujourd'hui possible de maintenir un emploi sur toute l'année avec les CDI annualisés (les salariés récupèrent quand la saison est terminée). De telles conditions d'emploi présentent un confort de vie non négligeable pour les encadrants salariés, qui peuvent ainsi avoir accès à une mutuelle, à des prêts bancaires, à un logement locatif, etc.

*« La plongée est un monde particulier qui a commencé à se réglementer avec la convention collective nationale du sport. On peut travailler dès 7 heures du matin et faire cinq à six plongées d'affilée. L'organisation se fait au bon vouloir des employeurs, qui veillent ou non sur leurs employés. À La Réunion, on a toute sorte de gestion du personnel !*

*La CCNS [convention collective nationale du sport] a eu une influence sur les conditions d'emploi en France métropolitaine. Le "décret hyperbare" qui doit sortir va encore améliorer nos conditions en réglementant le nombre de plongées par jour et en fixant un taux de saturation pour limiter les abus.*

*Les syndicats sont quasi inexistantes dans le monde de la plongée. »*

### Créer et gérer sa propre structure

Créer sa propre structure est l'ambition ultime de la plupart des moniteurs de plongée. Ce projet suppose d'avoir préalablement fait des arbitrages professionnels, mais aussi personnels, notamment en matière de disponibilité (il faut être disponible toute l'année, surtout au démarrage de l'activité).

Les gérants de société ont été nombreux à signaler la nécessité de diversifier les prestations offertes et d'avoir un personnel stable – ce qui est rassurant pour la clientèle. Aussi, la plupart des sociétés commerciales qui ont une école de plongée proposent aussi des prestations individuelles ou collectives encadrées, un service après-vente rattaché au magasin d'équipement de plongée et de la location de matériel.

*« L'atelier est une structure complète qui arrive à travailler douze mois par an. On a donc embauché des moniteurs à l'année sur des CDI annualisés. L'ouverture permanente de la structure et du magasin, qui accueille toute l'année grâce à son équipe de plongeurs et assistants salariés, permet un service complet. On a un centre équipé de douches qui permet de mettre à l'abri les personnes quand il fait froid ou quand il pleut. Le chiffre d'affaires de l'école de plongée fait vivre le reste de la structure car c'est le moteur de l'activité, mais tout est imbriqué. C'est le fait d'offrir cet ensemble des prestations qui attire les clients et qui fait que l'établissement est viable. »*

*« Dans notre SARL, on donne des cours de plongée, on organise des explorations subaquatiques et on fait de la formation de moniteurs. On accueille des groupes d'enfants et d'adultes. Au départ, nous avions une démarche commerciale conséquente, on faisait de la publicité un peu partout. Aujourd'hui, la renommée de P. pour ses grandes qualités pédagogiques, la renommée de la structure nous permettent de ne faire que de la publicité sur Internet. La meilleure communication est la façon de se comporter avec les clients. Le bouche à oreille fait le reste du travail. »*

Cette diversité d'activités entraîne un besoin de présence quotidienne sur le site d'exploitation. De plus, la gestion d'une structure commerciale exige une organisation minutieuse des plannings des employés et le développement de compétences en comptabilité, en gestion des ressources humaines, qui ne sont initialement acquises dans le cadre des formations. Enfin, le travail avec les partenaires de la formation, les équipementiers et les organismes financiers, etc. doit être continu et de bonne qualité.

### La reconversion

L'activité de plongée signifie pour plusieurs encadrants une seconde carrière professionnelle. Ils ne songent donc pas à la reconversion de façon immédiate et spontanée. Cependant, les professionnels sont conscients qu'à partir d'un certain âge (50-55 ans) les risques d'accident sont plus grands. Ils ne pourront plus plonger comme avant et devront se réorganiser (en se limitant aux tâches administratives et commerciales), voire se réorienter à nouveau. Or la reconversion des seniors n'est pas connue pour être la plus facile à aborder.

*« J'ai fait de la plongée toute ma vie. Je suis dans l'eau mieux que je ne le suis sur terre. Je ne vois pas ce que je pourrai faire d'autre le jour où je ne pourrai plus plonger ! Je sais qu'à partir de 50 ans les risques sont plus grands. Je ferai alors une troisième carrière.*

*J'ai quelques projets : être instructeur fédéral dans une structure commerciale, faire de la gestion de structure ou autre. »*

*« On songe à la reconversion, mais que faire à part la plongée quand on n'a pas d'autres capacités que ça ? De la formation ? Tout est possible dans l'absolu, mais en réalité il est difficile d'exploiter ailleurs les capacités développées dans la plongée. »*



### 1.3. LES MONITEURS DE SPORTS NAUTIQUES MOTORISÉS

#### La découverte de la discipline sportive

Les jeunes diplômés ont souligné l'importance de la pratique familiale dans leur attirance pour les sports nautiques motorisés. En effet, soit un ou plusieurs membres de la famille sont déjà adeptes de la discipline, soit l'un des parents travaille dans une base nautique. Les vacances sont, dans les deux cas, propices à l'exercice, au partage de la passion sportive.

*« J'ai découvert le jet-ski quand j'avais 14 ans car ma mère travaillait dans une base nautique où il y avait cette activité. J'ai voulu suivre le même parcours que ma mère, qui avait passé le BPJEPS activités nautiques option motonautisme. »*

*« J'ai commencé le ski nautique avec mes parents en Espagne, quand j'avais 7 ou 8 ans. On avait un bateau et mon père m'a appris à faire du ski nautique. À 12 ans, mes parents m'ont offert mon premier stage de ski nautique. Puis ils ont pu m'inscrire dans un club de ski nautique à cinq kilomètres de la maison, quand on a déménagé en Normandie. »*

Ces divers moments de découverte ont créé des envies de s'engager plus loin dans la performance sportive, d'en faire un passe-temps plus régulier. Classiquement, les jeunes sont alors inscrits dans un club sportif. Les parents recherchent donc une structure d'accueil proche du domicile familial. Il est possible de trouver des clubs affiliés à la Fédération française en ski nautique ce qui n'est pas le cas dans les autres activités nautiques motorisées où un tel système d'accueil n'existe pas. Néanmoins cette recherche s'avère bien plus compliquée que de trouver un club de karaté ou de voile. Sur le littoral, la plupart des bases nautiques sont démontées (ou fermées) à la fin de la période estivale. Les structures d'accueil à l'année sont rares.

Cet obstacle passé, les jeunes enfants et adolescents peuvent évoluer dans un environnement fédéral proche de celui qui est organisé dans la voile, avec un système d'entraînements et de compétitions très performant.



En ski nautique, le Centre Sud-Est site Boulouris, associé au Centre national de ski nautique, accueille les jeunes adolescents repérés au cours des compétitions pour leur permettre de suivre une classe sport-études. Ils font l'objet d'un suivi scolaire et personnalisé.

La pratique de jet-ski, d'engins tractés, etc. demeure principalement familiale (de pratiquants ou de professionnels), propice à l'acquisition de savoirs particuliers. Dans cette ambiance, les observations techniques sont associées à l'accumulation de connaissances des conditions de travail, des relations commerciales. Cet apprentissage est très spécifique au milieu des activités nautiques motorisées. Le jeune adepte aura plus facilement en tête l'envie d'en faire son métier, faire perdurer la structure parentale et suivre le même chemin qu'eux.

*« Dès l'âge de 16 ans, j'ai travaillé en tant que jetman dans la base. Je faisais l'accueil des clients, je leur donnais leur machine, etc. J'ai ainsi eu l'occasion de bien observer le fonctionnement de la machine, la mécanique et le métier de moniteur d'engins tractés. »*

*« Maman m'a appris à faire ce métier, à anticiper la météo, etc. »*

### **Vers la professionnalisation**

Le pas vers la professionnalisation se fera assez naturellement pour les enfants d'encadrants sportifs car ils se sont construits, au fur et à mesure des observations au sein des structures, de très bons repères professionnels. Le choix de se professionnaliser s'est donc fait en pleine connaissance des rouages du métier.

La professionnalisation passera, comme pour les autres disciplines nautiques, par l'acquisition de titres et diplômes professionnels. Beaucoup tenteront de se titulariser dans au moins deux activités car les bases nautiques proposent la plupart des ANM (activités nautiques motorisées) à leur clientèle.

*« J'ai obtenu mon bac en 2009 et j'ai ensuite choisi un cursus Staps. Je suis en deuxième année de licence, et parallèlement je me suis inscrite en formation BPJEPS motonautisme. L'idée est d'avoir ma licence et de passer le BPJEPS d'autres spécialités nautiques motorisées. »*

*« Après le bac, j'avais le choix entre poursuivre des études à la faculté, en Staps, ou passer un BPJEPS. J'ai choisi la seconde solution, et en même temps j'ai donné des cours de ski nautique pour me faire un peu d'argent. Cette expérience m'a donné envie de devenir entraîneur professionnel. »*

### **Travailler à son compte pour rester en emploi**

L'accès à un emploi durable est peu réalisable pour les salariés du secteur car la période d'activité des bases est très courte. Ils sont donc amenés à se professionnaliser dans une autre discipline ou travailler dans un autre secteur le reste de l'année.

La stabilité professionnelle ne peut se trouver que dans une activité indépendante. Quelques gérants vivent uniquement de l'activité de leur établissement, même si la structure n'existe pas physiquement toute l'année. Ces bases nautiques sont très majoritairement pluriactives (ski nautique et autres activités nautiques motorisées). Les encadrants indépendants en SNM (sports nautiques motorisés) cumulent plus généralement les activités d'été et d'hiver en PACA, pour vivre des métiers du sport.

La création d'une nouvelle structure est, actuellement, quasiment impossible car il existe plusieurs freins à cette création :

- freins administratifs : les appels d'offres émis par les municipalités régulent les créations de fonds de commerce car ils sont peu nombreux et difficiles à obtenir ;
- freins économiques : l'activité stagne ces dernières années car le volume de pratiquants est arrivé à un niveau de saturation.

Reste la solution de travailler en famille (quand celle-ci possède une structure) ou de s'associer avec quelqu'un qui a déjà créé une base nautique et cherche à développer son activité. Pour cela, il a besoin de compétences et de main-d'œuvre supplémentaires.

*« J'ai choisi les sports motorisés car ce sont les activités qui m'intéressent le plus et qui me permettent de travailler avec mon père. À long terme, je voudrais prendre sa succession, reprendre la structure. Depuis vingt ans, on a cette base. »*

*« Je me suis associé avec un travailleur indépendant de la base de P. J'ai racheté la moitié des parts du responsable pour m'associer à lui. Donc, depuis l'an dernier, je suis associé et responsable de la base ski nautique/engins tractés. Le chiffre d'affaires a été multiplié par trois en un an. Il faut dire qu'on parlait d'un niveau plutôt bas car mon associé n'est pas un spécialiste du ski nautique ! »*

#### La reconversion

Le sujet n'est pas abordé car la reconversion est associée à des images négatives de perte de concession, de problèmes juridiques ou de lassitude, de disparition de la passion.

*« C'est une activité physique qui provoque des problèmes de santé, de stress liés au potentiel accidentogène. C'est la passion qui les fait tenir la passion de la mer et de son environnement. Il y a des structures qui existent depuis plus de vingt ans. »*

*« Ce qui me fera changer de travail c'est la lassitude. Je n'ai pas envie de subir le métier mais un tel métier on ne peut pas être obligé physiquement et financièrement d'exercer. On doit toujours avoir la passion. »*



#### 1.4. LES MONITEURS DES DISCIPLINES NAUTIQUES « ÉMERGENTES », COMME LE KAYAK DE MER OU LE KITESURF

##### La découverte de la discipline sportive

La découverte du kitesurf s'est généralement faite tardivement dans un cadre d'initiés en sports nautiques (pour beaucoup, la voile). Un collègue, un copain, fait partager sa nouvelle découverte en tant qu'amateur pratiquant de kite. Cette activité attire les initiés car elle provoque de nouvelles sensations et est très technique. L'ouverture de la discipline à un public plus large a permis d'attirer des débutants beaucoup plus jeunes. On peut s'initier dès 12-13 ans avec un moniteur de kite, très souvent au cours des vacances estivales. Suite à ces premières leçons, les pratiquants approfondissent leurs connaissances en effectuant un stage de perfectionnement car l'apprentissage n'est pas évident. L'objectif est ensuite de s'acheter le matériel pour pouvoir exercer la discipline en toute indépendance. D'autres leçons sont prises pour parfaire la maîtrise technique.

*« J'ai commencé à faire du kite tardivement. J'étais GO [animateur de loisirs] dans un hôtel-club. Les collègues donnaient des cours à la clientèle. J'ai ainsi eu l'opportunité de découvrir le kite et j'ai tout de*

*suite adhérent. J'avais 18 ans. J'ai rapidement passé le monitorat fédéral pour travailler l'été, à l'étranger»*

L'initiation au canoë-kayak et disciplines associées est beaucoup plus précoce et dans un cadre plutôt familial. Cette pratique se poursuit souvent dans les clubs, qui dispensent les premières bases techniques de la discipline (dans le cadre du passage des « pagaies ») et qui mènent parfois à la compétition. Les clubs du littoral (surtout dans les Alpes-Maritimes) font découvrir les diverses activités du canoë-kayak de mer et de rivière.

Pour autant, de plus en plus de moniteurs (majoritairement de voile ou planche à voile) découvrent le kayak de mer dans un cadre professionnel lors de l'organisation des points plages, par exemple. Le plaisir de la pratique, qui donne une autre image des activités en mer peut les inciter à ajouter l'encadrement du CK dans l'éventail de leurs compétences professionnelles. Ils s'ouvrent à une pluriactivité au sein même de leur structure

*« J'ai pratiqué le kayak dès l'âge de 7 ans. C'était une pratique familiale mais pas une passion. Au fil du temps, le kayak est devenu une pratique d'adhérent en club (les mercredis et les week-ends). Puis la pratique est devenue plus engagée ; je suis devenue bénévole du club. »*

*« J'ai été embauché sur un contrat emploi-jeune dans un club en tant que moniteur de voile. Il y avait d'autres activités que la voile comme le kayak. J'ai aimé cette activité et j'ai donc décidé de passer le diplôme d'initiateur fédéral. »*

### Vers la professionnalisation

Beaucoup de pratiquants de kite sont déjà intégrés professionnellement dans le milieu sportif (professeur d'EPS, encadrant sportif, etc.) ou autres secteurs. Ils ont généralement passé le diplôme fédéral pour pouvoir encadrer le kitesurf durant la période estivale, en complément de leur activité principale. L'arrivée du BPJEPS a fait évoluer cette première étape de la professionnalisation. Les jeunes se forment directement à l'encadrement de la discipline.

*« Je travaillais dans un club de voile à Nice en tant que moniteur de planche à voile. [...] J'ai eu une période de remise en question car je ne me voyais pas enseigner la voile toute ma vie. En 1998, j'ai découvert le kite. C'était pour moi une pratique sporadique ; j'apprenais tout seul. Puis, un jour j'ai eu un déclenchement. À l'époque, il n'y avait que six écoles en France. J'ai passé le diplôme de moniteur fédéral pour pouvoir exercer. J'ai eu une dérogation de la Fédération française de kite pour pouvoir exercer avec ce diplôme fédéral. J'ai alors créé ma propre école de kite. »*

Comme pour les sports de montagne, les fédérations jouent ici un rôle important dans la motivation des encadrants fédéraux à devenir des professionnels : « 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 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 dans une structure commerciale.<sup>22</sup>»

En ce qui concerne le kayak de mer ce qui diffère est le fait que certains moniteurs, déjà titulaires d'un brevet d'État dans une discipline sportive, vont profiter des possibilités d'équivalence pour passer le brevet professionnel activités nautiques option kayak, afin d'encadrer la discipline professionnellement et en toute légalité.

*« J'ai passé le BEES CK grâce à un financement Agefos-PME. Le tonc commun a été passé en accéléré*



<sup>22</sup> Étude sur les métiers des sports de montagne, op. cit., p. 97.

*(quatre mois) et le volet technique en candidat libre. Comme j'étais issu du milieu fédéral et que j'avais passé les diplômes fédéraux, ça a été facile pour moi de passer les examens. »*

*« Je suis embauché en CDI dans un club de voile. Je voulais plus de plurivalence car le BEES 1 voile est très spécifique à l'activité. J'ai décidé de passer un BPJEPS activités nautiques plurivalent au Caps d'Antibes. J'ai eu des équivalences grâce à mon BEES 1. J'ai passé l'UCC kayak de mer. C'est un plus sur mon CV ! »*

### **La stabilité professionnelle, l'inscription dans la saisonnalité**

Pour ceux qui n'étaient pas encore en emploi, l'entrée dans le métier s'est principalement faite par l'accumulation d'emplois saisonniers dans des établissements privés, surtout pour le kitesurf. Mais comment pouvoir vivre de ce métier alors que les emplois proposés sont très rarement pérennes (excepté en cas de réussite du concours d'éducateur territorial de la fonction publique) ?

L'objectif du professionnel est donc de créer rapidement sa propre structure associative ou à but lucratif. Les statuts d'indépendant (société en nom propre) et de gérant (de SARL, EURL) sont privilégiés. L'objet social de l'établissement est l'encadrement mais, dans le kite, il est souvent associé à une activité commerciale (vente de matériel) qui complète les revenus tirés des leçons et des stages. Cette activité complémentaire permet aussi de capter plus facilement la clientèle. Aussi, lorsque le professionnel ne crée pas en parallèle une activité commerciale, il tentera de s'associer à un magasin qui connectera les clients et l'encadrants.

*« J'ai hésité un moment à m'installer dans un autre département mais, au final, je suis resté dans les Alpes-Maritimes car il n'y avait qu'un seul concurrent. Mon but était surtout de capter la population locale sur place (pour limiter les transports) et d'avoir une activité touristique en complément. J'ai opté pour le statut d'indépendant. J'ai essayé de m'associer avec un vendeur importateur de matériel. »*

### **Travailler à son compte**

La création d'une structure ne va pas de soi. Il faut, en premier lieu, choisir un lieu stratégique et une forme juridique (association, société commerciale, travailleur indépendant). Au départ, le statut d'indépendant est préféré car les formalités sont plus souples.

L'étape suivante est la recherche de fonds pour financer l'achat de matériel qui peut s'élever à plusieurs dizaines de milliers d'euros lorsque l'achat d'un véhicule de transport est nécessaire. Cette phase est particulièrement difficile, car les banques ne sont pas souvent enclines à prêter aux encadrants. Certains anciens salariés ont économisé sur leur salaire pour limiter le montant des fonds empruntés. Cette anticipation sera un des facteurs de maintien en activité de la structure car il limite les charges financières.

*« J'ai choisi le statut d'indépendant car il n'y a pas d'apport social, mais il y a un apport de matériel. Pour les deux flottes de CK, l'utilitaire et les deux remorques, il m'a fallu rassembler 30 000 €. J'ai fait un prêt sur cinq ans. J'ai eu la chance, avec mon statut de demandeur d'emploi, d'avoir accès à un prêt à taux zéro et un prêt d'honneur. J'ai dû monter un dossier très précis et attendre que mon dossier soit accepté pour monter ma structure. »*

La création ne suffit pas à se réjouir car la difficulté sera ensuite de se projeter sur plusieurs années, notamment en construisant des budgets prévisionnels pour avoir une idée précise du niveau de rentabilité de l'activité, des bénéfices nécessaires pour combler les charges (fixes et variables) à payer toute l'année. Parallèlement, le professionnel devra se constituer un réseau de clientèle et de partenaires, mettre en place une communication efficace pour développer les activités.

*« La première année, je n'ai pas pu vivre de l'école de kite. Il a fallu deux à trois ans pour pouvoir dégager quelque chose des activités. À l'époque, je n'avais aucune expérience. En plus, l'école était itinérante avec beaucoup de frais de transport. De même, la météo pas toujours fiable a entraîné des annulations de séances. Au final, il a fallu améliorer la gestion et adapter les cours pour rentabiliser l'école. »*

Ce travail de projection demande d'importantes compétences en marketing, en comptabilité et gestion, encore peu dispensées dans le cadre des formations de niveau IV.

### La reconversion

La reconversion n'est jamais un sujet abordé naturellement. L'idée de reconversion est largement associée à la limite physique pour encadrer la discipline, à l'âge ou à la disparition de la structure (faillite). Le sujet est rapidement écarté.

*« J'essaie de mettre un maximum de chances de mon côté pour limiter les risques d'échec. »*

*« Je prépare ma continuité mais pas reconversion, car je n'ai pas envie de me retrouver face au mur. Ma roue de secours est de travailler en tant que salarié dans une structure. Mais ça ne peut être que temporaire car être salarié et indépendant à la fois, les patrons n'aiment pas cela. Pour eux, ça tient du champ concurrentiel. »*

Plusieurs raisons peuvent expliquer cette réaction :

- beaucoup de professionnels ont exercé l'activité d'encadrement tardivement, dans une seconde partie de leur vie ;
- comme on le verra par la suite, le thème de la reconversion est principalement abordé par les femmes lorsqu'elles décident de privilégier la vie familiale plutôt que la vie professionnelle ;
- l'entrée dans l'activité est trop récente (moins de dix ans) pour que les personnes interrogées songent à changer d'activité.

## 1.5. LES MAÎTRES-NAGEURS SAUVETEURS

### Découverte de la discipline sportive

La découverte de la discipline se fait durant l'enfance, plus souvent dans un cadre multisports (voile, karaté, escalade, football...) que dans un cadre familial. Savoir nager est aussi un élément essentiel pour avoir accès à d'autres disciplines sportives, notamment les activités nautiques.

La natation s'est peu à peu dégagée des autres sports pour devenir un support de compétition à l'adolescence, permettant ainsi d'accroître les capacités et performances.

La moitié des personnes interrogées sont passées par des périodes plus ou moins longues d'entraînements poussés et de compétitions en natation ou natation synchronisée (voire ont suivi un cursus sport-études). Les autres ont continué à évoluer dans une ambiance sportive jusqu'à l'âge adulte mais en pratiquant d'autres disciplines. Parallèlement, les familles ont incité à faire primer les études sur le sport. Les futurs encadrants sont nombreux à être titulaire du bac (ou d'un diplôme équivalent). Durant les vacances scolaires, le sport, et plus particulièrement la natation, a permis d'avoir accès à un job de vacances, le titre de surveillant de baignade en poche.

La poursuite dans l'enseignement supérieur est la voie principalement choisie par les jeunes (Staps ou autres voies). D'autres ont préféré entrer dans l'armée pour y faire carrière.



*« J'ai commencé à faire de la natation à 10 ans en club, à l'UNSS (Union nationale du sport scolaire). J'ai fait de la natation pendant dix ans en compétition. Je suis allée jusqu'au championnat de France master. J'avais le statut de sportive de haut niveau. Puis j'ai tout arrêté. »*

*« Quand j'étais toute petite, j'allais nager avec mes parents. J'habitais Le Lavandou, j'allais très souvent nager. J'ai très vite été inscrite en natation synchronisée. J'aimais beaucoup cela ! J'ai donc intégré une classe de sport-études à Hyères. Je faisais deux à trois heures de sport par jour en semaine et aussi le samedi. J'ai arrêté le sport-études pour passer mon bac. J'avais 17 ans. »*

### **Vers la professionnalisation**

*« À 17 ans, j'ai passé le BNSSA car je voulais faire de la surveillance de baignade pendant les vacances scolaires. »*

Durant les vacances, les jeunes accèdent à des postes de surveillant de baignade dans les campings, sur les plages surveillées, après avoir passé le BNSSA ou le CS sauvetage et sécurité en milieu aquatique (pour les étudiants Staps). Au fur et à mesure, l'envie de devenir maître-nageur sauveteur professionnel s'installe et parallèlement l'envie de passer un diplôme professionnel Jeunesse et Sports. Même les diplômés Staps optent pour le Beesan (et maintenant le BPJEPS AAN) car ce diplôme leur semble mieux perçu dans le monde du travail.

### **L'entrée dans l'activité professionnelle**

Les premiers « vrais » emplois ont été décrochés après le stage et l'obtention du diplôme, qui ont ouvert de nouvelles portes aux jeunes encadrants. En effet, le stage offre l'opportunité d'enrichir son carnet d'adresses des employeurs potentiels (centres de remise en forme, hôtels, particuliers, etc.) et d'élargir l'éventail des compétences au-delà de la surveillance de baignade (aquagym, bébés nageurs...). Il permet d'accumuler l'expérience dans l'enseignement en multipliant les cours de natation.

*« Après le BNSSA, il était logique que je passe un Beesan. J'ai suivi ma formation en contrat de professionnalisation. Le directeur du centre de formation m'avait trouvé un stage dans le club de natation de Pertuis. Je suis restée tout au long de ma formation dans ce club. Ça c'est très bien passé. Du coup, quand j'ai obtenu mon diplôme, ils m'ont tout de suite proposé un CDI et j'ai signé un CAE de deux ans (35 heures annualisées). »*

### **L'inscription dans la durée ou dans la saisonnalité maîtrisée**

De plus en plus souvent, l'inscription dans la durée s'accompagne d'une multiplicité d'emplois et de statuts professionnels, car bon nombre de structures ne veulent/peuvent plus prendre le risque d'embaucher un salarié. Elles font donc appel à des intervenants extérieurs indépendants afin d'avoir une souplesse dans leur gestion de la main-d'œuvre.

La création du statut d'auto-entrepreneur a accentué cette tendance (les établissements encouragent les MNS à prendre ce statut) et, en même temps, a facilité l'accès à des emplois pour les encadrants. Au final, l'encadrant en natation cumulera les lieux et les objets d'intervention, aura plusieurs employeurs ou partenaires professionnels, mais pourra vivre à l'année de son métier.

*« Les entreprises et les associations ne veulent plus de salariés. Elles demandent aux intervenants d'avoir les statuts d'indépendants (auto-entrepreneur ou société). Au centre de balnéothérapie, on ne m'a pas laissé le choix. Ils préfèrent payer une prestation plutôt que de payer un salarié car les charges sont trop*



*lourdes et contraignantes. Avec mon statut d'auto-entrepreneuse, je peux perdre mes cours du jour au lendemain car il n'y a rien qui me lie au centre. Avec l'hôtel, il y a un contrat, mais je ne suis même pas sûre que ça me donne une sûreté d'activité. »*

L'autre possibilité pour avoir un emploi durable à temps complet est de passer le concours d'éducateur de la fonction publique territoriale (Etaps), qui mène à des postes de titulaire à horaires beaucoup plus stables. Les activités seront moins diversifiées que pour les intervenants qui alternent les périodes de surveillance de baignade avec les temps d'animation d'activités aquatiques et les leçons de natation.

La spécialisation dans l'entraînement et la compétition s'avère parfois être une solution de maintien en emploi pour les personnes embauchées en CDD dans des clubs sportifs. Ce poste est accessible avec le Beesan mais il sera moins avec le BPJEPS AAN, qui ne permet d'entraîner qu'aux tout premiers niveaux de compétition.

*« J'ai obtenu un travail à temps complet pendant quatre ans, dans une piscine. Après cette expérience professionnelle, j'ai pu avoir un poste d'entraîneur de natation tout public, pendant trois ans. J'étais encadrée par un titulaire de Beesan. Je travaillais 30 heures par semaine. Je préparais les compétitions, les stages, et je faisais aussi tout ce qui était administratif. »*

### Devenir entrepreneur

Le statut d'entrepreneur est de plus en plus répandu chez les MNS car il permet d'avoir une certaine souplesse dans l'organisation de son travail. Les activités varient en fonction des saisons et des sites dans lesquels on intervient. Néanmoins, pour se maintenir en emploi, les intervenants doivent se constituer un planning annuel précis, tenant compte de la périodicité des activités de la natation (surveillance de baignade surtout en été, animation de cours d'aquagym, bébés nageurs durant l'année scolaire).

*« Aujourd'hui, je travaille dans la salle de remise en forme (dix heures par semaine), dans un centre de balnéothérapie et avec un hôtel (dix heures par semaine). J'interviens aussi comme vacataire aquagym (partie pratique) dans les cours d'un centre de formation. Ces activités sont suffisantes pour vivre car en plus je complète mon planning par des déplacements des maîtres-nageurs (dans un camping et dans les piscines municipales) et donne des cours de natation aux enfants et adultes. Le bouche à oreille marche bien pour se constituer une clientèle. Je dépose aussi ma carte dans les offices du tourisme, les commerçants de ma ville... »*

### La reconversion

La reconversion n'est pas réellement inscrite dans le parcours des professionnels. Cette période leur semble trop éloignée du présent pour l'anticiper. Les préoccupations sont avant tout de se constituer et de maintenir la clientèle quand on n'est pas sur un emploi stable d'Etaps.

*« À 30 ans, on n'y pense pas encore. Je suis très bien comme ça, je gagne correctement ma vie, donc pour l'instant je n'y pense pas. Je n'ai pas envie d'être maître-nageur à l'année dans une piscine. Même s'il y a l'assurance d'un emploi stable, ça m'ennuierait. Je ne pense pas à la reconversion. Pourtant, il va falloir car c'est un métier physique et à un moment donné je serai fatiguée. »*

Lorsqu'on entend parler de reconversion dans le milieu, c'est que la personne accède à un emploi dans le cadre d'un changement professionnel. Le métier de MNS peut être un métier de reconversion.

*« En ce moment, les restructurations dans l'armée ne s'arrêtent pas. Je me suis dit qu'il serait temps de faire une formation Beesan ; cette formation me permet de me restructurer. C'est une porte de sortie pour aller dans le civil. Je me prépare à la reconversion. Pour cela, il me faut un diplôme reconnu dans le civil car mes formations dans l'armée ne sont pas entièrement reconnues. »*

## 2. LES DIFFICULTÉS DU MÉTIER D'ENCADRANT SPORTIF DU LITTORAL

### 2.1. COMMENT MAINTENIR L'ACTIVITÉ DES STRUCTURES ?

L'analyse des parcours souligne que le maintien des activités et des emplois est plus difficile que dans la plupart des autres secteurs économiques. La saisonnalité accentuée, en effet, les risques d'instabilité financière, au même titre que les aléas climatiques.

D'autres facteurs peuvent modifier la bonne marche de l'établissement :

- Dans le milieu associatif, les relations entre les dirigeants bénévoles et les salariés sont parfois chaotiques car les choix de gestion ne font pas toujours l'unanimité entre les deux parties. À long terme, ce désaccord peut accentuer les incompréhensions entre ces partenaires et provoquer le départ de salariés mettant en péril l'activité de la structure. De même, la bonne ambiance n'est pas un élément suffisant au maintien de la structure si les choix en matière d'embauche, d'achat de matériel ne sont pas adaptés à la taille de la structure et aux nombres de personnes accueillies.
- Dans certaines disciplines, la création de la société implique un investissement matériel coûteux, généralement financé en partie par un emprunt bancaire. Or, les remboursements des annuités pèsent lourd sur le budget de la société. Il faut donc étudier attentivement le marché local de lieu d'installation, la concurrence, le potentiel environnemental, pour être assuré du niveau d'activité minimal. Cette étude de marché n'est pas toujours réalisée avec sérieux et précision. Les professionnels n'ont pas toujours le réflexe de se faire accompagner pour la construction du projet ou ne trouvent pas les interlocuteurs pouvant répondre à leurs attentes.
- Dans les sports nautiques motorisés, le maintien des structures est soumis à l'obtention d'une concession communale dont la durée varie d'une municipalité à l'autre, en fonction du plan d'urbanisation local. Certaines reconduisent les concessions année par année, d'autres accordent la concession pour dix ans. Sans remettre en doute le bien-fondé de cette organisation, il faut toutefois souligner que l'incertitude est un facteur négatif sur le fonctionnement serein de l'établissement. Le gérant ne peut pas avoir une vision à long terme de son activité, il ne peut pas embaucher et investir sans risques dans un nouveau matériel.

Le maintien en activité des structures sera globalement conforté par la diversité des prestations offertes et la stabilité des partenariats qui se constituent au fil du temps. La plupart des structures s'associent avec des municipalités (voile, kitesurf...), avec des magasins de matériel sportif (kitesurf, plongée...), avec d'autres encadrants sportifs (voile, canoë-kayak, ...), avec des organismes de formation, etc.

Certes, ces partenariats ne sont pas toujours satisfaisants, mais ils ont l'avantage de sensibiliser les acteurs sur le besoin d'entretenir constamment la clientèle et de travailler davantage leur communication et leurs démarches marketing en exploitant les différentes voies d'information. Par exemple, un site bien travaillé attire la clientèle touristique pour laquelle le Web est un outil privilégié pour la recherche de prestations.

## 2.2. COMMENT GÉRER LES PROBLÈMES DE MISE À L'EAU ?

Le littoral de la région PACA est saturé sur les deux tiers de son périmètre, notamment dans le Var et les Bouches-du-Rhône. Pour réguler la fréquentation ou réduire les conflits, certaines municipalités limitent l'accès à la mer en supprimant des cales de mise à l'eau ou en rendant payant l'accès à la mer. Le littoral n'est plus libre d'accès, ce qui pose problème pour les encadrants indépendants en canoë-kayak de mer en kitesurf et en sports nautiques motorisés.

Certains comités départementaux comme celui du canoë-kayak, se sont emparés du problème de l'accès à l'eau. L'une des premières actions a été de développer les accords avec les clubs de voile afin qu'ils mettent leur base à disposition. En contrepartie, l'encadrant pourra assurer les prestations liées au kayak de mer, par exemple.

*« L'accès à l'eau est une vraie problématique, surtout en été. Le problème se pose particulièrement de la mi-juin à la mi-septembre, mois durant lesquels les mises à l'eau et les parkings proches sont surchargés. Les professionnels ont alors de grandes difficultés à se mettre à l'eau. Ceci est valable pour les trois départements du littoral.*

*Bien que le littoral soit normalement accessible à tous, il faut des moyens motorisés pour accéder à la mer. Dans les Alpes-Maritimes, s'ajoute le problème de la privatisation du domaine littoral. C'est moins le cas dans les Bouches-du-Rhône. Dans le Var, en été, ce qui est problématique ce sont les parkings. Pour accéder à la mise à l'eau, il faut donc marcher plusieurs minutes.*

*Dans le Var, on comptabilise 125 points d'accès mais très peu sont réellement accessibles en été. La solution peut donc être de louer un bout de plage à un propriétaire (commune) pour pouvoir travailler*

*Le manque d'accès au littoral est un frein à l'activité, de même que les problèmes d'urbanisme. Il y a une augmentation de l'espace dédié aux bateaux à moteurs et le kayak doit se débrouiller. Ce n'est pas la première activité à laquelle pensent les collectivités. »*

*« En 2006, j'ai passé une convention de mise à disposition de locaux et de places au port, pour mettre les bateaux. Cette convention a été signée avec l'office du tourisme de Mandelieu car le club nautique lui appartient. Depuis que je suis à Mandelieu, mon activité de kitesurf s'est beaucoup développée. Elle est devenue rentable car plus réactive et parce que la mise à l'eau est immédiate. L'école n'est plus itinérante et n'a plus de frais de transport ! »*

## 2.3. COMMENT GÉRER LES PROBLÈMES DE COHABITATION ?

Les difficultés de mise à l'eau, la réduction du nombre de cales et, parallèlement, l'augmentation de la demande de prestations en sports nautiques provoquent de plus en plus de conflits d'usage entre les différents usagers et parfois entre les professionnels.

Les conflits sont généralement provoqués par la nuisance sonore et environnementale, mais aussi par un aménagement du littoral parfois inadapté à la fréquentation croissante et aux besoins de préservation de la nature et du milieu marin.

Lors des sixièmes Rencontres régionales de la mer organisées le 19 novembre 2009, un débat s'est instauré autour du thème de l'aménagement et de la gestion du littoral pour favoriser l'accès à la mer et aux activités nautiques, dans le respect des règles environnementales. La conclusion tirée de cet atelier a été de souligner que les conflits ne peuvent se résoudre s'il n'y a pas de lieu d'échange et de réflexion entre tous les acteurs.

Le dialogue est aussi essentiel pour résoudre les problèmes de cohabitation entre les professionnels des différentes disciplines des sports du littoral.

« Les problèmes de cohabitation dépendent de l'intelligence des prestataires : s'ils veulent perdurer, ils savent qu'ils doivent s'entendre avec leurs voisins. Ça va de mieux en mieux.

Moi, personnellement, je n'ai aucun problème avec mes voisins de la voile. Il faut savoir se parler et respecter. Aujourd'hui, les BPJEPS, les diplômés d'État reçoivent des messages de bonne cohabitation dans leur formation. Il va donc y avoir une évolution de comportements avec l'arrivée des nouveaux diplômés sur le marché. »

### 3. CONCILIER LA VIE PRIVÉE ET LA VIE PROFESSIONNELLE

#### 3.1. LES MÉTIERS SPORTIFS ET LA VIE DE COUPLE

Mis à part les salariés de la fonction publique territoriale qui ont des horaires classiques sur 35 heures, les emplois du temps des encadrants des sports du littoral rendent complexe la conciliation entre la vie professionnelle et la vie privée (pas seulement familiale).

Ces personnes doivent être disponibles quand les gens ont du temps libre. Ils travaillent donc les week-ends, les jours fériés, durant les vacances scolaires et l'été.

La stabilité d'emploi atténue les incertitudes professionnelles mais les salariés permanents des structures nautiques conservent ces horaires atypiques. L'annualisation du temps de travail ne lisse pas les emplois du temps. Les heures supplémentaires réalisées pendant les saisons sont récupérées en hiver. Le cumul de ces heures peut permettre d'avoir environ un mois et demi de « vacances ». De novembre à février, les encadrants sont beaucoup plus disponibles pour la famille et les amis.

« Personnellement, je suis célibataire, mais c'est quand même compliqué pour moi, car quand je suis au repos, c'est-à-dire la semaine, tout le monde est au travail ou est occupé. Ça n'est pas facile d'avoir une vie sociale, de voir la famille, car on est en constant décalage temporel avec les autres. Mon rythme de vie est différent de celui des autres. »

Pour les célibataires comme pour les gens en couple, ces emplois du temps atypiques compliquent la constitution d'une vie familiale.

« Ça n'est pas facile d'avoir une vie privée quand on est saisonnier. Mon amie a essayé de s'adapter les premières années, mais quand elle est devenue kiné c'était plus compliqué. On ne se voyait plus beaucoup. En plus, en tant que saisonnier, je déménage tous les six mois. Difficile pour le conjoint de comprendre et de vivre cela tous les ans ! On ne peut pas construire une relation dans ces conditions, quand on n'a pas le même métier, les mêmes saisons, etc.

Notre séparation est sans doute due à la difficulté d'adapter nos deux vies. C'est dur de construire dans ces conditions !

J'ai donc essayé de trouver un travail, un endroit plus stable où je peux travailler à l'année. Aujourd'hui, je peux songer à construire, à avoir des enfants, car je suis plus sédentaire, je ne suis plus six mois à la montagne et six mois à la mer. C'est plus simple. C'est aussi plus simple quand les deux personnes sont saisonnières mais il faut vivre dans un endroit où la mer et la montagne ne sont pas trop loin (moins d'une heure et demie).

Ça fait trois ans que je suis avec la même personne. D'un côté, c'est plus simple... mais c'est dur pour moi car je ne bouge plus. J'ai dû faire ce choix : il faut faire un choix si on veut construire. »

Les gérants de société, les indépendants soulignent leurs difficultés à avoir une vie privée, surtout au démar



rage de l'activité. La structure doit être ouverte toute la journée, durant toute l'année. Ils assurent seuls ces permanences tant qu'ils n'ont pas la possibilité d'embaucher quelqu'un pour les seconder.

*« Pendant six à huit mois, on met la vie familiale complètement de côté car on est beaucoup sur les bateaux, au magasin... On doit être très disponible. En plus, les journées sont très longues en pleine saison ! »*

L'organisation est encore plus complexe à l'arrivée des enfants car les moyens de garde classiques ne sont pas adaptés. Très peu de structures, de nourrices accueillent les enfants les week-ends, les jours fériés et durant l'été. La famille et les amis sont alors mobilisés lorsque le conjoint ne peut prendre le relais. Les travailleurs indépendants (hommes et femmes) attendent que la structure soit solidement installée car ils sont alors libérés de certaines contraintes et donc plus disponibles psychologiquement et physiquement. Ils prennent donc leur temps pour constituer une famille.

*« Avoir des enfants, c'est une organisation par rapport à la structure. Il faut avoir créé une base financière solide pour envisager d'avoir des enfants, pour pouvoir être serein. »*

Dans certains secteurs comme la voile, les salariés hommes commencent aussi à soulever les difficultés à concilier vie privée et vie professionnelle, notamment en ce qui concerne ceux et celles qui encadrent les équipes de compétition. Ils revendiquent un peu plus de disponibilité pour consacrer du temps à leur famille, les week-ends et jours fériés.

*« Les hommes se plaignent aussi de plus en plus de cet emploi du temps. Ils veulent avoir eux aussi des week-ends. On voit apparaître de nouvelles organisations pour les petites équipes, à savoir qu'un entraîneur encadre plusieurs petites équipes durant une compétition. Il y a ainsi quelque chose qui permet de libérer à chacun quelques week-ends et vacances. Cette organisation ne peut se faire que pour les petites équipes. Certains hommes "bloquent" surtout à cause des vacances (moins le week-end) à cause des conjointes ou copines. Enfin, c'est quand même moins le cas pour les hommes que pour les femmes. Les déplacements au moment des vacances sont plus difficilement acceptés, aujourd'hui. Notre rythme de vie est très différent de celui des autres ! »*

Les femmes qui exercent le métier d'encadrant sportif du littoral semblent être moins nombreuses à avoir des enfants, surtout avant 40 ans (la même observation avait été faite pour les sports de montagne). La maternité est retardée au maximum pour ne pas avoir à remettre en cause l'organisation professionnelle, pour ne pas arrêter son activité. En plongée, une monitrice enceinte doit même stopper son activité sportive (obligation légale), ce qui freine d'autant plus les envies de faire des enfants.

Plus généralement, les mères de famille se réorganisent professionnellement pour avoir des emplois du temps plus stables et moins chargés tout en continuant leur métier. Lorsque les aménagements ne sont pas possibles, elles se réorientent vers un autre métier, un autre secteur.

*« En 2003, j'ai démissionné du club en tant que salariée. J'ai fait ce choix car j'étais très peu disponible pour la famille. Plus on travaille, plus ça amène du travail. Il devenait donc difficile, pour moi, de concilier ma vie professionnelle et ma vie privée.*

*Le plus gênant, quand on est chef de base, c'est de travailler le week-end, car le père est peu présent et n'accepte pas toujours les absences du week-end. La semaine, il y a moins de problème car les filles viennent faire leurs devoirs au club après l'école.*

*Je souhaitais donc être plus disponible. Un travail dans l'enseignement me semblait très conciliable avec*

*ma vie de mère de famille. Du coup, l'opportunité d'avoir un poste dans une école m'a semblée idéale pour la famille.*

*Si je n'avais pas eu cette opportunité, j'aurais quand même continué le travail au club car je pouvais développer plein de choses. Dans les petites associations, c'est plus difficile. »*

Cependant, lorsque la monitrice travaille avec son mari dans la structure qu'ils ont créée, la réorganisation familiale devient beaucoup plus gérable.

*« Je n'ai pas de mal à concilier ma vie privée et ma vie professionnelle car je travaille avec mon mari, et les enfants je les amène toujours ici. Dès qu'ils sortent de l'école, qui se trouve à côté, ils viennent à la structure et y font leurs devoirs. Les week-ends et pendant les vacances scolaires, les enfants vont chez leurs grands-parents.*

*Quand je suis tombée enceinte, j'ai arrêté de plonger, et comme j'ai allaité les enfants je n'ai pas repris la plongée de suite. Je suis restée dans la structure et j'ai assuré tout l'administratif. Toutefois, je sais qu'il est difficile d'avoir une vie familiale quand on est une femme. »*

### 3.2. LES MÉTIERS AU FÉMININ

Les métiers de l'encadrement en sport de nature sont encore peu féminisés : seules 16 % des titulaires de cartes professionnelles en sports nautiques sont des femmes, alors qu'elles sont 46 % parmi les salariés des autres activités liées au sport.

Cette faible présence féminine s'observe dès l'entrée en formation puisque les jeunes filles ne représentent que 13 % des personnes à intégrer une formation voile ; elles sont 7 % parmi les stagiaires en formation canoë-kayak et 20 % en plongée. Le secteur sportif demeure très masculin dans son organisation fédérale et professionnelle (particulièrement les sports de nature). Des démarches nationales ont été engagées afin d'améliorer l'accès des femmes aux instances dirigeantes des fédérations et de motiver les jeunes filles à s'inscrire dans les clubs, mais leur participation reste minoritaire à l'exception de certaines disciplines comme la natation, l'équitation, etc.

Peu de jeunes filles s'engagent dans des cursus très techniques tels que ceux des sports du littoral. Il est difficile de savoir si elles s'autocensurent du fait des conditions d'emploi peu compatibles avec une vie familiale, ou si elles sont découragées au moment de leur choix d'orientation.

Les jeunes femmes interrogées sur le sujet ne se sont pas exprimées en ce sens. Elles ne ressentent pas avoir été découragées lorsqu'elles ont choisi la voie sportive à titre professionnel. Selon elles, être une femme n'est pas un frein pour devenir encadrant.

Pour autant, le taux de féminisation des emplois est très proche de celui enregistré parmi les diplômés. Il ne semble pas y avoir d'« évaporation » entre la formation et l'entrée en emploi.

À l'entrée en emploi, les postes proposés aux femmes sont similaires à ceux des hommes. La performance technique ne semble plus être un frein à l'embauche. Les mentalités évoluent ; peu d'employeurs cantonnent encore les jeunes femmes à un encadrement scolaire. On trouve ainsi de plus en plus de monitrices de voile qui entraînent, qui encadrent les équipes de compétition.

Les évolutions de carrière entre hommes et femmes se distinguent dès la constitution d'une famille et surtout à l'arrivée des enfants, comme cela a été souligné précédemment.

Pour attirer plus de femmes dans ces métiers, il faut avant tout travailler sur les possibilités d'accueil des enfants de professionnels qui ont des emplois du temps atypiques. Dans les grandes zones touristiques, telles qu'on en trouve en région PACA, les pouvoirs publics et les syndicats d'employeurs pourraient peut-être réfléchir sur la place des structures d'accueil adaptées aux familles qui travaillent avec des horaires décalés. Dans certaines régions, des garderies qui accueillent les enfants jusqu'à 22 heures ou des crèches itinérantes ont été mises en place pour répondre aux besoins des travailleurs saisonniers.

#### 4. LES EFFETS DES POLITIQUES DE DÉVELOPPEMENT DURABLE SUR L'ÉVOLUTION DES COMPORTEMENTS, DES MÉTIERS ET DES COMPÉTENCES (LE VERDISSEMENT DES MÉTIERS)

##### Les démarches fédérales et particulières aux clubs et structures nautiques

La plupart des fédérations se sont emparées du sujet du développement durable depuis plusieurs années et ont mis en place des procédures communes à tous les clubs et structures affiliées (ou agréés). Ainsi, la fédération de plongée a inscrit au programme de toutes les formations fédérales la sensibilisation de la faune et de la flore. Il en est de même pour les cursus fédéraux de la voile et de la plupart des autres fédérations. Les contenus pédagogiques des diplômes professionnels intègrent aussi des éléments de connaissance sur la faune et la flore et rappellent de plus en plus le rôle des professionnels dans la sensibilisation à la protection de l'environnement vers les différents publics qu'ils encadrent.

*« Connaitre le milieu dans lequel on évolue, respecter c'est normal. C'est la même chose pour la montagne. Avant, les gens plongeaient pour le sport, la technicité. Aujourd'hui, la plongée est plus qu'une activité de loisir (promenade sous-marine, découverte de la faune et la flore).*

*La fédération a mis en place un nouveau cursus qui intègre la découverte de la faune et de la flore dès le premier niveau. Pour moi qui suis de l'ancienne génération, je sais qu'on peut attirer l'attention des gens vers le respect de l'environnement par le biais de la technique. Cela nous amène à faire évoluer la technique et à démocratiser d'autres activités, comme la photo sous-marine, les stages bio (les animateurs bio apprennent l'origine de la faune et de la flore, l'environnement, la connaissance des espèces et de leur milieu naturel... les milieux sont différents selon les espèces).*

*Tous les animateurs essaient de valoriser l'enseignement de la faune et de la flore, d'impacter les hommes sur les espèces. Le plongeur est plus impliqué, plus sensible au milieu que le plaisancier ou le marin. La cohabitation est d'ailleurs parfois difficile car il faut ramener les déchets des gens qui ne respectent pas la mer »*

Parallèlement, les syndicats d'employeurs peuvent aussi avoir un rôle à jouer dans la protection de l'environnement. La fédération et le syndicat national des professionnels des activités nautiques ont poussé les constructeurs à vendre du matériel qui respecte les règles d'environnement (sur le plan sonore et en termes de pollution). Les modèles sortis d'usine ces cinq dernières années sont donc beaucoup moins bruyants et polluants. Cependant, le matériel utilisé par les pratiquants « sauvages » est majoritairement construit selon les anciennes normes.

Les clubs sont donc impliqués dans la démarche de sensibilisation envers le public pratiquant mais aussi des futurs professionnels, par le biais des politiques fédérales. Certains vont bien au-delà de la ligne de conduite fédérale et s'engagent à mettre en place les démarches qu'ils prônent.

*« Dans le milieu du canoë-kayak, on parle beaucoup de développement durable et on ne cesse de sensibiliser les gens, à tout moment.*

*Au club, on essaie d'aller plus loin : on a ainsi acheté un moteur à quatre temps au lieu de deux temps qui consomme moins et qui fait moins de bruit. Quand c'est possible, on évite d'utiliser les zodiacs.*

*On sensibilise les jeunes. Par exemple, pour nettoyer les voiles, on leur dit de faire attention à l'eau, de ne pas la gaspiller.*

*On garde tout et on remet en fonctionnement les objets usagés, quand cela est possible. On récupère les tissus des voiles, les chutes sont recyclées. On fait le recyclage courant des matériaux.*

*Au club, on travaille avec des jeunes ; on essaie donc de faire ce qu'on enseigne pour montrer le bon exemple. On fait une vraie sensibilisation. »*

*« Au niveau de la structure, on essaie d'avoir une formation de plongeur qui intègre développement durable. Il faut protéger le milieu naturel, être attentif, ne pas toucher, ne pas remonter des choses du fond de l'eau, ramasser les déchets... Prendre conscience qu'il faut respecter le milieu naturel dans lequel on évolue.*

*On a d'ailleurs une charte du plongeur respectueux (Longitude 181) à laquelle on adhère : respect de la nature avant, pendant, après la plongée. »*

### **Les freins au développement durable**

#### **→ La nécessité d'agir ensemble**

*« Le club est composée de gens qui aiment la mer et la respectent. Ils n'ont donc pas attendu le Grenelle de l'environnement pour sensibiliser les gens au respect de la nature. Depuis longtemps, ils veillent à ne rien jeter à la mer ramasser ce qui flotte sur l'eau, informer le public sur les dégâts causés à la faune et la pollution des gens, des plaisanciers, des marins, etc. Les moniteurs communiquent énormément sur ça ! De plus, nous avons des règles de recyclage du papier, des huiles et des batteries dans les ateliers. Nous sensibilisons même dans les formations.*

*Nous avons des démarches de développement durable mais elles demeurent encore insuffisantes, notamment parce que beaucoup de ports ne sont pas équipés pour récupérer les eaux usées de nettoyage des bateaux (très polluantes car elles contiennent des produits des peintures de la coque), qui sont rejetées à la mer. »*

Comme le souligne ce témoignage, les démarches entamées par certains ne portent pas réellement leurs fruits que si l'ensemble des acteurs de la filière, les ports, les plaisanciers, les marins, les chantiers navals, etc., agissent dans le même sens.

Dans cette logique d'« agir ensemble », le Creps Sud-Est et la DRJSCS PACA organisent depuis trois ans les rencontres « Sports de nature, territoires et développement durable » pour encourager l'ensemble des acteurs du sport (pratiquants, professionnels encadrants, pouvoirs publics, organisateurs de manifestations sportives, etc.) à avoir un comportement éco-responsable afin de préserver l'environnement naturel dans lequel ils évoluent.

#### **→ Améliorer l'information et le dialogue**

L'information sur le développement durable est parfois mal perçue par les encadrants : d'une part elle n'est pas toujours très claire et d'autre part elle peut être ressentie comme une contrainte non justifiée. Certaines interdictions mises en place afin de protéger les sites n'ont pas toujours fait l'objet de discussions préalables, d'arbitrage entre les différents partenaires locaux concernés. Les décisions sont alors rejetées en bloc par les professionnels.

« Le développement durable, on en parle beaucoup. On parle de tout et de rien. On a parfois du mal à faire le tri entre ce qui se dit et ce qui est vrai. Les informations, les actions ne sont pas toujours très claires. On a en réalité peu d'information poussée.

Le club est sensibilisé par la fédération. On ne veut pas naviguer sur une poubelle !

Le développement durable n'est pas une contrainte à la navigation, au contraire. C'est une bonne chose d'avoir des zones sauvegardées comme le parc des Calanques. C'est positif.

Mais attention à la façon de faire ! »

« La protection de l'environnement, on en a toujours fait. Mais quand tout est prétexte à condamner on passe dans l'extrême. C'est aussi condamnable que ne rien faire.

Les zones protégées des Calanques, je suis pour. Mais jusqu'où va-t-on aller ? Je suis d'accord pour les balises mais je ne suis pas d'accord qu'on interdise tout !

On se camoufle derrière la protection de l'environnement pour faire passer des choses personnelles. Chacun commence à avoir sa propre notion de développement durable. »

### Le verdissement des métiers de l'encadrement sportif

Qu'entend-on par « verdissement des métiers » ?

C'est la transformation des métiers sous l'influence des contraintes environnementales. Le périmètre des compétences attendues s'élargit afin d'intégrer de nouvelles obligations ou de permettre de nouvelles coopérations entre métiers. Elle se traduit de façon différente d'un métier à l'autre.

Par exemple, la chimie verte va requérir des connaissances dans les méthodes alternatives et « propres » de production chimique tout en maîtrisant les technologies de prévention et de traitement des pollutions.

Autre exemple, les accompagnateurs en moyenne montagne se perfectionnent en matière de protection de l'environnement, de biodiversité (notamment dans les parcs nationaux et régionaux) afin de transmettre à leur tour ces connaissances aux randonneurs.

Depuis quelques années, les professionnels des sports de nature modifient leurs comportements professionnels pour s'adapter aux contraintes environnementales, mais aussi pour offrir des prestations en accord avec l'évolution des mentalités de la clientèle. En effet, de plus en plus de pratiquants souhaitent que les clubs nautiques s'engagent dans une démarche de respect de l'environnement : avoir des activités de randonnée de découverte de la faune et de la flore, comprendre l'impact des pollutions sur l'environnement, etc.

En région PACA, beaucoup d'activités de pleine nature se déroulent dans des zones appartenant au réseau Natura 2000. L'encadrant qui souhaite intervenir sur ces sites s'engage à vérifier la compatibilité de son projet avec les objectifs de conservation du site. Au regard de cette évaluation, l'État peut refuser le projet ou le soumettre à des conditions particulières afin de ne pas menacer le site.

Le **réseau Natura 2000** est un ensemble de sites naturels européens, terrestres et marins, identifiés pour la rareté ou la fragilité des espèces sauvages, animales ou végétales, et de leurs habitats. Natura 2000 concilie préservation de la nature et préoccupations socio-économiques. En France, ce réseau comprend 1 753 sites, dont 128 en PACA en juin 2011 (dont 13 marins).

Les stagiaires en sports de nature sont de mieux en mieux informés de ces contraintes et sont sensibilisés tout au long de leur cursus de formation.



## CONCLUSION

La richesse naturelle et le patrimoine maritime de la région PACA ont, depuis longtemps, un impact favorable sur le développement des activités physiques et sportives du littoral. Celles-ci attirent de nombreux touristes français et étrangers en plus des locaux, eux-mêmes fervents adeptes des sports nautiques, qui ont une pratique régulière sur leur territoire. Certaines disciplines, comme la voile, sont d'ailleurs initiées dès l'école primaire puis auprès des collégiens et lycéens, suscitant parfois des désirs de pratique plus approfondie dans un club ou une association affiliée à une fédération. De telles conditions favorisent l'ouverture permanente de certaines structures associatives ou commerciales pour accueillir le public scolaire et les estivants durant les vacances. Cette permanence a pour conséquence l'embauche des encadrants à plein temps en CDI, principalement sur le bord de la Méditerranée où l'effet saisonnier est plus atténué qu'en milieu alpin.

L'étude des métiers des sports du littoral, réalisée sous l'angle croisé du territoire et de la discipline, a pour ambition de mieux identifier les étapes du parcours professionnel des encadrants et de comprendre les choix en matière de carrière et de formation, au fur et à mesure de leur avancée dans le métier.

Dans l'ensemble, la saisonnalité et la pluriactivité sont des facteurs consciemment intégrés par tous les encadrants sportifs de nature. Ces derniers se sont professionnalisés pour faire de leur passion une occupation professionnelle principale et au-delà, pour la liberté que ce métier procure. Pour cela, ils acceptent d'être mobiles géographiquement et professionnellement. Ils en tirent généralement des revenus souvent modestes mais suffisants pour subvenir à leurs besoins quotidiens.

Cependant, la réalité professionnelle diffère sensiblement d'une discipline sportive à une autre. En effet, vivre de l'exercice de ce métier toute l'année ne suppose pas la même intensité d'efforts pour tous, notamment en matière d'articulation entre la vie privée et la vie professionnelle. Cette réalité reflète la diversité des modalités d'inscription dans la saisonnalité et les arbitrages que ces professionnels ont dû faire pour rester, puis évoluer dans le métier.

L'analyse des parcours dégage trois types de profil parmi les encadrants en sports du littoral :

- **L'encadrant sportif tire ses revenus d'une seule activité sportive : le monoactif sportif.** Ce profil se retrouve principalement en voile (salarié permanent), en plongée (gérant de société) et peu à peu chez les travailleurs indépendants en kitesurf ou dans les activités aquatiques et de la natation. L'annualisation du temps de travail (cf. CCN du sport) a permis à un nombre conséquent de clubs de voile et à la plupart des structures commerciales de plongée d'embaucher des salariés permanents. Ceux-ci ont de plus en plus la possibilité d'y faire carrière avec des perspectives d'évolution pour certains. Quant aux salariés en contrat à durée déterminée, ils n'hésitent pas à être mobiles géographiquement (territoires d'Outremer, Égypte, etc.) pour rester dans le métier.
- **L'encadrant pluriactif sportif** cumule les compétences pour encadrer plusieurs disciplines selon la saison. Par exemple, plus des trois quarts des détenteurs d'une carte professionnelle permettant d'encadrer le canoë-kayak, possèdent d'autres titres ou diplômes afin d'exercer une activité sportive d'hiver. Cette mobilité intrasectorielle est l'une des principales conditions à leur maintien en emploi dans le secteur sportif.
- **Le pluriactif cumule une activité d'encadrement sportif avec un emploi dans un autre secteur.** Ce profil est courant chez les salariés des sports nautiques motorisés ou des activités de la randonnée qui ne peuvent vivre à l'année de cette seule activité. Leur métier principal demeure celui d'encadrant

sportif, mais celui-ci ne les occupe que durant la pleine saison. La mobilité intersectorielle leur procure un complément de revenu indispensable.

Ces profils avaient déjà été observés dans l'étude sur les métiers des sports de montagne mais à des degrés différents. En effet, l'attachement au territoire que manifestaient les professionnels alpins avait un impact important sur leur choix de carrière. La mobilité intersectorielle (travailler dans le bâtiment, le transport de personnes, l'agriculture) était ainsi privilégiée afin de rester sur le territoire.

Dans les sports du littoral, cet attachement au territoire est beaucoup moins marqué, au profit de l'attachement au sport (à l'eau, c'est-à-dire la mer en tant qu'élément). Peu importe s'il faut bouger tant que l'on peut exercer son métier d'encadrant en sport nautique.

### Un métier qui évolue

Depuis une dizaine d'années, l'exercice de la profession évolue en fonction des contextes économiques, sociaux, environnementaux, tout en préservant la prérogative principale d'initiation et d'enseignement de la discipline, cœur du métier d'encadrant sportif. La formation et le développement des compétences des professionnels sont au centre de cette évolution car ils permettent une meilleure adaptabilité aux nouvelles contraintes :

- De par la rénovation des diplômes du ministère des Sports, de la Jeunesse, de l'Éducation populaire et de la Vie associative, le métier d'encadrant évolue vers une activité d'animation plutôt qu'une activité essentiellement de technicien. Le perfectionnement sportif est aujourd'hui la principale prérogative des diplômés de niveaux III et plus. L'organisation des diplômes en unités capitalisables, avec un titre commun à chaque niveau, facilite à présent l'accumulation des compétences dans plusieurs disciplines. Elle permet aux jeunes diplômés d'être plus rapidement opérationnels (du fait de l'alternance) et pluriactifs sportifs malgré un niveau technique moins approfondi. Certaines formations biquifiantes (BPJEPS activités de la randonnée/activités physiques pour tous ou BPJEPS activités physiques pour tous/loisirs tout public) ont même été organisées en région pour répondre à un besoin local tout en sensibilisant les jeunes à la pluriactivité.
- Le métier évolue afin de s'adapter aux nouvelles préoccupations environnementales des pratiquants et aux nouvelles réglementations en matière de protection de la faune et de la flore. Tout au long du cursus, les formations intègrent dorénavant des contenus spécifiques à la connaissance de l'environnement naturel et à sa protection de façon à ce qu'ils soient eux-mêmes porteurs d'une éducation à l'environnement. Les professionnels sont également incités à se former pour développer leurs connaissances et leurs compétences en la matière, notamment du fait de l'importance du réseau Natura 2000 qui couvre près d'un tiers du territoire de PACA. Les encadrants les plus sensibilisés se professionnalisent directement auprès des parcs régionaux (par exemple, le parc du Queyras) qui les labellisent.
- Enfin, vivre de l'encadrement sportif est aujourd'hui possible à condition de maintenir l'activité de la structure toute l'année. Le développement des compétences en comptabilité, en gestion et gestion des ressources humaines, en marketing, est dès lors essentiel tant pour les entrepreneurs que pour les directeurs de structures associatives. Selon la plupart des personnes interrogées pour l'étude, ces thématiques ne font pas l'objet de réels approfondissements, pourtant indispensables à leur pratique professionnelle (au moins en ce qui concerne le niveau IV).

Ces grandes tendances permettent de dégager des enjeux qui constituent des pistes de réflexion et d'actions pour les acteurs du sport, mais aussi pour les représentants des collectivités territoriales en charge du développement des territoires.

### Les enjeux du métier d'encadrant en sport de nature

- Le développement des formations biquifiantes constitue un enjeu de maintien en emploi à l'année. Ces formations ont la vertu de sensibiliser les jeunes à la pluriactivité et permettent de ne pas se cantonner à un métier qu'ils ne peuvent exercer que durant la saison. Elles offrent aussi l'opportunité de se reconvertir, dès lors que la saisonnalité devient trop contraignante ou qu'un problème physique conduit à l'arrêt de l'activité.
- Le maintien des structures associatives ou commerciales est l'une des préoccupations principales des syndicats de professionnels et de certaines fédérations, conscientes que ces structures sont sources d'emplois. Les établissements les plus fragilisés présentent, la plupart du temps, des lacunes en matière de gestion d'entreprise. Leur maintien serait facilité par le renforcement de dispositifs d'accompagnement et d'aide à la gestion. Sur le même principe que les groupements d'employeurs, n'est-il pas possible de mutualiser le recours à un expert-comptable ou à un chargé de communication pour apporter les compétences manquantes ?
- L'étude montre que le parcours professionnel des femmes se distingue de celui des hommes quand la charge familiale devient trop importante. Hommes et femmes expliquent la nécessité de s'adapter professionnellement à l'arrivée des enfants. Néanmoins, les femmes sont plus souvent amenées à se réorganiser lorsqu'elles ne trouvent pas de moyens de garde adaptés à leurs conditions d'emploi. Parfois, elles sont même contraintes à se reconvertir dans un travail où les horaires sont plus « classiques » et ce, malgré un enthousiasme intact pour leur métier. Dans une région où la saisonnalité des emplois est fréquente en été comme en hiver, les pouvoirs publics pourraient développer des modes de garde adaptés à ces emplois atypiques, telles que les crèches itinérantes.
- Une des particularités du littoral de la région PACA est la difficulté d'accéder à l'eau. Beaucoup de cales de mises à l'eau ont été fermées pour des raisons environnementales et en réponse aux conflits d'usages. Les travailleurs indépendants ont de plus en plus de mal à résoudre les problèmes d'accès à la mer qui freinent le développement de leur activité. S'installer à son compte devient impossible, excepté dans le cadre d'une convention de mise à disposition de locaux, de places de port, etc.
- Parfois, certaines politiques de développement durable sont davantage subies qu'acceptées par les encadrants en dépit de leur sensibilité à la protection de l'environnement. Ce ressentiment peut s'expliquer par le manque de dialogue entre les décideurs et les personnes évoluant sur les sites protégés, ou de concertation avec l'ensemble des protagonistes dans le processus de construction de décisions. Cela crée des malentendus, voire des rejets des politiques, malgré des préoccupations environnementales souvent communes.

## BIBLIOGRAPHIE

**BARRET C., PLAZAOLA J.-P. DE. et MELQUIOND A.,** « En PACA, 148 000 emplois sont directement liés au tourisme », *Analyse*, n° 17, Insee, février 2012

**BERNARD J., CHÉRON S. et POUGNARD J.,** « Marseille Provence Métropole – Précarité, vieillissement, déplacements... de nombreux défis à relever », *Analyse*, n° 13, Insee, novembre 2011

**BERNARD J. et PAILLER P.,** « Moyen-Var – un avenir à construire avec les grandes agglomérations voisines », *Analyse*, n° 14, Insee, décembre 2011

**BOYER L. et GOUJU J.-L.,** *Les CQP de la branche sport : analyse diagnostique et proposition*, Onmas, mars 2010

**Chambre de commerce et d'industrie de région PACA,** *Le Nautisme en Provence - Alpes - Côte d'Azur et Corse. Diagnostic économique - synthèse*, avril 2008

**Comité régional du tourisme PACA,** *Tourisme en Provence - Alpes - Côte d'Azur, Zoom sur les chiffres-clés*, La collection pro CRT PACA, édition 2008

**DEPINCE R.,** « Les sports nautiques motorisés : diagnostic et préconisations pour un développement maîtrisé et cohérent en Bretagne », rapport de stage, Centre régional d'expertise et de ressources sports de nature Bretagne, septembre 2007

**DIRECCTE,** *Les Chiffres-clés du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle en Provence - Alpes - Côte d'Azur*, 2010

#### Direction du développement des territoires de la Région PACA - service mer et littoral

- *Étude sur les dispositifs de mise à l'eau des navires transportés ou tractés par des véhicules automobiles en Provence - Alpes - Côte d'Azur*, synthèse du 11 mai 2011
- Compte rendu de la rencontre organisée sur le thème « Réflexions sur la problématique des cales de mise à l'eau en Provence - Alpes - Côte d'Azur » à l'hôtel de Région, 30 juin 2009
- Synthèse de *l'Étude sur les dispositifs de mise à l'eau des navires transportés ou tractés par des véhicules automobiles en PACA*, Région Provence - Alpes - Côte d'Azur, 11 mai 2011

**DUMORTIER A.-S.,** *Chiffres-clés PACA 2011*, ORM, coll. « Animation et sports », n° 6, décembre 2011

**DUMORTIER A.-S. et HOIBIAN O.,** *Les Métiers des sports de montagne. Évolution et enjeux en PACA*, ORM, coll. « Études », n° 12, août 2009

**Fédération française de voile,** *Rapport moral du président et des membres du bureau exécutif, assemblée générale 2001*, 24 mars 2012

**Insee PACA,** *Provence - Alpes - Côte d'Azur... en bref*, 2011

**MILLARD S., BOISSEAU I., BOYER A., BREMOND F., GAY-FRAGNEAUD P., REVELLE-DONGRADI C.,** *Contexte régional emploi-formation, chiffres-clés en PACA*, ORM, février 2012

#### Pôle ressources national sports de nature

- *Guide méthodologique du diagnostic de l'emploi dans les sports de nature*, septembre 2007
- *Guide pratique pour un développement maîtrisé des sports de nature : les PDESI et CDESI*, 2008
- *La Lettre du réseau national des sports de nature*, n° 49, mai 2009

**RAYNAUD J.-D.,** *Le Conflit, la négociation, la règle*, Octares, 2000

**SEGRESTIN D.,** *Le Phénomène corporatiste*, Fayard, 1985

#### Pour en savoir plus

**Site du ministère en charge 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.guiderviviera.fr>

**Site de la DRDJS PACA (liens avec les DDJS) :** <http://www.mjspaca.jeunesse-sports.gouv.fr>

## LISTE DES SIGLES

<b>AAN</b> : Activités aquatiques et de la natation	<b>CEDIP</b> : Comité européen des instructeurs de plongée professionnels
<b>ADTRB</b> : Association pour le développement touristique en Roya-Bévéra	<b>CK</b> : Canoë-kayak
<b>AFPS</b> : Attestation de formation aux premiers secours	<b>CKDA</b> : Canoë-kayak et disciplines associées
<b>AMM</b> : Accompagnateur en moyenne montagne	<b>CNDS</b> : Centre national pour le développement du sport
<b>ANMP</b> : Association nationale des moniteurs de plongée	<b>CNFPT</b> : Centre national de la fonction publique territoriale
<b>AMV</b> : Assistant moniteur de voile	<b>CNRS</b> : Centre national de la recherche scientifique
<b>APS</b> : Activités physiques sportives	<b>Comex</b> : Compagnie maritime d'expertises
<b>APT</b> : Activités physiques pour tous	<b>CPNEF</b> : Commission paritaire nationale de l'emploi et la formation
<b>Aucmed</b> : Association des usagers des cales de mise à l'eau	<b>CQC mer</b> : Certificat de qualification complémentaire mer
<b>BAFA</b> : Brevet d'aptitude aux fonctions d'animateur	<b>CQP</b> : Certificat de qualification professionnelle
<b>Bapaat</b> : Brevet d'aptitude professionnelle d'assistant animateur technique	<b>Creps</b> : Centre d'éducation populaire et de sport
<b>BE</b> : Brevet d'État	<b>CRFCK</b> : Centre régional de formation en canoë-kayak
<b>BEPC</b> : Brevet d'études du premier cycle	<b>CROS</b> : Comité régional olympique et sportif
<b>BEES 1</b> : Brevet d'État d'éducateur sportif 1 <sup>er</sup> degré	<b>CRT PACA</b> : Comité régional du tourisme PACA
<b>BEES 2</b> : Brevet d'État d'éducateur sportif 2 <sup>e</sup> degré	<b>CS</b> : Certificat de spécialisation
<b>BEES 3</b> : Brevet d'État d'éducateur sportif 3 <sup>e</sup> degré	<b>DADS</b> : Déclaration annuelle des données sociales
<b>Beesac</b> : Brevet d'État d'éducateur sportif des activités du cyclisme	<b>DDCS</b> : Direction départementale de la cohésion sociale
<b>Beesan</b> : Brevet d'État d'éducateur sportif des activités de la natation	<b>DDCSPP</b> : Direction départementale de la cohésion sociale et de la protection des populations
<b>Beesapt</b> : Brevet d'État d'éducateur sportif des activités physiques pour tous	<b>DDJSCS</b> : Direction départementale de la jeunesse, des sports et de la cohésion sociale
<b>BMX</b> : Bicycle motocross (ou bicross)	<b>DEA</b> : Diplôme d'études approfondies
<b>BNSSA</b> : Brevet national de sécurité et de sauvetage aquatique	<b>DEDPAP</b> : Diplôme d'État de directeur de projet d'animation et de développement
<b>BP</b> : Brevet professionnel	<b>DEFA</b> : Diplôme d'État relatif aux fonctions de l'animation
<b>BPJEPS</b> : Brevet professionnel de la jeunesse, de l'éducation populaire et des sports	<b>DEFM</b> : Demandeur d'emploi en fin de mois
<b>BTP</b> : Bâtiment et travaux publics	<b>DEJEPS</b> : Diplôme d'État de la jeunesse, de l'éducation populaire et des sports
<b>BTS</b> : brevet de technicien supérieur	<b>DESJEPS</b> : Diplôme d'État supérieur de la jeunesse, de l'éducation populaire et des sports
<b>CAE</b> : Contrat d'accompagnement dans l'emploi	<b>DESS</b> : Diplôme d'études supérieures spécialisées
<b>CAEPMNS</b> : Certificat d'aptitude à l'exercice de la profession de maître-nageur sauveteur	<b>DRJSCS</b> : Direction régionale de la jeunesse, des sports et de la cohésion sociale
<b>Cafemas</b> : Centre d'analyse des formations, des emplois et des métiers de l'animation et du sport	<b>DSP</b> : Délégation de service public
<b>CCNS</b> : Convention nationale collective du sport	<b>ENV</b> : École nationale de voile
<b>CDD</b> : Contrat à durée déterminée	
<b>CDI</b> : Contrat à durée indéterminée	
<b>CDOS</b> : Comité départemental olympique et sportif	

<b>EEPMS</b> : Éducation et entraînement physique, militaire et sportif	<b>PSC 1</b> : Prévention et secours civiques de niveau 1
<b>Etaps</b> : Éducateur territorial des activités physiques et sportives	<b>RNCP</b> : Répertoire national des certifications professionnelles
<b>EPS</b> : Éducation physique et sportive	<b>Prides</b> : Pôle régional d'innovation et de développement économique et solidaire
<b>ERL</b> : Entreprise unipersonnelle à responsabilité limitée	<b>PRNSN</b> : Pôle ressources national des sports de nature
<b>FF</b> : Fédération française	<b>PSC</b> : Prévention et secours civiques
<b>FFCK</b> : Fédération française de canoë-kayak	<b>ROME</b> : Répertoire opérationnel des métiers et des emplois
<b>FFESSM</b> : Fédération française d'études et de sports sous-marins	<b>RP</b> : Recensement de la population
<b>FFSN</b> : Fédération française de ski nautique et de wakeboard	<b>RTQ</b> : Responsable technique qualifié
<b>FFV</b> : Fédération française de voile	<b>SARL</b> : Société à responsabilité limitée
<b>FFVL</b> : Fédération française de vol libre	<b>SCA</b> : Structure commerciale agréée
<b>FSGT</b> : Fédération sportive et gymnique du travail	<b>SN</b> : Sports de nature
<b>INPP</b> : Institut national de la plongée professionnelle	<b>SNCF</b> : Société nationale des chemins de fer français
<b>Insee</b> : Institut national de la statistique et des études économiques	<b>SNMCF</b> : Syndicat national des moniteurs cyclistes français
<b>ITER</b> : International thermonuclear experimental reactor (Réacteur thermonucléaire expérimental international)	<b>SNMP</b> : Syndicat national des moniteurs de plongée
<b>JO</b> : Jeux olympiques	<b>SNMVL</b> : Syndicat national des moniteurs de vol libre
<b>MEOS</b> : Mission des études, de l'observation et des statistiques	<b>SNPAN</b> : Syndicat national des professionnels des activités nautiques
<b>MF 1</b> : moniteur fédéral 1 <sup>er</sup> degré	<b>Staps</b> : Sciences et techniques des activités physiques et sportives
<b>MF 2</b> : moniteur fédéral 2 <sup>e</sup> degré	<b>STI</b> : Sciences et technologies industrielles
<b>MJC</b> : Maison des jeunes et de la culture	<b>TIC</b> : Technologies de l'information et de la communication
<b>MNS</b> : Maître-nageur sauveteur	<b>TPE</b> : Très petites entreprises
<b>NAF</b> : Nomenclatures d'activités françaises	<b>TVA</b> : taxe sur la valeur ajoutée
<b>Onmas</b> : Observatoire national des métiers de l'animation et du sport	<b>UC</b> : Unité capitalisable
<b>Omjac</b> : Office municipal pour la jeunesse, les arts et la culture	<b>UCPA</b> : Union nationale des centres sportifs de plein air
<b>OPCA</b> : Organisme paritaire collecteur agréé	<b>Unesco</b> : United Nations educational, scientific and cultural organization (Organisation des Nations unies pour l'éducation, la science et la culture)
<b>OREF</b> : Observatoire régional emploi-formation	<b>UNSA</b> : Union nationale des syndicats autonomes
<b>ORM</b> : Observatoire régional des métiers	<b>UNSS</b> : Union nationale du sport scolaire
<b>PACA</b> : Provence - Alpes - Côte d'Azur	<b>VAE</b> : Validation des acquis de l'expérience
<b>PADI</b> : Professional association of diving instructors (Association professionnelle de moniteurs de plongée)	<b>VNM</b> : véhicules nautiques motorisés
<b>PAN</b> : Parachutisme ascensionnel nautique	<b>VTT</b> : Vélo tout terrain
<b>PASE</b> : Plan d'action stratégique de l'État	
<b>PDIPR</b> : Plan départemental des itinéraires de promenade et de randonnée	

# ANNEXES

## GUIDE D'ENTRETIEN

### *Objectifs des entretiens*

1. Mettre à jour les pratiques, dispositions, valeurs, milieux et types de socialisation qui orientent vers le métier d'encadrant sportif sur le littoral.
2. Identifier les parcours individuels professionnels et de formation afin de comprendre comment les professionnels construisent leur emploi. Quel est l'impact des nouveaux diplômés du ministère en charge des sports ?
3. Condition d'exercice de la profession : indépendant, salarié, relation aux structures existantes, pluriactivité... Quels sont les modes d'organisation des structures ? Quelles sont les passerelles entre le secteur marchand et le secteur associatif ?
4. Apprécier la dynamique d'évolution de la profession. Comment la préoccupation de l'économie verte est-elle prise en compte par les professionnels ? Fait-elle évoluer les métiers ?
5. Quelle anticipation de la reconversion ?

### *Thèmes abordés*

1. Contexte socio-économique, culturel, environnemental de l'exercice du métier.
2. Les parcours professionnels et leur temporalité (saisonnalité, multiactivité, etc.). Les mobilités professionnelles.
3. Le rôle de la formation dans l'évolution professionnelle. L'anticipation de la reconversion.
4. Caractéristiques de l'emploi actuel et perception des évolutions (l'économie verte fait-elle évoluer les métiers ?).
5. Modes d'organisation des structures (passerelles secteur marchand/secteur non marchand).
6. La conciliation vie privée/vie professionnelle (pour les hommes et les femmes).

#### **Informations personnelles de l'encadrant**

- 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) ?
- Pratiquez-vous d'autres sports que celui que vous encadrez ?

#### **A. Découverte de l'activité et insertion dans le métier**

- Comment avez-vous découvert la discipline sportive ?

#### **B. Raisons de l'orientation vers le métier et filière de formation**

- À partir de quel moment avez-vous commencé à imaginer devenir encadrant sportif (à 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 tant 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. Pour les non-salariés, avez-vous rencontré des difficultés à monter votre structure ?

- Choix du type de structure (EURL, auto-entrepreneur, etc.). Pourquoi ce choix ?
- Avez-vous été aidé financièrement, administrativement ? Quelle structure d'aide ?
- Comment envisagez-vous la situation de votre structure à court terme ? à long terme ?

### E. Perception de la dynamique d'évolution

- Comment voyez-vous l'évolution de ce métier ? Quel est son avenir selon vous ? Ressentez-vous une baisse/un afflux des sports du littoral ?
- 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 ?
- Avez-vous déjà songé à changer de métier, si oui pourquoi ? Préparez-vous une reconversion ?
- Songez-vous suivre une autre formation professionnelle ou vous engager dans un parcours de validation des acquis de l'expérience ?
- Peut-on concilier l'exercice de ce métier et les contraintes de votre vie personnelle (vie de couple, enfants, relations familiales...) ?

### F. Sport et développement durable

- Quels sont les impacts (positifs et négatifs) des projets comme Natura 2000, Agenda 21 sur votre activité, sur l'avenir de votre structure ?
- Quelle évolution (positive ou négative) du métier face au développement de l'économie verte ?
- Engagements et bonnes pratiques en matière d'environnement ?
- Quelle implication dans les projets territoriaux de développement durable ? Implication sur votre comportement ?
- Quelle sensibilisation, éducation des pratiquants au sujet de l'environnement, développement durable ?
- La formation prend-elle assez en compte la préoccupation « sports et développement durable » ?

Merci beaucoup d'avoir pris le temps de répondre à mes questions.

## LISTE DES ENTRETIENS RÉALISÉS EN 2011

	Activité	Âge	Sexe	Fonction	Localisation	Dépt
1	Voile	nc	H	Directeur de structure associative	La Ciotat	13
2	Voile	nc	H	Secrétaire général de comité régional	Marseille	13
3	Voile	45	F	Chargée de mission Présidente d'association	Marseille Carry-le-Rouet	13
4	MNS	30	F	MNS, monitrice aquagym Auto-entrepreneur	Saint-Raphaël	83
5	Voile	35	H	Responsable de formation	Hyères	83
6		28	H	Responsable entetien et réparation (+ BEES 1 voile)	Hyères	83
7	Voile	31	H	Directeur de structue	Saint-Raphaël Agay	83
8	MNS	27	F	MNS et monitrice d'escalade Auto-entrepeneur	Saint-Raphaël	83
9	Plongée	40	F	Secrétaire générale de ligue	Marseille	13
10	Voile	23	H	Moniteur de voile	Carry-le-Rouet	13
11	Voile	36	H	Chef de base	Carry-le-Rouet	13
12	Plongée	58	H	Directeur de structue commerciale	Carry-le-Rouet	13
13	Plongée	35	F	Monitrice	Carry-le-Rouet	13
14	Voile	63	F	Directrice d'association	Marseille	13
15	Voile	28	F	Chef de base	Marseille	13
16	Voile	37	F	Sportive de haut niveau	Marseille	13
17	Voile	45	H	Responsable de formation	Martigues	13
18	Voile	nc	H	Conseiller technique fédéral	Boulouris	83
19	Ski nautique	30	H	Responsable du pôle France	Roquebrune sur Argens	83
20	Cyclisme	35	H	Directeur du syndicat national des moniteurs de cyclisme français	Grenoble	38
21	Kitesurf	38	H	Directeur de structue commerciale	Martigues	13
22	Voile	28	H	Moniteur de voile	Marseille	13
23	Voile	47	H	Directeur de structue associative	Marseille	13
24	Plongée	60	H	Directeur de structue commerciale	La Ciotat	13
25	Plongée	38	H	Moniteur CDI	La Ciotat	13
26	CK de mer	26	H	Moniteur indépendant	Itinérant	13 83
27	Natation	nc	H	CTS natation	Marseille	13
28	Voile	nc	H	CTS Voile	Provence-Alpes	13
29	Activités nautiques motorisées	nc	H	Professeur de sports	Antibes	06
30	Plongée	nc	H	CTS plongée	Antibes	06

	Activité	Âge	Sexe	Fonction	Localisation	Dépt
31	Voile	50	H	Directeur de structure associative	Antibes	06
32	Voile CK de mer	38	H	Moniteur biquilifié	Antibes	06
33	Activités nautiques motorisées	nc	H	Président de syndicat	Villeneuve-Loubet	06
34	Motonautisme	29	H	Stagiaire BPJEPS	Villeneuve-Loubet	06
35	Motonautisme	19	F	Stagiaire BPJEPS	Villeneuve-Loubet	06
36	Motonautisme	23	H	Stagiaire BPJEPS	Villeneuve-Loubet	06
37	Voile	58	H	Directeur adjoint de structure assoc. Représentant syndical	Cannes	06
38	Voile	53	H	Directeur de structure associative	Cannes	06
39	Voile	45	H	Moniteur CDD	Cannes	06
40	Voile	29	H	Moniteur CDI	Cannes	06
41	Canoë-kayak	35	H	CTR	Antibes	06
42	Ski nautique engins tractés	30	H	Moniteur indépendant responsable de structure commerciale	Saint-Tropez	83
43	Plongée	41	H	Stagiaire BEES Plongée	Antibes	06
44	Plongée	30	H	Stagiaire BEES Plongée	Antibes	06
45	Cyclisme	30	H	Moniteur multisports	Six-Fours-les-Plages	83
46	Randonnée	nc	F	CTS service réglementation	Toulon	83
47	Plongée	40	H	Directeur de structure	Marseille	13
48	Kitesurf	28	H	CTN vol libre	Nice	06
49	Kayak de mer	43	H	Directeur de structure	Antibes	06
50	Kitesurf	38	H	Moniteur CDD	Mandelieu-la-Napoule	06
51	Kitesurf	35	H	Directeur de structure	Mandelieu-la-Napoule	06
52	Natation	40	H	Responsable de formation	Aix-en-Provence	13
53	Natation	40	H	Directeur de structure	Aix-en-Provence	13
54	Natation	30	F	Monitrice indépendante	Environs d'Aix-en-Provence	13
55	Natation	31	H	Militaire et stagiaire Beesan	Aix-en-Provence	13
56	Natation	30	H	Staps et stagiaire Beesan	Aix-en-Provence	13
57	Natation	29	F	Stagiaire et chômeur	Aix-en-Provence	13
58	Cyclisme	45	H	Moniteur cycliste indépendant	Mandelieu	06
59	Voile	nc	H	Agent de l'État	Marseille	13
60	Canoë-kayak	nc	H	CTS	Marseille	13
61	Natation	27	F	Monitrice indépendante	St Raphaël	83

Nc : non communiqué.

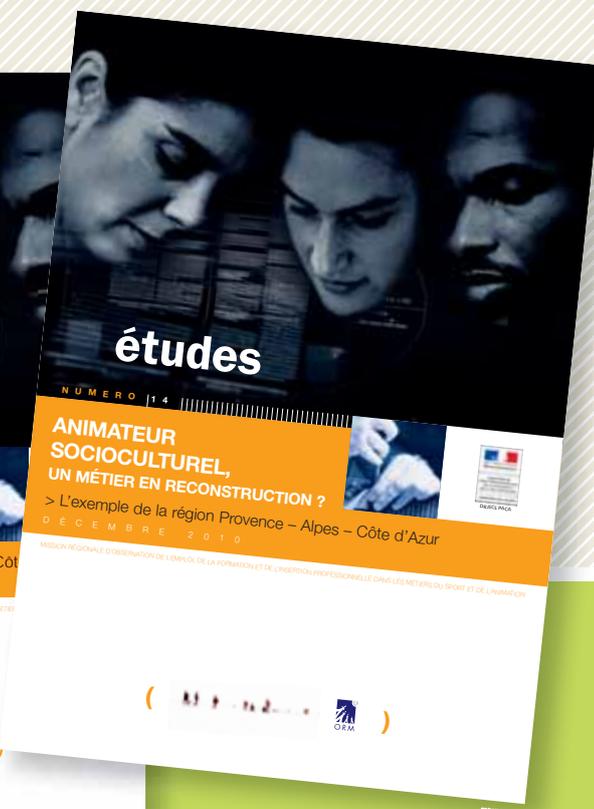
# PARUS RÉCEMMENT



**ANIMATION ET SPORTS**  
EMPLOI ET FORMATION  
EN PROVENCE - ALPES - CÔTE D'AZUR  
SEMESTRIEL N° 15-16  
FÉVRIER 2012

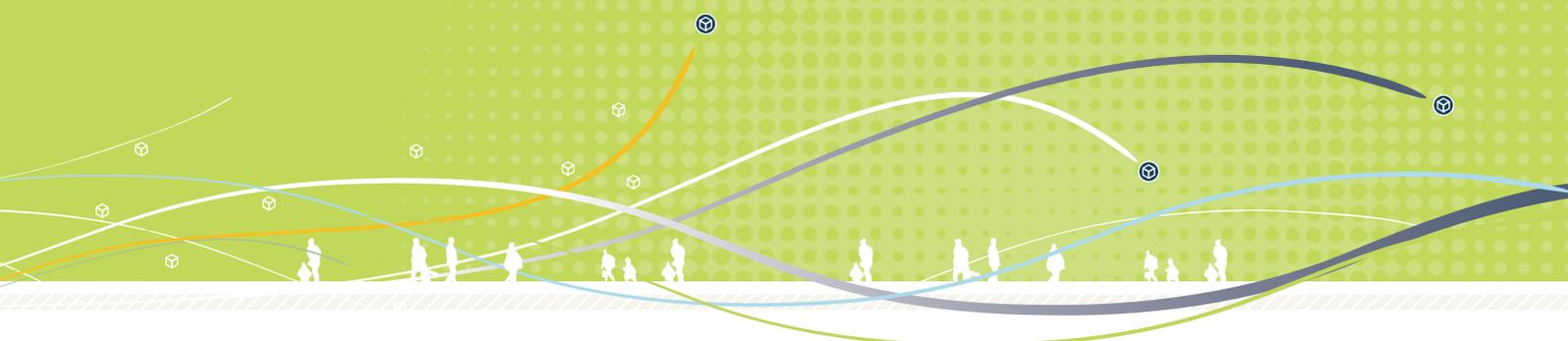


**LES MÉTIERS DES SPORTS  
DE MONTAGNE**  
ÉVOLUTION ET ENJEUX EN RÉGION  
PROVENCE - ALPES - CÔTE D'AZUR  
ÉTUDES N° 12  
AOÛT 2009



**ANIMATEUR SOCIOCULTUREL,  
UN MÉTIER EN RECONSTRUCTION**  
L'EXEMPLE DE LA RÉGION PROVENCE -  
ALPES - CÔTE D'AZUR  
ÉTUDES N° 14  
DÉCEMBRE 2010

Ces publications sont téléchargeables sur notre site  
[WWW.ORM-PACA.ORG](http://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 1000 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

**N° 12**  
Les métiers des sports de montagne  
> Évolution et enjeux en région PACA  
Août 2009

**N° 13**  
L'approche genre en PACA  
> Comment les partenariats de l'observation  
s'approprient cette problématique ?  
Novembre 2009

**N° 14**  
Animateur socioculturel,  
un métier en reconstruction ?  
> L'exemple de la région  
Provence - Alpes - Côte d'Azur  
Décembre 2010

**N° 15**  
Enquête apprentissage et handicap  
> Quelles conditions d'intégration en milieu  
ordinaire ?  
Décembre 2010

**N° 16**  
Diagnostic préalable au PRITH en PACA  
> Aide à l'élaboration du plan régional  
d'insertion professionnelle des travailleurs  
handicapés  
Janvier 2011

**N° 17**  
Égalité femmes-hommes : vers une intégration  
dans les politiques emploi-formation en PACA  
> Actes de la journée d'étude du RREFH  
du 11 mars 2011  
Décembre 2011

**N° 18**  
La filière éducative en PACA  
> État des lieux de l'emploi et de la formation  
Juin 2012



DRJSCS



Région  
Provence  
Alpes  
Côte d'Azur



PROVENCE - ALPES - CÔTE D'AZUR

Observatoire Régional des Métiers