



PLAN DE PROFESSIONNALISATION DES STRUCTURES ASSOCIATIVES DE LA FÉDÉRATION FRANÇAISE DE CYCLISME

25 ACTIONS OPÉRATIONNELLES POUR LA FFC



SOMMAIRE

Édito du président	4
Contexte et définitions	5
▶ La professionnalisation dans le champ sportif	5
▶ Politiques publiques et dispositifs mis en place	6
> Les dispositifs d'aide à l'emploi	7
> La pérennisation des emplois aidés dans le sport	8
> Les dispositifs de soutien à la formation	8
> Le soutien administratif, juridique et RH	9
> Les groupements d'employeurs	11
▶ Politique fédérale et corrélation avec les politiques publiques	12
Diagnostic	13
▶ Les besoins en compétences et formation du mouvement sportif	13
▶ Diagnostic de l'emploi et des compétences dans le milieu du cyclisme	16
▶ Diagnostic interne de l'emploi au sein de la Fédération Française de Cyclisme	18
Objectifs et déclinaisons opérationnelles	21
▶ Tableau récapitulatif des 25 actions	21
▶ Observation et suivi professionnel	22
> Animer une base de données "Educateur-trices et compétences"	22
> Suivre la professionnalisation de la FFC	23
▶ Accompagnement des territoires	25
> Acculturer les dirigeants associatifs des structures à la professionnalisation	25
> Accompagner les élu-es employeurs	26
> Animer le réseau de professionnels sur le territoire	28
> Flécher le soutien fédéral d'aide à l'emploi	29
▶ Métiers et besoins d'emplois au sein de la Fédération Française de Cyclisme	30
> Identifier les métiers du cyclisme et besoins prioritaires	30
> Identification et accompagnement de femmes dans les métiers cyclistes	32
> Informer et accompagner les futurs professionnel·les	34
▶ Moyens de déploiement du plan de professionnalisation	35
> Communiquer sur le plan et les actions	35
> Créer un espace ressources en ligne de la FFC	36
> Former les futurs professionnels	37
Sitographie du plan	39

ÉDITO DU PRÉSIDENT

Chères et chers licenciés·ées et dirigeants·tes

Je me réjouis de la formalisation de ce « Plan de professionnalisation des structures associatives de la FFC » qui rend opérationnel notre volonté de faire de cet axe de développement un élément structurant du projet fédéral « Tous en selle pour 2024 ». En effet la professionnalisation de nos clubs et comités est un enjeu prioritaire pour réussir la transformation de la fédération que j'ai voulu impulser depuis mon premier mandat. Il s'agit de mieux répondre aux enjeux sociétaux portés par le vélo et d'améliorer sans cesse la qualité de l'enseignement du vélo dans nos clubs notamment pour les jeunes pratiquants.

Depuis 2021 la dynamique de création d'emplois au sein de la FFC est très positive grâce au soutien des emplois ANS qui ont permis de créer près d'une centaine de postes d'éducateurs sportifs dans les clubs et comités. Dans le même temps l'équipe développement de la DTN s'est significativement renforcée pour améliorer la qualité de l'accompagnement fédéral auprès de vos structures territoriales.

Avec l'équipe dirigeante de la FFC nous avons voulu à travers ce plan de professionnalisation cibler le développement de l'emploi d'éducateurs sportifs professionnels et leur pérennisation ; ainsi que l'accompagnement des dirigeants de clubs et de comités.

Ainsi, avec ce document, vous avez accès à des outils opérationnels traduits à travers 25 actions pour :

- ▶ Améliorer l'observation et le suivi de l'emploi au sein de la FFC ;
- ▶ Accompagner les acteurs territoriaux dans la structuration professionnelle du cyclisme français ;
- ▶ Développer les emplois et les métiers prioritaires pour le développement des clubs et comités ;
- ▶ Se donner les moyens de pleinement déployer ce plan d'action.

A travers ce plan de professionnalisation je souhaite mobiliser l'ensemble du réseau des clubs et comités pour transformer durablement notre écosystème fédéral au service de la réussite de l'Equipe de France et du développement du vélo pour le plus grand nombre. Je veux ici remercier le ministère des Sports et l'Agence Nationale du Sport qui nous donnent les moyens d'accompagner efficacement cette stratégie de professionnalisation, qui sera un des socles de l'héritage des JOP de Paris 2024.

Enfin je souhaite profiter de cette dynamique de professionnalisation 2023- 2024, pour nous engager dans un projet encore plus ambitieux de développement de l'ensemble des métiers du vélo au sein de la FFC, dans la perspective des championnats du monde de cyclisme UCI que nous organiserons en 2027 avec le Département de la Haute Savoie.

Michel CALLOT
Président de la FFC



CONTEXTE ET DÉFINITIONS

LA PROFESSIONNALISATION DANS LE CHAMP SPORTIF

Selon R. Wittorski, la professionnalisation représente la manière « d'intégrer dans un même mouvement l'action au travail, l'analyse de la pratique professionnelle et l'expérimentation de nouvelles façons de travailler ».

On peut globalement identifier trois entités différentes qui interagissent dans le cadre de la professionnalisation. Tout d'abord l'individu, qui va rechercher le besoin d'être reconnu par ses pairs, de se construire une identité professionnelle.

Ensuite, on retrouve l'Organisation ou l'Entreprise. Pour cette entité, l'objectif principal est d'être en mesure d'employer des individus qui exercent leurs missions en étant performants et autonomes.

Enfin, on retrouve l'organisme de formation, qui pour sa part va permettre de développer les savoirs des individus.

Depuis une dizaine d'années, suite à la complexification du contexte socio-économique, on constate une diversification des acteurs intervenants dans le champ sportif, ainsi qu'une multiplication des exigences en ce qui concerne la pratique sportive. Ces éléments conduisent ainsi les associations sportives à se structurer et développer de nouvelles compétences.

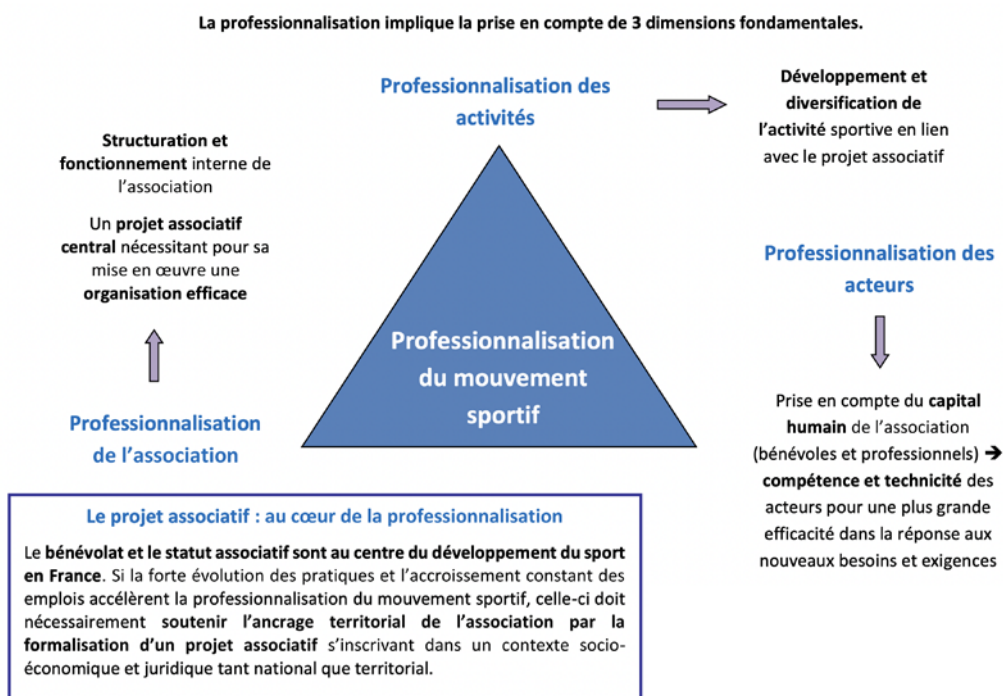
Le mouvement sportif, s'appuie sur les dispositifs de soutien à l'emploi, cependant le terme professionnalisation ne désigne pas uniquement le recours à l'emploi, mais une approche plus globale qui prend en compte un ensemble : acteurs - bénévoles et salariés, structure et activités.

3 éléments sont essentiels à prendre en compte dans la professionnalisation du mouvement sportif.

En effet, il s'agit de :

- ▶ La professionnalisation des activités
- ▶ La professionnalisation des acteurs
- ▶ La professionnalisation de l'association

Leur articulation est schématisée ci-dessous :



Source : *La professionnalisation - CNOSF*

POLITIQUES PUBLIQUES ET DISPOSITIFS MIS EN PLACE

Cela fait près de 40 ans que le sport mobilise les dispositifs d'aides à l'emploi dans l'objectif de recruter des salariés dans son secteur. Bien que complexe d'évaluer précisément le nombre d'emplois créés, ce qui peut être identifié, c'est tout de même la volonté du secteur public de s'engager sur ces créations d'emplois dans le secteur sportif, via différents dispositifs historiques, tel que le dispositif TUC (Travaux d'Utilité Collective), les emplois Jeunes, les CEC (Contrats d'emplois Consolidés) et d'autres encore...

Le gouvernement s'inscrit dans la continuité des politiques publiques d'appui à l'emploi sportif et vient de publier le 7 novembre 2022 une feuille de route pour l'insertion professionnelle par le sport, qui comporte 5 axes :

1. L'amélioration de la lisibilité de l'offre de formation et de certification dans le champ du sport
2. La simplification de l'accès aux dispositifs d'emploi et la sécurisation des trajectoires professionnelles
3. Le renforcement du rôle social des acteurs du sport (clubs, associations d'insertion par le sport, fédérations sportives)
4. La reconnaissance des parcours et des compétences dans le sport
5. La reconversion des sportifs de haut-niveau

A consulter sur le [communiqué de presse du Lundi 07 novembre 2022, par le Ministère des Sports et des Jeux Olympiques et Paralympiques](#).

L'objet de cette partie est ainsi d'effectuer un constat global des emplois aidés dans le sport, et de pouvoir ensuite recenser les différents soutiens existants, tant sur la constitution d'un emploi, que sur la formation professionnelle, ou encore les soutiens plutôt administratifs, juridiques et liés aux ressources humaines.

Les dispositifs d'aide à l'emploi

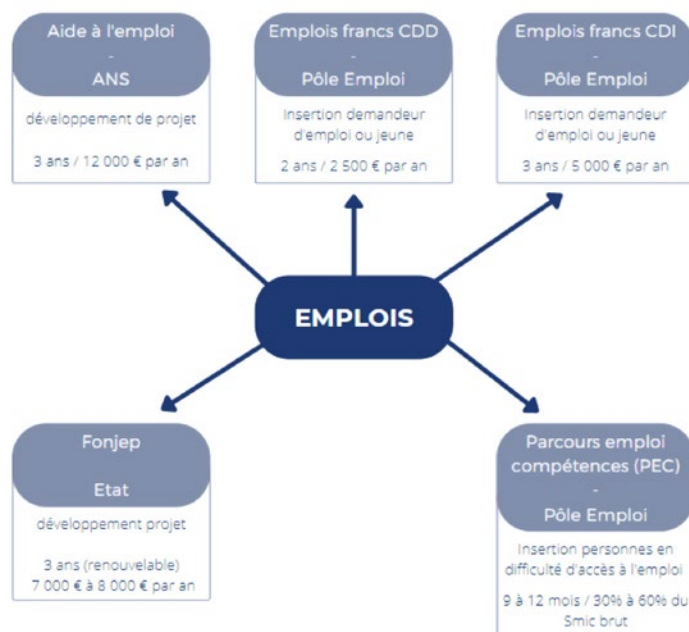
En ce qui concerne les politiques publiques de soutien à l'emploi, on peut retrouver des aides à plusieurs niveaux, mais nous allons identifier ici les deux principaux :

- ▶ Soutien à l'emploi à échelle nationale
- ▶ Soutien à l'emploi à échelle régionale

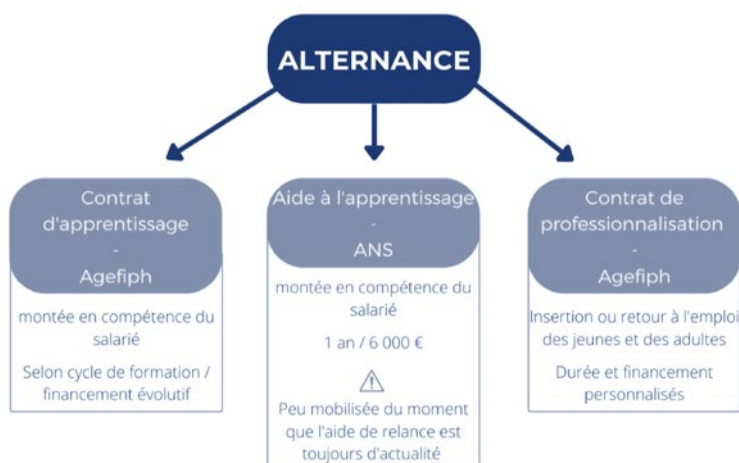
Soutien à l'emploi à échelle nationale

Différents dispositifs nationaux existent pour le soutien à l'emploi. Ces dispositifs concernent à la fois les emplois, ainsi que les contrats en alternance.

Soutien pour les emplois



Soutien pour l'alternance



Pour plus d'informations concernant ces soutiens à l'emploi sportif à échelle nationale, vous pouvez consulter le tableau élaboré par le CNOSF via [le lien ci-contre](#).

Par ailleurs dans le cadre du Plan de Relance gouvernemental les aides directes à l'emploi pour l'embauche d'un apprenti ont été fortement mobilisées dans le sport. Ces aides sont prolongées en 2023 avec un apport de 6000€ pour tout nouveau contrat d'apprentissage.

Soutien à l'emploi à échelle régionale

En complément des soutiens au niveau national, il est également possible de mobiliser des dispositifs à échelle régionale.

A titre d'exemple, la région Grand Est a mis en place un soutien financier intitulé "Grand Est Emploi Associatif", qui permet de financer la création d'un poste à hauteur de 20 000 € sur 3 ans pour un temps plein, avec un bonus de 4 000 € si le salarié a moins de 30 ans.

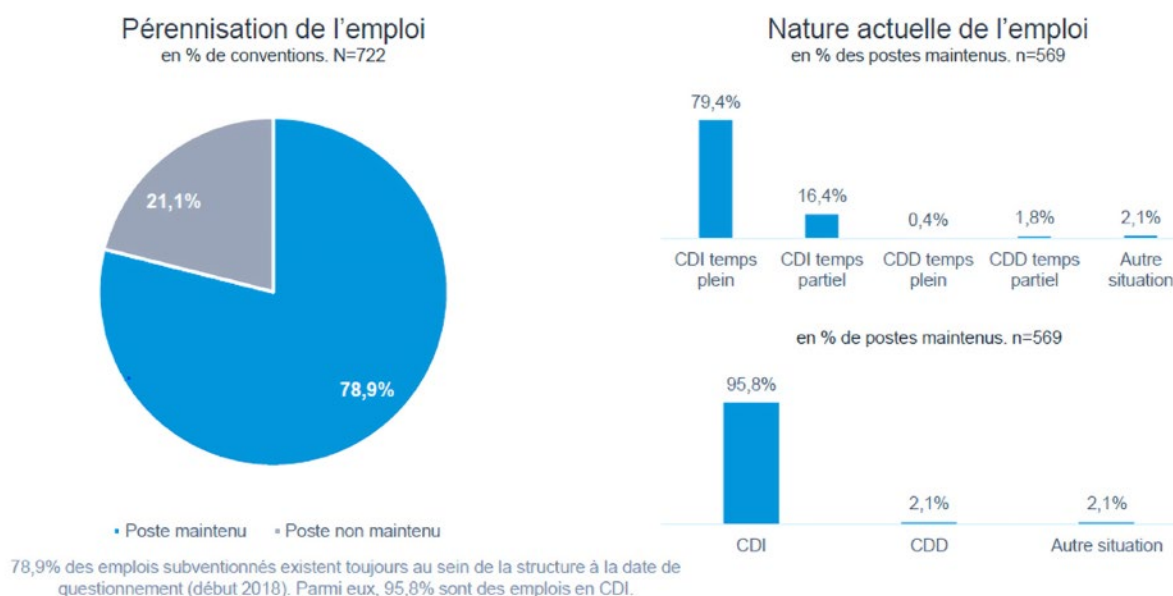
Les aides sont spécifiques à chaque région, il convient de se rapprocher de sa région d'appartenance pour avoir plus de renseignements. Attention également, certaines aides régionales ne sont pas cumulables avec les soutiens financiers de niveau national.

Vous pouvez consulter via le lien ci-contre, [le listing des aides régionales effectuées en 2021 par le CNOF](#).

La pérennisation des emplois aidés dans le sport

Loin d'être des solutions d'opportunité, les aides publiques pour l'emploi ont un effet structurant de long terme et contribuent largement à la pérennité des emplois. Ainsi une enquête commanditée par le ministère des Sports, réalisée par le CREPS Auvergne Rhône Alpes, au moment du passage du CNDS à l'ANS montre que les emplois aidés sont largement pérennisés dans le monde associatif sportif, et de manière dominante via des contrats à durée indéterminée.

La pérennisation de l'emploi

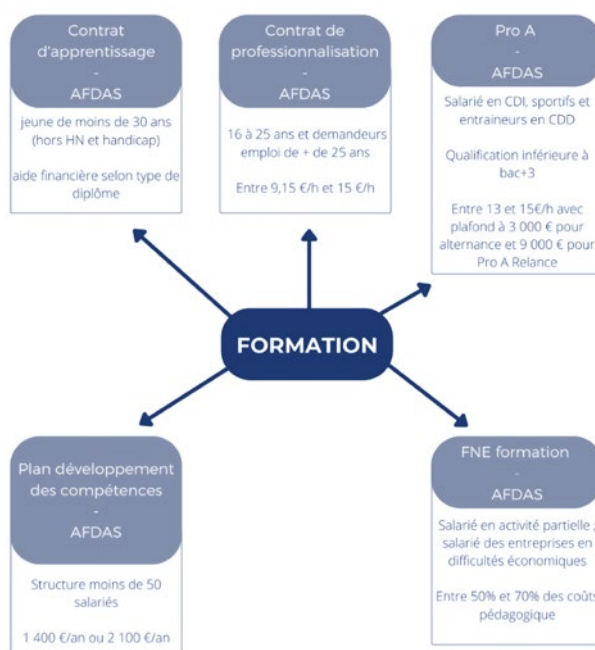


Source : Enquête Nationale Emplois CNDS 2018 – Creps Auvergne Rhône Alpes

Les dispositifs de soutien à la formation

La fédération invite les structures intéressées par les dispositifs d'aide à la formation initiés par l'AFDAS (l'Opérateur de Compétence, OPCO, du Sport désigné par France Compétence), à se rapprocher des délégations régionales de l'AFDAS, qui guideront et accompagneront au mieux durant cette démarche

Par ailleurs, chaque organisme de formation possède un service dédié pour l'accompagnement des stagiaires.



Pour plus d'informations sur les dispositifs pris en charge par l'AFDAS, [vous pouvez cliquer ici](#).

Le soutien administratif, juridique et RH

Face à la complexité de la création d'un emploi, ainsi que la lourde gestion administrative et en termes de ressources humaines, différents outils ont été mis en place par des acteurs variés. Ces outils listés ci-dessous, sont à la disposition des associations dans leur démarche de professionnalisation.

Chèque emploi associatif (URSSAF)

Le CEA (chèque emploi associatif) permet de gérer gratuitement les formalités en lien avec l'embauche, ainsi que la gestion de ces salariés, que ce soit en CDD ou bien en CDI. Il est nécessaire que les salariés relèvent du régime pour les associations et fondations métropolitaines, ou bien du régime général ou agricole pour celles situées en Outre-mer.

Ce dispositif permet d'accomplir de manière simplifiée les formalités suivantes :

- ▶ La déclaration préalable d'une embauche
- ▶ L'inscription sur le registre unique du personnel
- ▶ L'établissement d'un contrat de travail écrit, l'inscription des mentions obligatoires et la transmission du contrat au salarié
- ▶ La déclaration auprès du service de santé au travail
- ▶ L'affiliation au régime d'assurance chômage
- ▶ Déclaration et paiement des cotisations et contributions sociales
- ▶ Déclaration et versement des montants donnant lieu à la retenue à la source de l'impôt sur le revenu.

Pour plus d'information concernant le chèque-emploi associatif (CEA), vous pouvez vous rendre sur la page dédiée sur le site de l'URSSAF.

Service emplois associations (anciennement Impact emploi association)

Ce dispositif payant, permet aux associations employeuses de bénéficier d'un accompagnement global, notamment sur la rédaction du contrat de travail, le calcul du ou des salaires, la transmission des dates d'arrêt maladie à la CPAM...

Ce service propose également du conseil, en matière de législation sociale. Enfin, l'association pourra bénéficier d'une veille juridique, en ce qui concerne la complémentaire santé, la prévoyance, la formation professionnelle...

Pour plus d'informations concernant le "Service Emploi Association" vous pouvez consulter la rubrique dédiée [en cliquant ici](#).

Outil d'aide au calcul du coût de l'emploi (CNOSF)

Le CNOSF a mis en place un outil permettant aux associations de calculer le coût de l'emploi envisagé, que ce soit en alternance, ou non. Cet outil, permet d'effectuer non seulement une estimation du coût de l'emploi, mais également d'estimer les aides mobilisables, et ce, à l'échelle nationale et également régionale.

L'outil est accessible [en cliquant ici](#).

Simulateur du calcul d'aides aux employeurs (Portail de l'Alternance)

Initié par le Ministère du travail, du plein emploi et de l'insertion, le simulateur du calcul d'aides aux employeurs permet aux associations employeuses (entre autres), de calculer le coût d'un ou d'une alternant·e.

Cet outil est accessible [en cliquant ici](#).

Document guide "un emploi pour quoi ?" (CNOSF)

Le CNOSF a également mis à disposition sur son site internet, un guide permettant d'accompagner sa réflexion dans une démarche de création d'emploi, et ainsi mettre en place une stratégie dans cet objectif.

Dans ce guide, il est possible d'y retrouver des informations permettant de mettre en place une stratégie financière, avec des questions types :

- ▶ Pourquoi souhaitons-nous créer un emploi ?
- ▶ De quelles ressources humaines avons-nous besoin pour développer nos actions ?
- ▶ Comment financer l'emploi ?

Ce guide est disponible [en cliquant ici](#).

Adhésion au COSMOS

Le Conseil Social du Mouvement Sportif est une organisation patronale qui représente les employeurs du Sport et offre de nombreux services aux associations employeuses. La FFC est adhérente au COSMOS et offre aux Comités Régionaux un accès aux services juridiques du COSMOS, l'ensemble de l'adhésion étant à la charge de la Fédération.

Le réseau de la Fédération Nationale Profession Sport et Loisirs

La Fédération Nationale Profession Sport & Loisirs est un réseau d'associations engagées pour l'emploi et la qualification dans le domaine du sport et des loisirs. Chaque jour nos équipes permettent aux professionnels des secteurs sportifs et socio-culturels d'exercer leurs métiers dans un cadre sécurisé et durable.

Acteurs engagés de l'Économie Sociale et Solidaire (ESS), les associations locales PSL s'engagent auprès des clubs et des associations pour générer des emplois et des services de qualité à long terme. Présent sur l'ensemble du territoire français, le réseau PSL accompagne les acteurs locaux (associatifs, collectivités, etc.) dans la mise en œuvre des politiques publiques d'emploi/formation et de développement local.

La FNPSL fédère 80 associations et groupements d'employeurs porteurs de 25 000 emplois implantés au sein de 14 000 clubs, associations ou collectivités. 10 000 offres d'emplois sont centralisées et relayées par plus de 400 conseillers-emplois.

Pour en savoir plus, vous pouvez vous rendre sur le site internet de la Fédération Nationale Profession Sport et Loisirs : [FEDERATION NATIONALE | PROFESSION SPORT & LOISIRS \(profession-sport-loisirs.fr\)](https://www.profession-sport-loisirs.fr)

Les groupements d'employeurs

Vidéo de présentation de la démarche de création d'un groupement d'employeurs [en cliquant ici](#).

Le groupement d'employeurs est une alternative permettant aux structures d'un même territoire de se regrouper dans l'objectif d'embaucher du personnel qu'elles ne peuvent pas embaucher seules. Les groupements d'employeurs sont constitués sous la forme d'une association loi 1901, qui va ainsi recruter du personnel, pour le mettre à disposition de ses adhérents. C'est cette entité qui va assurer le recrutement, l'embauche, la gestion et la formation des salariés.

Il est possible d'identifier plusieurs avantages dans la mise en place d'un groupement d'employeurs.

Pour les employeurs, cela permet :

- ▶ De bénéficier d'un emploi adapté à ses besoins et ses capacités
- ▶ Une gestion du personnel simplifiée et déléguée
- ▶ De mutualiser les besoins d'emplois
- ▶ De partager des coûts salariaux en proportion du temps de travail du personnel dans notre structure

Pour les salariés, le groupement d'employeurs permet :

- ▶ Une forme de sécurité : le contrat respectant la Convention Collective Nationale du Sport
- ▶ Une simplification des relations de travail : un seul employeur et une seule fiche de paie
- ▶ Un statut social avec une rémunération régulière et lissée, et une couverture sociale.

Le réseau de la Fédération Nationale Profession Sport et Loisirs est un acteur structurant dans la démarche de création de groupements d'employeurs. Avec des délégations régionales et départementales sur le territoire, Il est possible de se rapprocher de celle la plus proche de votre structure pour en savoir plus à ce sujet.

Une carte interactive de ces structures est disponible [en cliquant ici](#).

POLITIQUE FÉDÉRALE ET CORRÉLATION AVEC LES POLITIQUES PUBLIQUES

Projet fédéral

Le projet « Tous en selle pour 2024 » adopté par l'assemblée générale de la FFC en février 2022 porte l'ambition d'une transformation profonde de l'offre fédérale pour mieux répondre aux enjeux de performance sportive, mais aussi aux enjeux sociétaux de généralisation de la pratique du vélo pour le plus grand nombre de français. Fort du constat de la faible professionnalisation des structures fédérales FFC dans les territoires et de cette ambition de transformation, l'exécutif a placé les objectifs de professionnalisation au cœur du projet « Tous en selle pour 2024 ». Ainsi dans la présentation des 10 plans fédéraux du projet l'objectif de professionnalisation est clairement affiché et se retrouve mentionné dans la moitié de ces plans, afin d'accompagner les clubs et comités à la création d'emplois, au bénéfice du développement des pratiques cyclistes.

Action forte « Tous en Selle 2024 » dans le plan fédéral de développement territorial

3.2 PROFESSIONNALISATION FORTE DU TISSU FÉDÉRAL

Développer massivement l'emploi d'éducateurs professionnels au service du projet fédéral (salariés et prestataires)
Structurer l'accompagnement à l'emploi des clubs et comités

4.3 FÉMINISATION DES MÉTIERS

Placer des femmes professionnelles au sein des structures de la FFC dans tous types de poste

6.4 DÉVELOPPEMENT DU CYCLISME SANTÉ

Former des éducateurs, labelliser des clubs, déployer les offres cyclisme santé

7.4 PROFESSIONNALISER LES STRUCTURES FÉDÉRALES EN S'APPUYANT EN PARTIE SUR LA MOBILITÉ

Former et employer des éducateurs professionnels pour répondre aux besoins d'encadrement sur tout le territoire

8.4 SOUTIEN DES ENJEUX DE DÉVELOPPEMENT PAR LA FORMATION

Former massivement des professionnels en capacité de porter le développement du vélo sous toutes ses formes (cf plan de développement territorial)

Le plan de professionnalisation ici présenté a donc vocation à accompagner les objectifs mentionnés dans le projet fédéral et rappelés ci-dessus.

Accès au projet fédéral complet [en cliquant ici](#).



DIAGNOSTIC

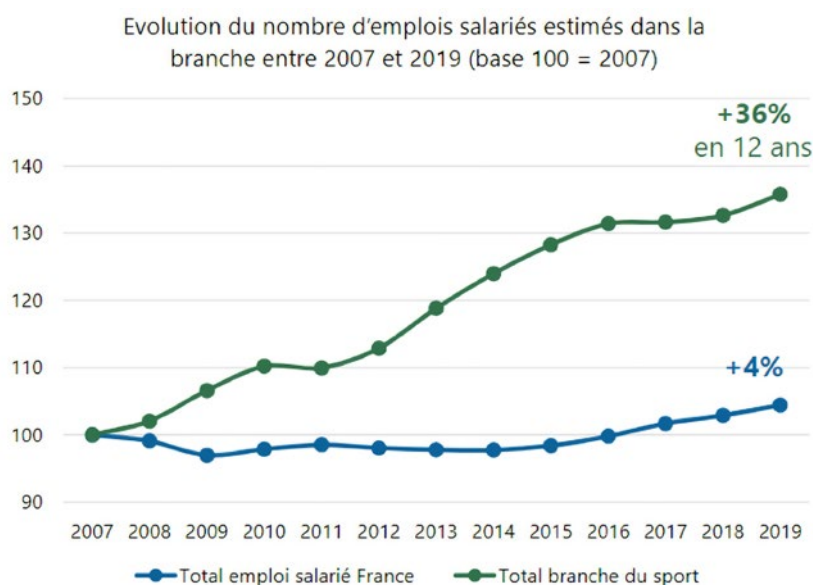
LES BESOINS EN COMPÉTENCES ET FORMATION DU MOUVEMENT SPORTIF

Selon une étude menée par Amnyos, et le Centre de Droit et d'Economie du Sport de Limoges, publiée en juillet 2021, le scénario cible d'évolution de l'emploi à l'horizon 2025 pourrait être le suivant. Concernant la demande de pratique sportive, dans la continuité des 20 dernières années, la pratique à des fins non compétitives est la voie la plus envisageable. La population souhaiterait plutôt effectuer une activité à caractère multisport, et l'on constaterait une diversification plus importante des cadres de pratiques (pratique en entreprise, à l'école, en Ephad, à la demande...).

Les structures associatives vont donc devoir accélérer leur adaptation à la demande (via les contenus, les lieux, les horaires, et les modalités de pratiques...), faire face à la stagnation des aides publiques en consolidant leur modèle économique.

En lien avec l'emploi et les compétences dans les structures, l'on constate que nous tendons vers un approfondissement de la polyvalence professionnelle des éducateurs, animateurs et coachs sportifs au sein des petites structures, notamment vers du développement d'activité, la recherche de partenariat...

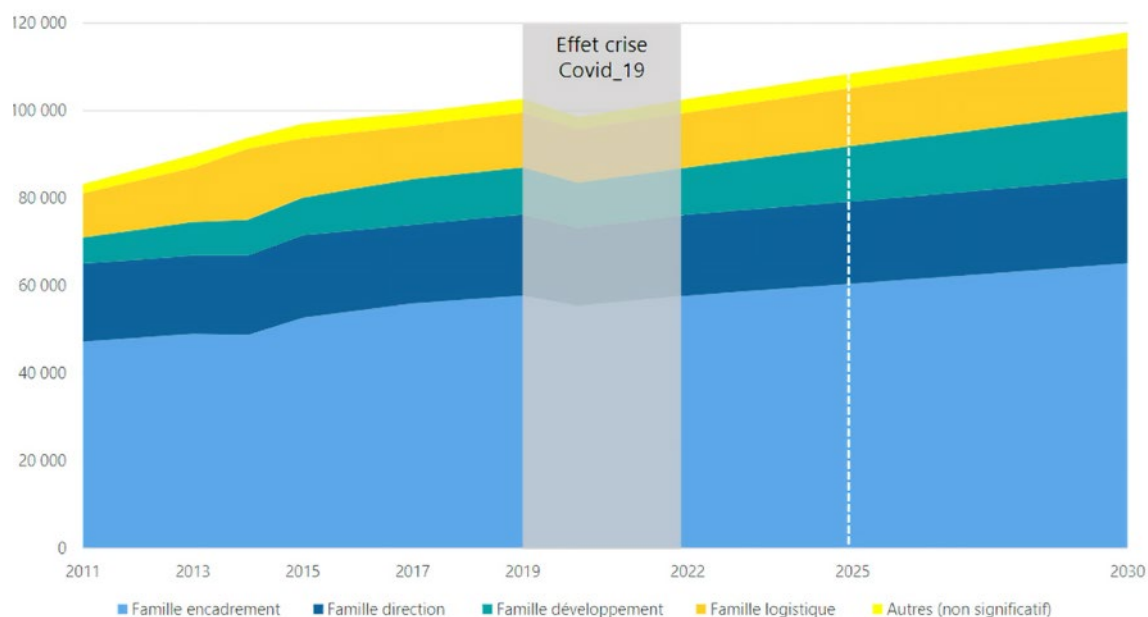
L'étude fournit une donnée intéressante relative à l'évolution du nombre d'emplois salariés de la branche sport, comparativement l'ensemble des emplois salariés en France. Avec une estimation du nombre d'emplois dans la branche du sport en 2019 à 102 500, le graphique ci-dessous montre que ces emplois ont augmenté de +36% entre 2007 et 2019.



Source : *L'évolution prospective des métiers dans le secteur sportif* - CDES

En lien avec le graphique ci-dessus, et dans la recherche d'une vision prospective de l'emploi salarié, le graphique ci-dessous, montre que, malgré la crise sanitaire, la tendance repart à la hausse, et devrait continuer dans cette logique. Ce graphique, ainsi que le précédent, ne prennent en compte que l'emploi salarié de la branche sport. Ainsi, dans le domaine du cyclisme, la dynamique est amplifiée par la présence de travailleurs indépendants qui représentent une grande partie de l'encadrement.

Evolution rétrospective (2011-2019) et prospective de l'emploi salarié dans la branche du sport (2020-2025-2030) à partir du scénario-cible retenu par le comité de pilotage et sa déclinaison par familles de métiers



Source : *L'évolution prospective des métiers dans le secteur sportif - CDES*

L'évolution des besoins des compétences des bénévoles et professionnels du mouvement sportif

De manière globale, on constate, à la suite de la crise sanitaire, le manque partiel d'encadrants et la baisse du nombre d'adhérents au sein des clubs. L'étude montre que les clubs ne semblent pas réellement avoir modifié leurs offres de pratique dans ce contexte. On constate cependant des manques de compétences, notamment sur la partie digitalisation des moyens, des outils et des pratiques, ainsi que sur le développement de partenariats, le développement de nouvelles activités et de nouveaux services.

Finalement, l'étude montre que les axes de travail sont spécifiques à chaque fédération, mais globalement, il y a un intérêt à agir sur le développement des compétences digitales, de développement des activités, et de santé bien être.

Données chiffrées sur les formations dans le secteur sportif, et employabilité :

Face à une évolution constante des conditions des pratiques sportives, l'offre de formation et les certifications doivent constamment s'adapter à ces évolutions. Pour cela, on peut s'interroger sur les métiers de l'encadrement sportif.

Ces métiers ont été bien réglementés, notamment pour garantir la sécurité des usagers. Ainsi, des spécifications ont vu le jour, qui sont désormais délivrées principalement par trois entités : Le Ministère chargé des Sports, Le ministère de l'Enseignement supérieur, et la branche professionnelle du sport.

En ce qui concerne les chiffres de ces diplômes, certifications, en 2017, près de 33 000 personnes ont obtenu un diplôme, chiffre qui progresse, et parmi lequel :

- ▶ Environ 11 825 titulaires d'un diplôme universitaire (filière STAPS) certifiés en 2017
- ▶ 15 300 titulaires d'un diplôme du ministère des Sports (dont 11 500 titulaires d'un BPJEPS) certifiés en 2017
- ▶ 6 000 titulaires d'un Certificat de Qualification professionnelle (CQP) certifiés en 2017.

Au sujet de l'insertion professionnelle des diplômés, l'étude met en avant, que 8 titulaires d'un BPJEPS sur 10 se trouvent en emploi neuf mois après l'obtention de leur diplôme. En ce qui concerne la filière universitaire, le taux d'emploi chez les diplômés (hors poursuite d'étude), représente 84,5%, dans les deux ans qui suivent l'obtention du diplôme.

Dans l'objectif de sécuriser les emplois dans le champ du sport, il y a une nécessité de professionnaliser les structures associatives employeuses. Effectivement, ces structures représentent 80% des employeurs de la branche professionnelle. Pour cela, il existe plusieurs solutions :

- ▶ La formation des dirigeants bénévoles et salariés à la gestion des associations et leur accompagnement dans ces démarches de professionnalisation
- ▶ La mutualisation des moyens et des emplois à travers le groupement d'associations
- ▶ Promouvoir le développement ou bien l'évolution des clubs associatifs vers des modèles hybrides du champ de l'économie sociale et solidaire.

Diagnostic sur la féminisation des métiers du sport

En s'intéressant à la féminisation des métiers de la pratique sportive, l'on constate à l'aide d'une étude réalisée par Fémix'sport en 2020, que parmi près de 150 000 emplois recensés dans la branche sport, seul près de 49 000 sont occupés par des femmes, soit un peu moins du tiers. Les données évoquées précédemment se retrouvent également parmi les éducateurs sportifs, avec près d'un tiers d'éducatrices. Cependant, si l'on s'intéresse au métier de cadre technique sportif, au sein du mouvement fédéral, l'on y trouve une très grosse différence hommes/femmes, avec un ratio de 82% d'hommes, pour 18% de femmes.



DIAGNOSTIC DE L'EMPLOI ET DES COMPÉTENCES DANS LE MILIEU DU CYCLISME

L'enquête, réalisée en 2019 par le Pôle Ressources Nationales Sports de Nature (PRNSN), permet de se faire une idée globale des profils que représentent les professionnels de l'encadrement du cyclisme (3000 éducateurs sportifs déclarés dans le champ des activités du cyclisme). Pour autant les évolutions récentes liées au Savoir Rouler à Vélo, au développement de la mobilité à vélo, ou du cyclisme santé ont certainement un impact important sur les métiers de l'encadrement cycliste.

La part des femmes dans l'encadrement cycliste

Dans le secteur cycliste, les femmes restent globalement peu présentes. En effet, le pourcentage de femmes éducatrices relevé au sein de l'étude menée par le PRNSN, est de 6,2%, ce qui est très faible. Cette donnée justifie ainsi la mise en place d'actions spécifiques pour ce public.

Les conditions d'encadrement

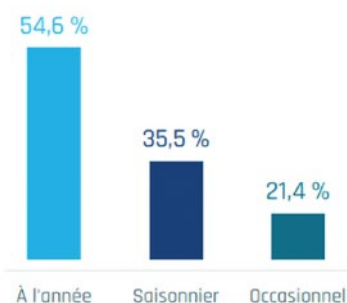
Parmi les encadrants de la pratique cycliste, près d'un quart (26,8%) des participants à l'enquête précisent que l'encadrement cycliste représente leur seule activité professionnelle, bien que pour les autres, une grande majorité précise que le reste de leur activité professionnelle est liée globalement au cyclisme.

Si l'on s'intéresse au statut des intervenants, l'étude nous montre que globalement, ce sont des encadrants avec un statut d'indépendant qui interviennent.

Du point de vue des périodes et du temps de travail, les graphiques ci-dessous montrent bien un élément marquant, il s'agit globalement, pour un peu plus de la moitié, d'encadrement à l'année, et à temps plein, ce qui marque donc une certaine stabilité et perennité, pouvant se trouver rassurante pour les professionnel·les ou futurs professionnel·les.

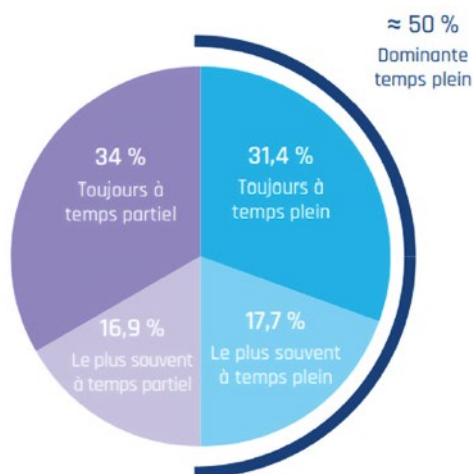
Périodes d'emploi

Note de lecture : 54,6% des professionnels de l'encadrement du cyclisme exercent leur activité à l'année.



Temps de travail, à temps plein ou partiel

Note de lecture : 34% des professionnels de l'encadrement du cyclisme exercent toujours leur activité à temps partiel.



Source : Mieux connaître les professionnels de l'encadrement du cyclisme - Pôle ressources National Sport de Nature

Les compétences et manques des encadrants

En rentrant un peu plus dans l'analyse, en ce qui concerne les connaissances et les compétences des professionnel·les, l'étude montre que certains manques se font ressentir au sein des contenus des formations. En effet, les éducateur·trices, évoquent plusieurs éléments qu'il peut leur manquer dans la pratique de leur activité professionnelle. Il s'agit notamment compétence en lien avec la fiscalité, le juridique, autour de la réglementation (38,2%), mais également sur le secteur de la promotion, de la commercialisation et de la vente (38,2%), et enfin des compétences sur les langues étrangères (37,7%).

L'essor considérable des vélos à assistance électrique (VAE)

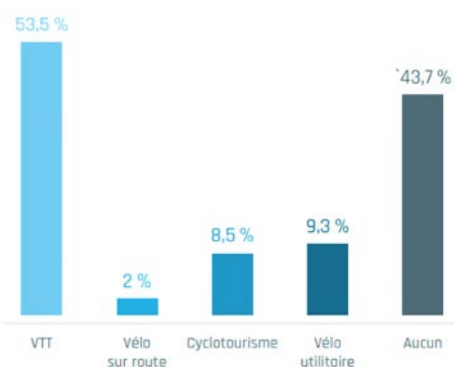
Les activités cyclistes encadrées observent une hausse notable de l'utilisation des vélos à assistance électrique depuis quelques années, avec une utilisation par plus de 56% des éducateurs. Parmi cette catégorie, on y retrouve notamment le VTT largement en tête. C'est ainsi un élément à prendre en considération dans l'acquisition des compétences des professionnels. Cette tendance s'est naturellement renforcée depuis 2019 au regard l'engouement pour cette nouvelle pratique lors ces trois dernières années.

Le vélo à assistance électrique trouve sa place dans l'offre d'encadrement

Les vélos à assistance électrique sont utilisés dans le cadre professionnel par plus de la moitié des éducateurs (56,3%).

Types de vélos avec assistance électrique utilisés

Note de lecture : 53,5 % des professionnels de l'encadrement du cyclisme utilisent des VTT à assistance électrique.



Source : *Mieux connaître les professionnels de l'encadrement du cyclisme - Pôle ressources National Sport de Nature*

Selon des estimations évoquées dans un article rédigé par l'Union Sport et Cycle, la part de production des vélos à Assistance Electrique devrait bientôt dépasser celle des vélos dits musculaires.,

Par ailleurs, en 2021, le volume de vélo à assistance électrique vendus en France, représente 24%, mais lorsqu'il s'agit du marché en valeur, le VAE possède une part de 59% du marché total.



DIAGNOSTIC INTERNE DE L'EMPLOI AU SEIN DE LA FÉDÉRATION FRANÇAISE DE CYCLISME

Analyse chiffrée de l'emploi au sein de la FFC

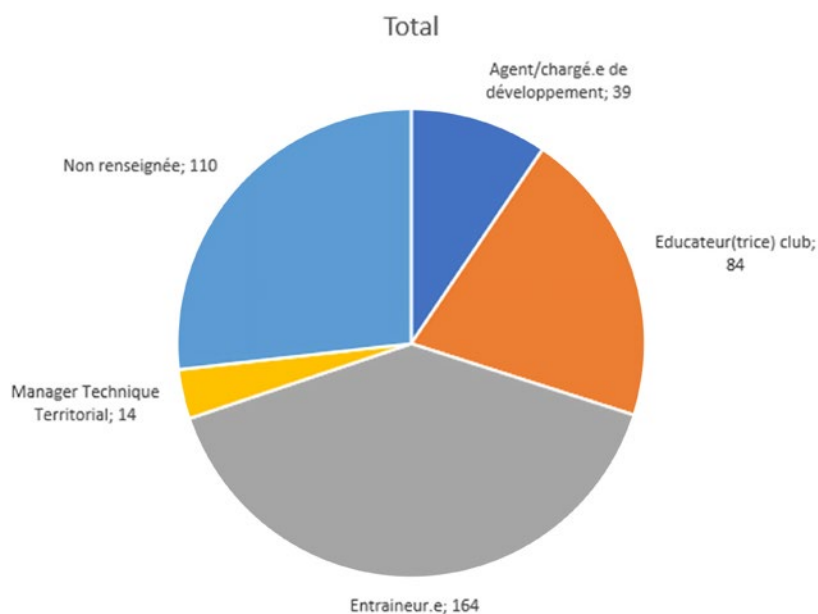
La FFC ne possède pas de donnée historique suivie sur l'emploi des éducatrices et éducateurs sportifs au sein de ses structures. Des travaux ont pu être élaborés au sein de la Fédération Française de Cyclisme, permettant de formaliser un début de diagnostic interne. Dans cette logique, une enquête visant à connaître le nombre de professionnel·les intervenant au sein des structures cyclistes a été réalisée. Effectuée sur un laps de temps relativement court et via l'intermédiaire des connaissances des comités régionaux, il faut rester prudent quant aux données annoncées ci-dessous, qui ne reflètent pas la globalité des intervenants pour chaque région. Cela permet cependant de se faire une idée générale du maillage nationale.

Dans cette enquête, il était demandé le statut juridique de l'intervenant·e (salarié·e de la structure porteuse, salarié·e de la structure sous-traitante, ou bien indépendant), la fonction principale du ou de la professionnel·le (chargé·e/agent de développement, entraîneur·e, Manager Technique Territorial, éducateur·trice/animateur·trice), le diplôme principal, et la discipline pratiquée.

Finalement, ce recensement permet d'avoir une vue globale des intervenants au sein des structures de la fédération, avec 411 professionnels identifiés, et une très grande disparité selon les territoires.

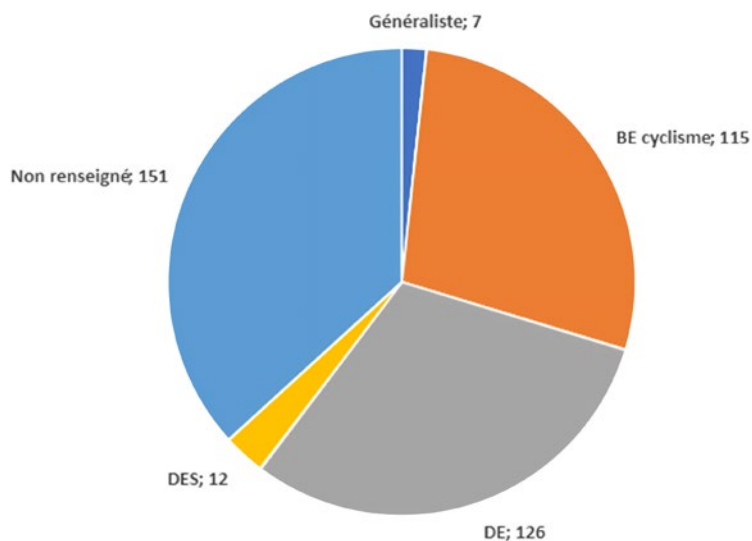


Les fonctions recensées



On peut se rendre compte qu'il y a une grande part de professionnels identifiés en tant qu'entraîneur.e. Le nombre de fonctions non identifiées reste très important (plus de 25%), et le nombre d'éducateur.trices au sein des structures clubs est faible.

Le diplôme principal



En ce qui concerne les diplômes que possèdent les professionnels, malgré un nombre de réponses d'un peu plus de 60%, on retrouve globalement deux tendances globales : une moitié possèdent des Brevets d'Etat dans le domaine du cyclisme (BEESAC, BEES 1, BEES 2, BP JEPS), quand l'autre moitié possède des diplôme d'Etat (DEJEPS) cyclisme, qui constitue la qualification professionnelle de référence des intervenants dans le champ de l'entraînement.

Analyse qualitative de l'emploi au sein de la FFC

Ces travaux ont été complétés par la réalisation d'une quinzaine d'entretiens avec des collaborateur-trices et des élu-es de la Fédération.

En complément

Des entretiens ont également été réalisés auprès de structures pouvant apporter de la documentation ainsi qu'une vision extérieure à la professionnalisation de la Fédération.

Analyse SWOT pour résumer le diagnostic

Forces	Faiblesses
<ul style="list-style-type: none">▶ Place importante dans le projet fédéral▶ Moyens publics importants et présents▶ Bon maillage de professionnels en comités régionaux▶ Bonne professionnalisation dans certaines pratiques (BMX-VTT)▶ Bonne pérennisation de l'emploi à l'issue des aides financières▶ Structures d'apprentissage du vélo (EFC) très attractives, et génératrices de licences	<ul style="list-style-type: none">▶ Professionnalisation faible dans les comités départementaux▶ Professionnalisation faible dans le cyclisme traditionnel (hormis obligations fédérales)▶ Taille moyenne critique des clubs FFC▶ Réticences, inquiétudes vis-à-vis de l'emploi chez les dirigeants▶ Peu de femmes professionnelles▶ Manque d'éducateur-trices dans les clubs▶ Manque de visibilité des métiers du cyclisme▶ Manque de données fines sur l'emploi dans les structures FFC
Opportunités	Menaces
<ul style="list-style-type: none">▶ Développement et portage des enjeux sociétaux du vélo (mobilité, santé)▶ Moyens publics importants sur le Savoir Rouler à Vélo.▶ Essor de nouvelles pratiques du vélo▶ Formations existantes et prises en charges▶ Nombreuses aides financières (emplois, alternance) au niveau national▶ Soutien financier apporté par certaines régions▶ Soutien administratif, juridique et en ce qui concerne les ressources humaines à disposition.▶ Solidité du trio Assurance Formation Des Activités du Spectacle (AFDAS) / Conseil Social du Mouvement Sportif (COSMOS) / Comité National Olympique et Sportif Français (CNOSF)	<ul style="list-style-type: none">▶ Incapacité d'accueillir des pratiquantes sans femmes encadrantes▶ Risque de décrochage entre le monde fédéral et le marché global du vélo▶ Risque de rupture entre bénévoles dirigeants et professionnels salariés▶ Limite de capacité d'accueil des clubs non professionnalisés

OBJECTIFS ET DÉCLINAISONS OPÉRATIONNELLES

Cette quatrième partie représente le cœur du plan. En effet, à l'aide du diagnostic effectué dans la partie précédente, il s'agit désormais de définir des objectifs avec les déclinaisons opérationnelles qui les composent. Plusieurs axes ont été identifiés et détaillés ci-dessous.

TABLEAU RÉCAPITULATIF DES 25 ACTIONS

Objectifs	Sous objectifs	Actions
 Observation et suivi professionnel	Animer une base de données "Educateur-trices et compétences"	11 Lancement de l'espace "base de données éducateurs-trices et compétences"
	Suivre la professionnalisation de la FFC	21 Réalisation d'une enquête métiers professionnel·les 31 Réalisation d'une enquête emplois structures fédérales
 Accompagnement des territoires	Acculturer les dirigeants associatifs des structures à la professionnalisation	41 Informer les élus sur les enjeux et moyens liés à la professionnalisation
	Accompagner les élu·es employeurs	51 Réalisation de documents guides sur la partie administrative, juridique, ainsi qu'en termes de ressources humaines et orientation vers un Diagnostic Local d'Accompagnement (DLA) 61 Organisation de journées d'immersion pour les futurs dirigeants employeurs 71 Mise en place d'un parcours de formation "Dirigeant employeur FFC"
	Animer le réseau de professionnels sur le territoire	81 Renforcer l'animation du réseau des chargé·es de développement et des MTT pour favoriser le lien entre les axes stratégiques et la professionnalisation
	Flécher le soutien fédéral d'aide à l'emploi	91 Aide fédérale à l'emploi vers des structures créatrices d'emploi 101 Doter les clubs et comités créateurs d'emplois d'une prestation d'accompagnement
 Métiers et besoins d'emplois au sein de la Fédération Française de Cyclisme	Identifier les métiers du cyclisme et besoins prioritaires	111 Réalisation d'une cartographie de présentation des métiers du cyclisme 121 Développer en priorités les métiers d'éducateurs clubs 131 Développer en priorités les métiers d'agents de développement en comité
	Identifier et accompagner les femmes dans les métiers cyclistes	141 Renforcer le réseau territorial, pour identifier les profils féminins pouvant rejoindre les métiers et formations du cyclisme 151 Renforcer l'accompagnement personnalisé pour les femmes avant l'entrée en formation DE JEPS Cyclisme
	Informier et accompagnement les futurs professionnel·les	161 Attirer un public étudiant en STAPS, avec réalisation de passerelles 171 Attirer un public en reconversion professionnelle (dont athlètes de haut niveau)
 Moyens de déploiement du plan de professionnalisation	Communiquer sur le plan et les actions	181 Réalisation de vidéos de présentation des métiers du cyclisme 191 Réalisation d'un plan de communication autour du plan de professionnalisation
	Créer un espace ressources en ligne de la FFC	201 Page Internet dédiée à la professionnalisation dans les clubs et comités de la FFC
	Former les futurs professionnels	211 Pérenniser l'offre Diplôme d'Etat et Diplômes d'Etat supérieur (DE, DES)
		221 Renforcer massivement l'offre de brevets Professionnels Activités du Cyclisme (BP AC)
		231 Pérenniser le modèle "coach" dans les formations de la Fédération
241 Proposer des formations aux éducateurs sur les nouvelles pratiques cyclistes (e-sport, VAE, Gravel...)		
251 Structurer l'accompagnement des stagiaires sur le BP cyclisme dans les structures fédérales pour les guider dans leur projet professionnel		

🔍 OBSERVATION ET SUIVI PROFESSIONNEL

Animer une base de données “Educateur·trices et compétences”

Comme évoqué précédemment, le manque d'éducateur·trices est important, et la relation entre ces professionnels et les structures dans le besoin peut se trouver parfois complexe. Ainsi, dans l'objectif de faciliter cette mise en relation, et de pouvoir bénéficier au niveau fédéral d'un panorama des compétences, diplômes et champs d'actions des professionnels, une base de données éducateur·trices et compétences s'avère nécessaire.

ACTION 1 /

Lancement de l'espace “base de données éducateurs·trices et compétences”

Description	La base de données éducateurs·trices et compétences permettra d'identifier (en interne) le réseau d'éducatrices et éducateurs présents dans les territoires, tout en identifiant leurs diplômes, champs d'actions, publics encadrés, etc. Cela permettra également de pouvoir mettre en relation les professionnel·les avec les structures souhaitant faire appel à leurs compétences. Cette base de données est développée dans l'application interne Cicleweb.
Moyens financiers	Le développement informatique est réalisé en interne par la Direction des Services Informatiques (DSI). La mise en place de cet espace n'engendrera pas de moyen financier spécifique, si ce n'est le coût des salaires du ou des salariés de la direction des services informatiques impliqués.
Moyens RH	La DSI pilote la mise en œuvre par : <ul style="list-style-type: none">➢ La mobilisation temporaire d'un salarié sur la création de cet espace➢ La mobilisation d'un salarié pour la mise à jour et l'animation de la base de données Cette mission est évaluée à 10% d'équivalent temps plein.
Période de mise en place	Lancement 01/2023 - Mise à jour annuelle, lors des prises de licences et des affiliations des clubs.
Indicateurs chiffrés	<ul style="list-style-type: none">▶ L'objectif cible est de pouvoir renseigner précisément les profils d'au moins 300 professionnels salariés en 2023▶ La progression visée est de 10% par an jusqu'en 2027▶ Les profils en ligne dans la base de données sont renseignés à 100%



Suivre la professionnalisation de la FFC

Il est nécessaire de pouvoir identifier finement les situations d'emploi des professionnels, l'évolution des secteurs d'activités, et ainsi d'identifier les éléments sur lesquels il peut y avoir des manques, pour pouvoir se questionner sur les champs d'action de la fédération. Cela se formalise par la réalisation d'une enquête métiers interne à la FFC, permettant ainsi d'orienter les axes d'action par la suite.

ACTION 2 /

Réalisation d'une enquête métiers professionnel·les

Description	La réalisation d'une enquête métiers professionnel·les FFC va permettre de pouvoir identifier pour chaque olympiade, les caractéristiques des professionnels au sein des structures FFC.
Moyens financiers	<p>La constitution de cette enquête emplois sera réalisée avec un cabinet spécialisé. Pour financier cette action, il y a deux axes envisageables de financement :</p> <ul style="list-style-type: none">▸ Contrat de développement de la FFC par l'ANS▸ Solliciter l'AFDAS : en lien avec les axes compétences et formations présents dans l'enquête <p>Le cout de l'enquête est estimé entre 15 000 et 20 000€</p>
Moyens RH	<p>La mise en place de cette étude devrait être réalisée par un cabinet extérieur, spécialisé dans les études et enquêtes, avec la mobilisation d'un stagiaire, ou du chargé de mission professionnalisation sur le sujet.</p> <p>Cette mission est évaluée à 10% d'équivalent temps plein sur la période de conception, déploiement, traitement et publication (1 an)</p>
Période de mise en place	<p>Lancement de l'enquête fin 2023 (année de référence d'activité professionnelle) Récurrence toutes les olympiades</p>
Indicateurs chiffrés	<ul style="list-style-type: none">▸ Réalisation d'une enquête Métiers professionnel·les sur l'olympiade▸ Production d'un document complet regroupant les deux enquêtes (Actions 2 et 3)





ACTION 3 /

Réalisation d'une enquête emplois structures fédérales

Description	La réalisation d'une enquête emplois des structures fédérales FFC va permettre de pouvoir identifier pour chaque olympiade, les besoins des structures associatives, pour recenser les manques et besoins en termes de compétences, ou autre.
Moyens financiers	<p>La constitution de cette enquête emplois sera réalisée avec un cabinet spécialisé. Pour financer cette action, il y a deux axes envisageables de financement :</p> <ul style="list-style-type: none"> › Contrat de développement de la FFC par l'ANS › Solliciter l'AFDAS : en lien avec les axes compétences et formations présents dans l'enquête <p>Le cout de l'enquête est estimé autour de 5 000€</p>
Moyens RH	<p>La mise en place de cette étude devrait être réalisée par un cabinet extérieur, spécialisé dans les études et enquêtes, avec la mobilisation d'un stagiaire, ou du chargé de mission professionnalisation sur le sujet.</p> <p>Cette mission est évaluée à 10% d'équivalent temps plein sur la période de conception, déploiement, traitement et publication (1 an)</p>
Période de mise en place	Lancement de l'enquête fin 2023 (année de référence d'activité professionnelle) Récurrence toutes les olympiades
Indicateurs chiffrés	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Réalisation d'une enquête Emploi structures FFC sur l'olympiade ▶ Production d'un document complet regroupant les deux enquêtes (Actions 2 et 3)

Acculturer les dirigeants associatifs des structures à la professionnalisation

Les dirigeants associatifs peuvent être relativement éloignés de la logique d'emploi au sein de leur structure. Il est ainsi essentiel de pouvoir les rassurer, les informer et les former sur leur capacité à devenir employeur, pour celles et ceux qui le souhaitent.

ACTION 4 / Informer les élus sur les enjeux et moyens liés à la professionnalisation

Description	Organisation de webinaires, de temps spécifiques avec des représentants professionnalisation de la Fédération, en s'appuyant notamment sur le dispositif des "Jeudis du dirigeant".
Moyens financiers	Pas de moyen financier particulier sur cet objectif.
Moyens RH	Mobilisation d'élus, bénévoles, ainsi que des ressources humaines internes à la Direction Technique Nationale.
Période de mise en place	A partir de Décembre 2022
Indicateurs chiffrés	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Organisation de 3 webinaires (y compris les "Jeudis du dirigeants") par an ▶ Rédaction d'un document condensé et clair (renvoi vers espace de ressources)



Accompagner les élu·es employeurs

Pour les dirigeants associatifs qui souhaiteraient se lancer dans cette démarche d'emploi, le constat principal effectué est le manque de visibilité des différents soutiens existants (financier, administratif, juridique, RH...) et de compétences sur les différentes étapes de la professionnalisation de leur structure.

ACTION 5 /

Réalisation de documents guides sur la partie administrative, juridique, ainsi qu'en termes de ressources humaines et orientation vers un Diagnostic Local d'Accompagnement (DLA)

Description	<p>De nombreuses ressources existent au sujet de l'accompagnement de la création d'un emploi, notamment sur la partie financière, administrative, juridique, et en termes de ressources humaines. Il faut rendre visible ces différentes ressources existantes. Ainsi, une fiche technique étape par étape de la création d'un emploi et des questions à se poser pour cette création peut être intéressante.</p> <p>Les structures ayant besoin d'un accompagnement plus approfondi seront orientées vers les Comités Régionaux Olympiques et sportifs (CROS) et Délégations régionales académiques à la jeunesse, à l'engagement et aux sports (DRAJES) ou Comités Départementaux Olympiques et sportifs (CDOS) et Service départemental à la jeunesse, à l'engagement et aux sports (SDJES), pour bénéficier du Dispositif Local d'Accompagnement (DLA).</p>
Moyens financiers	Pas de moyens internes dédiés nécessaires
Moyens RH	Mobilisation du chargé de mission professionnalisation
Période de mise en place	Dès janvier 2023
Indicateurs chiffrés	<ul style="list-style-type: none">▶ Réalisation d'une fiche technique explicative▶ 20 structures ayant effectué une démarche DLA sur 2023

ACTION 6 /

Organisation de journées d'immersion pour les futurs dirigeants employeurs

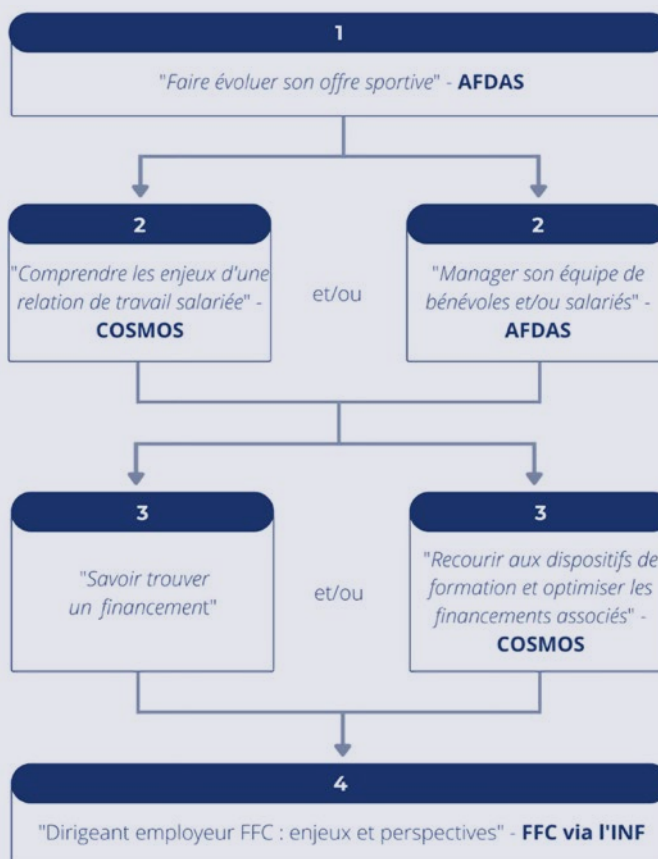
Description	<p>De manière complémentaire à la partie plutôt théorique, et documentaire, il semble essentiel de pouvoir proposer aux futurs dirigeants employeurs des journées d'immersion au sein de structures fédérales déjà employeuses, permettant ainsi de se faire une idée plus concrète de l'organisation, et la planification de ce poste.</p>
Moyens financiers	Frais de déplacement des personnes mobilisées
Moyens RH	Interne à la DTN - Coordination par les comités régionaux, co-pilotage chargé de développement et élu référent
Période de mise en place	Février 2023
Indicateurs chiffrés	<ul style="list-style-type: none">▶ Organisation de 8 journées régionales durant l'année▶ 50 participants aux journées d'immersion durant l'année

ACTION 7 /

Mise en place d'un parcours de formation "Dirigeant employeur FFC"

Description

De nombreuses formations sont existantes sur la thématique professionnalisation, et ce, pouvant être dédiées aux dirigeants employeurs. Il s'agit ici de recenser quelques formations "essentiels" dans le processus d'embauche, et de créer un parcours de formation dirigeant employeur, permettant de délivrer une certification fédérale, en s'appuyant sur l'offre de formation de l'AFDAS et du COSMOS



Moyens financiers

Mise en place module Institut National de Formation (INF) pouvant être pris par l'AFDAS sous le dispositif "action collective"

Moyens RH

Interne à la Direction Technique Nationale (DTN) + mobilisation de contenus déjà existants de l'AFDAS, COSMOS, CNOSF

Période de mise en place

Année 2023

Indicateurs chiffrés

- ▶ Réalisation formalisée d'un parcours de formation dédié aux dirigeants associatifs et certifié INF dès 2023
- ▶ Attribution de 15 certificats fédéraux aux dirigeants employeurs par an
- ▶ Constitution d'un réseau d'élus référents "professionnalisation"

Animer le réseau de professionnels sur le territoire

En s'appuyant sur le réseau de professionnel·les existant sur le territoire (Managers Techniques Territoriaux, et agents de développement), il est opportun d'animer ce réseau pour permettre de renforcer le lien entre le projet associatif de chaque comité, et les actions de professionnalisation du projet fédéral.

ACTION 8 /

Renforcer l'animation du réseau des chargé·es de développement et des MTT pour favoriser le lien entre les axes stratégiques et la professionnalisation

Description	Les chargé·es de développement et Manager Techniques Territoriaux (MTT) en régions, et en départements déclinent le projet fédéral dans la réalisation de leurs missions au sein de leur territoire. Pour conserver ce lien entre la Fédération et les territoires, il faut accentuer les actions, et notamment l'organisation d'au moins deux séminaire annuels, la rencontre entre les territoires, ainsi que la mise en place d'une boîte à outil professionnalisation.
Moyens financiers	Organisation des regroupements et déplacements en région : 15 000€ par an fléchés dans le contrat de développement ANS
Moyens RH	Mobilisation des cadres de la DTN.
Période de mise en place	Déjà effectif
Indicateurs chiffrés	<ul style="list-style-type: none">▶ Mise en place de deux séminaires annuels▶ Rencontres dans les territoires une fois par an▶ Boîte à outil professionnalisation pour les chargé·es de développement et MTT régulièrement mise à jour



Flécher le soutien fédéral d'aide à l'emploi

La Fédération a soutenu en 2021, 39 emplois à hauteur de 1 500 € par emploi. Ce soutien était ciblé à la création d'un premier emploi au sein des clubs, comités départementaux et régionaux, et qui ont mobilisé un soutien de l'Agence Nationale du Sport. Depuis 2018 la FFC soutient également les comités employeurs directs des cadres techniques. L'objectif est de renforcer ces aides et prioriser le soutien au primo emploi.

ACTION 9 /

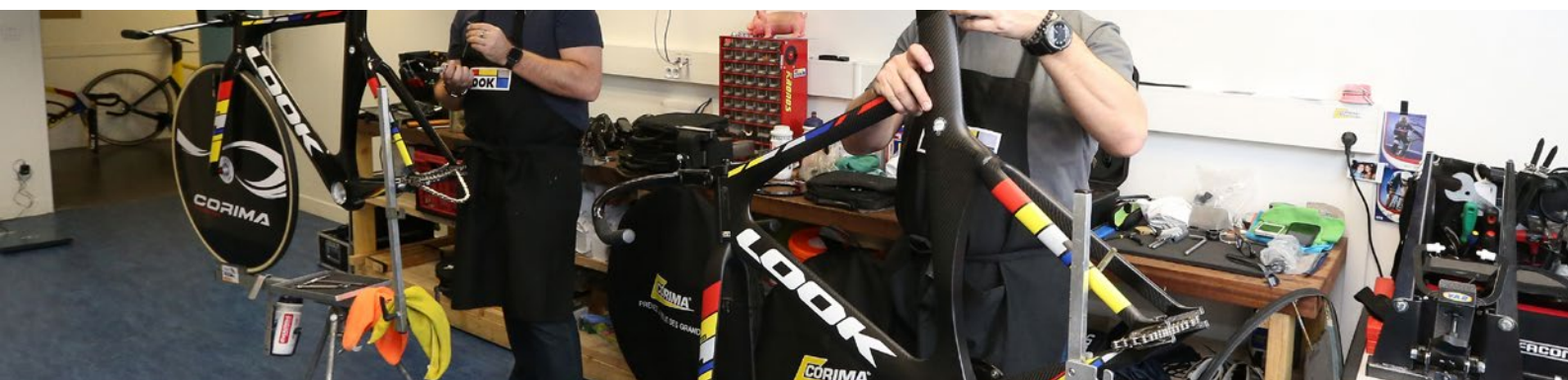
Aide fédérale à l'emploi vers des structures créatrices d'emploi

Description	L'objectif ici va être de pérenniser le soutien financier aux structures effectuant une première embauche.
Moyens financiers	60k€ contrat de développement pour le soutien aux primos emplois 60 k€, pour le soutien à l'emploi des MTT contractuels au sein des comités régionaux 12 k€ par an et par agent
Moyens RH	Mobilisation des cadres de la DTN
Période de mise en place	Effectif
Indicateurs chiffrés	► Soutien de 50 créations d'emplois en 2023

ACTION 10 /

Doter les clubs et comités créateurs d'emplois d'une prestation d'accompagnement

Description	En complément de l'aide financière de la fédération, les structures en projet d'emploi pourront bénéficier de prestations d'accompagnement dans les démarches administratives, juridiques et en termes de ressources humaines. Cet accompagnement pourra être sur la prise d'autonomie de ces démarches, ou bien un accompagnement plus personnalisé par des entités extérieures. L'accompagnement peut être sollicité dès que la structure dépose un projet de soutien à l'emploi auprès de l'ANS
Moyens financiers	Évaluation du coût en cours
Moyens RH	Suivi des structures pouvant bénéficier de la prestation d'accompagnement par la DTN et déclenchement
Période de mise en place	A partir de janvier 2023
Indicateurs chiffrés	► 60 structures bénéficiant de l'accompagnement en 2023 et 2024



MÉTIERS ET BESOINS D'EMPLOIS AU SEIN DE LA FÉDÉRATION FRANÇAISE DE CYCLISME

Identifier les métiers du cyclisme et besoins prioritaires

Les métiers du cyclisme restent à ce jour relativement peu connus auprès du large public. Ainsi il faut pouvoir mettre en valeur ces métiers pour les rendre plus visibles. La Fédération, après diagnostic, identifie des manques également sur deux métiers principaux, les éducateurs clubs, et les agents de développement.

ACTION 11 / Réalisation d'une cartographie de présentation des métiers du cyclisme

Description	Réalisation de fiches métiers "types" du cyclisme, à savoir 5 ou 6 fiches permettant de faire connaître ces métiers, les missions réalisées, les savoirs faire/être, et formations idéales
Moyens financiers	Publication Assistée par Ordinateur (PAO) fiches métiers, 500€, budget DTN Contrat de développement
Moyens RH	Mobilisation du chargé de mission professionnalisation, ainsi que de référents pour l'écriture des fiches métiers et fiches de poste. 3 à réaliser : "Entraîneur·e club" ; "Entraîneur·e d'une structure relevant du Projet de Performance Fédéral (PPF)" ; ...
Période de mise en place	Janvier 2023
Indicateurs chiffrés	▶ Réalisation de 6 fiches de présentation des métiers du cyclisme

ACTION 12 / Développer en priorité les métiers d'éducateurs clubs

Description	En priorité, il faut développer les métiers d'éducateurs en clubs
Moyens financiers	Mobilisation des aides à l'emploi ANS et de l'aide fédérale mentionnée en actions 9 et 10
Moyens RH	Mobilisation du DTN adjoint au développement des pratiques et du chargé de mission Professionnalisation
Période de mise en place	Janvier 2023
Indicateurs chiffrés	▶ Création de 50 postes d'éducateurs dans les clubs par an ▶ 2027 : 1 Ecole Française de Cyclisme = 1 emploi ?

ACTION 13

Développer en priorités les métiers d'agents de développement en comité

Description	En second temps, il faut développer en priorité le poste d'agent de développement au sein des comités de la Fédération
Moyens financiers	Mobilisation des aides à l'emploi ANS et de l'aide fédérale mentionnée en actions 9 et 10
Moyens RH	Mobilisation du DTN adjoint au développement des pratiques et du chargé de mission Professionnalisation
Période de mise en place	Janvier 2023
Indicateurs chiffrés	<ul style="list-style-type: none">▶ Atteindre l'objectif de 100 agents de développement dans les comités d'ici 2024▶ Création de 25 postes d'agents de développement en comités en 2023 et 25 en 2024



Identification et accompagnement de femmes dans les métiers cyclistes

ACTION 14 / Renforcer le réseau territorial, pour identifier les profils féminins pouvant rejoindre les métiers et formations du cyclisme

Description	Face au constat d'un très faible taux de professionnelles au sein de la Fédération, il est nécessaire de renforcer et animer davantage le réseau existant pour pouvoir identifier des profils potentiels. Les éducatrices actives en club ou comité sont soutenues financièrement par la FFC pour leur formation en DE JEPS Cyclisme
Moyens financiers	Ligne aide féminisation formations DEJEPS Cyclisme, 10 000€ par an, contrat de développement ANS
Moyens RH	Mobilisation du DTN adjoint au développement des pratiques, du chargé de mission professionnalisation et de la Conseillère Technique Nationale (CTN) féminisation
Période de mise en place	Janvier 2023
Indicateurs chiffrés	<ul style="list-style-type: none">▶ Identifier 10 femmes par an sur des DE JEPS Cyclisme▶ Atteindre une proportion de 15% d'éducatrices d'ici la fin de l'année 2024 (dans la Base de données éducateurs-trices et compétences)



ACTION 15

Renforcer l'accompagnement personnalisé pour les femmes avant l'entrée en formation DEJEPS Cyclisme

Description	Après avoir pu identifier des professionnelles potentielles, il faut pouvoir les accompagner, de manière personnalisée pour faciliter leur entrée dans la structure fédérale avec une pré qualification dédiée, organisée et mise en œuvre par l'INF
Moyens financiers	Contrat de développement ANS, plan de féminisation et plan de formation, 10 000 € par an
Moyens RH	Mobilisation du DTN adjoint au développement des pratiques, du chargé de mission professionnalisation et de la CTN féminisation, CTN INF
Période de mise en place	Janvier 2023
Indicateurs chiffrés	<ul style="list-style-type: none">▶ 10 femmes accompagnées dans leur préqualification▶ Organisation de 5 journées d'échanges de formation /échanges





Informer et accompagner les futurs professionnel·les

ACTION 16 / Attirer un public étudiant en STAPS, avec réalisation de passerelles

Description	De nombreux étudiants s'engagent dans des études supérieures, sans pour autant pouvoir atteindre leur finalité. C'est le cas notamment autour de la formation en STAPS. Il y a donc une nécessité d'agir auprès de ce public, et réalisant des passerelles pour que ces étudiants puissent rejoindre des formations spécifiques au cyclisme, de l'animation notamment.
Moyens financiers	Publication de documents de communication, présence lors des salons étudiants. Frais de mission des agents de la DTN
Moyens RH	Mobilisation du DTN adjoint au développement des pratiques et du chargé de mission professionnalisation. Lien avec Association Nationale des Etudiants en STAPS (ANESTAPS)
Période de mise en place	Mars 2023
Indicateurs chiffrés	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Publication d'un document dédié ▶ 10 opérations avec des STAPS

ACTION 17 / Attirer un public en reconversion professionnelle (dont athlètes de haut niveau)

Description	En parallèle au public étudiant, le public en reconversion professionnelle n'est à ce jour pas forcément bien orienté vers les bonnes formations, et n'a pas forcément connaissances des métiers disponibles. Il faut donc pouvoir faciliter cette communication en agissant avec la mise en place d'évènements spécifiques.
Moyens financiers	Identifiés dans les actions de communication
Moyens RH	Mobilisation du DTN adjoint au développement des pratiques et du chargé de mission professionnalisation et de la Manager carrière et compétences de la FFC
Période de mise en place	Mars 2023
Indicateurs chiffrés	▶ Nombre de postes au sein des structures FFC occupés par des publics en reconversion

MOYENS DE DÉPLOIEMENT DU PLAN DE PROFESSIONNALISATION

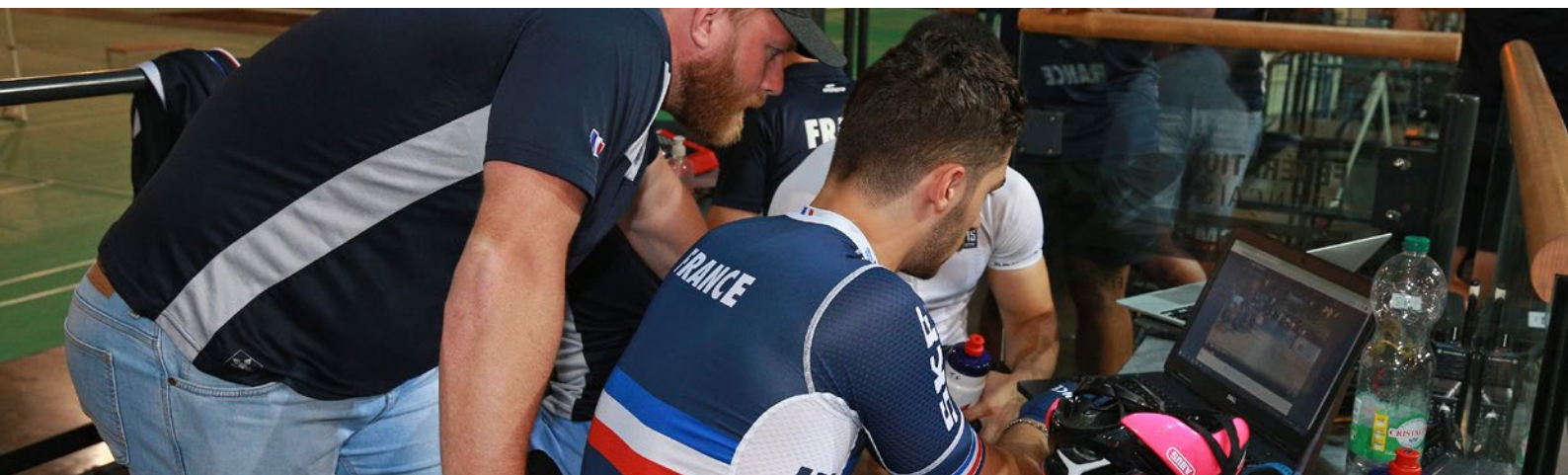
Communiquer sur le plan et les actions

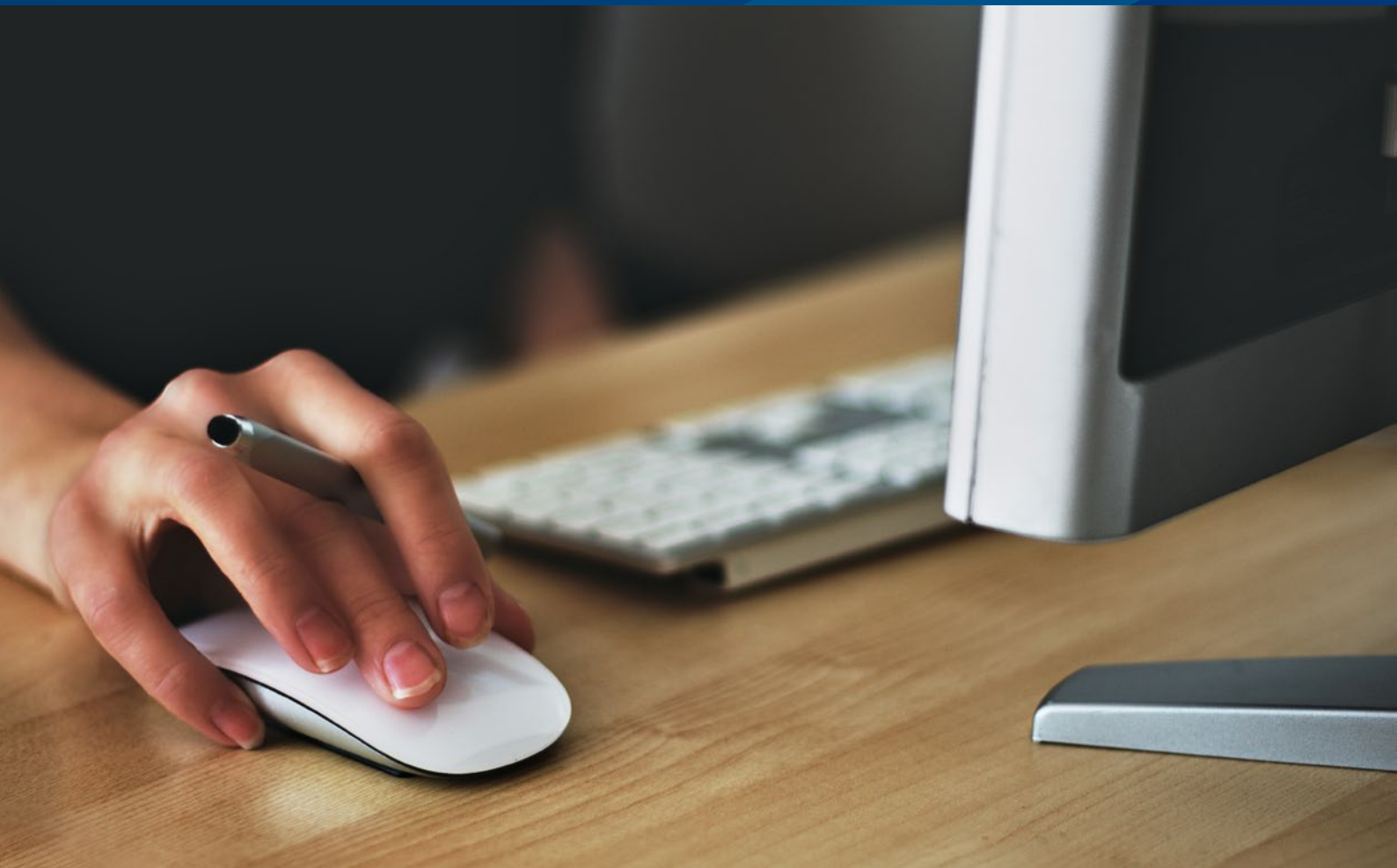
ACTION 18 / Réalisation de vidéos de présentation des métiers du cyclisme

Description	En lien avec la réalisation des fiches métiers, et directement intégrées dedans, des vidéos seront réalisées permettant de valoriser certains métiers du cyclisme, et notamment les 6 métiers identifiés ci-dessus. Ces vidéos compléteront la série existante « Dans la roue de » présentant des profils de professionnelles du cyclisme (6 vidéos Vivre vélo au féminin)
Moyens financiers	5000 € par an, contrat de développement ANS, ligne Développement territorial
Moyens RH	Mobilisation du Manager développement, du CTN en charge des politiques éducatives, cadres de la DTN et d'une prestataire extérieure pour la réalisation des vidéos.
Période de mise en place	Janvier 2023
Indicateurs chiffrés	▶ Réalisation de 2 vidéos métiers par an

ACTION 19 / Réalisation d'un plan de communication autour du plan de professionnalisation

Description	Pour diffuser ce plan de professionnalisation, le faire connaître, et le rendre visible de manière large, il y a une nécessité de réaliser un plan de communication volontariste et percutant. Que ce soit à travers la réalisation de visuels, vidéos, déplacements sur le terrain, il faut pouvoir établir une vraie stratégie à ce sujet
Moyens financiers	PAO et vidéo, action 18
Moyens RH	Mobilisation d'un salarié du service communication, du DTN adjoint au développement des pratiques et du chargé de mission professionnalisation
Période de mise en place	Congrès 2023 (25 février)
Indicateurs chiffrés	▶ Réalisation et diffusion de la synthèse du plan de professionnalisation (infographie) ▶ Diffusion et visibilité des vidéos métiers





Créer un espace ressources en ligne de la FFC

ACTION 20

Page Internet dédiée à la professionnalisation dans les clubs et comités de la FFC

Description	Ressources en ligne avec : <ul style="list-style-type: none">> Bourse à l'emploi, qui donnerait une visibilité aux offres, diffusion sur LinkedIn> Dispositifs d'aides financières> Documentation administrative et juridique> Fiches métiers et vidéos
Moyens financiers	Ressources internes mobilisées
Moyens RH	Relation directe avec DSI et service communication
Période de mise en place	Décembre 2022
Indicateurs chiffrés	<ul style="list-style-type: none">▶ Nombre d'offres fédérales diffusées chaque année▶ Nombre de consultations de la page Internet dédiée

Former les futurs professionnels

Maintien et renforcement des diplômes professionnels

ACTION 21 / Pérenniser l'offre Diplôme d'Etat et Diplômes d'Etat supérieur (DE, DES)

Description L'INF propose 3 cursus de formation DE/DES en complément des DEJEPS mis en place par les CREPS ou opérateurs privés (6). A ce stade ces formations répondent aux besoins. Il convient de les pérenniser

Moyens financiers Budget INF (125 K€ en 2023)

Moyens RH Cadres DTN (dont INF)

Période de mise en place Périodicité annuelle

Indicateurs chiffrés

- ▶ Nombre d'apprentis formés en DE/DES par l'INF
- ▶ Nombre de DE JEPS Cyclisme formés par an

ACTION 22 / Renforcer massivement l'offre de brevets Professionnels Activités du Cyclisme (BP AC)

Description L'INF en partenariat avec quelques comités mettra en place 1 à 2 cursus par an, si l'offre des autres opérateurs reste suffisante

Moyens financiers BP INF

Moyens RH Cadres DTN (dont INF)

Période de mise en place Lancement début 2023

Indicateurs chiffrés

- ▶ Nombre d'apprentis formés en BPJEPS AC par l'INF
- ▶ Nombre de BP JEPS AC formés par an en France (89 en 2021, objectif 150 en 2024)



Maintien et renforcement des formations continues FFC

ACTION 23 / Pérenniser le modèle "coach" dans les formations de la Fédération

Description	Les formations "Coach Mobilité" et "Coach vélo santé", pleinement d'actualité et en lien direct avec les nouvelles tendances de pratiques, se développent bien. La Fédération souhaite pérenniser ce modèle, en se développant sur l'ensemble du territoire.
Moyens financiers	Budget prévisionnel INF (32 500€ en 2023)
Moyens RH	Cadres DTN (dont INF)
Période de mise en place	Périodicité annuelle
Indicateurs chiffrés	▶ 50 personnes formées par an ▶ 250 Coach Mobilité et Santé formés fin 2024

ACTION 24 / Proposer des formations aux éducateurs sur les nouvelles pratiques cyclistes (e-sport, VAE, Gravel...)

Description	De la même manière que les formations "Coach", le contexte actuel montre bien une évolution des pratiques et l'essor de nouvelles. Ainsi, La fédération souhaite proposer des formations sur l'encadrement de ces nouvelles pratiques.
Moyens financiers	Budget prévisionnel INF
Moyens RH	Cadres DTN (dont INF)
Période de mise en place	Lancement début 2023, sur 1 activité
Indicateurs chiffrés	▶ 15 personnes formées durant l'année 2023

Suivi et accompagnement des stagiaires

ACTION 25 / Structurer l'accompagnement des stagiaires sur le BP cyclisme dans les structures fédérales pour les guider dans leur projet professionnel

Description	En appui sur les MTT il est proposé de bien repérer les stagiaires en DE et BP JEPS pour leur proposer un tutorat de qualité en structures de stage. Réalisation d'une fiche technique dédiée aux tuteur-trices des stagiaires sur les Brevets Professionnels.
Moyens financiers	Fonctionnement MTT
Moyens RH	Coordination par l'INF et accompagnement des MTT
Période de mise en place	Dès 2023
Indicateurs chiffrés	▶ Nombre de stagiaires de la formation professionnelle en apprentissage ou stage pratique en structure fédérale

SITOGRAPHIE DU PLAN

- ▶ Professionnalisation : de quoi parle-t-on ? (cegos.fr)
- ▶ 20160323_fiche_professionnalisationv5.docx.pdf (franceolympique.com)
- ▶ enquete_nationale_emplois_cnds_-_premiere_tendances.pdf (sports.gouv.fr)
- ▶ aides_a_emploi_applicables_sport_(003).pdf (franceolympique.com)
- ▶ synthese_aides_regionales_20042021.pdf (franceolympique.com)
- ▶ CPNEF_Sport_150622.pdf (afdass.com)
- ▶ Chèque-emploi associatif (CEA) | Service-public.fr
- ▶ Le dispositif impact emploi association (IEA) - Urssaf.fr
- ▶ CRDLA SPORT - Outil du calcul du coût de l'emploi (franceolympique.com)
- ▶ SIMULATEUR DE CALCUL D'AIDES AUX EMPLOYEURS Étape 1/3 | Le Portail de l'Alternance (emploi.gouv.fr)
- ▶ emploi-pourquoi_2015-ok.pdf (franceolympique.com)
- ▶ 210703_AFDAS_carto_sport_PART-1_cartographie-prospective_VF2.pdf (cdes.fr)
- ▶ Présentation PowerPoint (cdes.fr)
- ▶ les_besoins_en_competences_du_mouvement_sportif.pdf (sports.gouv.fr)
- ▶ Vision prospective partagée des emplois et des compétences - Les métiers du sport (strategie.gouv.fr)
- ▶ comete_PRNSN_enquete_cyclisme_2019_WEB.pdf (sportsdenature.gouv.fr)
- ▶ www.unionsportcycle.com/cycle-mobilite/actualites/2022-04-05/observatoire-du-cycle-2021-resultats




**MINISTÈRE
DES SPORTS
ET DES JEUX OLYMPIQUES
ET PARALYMPIQUES**
*Liberté
Égalité
Fraternité*


**AGENCE
NATIONALE
DU SPORT**