



Étude qualitative sur l'emploi et les compétences dans les métiers de l'escalade en France

Livrable final

SOMMAIRE



Contextualisation



Constats et enjeux



Recommandations



PARTIE 1 | Le contexte



- »» 1. Un fort développement de la pratique
- »» 2. Une situation de pénurie d'encadrants

1. Un fort développement de la pratique (1/3)

»» L'accélération de l'ouverture des salles privées marchandes

- Une preuve de l'engouement pour la pratique de l'escalade

Au-delà de la pratique licenciée, l'escalade a connu un développement important ces dix dernières années, étant largement favorisé par le développement de l'offre de pratique et notamment par l'ouverture de salles privées marchandes dans toute la France. Leur nombre aurait triplé en l'espace de 15 ans pour atteindre 170 en 2022, contribuant là-aussi à une certaine démocratisation de la pratique, en la rapprochant des pôles urbains.

La France se place désormais comme une place forte sur le marché de l'escalade en salle privée marchande. A titre d'exemple, la salle Climb'Up Aubervilliers est aujourd'hui la plus grande salle d'Europe. La dynamique d'ouverture de salles s'intensifie ces dernières

années (post crise sanitaire) avec une vingtaine d'ouvertures ou de projets d'ouvertures dénombrés en 2022.

Le développement de cette nouvelle offre de pratique, complémentaire à la pratique licenciée, a contribué à attirer un nouveau public de pratiquants qui souhaite s'adonner à une pratique libre et autonome. Ces nouvelles offres, très orientées vers le loisir et la découverte, correspondent aux envies des pratiquants sportifs du fait de leur flexibilité, de larges créneaux d'ouverture (favorisant l'accessibilité) et de lieux conviviaux qui sont adaptés à toutes les tranches d'âges.



170

Salles d'escalades privées décomptées en avril 2022

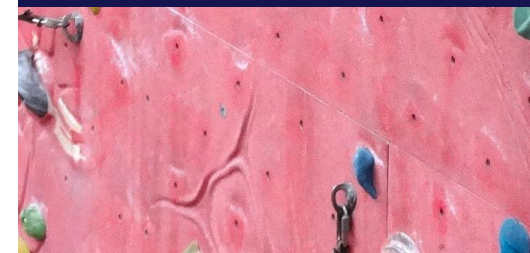
20

Nouvelles salles d'escalade privées ont été construites ou sont en cours de construction en 2022

280 000

Nouvelles personnes initiées dans les salles en 2022

**Source : Union des salles d'escalade*



1. Un fort développement de la pratique (2/3)

»» Hausse de l'appétence pour les sports de nature

D'après la dernière étude de l'INJEP, l'intérêt des français pour les loisirs sportifs outdoor et plus largement les sports de nature ne faiblit pas :

- en 2020 (hors confinement), 77 % des sportifs ont pratiqué au moins un sport ou loisir de nature ;
- 38% des pratiquants le font dans un milieu naturel ;
- et 21% indiquent que le contact avec la nature fait partie de leur priorité au moment de choisir leur type de pratique.

Cet attrait des français, déjà très marqué avant la crise sanitaire, n'a fait que s'accroître et se renforcer : d'après le dernier baromètre des pratiques sportives de l'INJEP, suite à la pandémie,

- 28% des français de 15 ans et plus déclarent ainsi davantage pratiquer en milieu naturel qu'auparavant.

D'après l'INJEP, on compterait au total 1,8 millions de pratiquants d'escalade (1,1 millions de en salle indoor et 0,7 en plein air) dont 0,8 million de pratiquants réguliers, ce qui offre de nombreuses opportunités de développement pour l'ensemble de la filière et de ses acteurs.

L'ensemble de ces éléments vient donc confirmer une véritable tendance de fond du développement de la pratique de l'escalade auprès des français, qui se matérialise à la fois par l'augmentation de pratiquants au sein des clubs FFME mais également au niveau des salles privées marchandes.



77%

Des sportifs ont pratiqué au moins un sport ou loisir de nature en 2020*

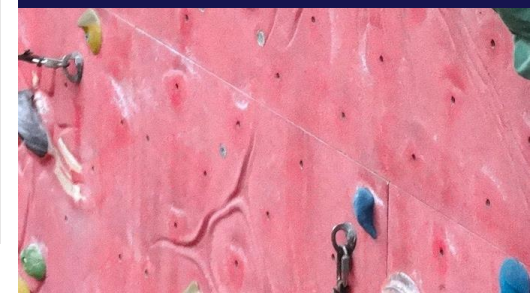
28%

Pratiquent d'avantage en milieu naturel qu'avant covid*

1 million

De pratiquants d'escalade (selon étude UCPA)

*Source : Les sports de nature en France, INJEP



1. Un fort développement de la pratique (3/3)

»» Une exposition médiatique à travers les grands événements

- L'entrée aux Jeux Olympiques, un accélérateur de développement

L'inscription de l'escalade au programme Olympique a été approuvée par le CIO en 2016 pour une apparition en tant que sport additionnel aux Jeux de Tokyo 2020. Cette mise en valeur planétaire a largement contribué à favoriser la démocratisation de la pratique.

En effet, l'entrée de cette discipline au programme olympique s'est accompagnée d'un fort engouement en France comme témoigne l'augmentation de licences pendant cette période. Entre 2017 et 2022, la Fédération Française de Montagne et d'Escalade a connu une augmentation de plus de 20 000 licenciés, malgré un contexte pourtant difficile où plus d'une Fédération sur deux sont en recul.

Parallèlement, les bons résultats des sportifs de haut niveau français participent à rendre cette pratique sportive plus visible à l'échelle nationale et à susciter l'intérêt des pratiquants.

- L'accueil de grandes compétitions en France

L'accueil en 2012 des championnats du Monde d'escalade à Bercy (16 000 spectateurs, 512 participants) avait déjà suscité un bel engouement. Depuis, la France organise annuellement deux étapes de la Coupe du Monde d'escalade à Briançon et à Chamonix. Ces deux événements ont connu ces dernières années un large succès populaire avec la présence de nombreux supporters. Les Jeux de Paris 2024 devraient venir encore renforcer cette visibilité



111 000

licences en 2023, nouveau record pour la FFME

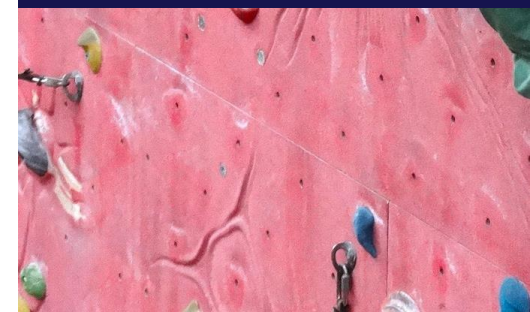
+ 22%

licenciés en 6 ans

2

Étapes de la coupe du monde accueillie annuellement en France (Briançon et Chamonix)

*Source : FFME



2. Une situation de pénurie (1/3)

»»» Accentuée par le développement de l'offre et de la demande de pratique

- A la recherche d'un moniteur

Le fort développement concomitant de la pratique en clubs associatifs et en salles marchandes a renforcé le besoin en moniteurs diplômés. Les salles sont ainsi régulièrement en recherche de moniteurs polyvalents pouvant encadrer des activités de loisir et des animations voire assurer de la gestion de structure. En ce qui concerne les clubs, la situation est plus complexe dans la mesure où co-existe encadrement bénévole et encadrement professionnel. L'arrivée de nouveaux pratiquants au sein des clubs a conduit beaucoup d'entre eux à ouvrir de nouveaux créneaux nécessitant de l'encadrement, dans un contexte de crise de bénévolat.

Ces deux phénomènes concomitants ont contribué à créer un phénomène de tension sur le marché du travail avec une demande supérieure à l'offre de moniteurs diplômés actifs

et disponibles, en particulier dans certains territoires.

- Une population de moniteurs d'escalade stable voire en légère progression

Le nombre exact de moniteurs d'escalade est complexe à évaluer. La concentration des besoins sur les mêmes tranches horaires, surtout au niveau des clubs, contribue à accentuer cette tension compte-tenu de l'augmentation des offres d'emploi.

La création du Certificat de Qualification Professionnelle proposée par la FFME (en 2015) a permis une hausse de nombre de diplômés mais sans réellement couvrir l'ensemble des besoins exprimés par les clubs ou les salles. Ainsi 43% des structures interrogées lors de l'enquête menée par l'Union Sport et Cycle déclarent que le manque de diplômés figure comme le principal frein à l'embauche.

1000

Clubs environ au sein de la Fédération

58%

Des structures interrogées déclarent vouloir recruter dans les 12 prochains mois

43%

Des structures interrogées déclarent que le principal frein à l'embauche est le manque de diplômés

*Source : Enquête de l'Union Sport et Cycle ; FFME

2. Une situation de pénurie (2/3)

»» Ressentie de façon inégale selon les territoires

- Une attractivité des territoires différenciée

L'escalade est une pratique qui s'exerce historiquement sur des sites naturels. Les moniteurs étant généralement des passionnés, beaucoup d'entre eux souhaitent exercer leur métier à proximité de spots naturels. Dans ce contexte, l'absence de structures naturelles d'escalade sur un territoire constitue un frein important pour le recrutement des encadrants.

- Des dynamiques régionales hétérogènes

Alors que la pratique de l'escalade était historiquement beaucoup développée à proximité de milieux naturels qui permettent sa pratique, les ouvertures de salles se sont multipliées en milieu urbain et péri-urbain, accentuant les besoins en encadrement tant dans les clubs que dans les salles de « nouveaux » territoires. Ces derniers, généralement sous-dotés en SNE, se trouvent également souvent naturellement sous-

dotés en moniteurs compte-tenu du développement récent de la discipline sur leur territoire et de l'absence d'un milieu naturel attractif pour sa pratique. Dès lors sur ces territoires, le nombre de structures en recherche de professionnels est souvent bien supérieur au nombre d'encadrants disponibles localement, exacerbant ce sentiment de pénurie d'encadrants.

Par ailleurs certains facteurs socio-économiques peuvent aussi renforcer ce phénomène de pénurie. A titre d'exemple, le coût de la vie en région Ile-de-France figurerait, d'après les acteurs de la filière, comme un des facteurs explicatifs, ceci étant à mettre en parallèle du niveau de rémunération des encadrants ou, plus largement, de leur qualité de vie, notamment pour les encadrants en situation de pluri-emploi, les distances entre deux structures pouvant être importantes (en distance ou en durée de transport).



26%

Des professionnels interrogés exercent leurs métiers en Auvergne-Rhône-Alpes

*Source : Enquête de l'Union Sport et Cycle

2. Une situation de pénurie (3/3)

»» Qui touche l'ensemble du secteur sport

Il faut noter que le phénomène de tension sur les métiers de l'encadrement de la pratique ne se limitent pas à la filière de l'escalade. La crise sanitaire est ainsi venue renforcer des difficultés déjà prégnantes dans le secteur. Le diagnostic action de la branche sport menée en 2021 a mis en évidence l'impact de la crise sanitaire sur l'emploi sportif en général et sur les métiers de l'encadrement en particulier :

- Près de 11 000 emplois ont été perdus pendant la crise sanitaire au sein de la branche, ce qui représente plus de 11% des effectifs de la branche ;
- Parmi ces emplois perdus, une majorité concerne les métiers de l'encadrement de la pratique : 80% des structures interrogées indiquaient que les départs de professionnels concernaient cette famille de métiers au cœur de la branche sport ;
- Le redémarrage des activités en 2021/2022 s'est ensuite accompagné de

l'apparition ou du renforcement de certaines difficultés. Ainsi, 42% des structures interrogées indiquaient faire face à un manque de candidats disposant des qualifications nécessaires et 35% constater un manque de candidats disposant des compétences nécessaires pour occuper les postes ouverts ;

- Du côté des professionnels, la crise est également venue accélérer certaines mutations, en renforçant notamment les difficultés ressenties à concilier vie personnelle et professionnelle. Cela a pu conduire certains d'entre eux à quitter la branche sport ou à questionner leur engagement professionnel au sein de ce secteur ;
- De la même façon, près d'un professionnel sur deux exprimait post-crise sanitaire, un besoin d'acquisition ou de renforcement de compétences.



11 000

Emplois perdus pendant la crise sanitaire

41%

Des professionnels de la branche sport ont vu leur situation évoluer négativement du fait de la crise

*Source : Diagnostic action de la branche sport, AFDAS, 2022

PARTIE 2 | Les constats et enjeux

»» 1. La gestion employeur

Comment renforcer le modèle économique des structures et favoriser leur professionnalisation ?

»» 2. L'employabilité des moniteurs

Comment donner envie aux moniteurs de se former tout au long de leur vie et favoriser les mobilités professionnelles ?

»» 3. L'attractivité des métiers

Comment attirer et fidéliser les professionnels au sein de la filière ?

»» 4. La formation

Comment rendre l'offre de formation lisible et accessible ?

»» 5. La gouvernance

Comment favoriser la coopération entre les acteurs pour appréhender collectivement les enjeux emploi-formation ?

Méthodologie

»» Des enjeux identifiés sur la base de 2 sources

L'identification des enjeux traités dans le cadre de l'accompagnement de la FFME a été réalisée sur la base de deux sources principales :

- Tout d'abord, sur l'analyse des résultats des deux enquêtes quantitatives réalisées à l'automne 2022 auprès des structures de la filière (clubs associatifs et salles privées marchandes) et des professionnels (salariés ou travailleurs indépendants). Ces deux enquêtes ont été réalisées à la demande de la FFME et déployées opérationnellement par l'Union Sport & Cycle. Bien que n'ayant pu être déployée de façon homogène sur le territoire ou en direction des différents professionnels, les résultats obtenus nous ont malgré tout permis de faire émerger quelques tendances que nous avons pu confronter à la perception des acteurs de terrain ;

- Ensuite, par la synthèse d'entretiens individuels que le CDES et Olbia Conseil ont réalisé entre décembre 2022 et février 2023 auprès de représentants de structures et de professionnels de la filière mais également avec d'autres personnes ressources issues du secteur sport (autres fédérations sportives, OPCO, syndicat d'employeurs).

Ces deux sources de données et d'information nous ont permis de faire émerger cinq enjeux majeurs qui ont chacun fait l'objet de séances de travail collectif en mars et avril 2023. Ces séances nous ont permis d'approfondir chacun des sujets et d'identifier des pistes de travail en vue d'améliorer la situation. Chaque thème est décliné dans les slides suivantes sous le même duo de constats et d'enjeux.

1.

LA GESTION EMPLOYEUR

Comment renforcer le modèle économique des structures et favoriser leur professionnalisation ?



Éléments de contexte



Identification des enjeux



1. Gestion employeurs (1/7)

CONSTAT #1

»»» Le recours à l'emploi de plus en plus jugé nécessaire

- L'augmentation de la demande sportive

Beaucoup de clubs font face à une augmentation des nouvelles demandes d'adhésions ces dernières années. Pour autant, la plupart d'entre eux connaissent des difficultés pour y répondre, souvent faute d'encadrement suffisant au sein des clubs ou à la difficulté d'avoir recours à des ressources complémentaires.

- La crise du bénévolat

Sans la présence d'un emploi pour encadrer les pratiquants, l'intégration de nouveaux adhérents au sein d'un club est compliquée dans la mesure où l'activité repose souvent sur de l'encadrement bénévole. Or, de nombreux clubs rencontrent des difficultés pour trouver des personnes pour encadrer bénévolement. Les raisons sont multifactorielles avec des causes liées dans certains cas directement à l'escalade (responsabilité, contraintes horaires...) et d'autres au secteur du sport (désengagement post covid, transformation de l'engagement...). La professionnalisation de l'encadrement apparaît dans ce cadre souvent comme la meilleure solution.

62%

des structures interrogées et ayant répondu à l'enquête ont procédé à un recrutement ces dernières années

100%

des clubs, en région Pays de la Loire, ont refusé des licenciés en début de saison faute d'encadrement bénévole ou professionnel

1. Gestion employeurs (2/7)

CONSTAT #1

»»» Le recours à l'emploi de plus en plus jugé nécessaire

- L'encadrement des jeunes en compétition

L'entrée de l'escalade comme discipline olympique a contribué au développement de la compétition au sein des clubs et particulièrement chez les jeunes. Or l'encadrement des jeunes compétiteurs nécessite un niveau de formation minimum et donc le recours à un professionnel (prérogative des DE).

- Le développement de nouvelles offres

L'emploi d'un moniteur d'escalade participe souvent à l'évolution de l'activité d'un club en permettant de développer de nouvelles activités, en proposant des entraînements plus qualitatifs, en répondant à de nouvelles attentes ou à l'accueil de nouveaux publics. Généralement une dynamique vertueuse s'enclenche.

62%

des structures interrogées et ayant répondu à l'enquête ont procédé à un recrutement ces dernières années

100%

des clubs, en région Pays de la Loire, ont refusé des licenciés en début de saison faute d'encadrement bénévole ou professionnel

1. Gestion employeurs (3/7)

ENJEU #1

COMMENT favoriser le renforcement du modèle économique des clubs à travers le développement de l'activité ?



Quelle réponse face au développement de la pratique de l'escalade ?

- L'escalade est dans une phase de croissance de ses pratiquants. L'arrivée des Jeux de Paris 2024 risque d'amplifier encore le phénomène.
- Les clubs non-employeurs sont déjà en difficultés pour accueillir de nouveaux pratiquants et les structures à la recherche de moniteurs rencontrent également des difficultés pour face à l'augmentation de la demande.
- Le recours à la professionnalisation apparait comme une réponse naturelle pour éviter le risque de perdre des adhérents et plus largement une perte d'attractivité des clubs.



Quelle transformation du modèle des clubs vers la professionnalisation ?

- Dans un contexte de contraintes budgétaires, beaucoup de clubs ont subi un recul des financements publics. La perte d'adhérents pendant la crise sanitaire et la baisse d'activité associée ont par ailleurs fragilisé les finances de nombreux clubs. Depuis, leur modèle économique est fragile.
- Le développement de l'activité et la diversification des pratiques constituent des enjeux majeurs pour faire face à ces difficultés. La dynamique vertueuse associée à la professionnalisation figure comme un levier de croissance important.

1. Gestion employeurs (4/7)

CONSTAT #2



»» La gestion d'un emploi : d'une complexité administrative à une charge mentale et administrative bloquante

- Un manque de lisibilité dans la multitude d'informations disponibles sur le sujet de l'emploi
 - On recense aujourd'hui une multitude d'acteurs et de ressources au sujet de l'emploi, ce qui conduit à créer une **perte de visibilité pour les dirigeants voire peut générer une forme de confusion**. La FFME a développé certains outils afin d'accompagner les clubs mais il semble que beaucoup de clubs n'en aient pas connaissance.
 - Le morcellement de l'emploi au sein des clubs, en particulier pour les encadrants sportifs, favorise souvent le **recours à des travailleurs indépendants pour éviter les contraintes liées à la gestion administrative et sociale d'un emploi**.
 - L'engagement et la responsabilité que suppose une première embauche pour un club semble nécessiter davantage qu'une assistance administrative. Certains acteurs regrettent le **manque d'accompagnement des clubs sur les phases essentielles de la mise en action d'une première embauche** : projet, financement, management.
 - Plus largement, **les dirigeants (en particulier associatifs) se retrouvent souvent démunis face à la complexité administrative** dans la réflexion sur la création et le financement de l'emploi, sans parler de sa gestion humaine.

1. Gestion employeurs (5/7)

CONSTAT #2

»» La gestion d'un emploi : d'une complexité administrative à une charge mentale et administrative bloquante

- Le passage à l'emploi, un alourdissement de la charge de travail et mentale pour les dirigeants bénévoles
 - Gérer un ou plusieurs emploi(s) impose un surplus de tâches administratives aux bénévoles dirigeants et cela constitue souvent le premier point de blocage. Si certains clubs passent le cap sans trop de difficultés (les clubs employeurs sont minoritaires aujourd'hui), de nombreux clubs considèrent qu'embaucher un salarié revient à alourdir la charge de travail d'une part et d'autre part induit une pression morale et mentale importante, sans compter les contraintes qui y sont associées. Beaucoup reconnaissent que leur engagement de départ dans « l'aventure du bénévolat » ne les destinait pas à cette « charge » et à cette responsabilité morale.
 - Le ou les emplois sont la plupart du temps directement gérés par les dirigeants bénévoles. Seulement 18% des structures associatives déclarent faire appel à un référent RH extérieur. L'absence d'un référent RH est accentué par un manque de connaissance de la fonction employeur, dans la mesure où deux tiers des dirigeants de structures associatives déclarent qu'ils ne disposent pas des clés et des compétences pour gérer un emploi.
 - Le mouvement sportif français traverse, depuis déjà plusieurs années, une forme de crise du bénévolat et la crise sanitaire a renforcé cette situation avec de grandes difficultés dans le renouvellement des dirigeants. La multiplication des besoins de bénévoles liés à la structuration et l'institutionnalisation du sport apparaît de plus en plus problématique dans cette période de tension au niveau des fonctions de dirigeants bénévoles. **L'ajout de contraintes liées au salariat semble conduire à accélérer et accentuer la fuite et le renoncement de certains bénévoles.**

76%

des structures déclarent faire appel à une structure extérieure pour gérer leur emploi

2/3

Des structures associatives déclarent qu'elles n'ont pas les compétences pour gérer un emploi

**Source : Enquête de l'Union Sport et Cycle*

1. Gestion employeurs (6/7)

CONSTAT #2

»» La gestion d'un emploi : d'une complexité administrative à une charge mentale et administrative bloquante

- Un ancrage profond de la culture bénévole au sein des clubs FFME

- A l'occasion de plusieurs entretiens, il a été rappelé que l'escalade est historiquement basée sur un modèle et une culture du bénévolat, particulièrement au niveau de l'encadrement. Ainsi, il ressort qu'assez peu de dirigeants bénévoles ont ou souhaitent s'engager dans une dynamique de développement de l'emploi. La professionnalisation de l'encadrement de l'escalade en structure artificielle est assez récente et les clubs semblent un peu bousculés par le développement et l'attractivité de cette pratique.
- Il a été identifié que les clubs qui ont passé le cap de la première embauche sont souvent des associations où le dirigeant bénévole connaît ou maîtrise le sujet ou la dynamique dans le cadre de sa carrière et/ou de son expérience professionnelle.
- Ce manque de culture employeuse au sein des clubs se traduit également par des difficultés dans le management de l'emploi. Si en théorie le management de l'emploi se caractérise par un suivi régulier de son salarié dans le cadre de son activité, plusieurs témoignages démontrent que le management des ressources humaines est un aspect souvent délaissé par de nombreux clubs. Actuellement ce management se résume pour beaucoup et dans le meilleur des cas à un simple entretien annuel. Or, un suivi plus régulier est souhaité par beaucoup de moniteurs et, plus largement, constitue souvent le gage d'un bon épanouissement professionnel.

18%

Des structures associatives déclarent avoir un référent RH pour échanger avec les salariés contre 70% des salles privées.

**Source : Enquête de l'Union Sport et Cycle*





1. Gestion employeurs (7/7)

ENJEU #2

COMMENT favoriser la professionnalisation des structures sans alourdir la charge des bénévoles ?



Comment sécuriser le rôle de dirigeant employeur ?

- La gestion des emplois apparaît aujourd'hui trop complexe pour de nombreux dirigeants pour s'engager dans cette voie. Il s'agit d'un point de blocage important pour les clubs. Porter un emploi fait peur en raison de la responsabilité morale et légale qu'elle fait supporter à des dirigeants bénévoles qui ne se prédestinaient pas à être employeur.
- La transformation du modèle des clubs vers la professionnalisation s'impose de plus en plus mais un changement de culture semble devoir être opéré.



Quel accompagnement de la fonction employeur ?

- La gestion employeur constitue un point de blocage important pour certains clubs et dirigeants.
- Dans ce contexte, il apparaît nécessaire de trouver des solutions opérationnelles pour alléger le poids de la gestion de l'emploi.
- Le groupement d'employeur apparaît comme une solution adaptée pour de plus en plus de clubs qui souhaitent se professionnaliser tout en limitant les contraintes associées.

2.

L'EMPLOYABILITÉ

Comment donner envie aux moniteurs de se former tout au long de leur vie et favoriser les mobilités professionnelles ?



Éléments de contexte



Identification des enjeux



2. Employabilité (1/6)

CONSTAT #1

»» L'évolution des compétences : une offre de formation à adapter

- Une formation continue questionnée
 - La formation continue pour les moniteurs ressort comme faiblement développée. Plusieurs témoignages convergent vers des besoins complémentaires à apporter sur des sujets particuliers soit au niveau du CQP (pour acquérir de nouvelles compétences au fil de l'expérience) soit pour les titulaires du DE.
 - Si l'on prend l'exemple du CQP, dernier diplôme créé par la FFME, celui-ci est une formation de base décrite comme intéressante mais qui apparaît incomplète pour plusieurs acteurs de terrain. L'accès à des modules complémentaires semble souhaitable afin de compléter les compétences sur le moyen terme.
 - Le recyclage du DE « milieu naturel » est une obligation (tous les 6 ans). Beaucoup de personnes évoquent un modèle d'organisation peu favorable à une réelle adhésion à ce format. Cela semble principalement dû au fait que les thèmes soient imposés et n'apparaissent pas nécessairement liés aux besoins et aux réalités professionnelles des moniteurs. Le recyclage ne donnerait pas suffisamment accès à un véritable apport de compétences supplémentaires aux titulaires du DE et ne répondrait donc pas assez aux besoins.

57%

Des encadrants ne se projettent pas dans une formation supplémentaire

*Source : Enquête de l'Union Sport

2. Employabilité (2/6)

CONSTAT #1

»» L'évolution des compétences : une offre de formation à adapter

- Peu de motivation exprimée pour la formation

Que se soient au niveau des professionnels ou des dirigeants de structures (clubs et salles privées), il ressort des différentes enquêtes et entretiens peu de motivation exprimée pour la formation continue des encadrants. D'après l'enquête réalisée, les moniteurs reconnaissent des manques dans leur formation initiale mais ils sont à peine un sur deux à envisager une formation, 35% par manque de temps et 19% car ils ne trouvent pas la formation appropriée. Parallèlement, les dirigeants de clubs comme des salles expriment de grosses difficultés pour remplacer les moniteurs qui s'absentent freinant ainsi les éventuelles démarches volontaires.

- Une offre de formation qui doit continuer de s'adapter à l'évolution des besoins

Alors qu'une majorité de professionnels (61%) sont satisfaits des contenus dispenser pendant leur formation, 31% d'entre eux reconnaissent des manques et notamment sur la gestion, le management, le milieu nature. Parallèlement, de nouvelles pratiques se développent dans les structures d'escalade avec l'accueil de nouveaux publics, l'émergence de nouvelles attentes des pratiquants, l'hybridation du sport. L'accueil d'un public sénior et petite-enfance est en pleine expansion. De même, le sport santé se développe et la pratique du para-escalade devient de plus en plus prégnante. Ces évolutions demandent nécessairement une adaptation dans la formation des encadrants car ces publics exigent un accompagnement différent. Beaucoup reconnaissent un manque de contenus sur ces sujets.



61%

des professionnels interrogés sont satisfaits des contenus de leur formation par rapport aux missions confiées, mais 34% seulement partiellement.

31%

Des professionnels reconnaissent des manques dans leur formation initiale.

*Source : Enquête de l'Union Sportive



2. Employabilité (3/6)

ENJEU #1

COMMENT donner envie de se former tout au long de la vie?



Comment favoriser le développement de compétences pluridisciplinaires ?

- A travers l'hybridation du sport, de nouvelles demandes de pratiques se développent et nécessitent une évolution et un enrichissement des compétences.
- Disposer de compétences pluridisciplinaires constitue une opportunité pour mieux répondre aux attentes des pratiquants mais aussi pour rendre son profil plus attractif et améliorer son employabilité.
- L'enjeu est donc bien de proposer une offre de formation attractive adaptée aux différentes attentes et situations des moniteurs.



Comment soutenir les acteurs pour limiter les freins à la formation ?

- Beaucoup de contraintes semblent venir limiter les pratiques de formation tant de la part des encadrants que des employeurs. Le manque de temps des moniteurs, les problématiques de remplacement pour les employeurs, la complexité administrative ou le coût constituent les principaux freins.
- L'accessibilité à la formation constitue en ce sens un élément clé pour que les parties prenantes puissent se mobiliser.

2. Employabilité (4/6)

CONSTAT #2

»» Des trajectoires d'emplois méconnues

- Un métier passion dont les conditions de travail à long terme peuvent questionner

Le métier d'encadrant sportif sont souvent qualifiés de "métier passion" mais avec le temps, l'exercice (répété) de certaines missions ou les blessures et risques inhérents à l'encadrement de l'escalade, une forme d'usure psychologique et physique est observée. Les métiers de l'encadrement autour de la montagne et de l'escalade ne font pas exception, l'approche répétitive de la fonction et le manque d'évolution ou de perspectives de carrière constituent une pluralité de difficultés.

Parallèlement, les conditions de travail sont également de plus en plus questionnées. Horaires décalés, complexité des relations professionnelles avec les bénévoles, charge de la responsabilité associée à l'encadrement, responsabilité (y compris juridique) inhérente à l'activité, risque de blessures figurent comme des contraintes pouvant nuire ou altérer l'épanouissement professionnel des moniteurs. De plus en plus de professionnels expriment d'ailleurs des difficultés à concilier vie professionnelle et personnelle et une forme de lassitude professionnelle.

Dans ce contexte, il n'est pas surprenant de constater que **26% des professionnels interrogés dans le cadre de l'étude USC envisagent de « changer de structure ou de travail ».**



**1 professionnel
sur 5**

Envisagent de se
reconvertir

25%

Des professionnels, ayant
répondu à l'enquête,
considèrent qu'il n'y a pas
d'évolutions envisageable
dans le secteur

39%

Des professionnels, ayant
répondu à l'enquête, ont
des difficultés à concilier
vie professionnelle et vie
personnelle

**Source : Enquête de l'Union Sport et
Cycle*

2. Employabilité (5/6)

CONSTAT #2

»» Des trajectoires d'emplois méconnues

- Peu d'informations disponibles et de connaissances sur les trajectoires d'emploi dans les métiers de l'escalade

Les entretiens réalisés ont permis de faire ressortir des parcours professionnels présentant certains éléments convergents. Ainsi, trois phénomènes ont pu être repérés :

- **Des passages fréquents de club sportif à salle privée marchande (et inversement)** : on observe clairement l'exercice de missions différentes selon les structures qui conduisent à entrainer des mobilités entre structures souvent induites par l'évolution des attentes professionnelles des moniteurs ou l'expression de besoins personnels différents.
- **Le changement de statut lié au métier de moniteur (entre salarié et indépendant)** : beaucoup de témoignages convergent sur le fait qu'il est souvent plus facile pour les encadrants de débiter leur carrière en tant que salarié. Le statut d'indépendant est souvent perçu comme une source de contraintes et d'insécurité, particulièrement en début de carrière. Ce statut ne semble pas offrir suffisamment de stabilité, particulièrement lors des premières années d'exercice professionnel ou le réseau professionnel est assez peu développé. Le passage vers le statut d'indépendant se produit généralement dans une seconde phase après avoir exercé plusieurs années en tant que salarié, à un moment où les professionnels recherchent davantage de flexibilité dans l'exercice de leur activité.
- **L'accès à un poste de direction de structure** : par rapport à l'évolution de carrière, il ressort que dans les structures qui ont tendance à se développer, les profils les moniteurs dotés du DE Escalade détiennent une légitimité professionnelle (et technique) pour accéder à des missions de management et de direction de structure.

Ces premières observations nécessitent d'être développées et étayées pour favoriser une meilleure compréhension de ces différentes trajectoires. Il semble néanmoins possible de travailler sur l'identification de parcours professionnels au sein de la filière.





2. Employabilité (6/6)

ENJEU #2

COMMENT favoriser les mobilités professionnelles au sein de la filière ?



Comment développer la connaissance sur les différents parcours professionnels ?

- o La cartographie des emplois de la branche sport permet de bien identifier les caractéristiques des différents métiers, les évolutions potentielles dans les prochaines et les mobilités observées.
- o Il existe malgré tout des "spécificités métiers" au sein des différentes filières qui réclament d'approfondir la connaissance de ces parcours pour l'escalade.
- o Ce besoin d'obtenir des données et témoignages est notamment prégnant pour identifier et élaborer des parcours retraçant les différentes évolutions professionnelles et ainsi anticiper les besoins en développement de compétences.



Comment favoriser les perspectives de développement professionnel ?

- o Des changements majeurs sont en cours dans la société et viennent profondément impacter les attentes professionnelles.
- o Même si une majorité d'encadrants sont passionnés par l'escalade et aiment encadrer et transmettre, les conditions d'emplois sont de moins en moins en accord avec leurs attentes.
- o La réflexion autour de l'évolution professionnelle doit intégrer ces enjeux sociétaux pour être en mesure de proposer des mobilités qui répondent aux différentes attentes, indépendamment du statut ou de la structure.

3.

L'ATTRACTIVITÉ DES METIERS

Comment attirer et fidéliser les professionnels au sein de la filière ?



Éléments de contexte



Identification des enjeux



3. Attractivité (1/6)

CONSTAT #1

»» La passion de l'escalade, moteur n°1 de l'engagement des professionnels

- Des moniteurs d'escalade avant tout des passionnés et amoureux de leur discipline

Si la passion pour la discipline sportive constitue bien souvent le moteur de l'engagement professionnel dans les métiers de l'encadrement de la pratique, il semble que ceci soit particulièrement vrai dans la filière de l'escalade. D'après les données récoltées par l'Union Sport & Cycle auprès des professionnels, 81% des moniteurs ayant répondu indiquent s'être engagés par passion ou par amour de l'escalade. Ces données chiffrées nous ont d'ailleurs été très majoritairement confirmées dans le cadre des entretiens individuels. La plupart des moniteurs ont été des grimpeurs réguliers et passionnés avant même de devenir des encadrants et un grand nombre d'entre eux le restent en parallèle de leurs activités d'encadrement. Cette passion est un atout indéniable et un puissant facteur d'attractivité.

- La transmission d'un savoir, pilier de l'engagement des moniteurs

Au-delà de la passion pour la pratique, les moniteurs d'escalade expriment également très largement leur volonté de faire partager et découvrir la diversité et la richesse de leur discipline à travers leur activité professionnelle. Plus qu'un simple encadrement sportif, ils indiquent que la transmission d'un savoir et d'une passion constitue l'un des piliers de leur engagement professionnel.



81%

Des professionnels s'engagent dans la filière par passion ou par amour de l'escalade

72%

Des professionnels s'engagent pour transmettre un savoir (encadrement)



3. Attractivité (2/6)

ENJEU #1

COMMENT capitaliser sur cette passion pour attirer les professionnels de demain ?



Comment favoriser la détection de futurs professionnels parmi les jeunes pratiquants et les orienter vers les métiers de l'escalade ?

- o Les jeunes pratiquants d'aujourd'hui constituent le principal "vivier" de moniteurs de demain. Il semble donc primordial de développer une filière de détection visant à identifier celles et ceux qui souhaiteraient faire de l'encadrement de l'escalade leur activité professionnelle.
- o Pour cela, il apparaît nécessaire de capitaliser sur leur passion de l'escalade d'une part mais également de travailler à la valorisation d'un engagement professionnel dans la filière en illustrant la diversité et la richesse des métiers proposés.



Quel argumentaire de valorisation du métier de moniteur d'escalade (passion, transmission, contact avec la nature) ?

- o Au-delà de valoriser les métiers et les mobilités professionnelles possibles, le développement d'un véritable argumentaire de valorisation pour susciter ou accompagner les vocations apparaît une piste à privilégier. Cet argumentaire pourrait être bâti autour des notions de passion, de transmission, de métiers en contact avec la nature qui sont chères aux pratiquants et futurs moniteurs.
- o Au-delà de l'argumentaire, il faut aussi œuvrer à l'amélioration des conditions d'emplois des moniteurs pour favoriser leur épanouissement professionnel (cf. infra)

3. Attractivité (3/6)

CONSTAT #2

»» Une prédominance du multi-emploi et un fort développement de l'emploi indépendant

- Un cumul d'activité au sein de plusieurs structures très répandu

Comme c'est majoritairement le cas dans la branche sport, les salariés intervenant dans la filière de l'escalade sont très souvent dans des situations de pluri-emploi, devant cumuler plusieurs contrats de travail avec différents employeurs afin de pouvoir véritablement vivre de leur activité. D'après l'enquête de l'Union Sport & Cycle, 57% des professionnels travaillent pour plusieurs structures de façon concomitantes. Si dans certains cas cette situation peut résulter d'un choix volontaire, dans de nombreuses situations, ce multi-emploi se révèle plutôt contraint, ce qui doit être appréhendé par les acteurs de la filière.

- Des salariés majoritairement à temps partiel

En lien avec cette situation de cumul d'emploi, on observe également que de très nombreux professionnels de l'escalade évoluent à temps partiel (56% des répondants à l'enquête de l'USC). Là-encore, il ne s'agit pas d'une spécificité de la filière, ce recours important au temps partiel étant observé plus largement dans la branche sport. Toutefois, il faut pleinement appréhendé ce phénomène dans la mesure où il peut réduire l'attractivité des métiers en raison de la précarité qui s'y attache, en particulier dans le cas de situation de temps partiel subi

- Un nombre de travailleurs indépendants élevé

Un très grand nombre de moniteurs ayant participé à l'enquête de l'Union Sport & Cycle évoluent dans la filière en tant que travailleurs indépendants : ils sont 48% à être exclusivement indépendant et 6% à cumuler le statut de salariés et d'indépendants. S'il faut nuancer le propos, du fait de la représentativité de l'échantillon, cela mérite toutefois d'être pris en considération. Là-encore, travailler en tant que moniteur indépendant peut résulter d'une volonté personnelle (du fait de la flexibilité offerte dans l'organisation de son activité). Cela peut aussi, à l'inverse, résulter d'un choix contraint pour diverses raisons et altérer l'attractivité des métiers de l'encadrement auprès d'un jeune public pour qui le statut d'indépendant peut faire peur.



57%

Des professionnels sont en situation de multi-emploi (travaillent pour plusieurs structures)

48%

Des professionnels exercent en tant qu'indépendants (+6% qui cumulent activité salariée et indépendante)

4

Le nombre moyen de contrats de prestation des indépendants

56%

Des salariés évoluent à temps partiel





3. Attractivité (4/6)

ENJEU #2

COMMENT améliorer les situations des moniteurs d'escalade pour favoriser leur épanouissement professionnel ?



Comment favoriser un cumul d'activité choisi et non subi, que cela soit en tant que salarié ou sous statut mixte (salarié-indépendant) ?

- Le cumul d'activité, dès lors qu'il résulte d'un choix volontaire d'organisation du professionnel de l'escalade, n'est pas un problème en soi. En revanche, il le devient à partir du moment où cela relève d'une contrainte structurelle.
- A l'heure de réfléchir à l'attractivité des métiers de moniteurs d'escalade, il semble donc important d'appréhender ce phénomène et d'identifier des pistes de travail en vue de réduire la proportion de cumul d'activité subi. Des solutions existent déjà dans la filière et pourraient être déployées à une plus grande échelle.



Quels leviers mobiliser pour stabiliser les situations professionnelles et tendre vers des emplois à temps plein ?

- Si le temps partiel et la situation de pluri-emploi sont la norme dans le sport, il n'en demeure pas moins qu'ils constituent de potentiels freins et réduisent l'attractivité des métiers aux yeux de personnes qui souhaiteraient s'impliquer professionnellement dans la filière.
- Dans le même ordre d'idée, si des pratiquants passionnés devenus des moniteurs professionnels peuvent être prêts à assumer cette organisation du travail en début de carrière, elle peut conduire à une forme d'usure avec le temps ou s'avérer incompatible avec les situations personnelles et aspirations professionnelles à long terme.

3. Attractivité (5/6)

CONSTAT #3

»»» Des conditions d'emploi et de travail difficiles

- Des interventions en horaires décalés et saisonnières

Au-delà des conditions de travail pouvant s'avérer précaires, les professionnels de l'encadrement sportif en général et de l'escalade en particulier sont la plupart du temps conduits à intervenir en horaires décalés (soirs et week-end) voire de façon saisonnière (notamment pour l'escalade en milieu naturel). Ces conditions d'exercice, connues et consubstantielles à l'activité sportive, n'en demeurent pas moins des facteurs pouvant rogner l'attractivité du métier de moniteur d'escalade, qui plus est après le Covid qui est venu renforcer la quête d'un équilibre vie professionnelle/vie personnelle chez de nombreux travailleurs.

- Des cadres d'intervention parfois rudes/extrêmes, en particulier pour les moniteurs en milieu naturel

De façon plus spécifique à l'escalade, comme pour d'autres activités sportives en "milieu spécifique", le métier de moniteur est exercé dans des conditions parfois rudes voire extrêmes, notamment pour les professionnels intervenant en milieu naturel. Ceci a de multiples conséquences parmi lesquelles une accidentologie renforcée ou un risque d'accident du travail plus prégnant que pour d'autres éducateurs sportifs. De la même façon, l'encadrement d'activité dans ces conditions renforce les enjeux de responsabilité pesant sur les moniteurs, ceux-ci étant responsables de la sécurité des pratiquants qui, judiciarisation de la société oblige, peuvent être amenés à engager leur responsabilité en cas d'accident.

- Des salaires jugés faibles et peu d'avantages matériels financiers ou non

Enfin, et en lien direct avec les éléments mis en évidence jusqu'ici, les moniteurs d'escalade estiment qu'ils ne disposent pas de conditions financières en adéquation avec leur niveau de responsabilité et les missions exercées. Au-delà des salaires jugés faibles, les professionnels indiquent disposer très rarement d'autres avantages de la part de leurs employeurs, que ceux-ci soient financiers (primes annuelles ou accord d'intéressement) ou non-financier (complémentaire santé, chèques-vacances, avantages en nature). Autant de sujets qui sont aujourd'hui des variables-clé dans les choix d'orientation professionnelle des travailleurs.

39%

Des professionnels indiquent avoir du mal à concilier vie professionnelle et personnelle

38%

Des professionnels estiment que leur rémunération est trop faible

28%

Des professionnels salariés seulement indiquent bénéficier d'une prime (intéressement, prime d'objectifs ou de surcroît d'activité) en plus de leurs salaires

61%

Des professionnels ne bénéficient d'aucun avantage (tickets restaurant, chèques vacances, complémentaire santé, réductions sur des produits)

3. Attractivité (6/6)

ENJEU #3

COMMENT améliorer les conditions d'emploi des moniteurs d'escalade pour les fidéliser ?



Comment proposer des conditions améliorées aux moniteurs d'escalade ?

- o Le métier de moniteur d'escalade, activité de loisir, s'exercera toujours majoritairement sur des plages horaires correspondant à des périodes de repos des pratiquants. Pour autant, la diversification des publics (scolaires, sport en milieu professionnel) peut permettre d'élargir les créneaux d'intervention et de proposer des temps d'activité en dehors des soirs et des week-end.
- o De la même façon, les attentes de travailleurs évoluent de façon marquée et il semble aujourd'hui incontournable de pouvoir proposer des conditions améliorées (financières ou non) qui jouent souvent comme des facteurs différenciants et renforcent l'attractivité des métiers.



Quelles évolutions/mobilités professionnelles envisager permettant une meilleure conciliation des rythmes de vie personnelle et professionnelle ?

- o Au-delà des conditions d'exercice des métiers, il apparaît primordial, de pouvoir proposer des perspectives d'évolution de carrière aux moniteurs d'escalade. Bien que passionnés, les jeunes moniteurs d'aujourd'hui ne se voient en effet peut-être pas le rester toute leur carrière professionnelle.
- o Travailler sur cette notion de parcours professionnels et de mobilités internes à la filière apparaît donc comme prioritaire afin de permettre aux moniteurs de se projeter dans le temps et de leur offrir des perspectives de carrière attrayantes.

4.

LA FORMATION

Comment rendre l'offre de formation lisible et accessible ?



Éléments de contexte



Identification des enjeux



4. Formation (1/6)

CONSTAT #1

»» Une lisibilité de l'offre de formation questionnée

- L'offre de formation est assez large et peut parfois ne pas être véritablement lisible et compréhensible, tant par les (futurs) professionnels que par les structures

L'accès aux métiers de l'encadrement de la pratique de l'escalade peut se faire de différentes manières en fonction des ambitions des professionnels et des besoins des structures. Il existe ainsi :

- **Différents brevets fédéraux** : CS des activités d'escalade (complément BPJEPS « APT ») ; entraîneur 1 & 2 ; initiateur escalade ; moniteur « escalade grands espaces » et « escalade sportive » ; initiateur SAE ; initiateur Via Ferrata
- **Des formations professionnelles** : CQP « Animateur Escalade en SE » ; DEJEPS « Escalade » ; DESJEPS « entraîneur de haut-niveau/directeur de structure » ; DEJEPS « Escalade en milieux naturels »
- **D'autres voies d'accès** comme les licences STAPS qui peuvent par exemple donner le droit d'encadrer sous certaines conditions.

Si ces formations répondent à des besoins et des niveaux de qualifications différents et qu'elles peuvent s'intégrer harmonieusement dans un parcours progressif, les retours que nous avons eus durant les entretiens individuels laissent penser que des améliorations pourraient être apportées. Certaines personnes s'engageraient ainsi dans des formations ne correspondant pas pleinement à leurs aspirations professionnelles. De même, des structures pourraient parfois se mettre en recherche de moniteurs disposant de qualifications ne répondant pas réellement à leurs besoins. Il semble donc que **la lisibilité de l'offre et sa cohérence d'ensemble pourraient être mieux mises en valeur et communiquées.**

Par ailleurs, certains acteurs (notamment issus de la sphère marchande) ont indiqué que les formations actuelles couvraient mal leurs besoins dont la nature dépasse le "simple" encadrement avec des besoins davantage tournés vers de l'animation mais aussi vers de la gestion de centre (missions administratives, financières, sociales, etc.). **L'adaptation des contenus à tous les besoins des acteurs de la filière semble donc également un élément à appréhender.**

27%

De professionnels répondants* titulaires d'un DEJEPS « Escalade en milieux naturels »

21%

De professionnels répondants* titulaires d'un DEJEPS « Escalade »

19%

De professionnels répondants sont titulaires d'un CQP AESA

43%

Des professionnels répondants pensent s'engager dans une formation prochainement

*Source : étude USC pour la FFME



4. Formation (2/6)

ENJEU #1

COMMENT rendre l'offre de formation lisible pour les (futurs) professionnels et les structures (fédérales et marchandes) ?



L'offre de formation est-elle suffisamment bien hiérarchisée et explicite pour les parties prenantes (structures/professionnels) ?

- Même si les acteurs ne l'ont pas remise en question en tant que tel, la "hiérarchisation" de l'offre de formation pourrait être mieux valoriser.
- L'identification de parcours-types "emploi-formation" pourrait constituer une réponse à cet enjeu.



Comment travailler sur les voies d'accès aux métiers afin d'aider les professionnels (actuels et futurs) à se repérer et à s'orienter vers la bonne formation ?

- Au-delà de l'amélioration des contenus de formation, il serait intéressant de travailler sur l'identification et la valorisation de parcours professionnels. Cela permettrait aux personnes et aux structures de mieux s'orienter dans leur parcours de formation ou dans la mise en formation de leurs salariés.
- L'identification de "couples" formation-compétences-métiers permettrait de faciliter l'orientation des acteurs.



Les formations couvrent-elles tous les besoins des acteurs de la filière ?

- Si les besoins des structures associatives semblent bien couverts, ceux des acteurs privés marchands pourraient l'être davantage.
- Certaines formations, notamment le "recyclage" pour les professionnels intervenants en environnement spécifique ne seraient pas adaptées aux réalités des professionnels.
- Certains contenus de formation pourraient être mieux couverts pour que les professionnels soient mieux armés pour faire face aux attentes (diverses et protéiformes des pratiquants).

4. Formation (3/6)

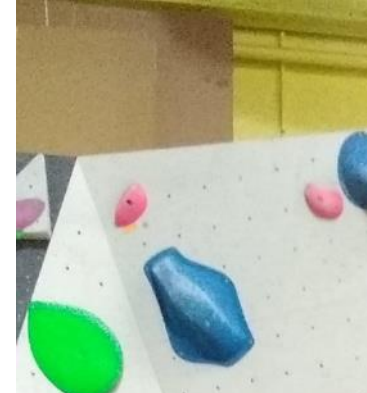
CONSTAT #2

»» Une accessibilité délicate

- La question de l'accessibilité des formations semble être devoir abordée et abordée de façon large

Les entretiens réalisés avec les parties prenantes ont permis de mettre en lumière le sujet de l'accessibilité des formations et ce à différents niveaux :

- **Accessibilité à l'information** : plusieurs acteurs nous ont fait part d'un déficit d'informations sur les formations disponibles/accessibles. Il semblerait ici que plus qu'une absence d'information, de nombreuses ressources étant présentes sur le site Internet de la FFME par exemple, le souci réside davantage dans la communication et la promotion de cette information auprès des parties prenantes.
- **Accessibilité temporelle** : de nombreux avis ont été émis sur la problématique de l'investissement temporel que représentait le fait de suivre une formation professionnelle. Un tel investissement a été parfois jugé en inadéquation avec les missions exercées et les responsabilités endossées. Par ailleurs, il a été également évoqué la problématique du manque de temps disponible pour les personnes déjà en emploi en raison du "coût d'opportunité" que représente le départ en formation : pendant ces périodes, les structures ne peuvent pas nécessairement trouver de remplaçants et les professionnels eux-mêmes rechignent parfois à laisser leur activité pour s'engager en formation.
- **Accessibilité financière** : au-delà de l'investissement temporel que représente la formation, son coût a également été évoqué comme pouvant représenter un frein. Plus que le coût intrinsèque des formations, le sujet de son financement et la méconnaissance des dispositifs de prise en charge ont été régulièrement évoqués.
- **Accessibilité géographique** : enfin, le sujet des lieux de formation, parfois éloignés des lieux de vie/d'exercice de l'activité, serait également de nature à constituer un frein au départ en formation des professionnels.



35%

Des professionnels indiquent manquer de temps pour se projeter vers une formation

19%

Des professionnels indiquent qu'ils n'ont pas trouvé de formation adaptée à leurs envies

14%

Des professionnels ne se projettent pas vers une formation faute de financement

**Source : étude USC pour la FFME*

4. Formation (4/6)

ENJEU #2

COMMENT rendre l'offre de formation accessible tant sur le plan financier que sur le plan géographique ?



Quelle organisation territoriale de la formation professionnelle ?

- o Les éléments de constats mis en évidence conduisent à se poser la question d'une meilleure accessibilité géographique de l'offre de formation.
- o Celle-ci s'est développée ces dernières années mais des améliorations pourraient peut-être être encore réalisées avec un maillage territorial plus important.
- o De la même façon, les attentes de travailleurs évoluent de façon marquée et il semble aujourd'hui incontournable de pouvoir proposer des conditions améliorées (financières ou non) qui jouent souvent comme des facteurs différenciants et renforcent l'attractivité des métiers.



Comment assurer une meilleure prise en charge de la formation des professionnels ?

- o La question d'une prise en charge de la formation des professionnels s'avère prégnante pour en alléger le coût, que cela soit pour les personnes elles-mêmes (lorsque cela résulte d'une initiative individuelle) ou pour les structures (lorsque cela s'inscrit dans le cadre de la formation professionnelle continue).
- o Des dispositifs existent mais restent méconnus. L'organisation de l'information et la possibilité d'accompagner les structures ou les individus dans leurs démarches semblent devoir être abordés.

4. Formation (5/6)

CONSTAT #3

»» Une adaptation des formations questionnée

- L'adaptation des formations, leur nombre mais aussi leur contenu, est également au cœur des interrogations

Le sujet de la formation a été largement débattu, notamment par le prisme de l'adaptation de leurs contenus aux besoins des acteurs :

- La formation est jugée partiellement adaptée aux missions confiées/exercées, ce qui peut s'avérer problématique, en particulier au regard de l'investissement (financier, temporel) demandé. Cela renforce donc l'enjeu de la mise en adéquation des parcours de formations avec les attentes des professionnels et des structures en vue d'éviter des désillusions.
- Au-delà de l'adéquation entre les formations et les postes/responsabilités, il existe également des enjeux plus structurels en lien avec l'évolution des attentes des pratiquants, moins orientés vers une pratique intensive et/ou compétitive, et plus vers une pratique ludique/de loisir, d'une part, et le fait de pouvoir acquérir des compétences complémentaires allant plus loin que les aspects techniques en vue de diversifier les missions exercées et d'évoluer professionnellement.

Plus largement, deux autres sujets ont été évoqués :

- **L'introduction du Titre à Finalité Professionnelle** : au-delà de l'architecture globale et bien que les avis sur l'offre de formation semblaient plutôt positifs notamment en termes de complémentarité, l'introduction du TFP semble toutefois être remise en cause par certains acteurs.
- **Le "recyclage"**, dont la responsabilité appartient à l'Etat, semble aujourd'hui inadapté aux besoins et aux réalités des professionnels.



39%

Des structures indiquent que leurs professionnels (salariés ou non) disposent d'une formation partiellement adaptée aux missions confiées

34%

Des professionnels estiment que leur formation est partiellement adaptée aux missions exercées

**Source : étude USC pour la FFME*

4. Formation (6/6)

ENJEU #3

COMMENT adapter l'offre de formation aux besoins des professionnels et des structures, en échos aux attentes des pratiquants ?



Quelles compétences manquantes aujourd'hui ?

- o Les professionnels peuvent aujourd'hui se retrouver démunis pour faire face aux besoins des structures et aux attentes de pratiquants.
- o Cela impose donc de pouvoir identifier les compétences manquantes à l'heure actuelle en vue d'adapter/enrichir les contenus des formations. Ceci devra notamment être réalisé en veillant à une bonne adéquation entre les formations et les missions finalement exercées.



Quels besoins en compétences demain ?

- o Il est primordial de penser la formation à un horizon temporel donné afin de pouvoir intégrer des évolutions structurelles qui sont bien documentées.
- o Au-delà des compétences actuellement manquantes, il faudra donc s'inspirer de travaux prospectifs réalisés au niveau de la branche en vue de réfléchir aux compétences nécessaires demain notamment en lien avec les évolutions de la demande de pratique.
- o Ceci devra également être réfléchi en intégrant les besoins d'évolution de carrière des professionnels à moyen/long terme (enrichissement des compétences)

5.

LA GOUVERNANCE

Comment favoriser la coopération entre les acteurs pour appréhender collectivement les enjeux emploi-formation ?



Éléments de contexte



Identification des enjeux



5. Gouvernance (1/4)

CONSTAT #1

»»» Une situation de concurrence réciproque entre les acteurs associatifs et les salles privées marchandes

- Un marché de l'emploi des moniteurs sous tensions

Alors que les missions diffèrent d'une structure à une autre, la situation de tension au niveau des métiers de moniteurs a favorisé une forme de concurrence dans le recrutement d'éducateurs sportifs entre salles privées et clubs. Selon plusieurs témoignages, les salles privées proposeraient des conditions de travail plus stables que les clubs. Que ce soit au niveau des salaires ou du nombre d'heures proposés, la situation dans les structures privées est souvent perçue comme plus rassurante que celle au sein d'un club, et particulièrement auprès des jeunes professionnels à la recherche d'un premier emploi.

- Le développement des clubs, une source de tension pour les salles

Le recul des financements publics (aide à l'emploi, subventions) au niveau des clubs a conduit certains d'entre eux à repenser leur modèle économique et à développer leur activité en diversifiant les publics et activités. Dans certains cas de figure, les salles se considèrent victimes d'une forme de concurrence déloyale dans la mesure où les différents soutiens/exonération (exonération impôt, subventions, aides à l'emploi...) dont disposent les clubs leur permettent de pratiquer des prix plus bas que ceux des salles privées.

- Une concurrence qui s'exprime différemment selon les territoires

Il est observé des tensions sur certains territoires mais le plus souvent à l'échelle locale. Les grandes villes ne sont pas forcément les lieux où s'expriment le plus ces situations de tensions car bien souvent le nombre de pratiquants est supérieur à ce que les clubs peuvent accueillir. Ces tensions sont souvent identifiées sur des territoires où le nombre de pratiquants est limité et que cela conduit à fragiliser l'une des deux structures.



5. Gouvernance (2/4)

ENJEU #1

COMMENT favoriser la coopération entre les acteurs ?



Quelles complémentarités entre clubs et salles ?

- o Plusieurs témoignages dans le cadre des entretiens réalisés ont permis d'illustrer que dans certains cas ces structures avaient mis en place des formes de coopération, de partenariats entre elles qu'elles jugeaient gagnant-gagnant (au niveau des salariés, de l'école d'escalade, de l'utilisation des équipements, de la pratiques compétitives).
- o Le rapprochement des acteurs au niveau local est un enjeu important pour **lever les appréhensions et favoriser les complémentarités.**



Quel espace de concertation entre les acteurs d'un même territoire ?

- o Même si les situations sont très hétérogènes d'un territoire à un autre, assez peu d'échanges sont observés entre les représentants des salles privées et les structures fédérales au niveau local.
- o Plusieurs expériences de rencontres « interprofessionnelles » qui ont rassemblé plusieurs types acteurs de l'escalade semblent avoir eu un impact positif sur différents sujets (emplois, compétition, ouverture de voies...). Ce genre de rassemblement semble constituer une réponse pertinente.

5. Gouvernance (3/4)

CONSTAT #2

»» Une absence de cadre collectif de discussion et de négociation (dialogue social)

- Des tensions entre parties prenantes

Le sujet de la formation semble exacerber un certain nombre de tensions entre les différentes parties prenantes de la filière et, de façon plus spécifique, entre la FFME et les syndicats professionnels. Ces tensions, parfois vives, ne favorisent pas l'installation d'un climat serein et apaisé, pourtant nécessaire au moment d'aborder les mutations auxquelles est confrontée la filière et les réponses à y apporter.

- Une volonté individuelle des acteurs de répondre à ces changements mais des solutions qui ne sont pas nécessairement partagées

Malgré ces tensions, chacun des acteurs semble poursuivre le même intérêt collectif de développement de la discipline, de structuration de la pratique ainsi que d'épanouissement des professionnels. Mais les solutions

pour y parvenir ne sont pas nécessairement partagées, en particulier en matière de formation. Ceci s'avère particulièrement marquant sur le sujet de l'instauration du Titre à Finalité Professionnelle par la FFME qui n'apparaît pas pertinente aux yeux des syndicats professionnels.

- Des espaces d'échanges entre acteurs qui sont parfois jugés insuffisants pour construire une réflexion collective et constructive

L'ensemble des acteurs, au-delà de regretter les tensions existantes, ont pu exprimer des regrets quant à l'absence de cadre d'échanges collectifs qui permettraient d'aborder ces enjeux en vue de faire émerger des solutions partagées. Dans le même ordre d'idée, au-delà de la FFME et des syndicats, les acteurs de la filière marchande ont également pu regretter de n'être associés que de façon accessoire aux échanges sur le sujet.





5. Gouvernance (4/4)

ENJEU #2

COMMENT dépasser les intérêts individuels de chacun pour trouver des solutions partagées ?



Quel espace de concertation pour les questions de l'emploi et des formations ?

- o De nombreuses parties prenantes ont appelé de leur vœux la mise en place d'un espace de concertation favorisant la coopération et l'échange apaisé entre les parties prenantes.
- o Pour maximiser la réussite de cette initiative, il a été souligné l'importance de faire preuve de modestie dans l'ambition initiale (afin d'éviter de raviver les tensions) mais également de partir sur la réalisation de projets concrets dont l'utilité est collectivement partagée.



Quelle place pour les différentes parties prenantes ?

- o Au-delà de l'espace de concertation, la place et le rôle des différentes parties prenantes mériteront d'être clairement précisés.
- o Il faudra veiller à ce que cette espace reste un lieu d'échanges constructifs et ne pas tomber dans des postures où chacun (FFME, syndicats professionnels, acteurs marchands) ne cherche qu'à privilégier ses propres intérêts.
- o Au regard des tensions actuelles une coordination ou animation neutre et indépendante serait préférable.

PARTIE 3 | Recommandations

4 AXES

- »»» 1. CONNAISSANCE
et OBSERVATION

- »»» 2. COOPERATION
et ÉCHANGES

- »»» 3. COMMUNICATION
et VALORISATION

- »»» 4. ÉPANOUISSEMENT
et DÉVELOPPEMENT

Déclinés en :

10 OBJECTIFS

28 ACTIONS



AXE 1

CONNAISSANCE ET OBSERVATION

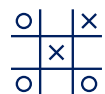
S'ENGAGER DANS UNE POLITIQUE DE L'EMPLOI ET DE LA PROFESSIONNALISATION DES CLUBS

avec

3 OBJECTIFS



#1 DEVELOPPER la connaissance
des emplois au sein de la filière



#2 ELABORER une stratégie
de marque employeur



#3 OUTILLER les têtes de réseaux
pour accompagner les acteurs locaux

S'ENGAGER DANS UNE POLITIQUE DE L'EMPLOI ET DE LA PROFESSIONNALISATION DES CLUBS

#OBJ 1.DEVELOPPER la connaissance des emplois au sein de la filière

#OBJ 2.ELABORER une stratégie de marque employeur

#OBJ 3.OUTILLER les têtes de réseaux pour accompagner les acteurs locaux

POURQUOI ?

- Approfondir la connaissance des différents types/formes d'emplois et des trajectoires de métiers.
- Identifier les zones de tensions, les gisements d'emplois, les spécificités territoriales.

DETAIL OBJECTIF

- Avoir une connaissance fine des dynamiques d'emplois et des enjeux pour être en mesure de proposer des formations les plus en adéquation avec les besoins et anticiper au mieux les évolutions sectorielles
- Identifier des trajectoires/mobilités professionnelles pour faire en sorte que les professionnels se projettent dans la filière :
 - Travailler sur une approche globale du "cycle de vie" d'un professionnel du secteur qui rentre dans la filière par le biais de l'encadrement en tant que moniteur.
 - Identifier des voies possibles d'évolution de carrière :
 - De l'encadrement en tant que moniteur aux métiers du développement à la direction de structure en passant par des profils mixtes.
 - De l'encadrement aux métiers de la formation des futurs professionnels
 - Travailler aux complémentarités possibles entre les filières :
 - De l'escalade à d'autres filières à cordes (spéléo par ex.)
 - De l'escalade à d'autres sports de nature (canyoning, canoë-kayak, etc.)

S'ENGAGER DANS UNE POLITIQUE DE L'EMPLOI ET DE LA PROFESSIONNALISATION DES CLUBS

#OBJ 1.DEVELOPPER la connaissance des emplois au sein de la filière

#OBJ 2.ELABORER une stratégie de marque employeur

#OBJ 3.OUTILLER les têtes de réseaux pour accompagner les acteurs locaux

COMMENT ?

ACTION	DESCRIPTION OPERATIONNELLE DE L'ACTION	ACTEURS IMPLIQUES	DEGRE DE PRIORITE	POINT DE VIGILANCE
1.Mettre à jour le système d'information de la Fédération pour collecter des données fiables et régulières	Mise en place d'un groupe de travail avec les différents acteurs de la filière pour organiser les modalités de mise en œuvre de la collecte d'informations	FFME Syndicats professionnels employeurs et salariés/independants Représentants d'organes déconcentrés et de clubs	Priorité ●●○○○ Faisabilité ●●●○○	Favoriser une mise à jour simple et peu contraignante Ne pas se donner trop d'ambition au risque de décourager les acteurs impliqués
2.Cartographier les métiers et trajectoires	Réalisation d'enquêtes emplois à intervalles réguliers et/ou des focus groupes de professionnels de la filière pouvant être interrogés	FFME Prestataire externe, PRNSN	Priorité ●●○○○ Faisabilité ●●○○○	Effectuer des travaux complémentaires à ceux réalisés par la branche. Ampleur potentielle de ce travail

S'ENGAGER DANS UNE POLITIQUE DE L'EMPLOI ET DE LA PROFESSIONNALISATION DES CLUBS

#OBJ 1 DEVELOPPER la connaissance des emplois au sein de la filière

#OBJ 2 ELABORER une stratégie de marque employeur

#OBJ 3 OUTILLER les têtes de réseaux pour accompagner les acteurs locaux

POURQUOI ?

- Doter les structures de la filière d'une identité propre et attractive.
- Travailler sur les atouts des structures d'escalade pour les rendre plus attractives aux yeux des candidats potentiels mais également pour fidéliser les professionnels actuels

DETAIL OBJECTIF

- Travailler sur les aspects discriminants d'une carrière dans la filière : porter un projet, incarner des valeurs (solidarité, authenticité), avoir un impact positif sur la société et/ou sur l'environnement, donner du sens à sa vie professionnelle (transmission d'un savoir, éducation, etc.)
- Aider les structures à mieux se valoriser aux yeux des candidats potentiels et à valoriser les emplois au sein des clubs et salles
- Faire en sorte de développer une culture commune avec les professionnels en vue de les fidéliser
- "Discriminer" les structures de la filière comparativement à d'autres structures sportives ou des structures d'autres secteurs

S'ENGAGER DANS UNE POLITIQUE DE L'EMPLOI ET DE LA PROFESSIONNALISATION DES CLUBS

#OBJ1 DEVELOPPER la connaissance des emplois au sein de la filière

#OBJ2 ELABORER une stratégie de marque employeur

#OBJ3 OUTILLER les têtes de réseaux pour accompagner les acteurs locaux

COMMENT ?

ACTION	DESCRIPTION OPERATIONNELLE DE L'ACTION	ACTEURS IMPLIQUES	DEGRE DE PRIORITE	POINT DE VIGILANCE
3. Développer un argumentaire de valorisation du métier de moniteur	Élargissement du vivier de candidats potentiels en valorisant le métier de moniteur d'escalade par une campagne de communication mettant en avant la diversité et la richesse des situations professionnelles, les aspects positifs de la profession (transmission d'une passion, contact avec la nature) et en faisant prendre conscience qu'on peut vivre et travailler de sa passion.	FFME Syndicats professionnels (employeurs et salariés/indépendants). Prestataire externe spécialisé sur les questions de RH	Priorité ●●●●● Faisabilité ●●●●●	La démarche doit être collaborative et participative. Il faudra absolument éviter une démarche trop verticale ou centralisée.
4. Améliorer les conditions d'emploi	Amélioration du bien-être et de l'expérience des professionnels au sein des structures en travaillant sur les conditions d'emploi : salaires adaptés ; avantages complémentaires (primes, intéressement, congés, récupérations, RTT, avantages en nature, complémentaire santé, retraite, etc.), mise en œuvre de bonnes pratiques RH (entretien annuel, suivi des conditions de mise en œuvre de l'activité, points et échanges réguliers)	Si des choses peuvent être impulsées au niveau national, la mobilisation de DLA locaux pourrait être intéressante	Priorité ●●●●● Faisabilité ●○●○●○	Ne pas développer des projets inadaptés au contexte, tenir compte du cadre économique contraint
5. Marketer les offres d'emploi	Donner envie aux candidats de s'engager professionnellement dans la filière : éviter les offres fourre-tout ou à rallonge ; mieux cibler les missions principales et les missions annexes. La proposition d'offres d'emploi "types" à adapter aux structures et aux contextes pourrait être envisagée	La Fédération et l'Union des Salles d'Escalade	Priorité ●●●○●○ Faisabilité ●●●●○	Éviter la "standardisation", chaque structure, chaque projet et chaque territoire étant par nature différents

S'ENGAGER DANS UNE POLITIQUE DE L'EMPLOI ET DE LA PROFESSIONNALISATION DES CLUBS

#OBJ 1.DEVELOPPER la connaissance des emplois au sein de la filière

#OBJ 2.ELABORER une stratégie de marque employeur

#OBJ 3.OUTILLER les têtes de réseaux pour accompagner les acteurs locaux

POURQUOI ?

- Renforcer la structuration des Ligues et Comités pour qu'ils puissent être/devenir les premières ressources mobilisables par les clubs en tant que structures déconcentrées de la FFME.
- Mutualiser les ressources et la fonction employeur pour être plus efficient au niveau local .
- Accompagner les clubs à se lancer dans l'emploi.
- Simplifier et alléger la charge mentale et administrative des dirigeants bénévoles en particulier les primo-employeurs.

DETAIL OBJECTIF

- Accompagner les têtes de réseau (Ligues et Comités) dans leur propre structuration RH/leur professionnalisation en vue de les faire identifier comme des appuis aux yeux des clubs.
- Outiller ces têtes de réseau pour accompagner les clubs dans leur démarche de professionnalisation en proposant une offre de services centralisant la fonction employeur (à l'image de la constitution du GE Occitanie par la Ligue Occitanie)
- Prendre appui sur les têtes de réseau afin de diffuser et faire essaimer les outils de marque employeur

S'ENGAGER DANS UNE POLITIQUE DE L'EMPLOI ET DE LA PROFESSIONNALISATION DES CLUBS

#OBJ 1.DEVELOPPER la connaissance des emplois au sein de la filière

#OBJ 2.ELABORER une stratégie de marque employeur

#OBJ 3.OUTILLER les têtes de réseaux pour accompagner les acteurs locaux

COMMENT ?

ACTION	DESCRIPTION OPERATIONNELLE DE L'ACTION	ACTEURS IMPLIQUES	DEGRE DE PRIORITE	POINT DE VIGILANCE
6 Accompagner les Ligues et Comités dans leur professionnalisation	Impulser une démarche de professionnalisation des organes déconcentrés de la Fédération en privilégiant des postes en lien avec le développement / l'administration / la GRH	FFME AFDAS DLA Sport	<p>Priorité ●●●●●</p> <p>Faisabilité ●●○○○</p>	<p>Adopter une démarche au cas par cas et progressive.</p> <p>Cibler en priorité les organes déconcentrés disposant de la maturité nécessaire voire volontaires</p>
7. Soutenir les Ligues et Comités dans la mise en place de démarches de mutualisation d'emploi et/ou de gestion de la fonction employeur	Fournir des outils et un accompagnement aux organes déconcentrés afin de proposer des services de gestion employeur et/ou de mettre en place des groupements d'employeurs et/ou prendre appui sur des structures existantes (Profession Sport et Loisir, autres tiers de confiance)	FFME AFDAS COSMOS	<p>Priorité ●●●○○</p> <p>Faisabilité ●○○○○</p>	<p>Veiller à travailler en priorité avec les ligues les plus matures sur ce sujet. Accompagner les autres dans l'appropriation de ces enjeux</p>

AXE 1 S'ENGAGER DANS UNE POLITIQUE DE L'EMPLOI ET DE LA PROFESSIONNALISATION DES CLUBS

3 ACTIONS PRIORITAIRES À ENGAGER

Parmi les 7 actions de l'AXE 1

OBJECTIF 1



Cartographier
les métiers
et trajectoires

OBJECTIF 2



Améliorer les
conditions d'emploi

OBJECTIF 3



Soutenir les Ligues et Comités
dans la mise en place de
démarches de
mutualisation d'emploi et/ou
de gestion de la
fonction employeur

AXE 2

COOPERATION ET ÉCHANGES

INSTAURER UN DIALOGUE (SOCIAL) PERMANENT À
DIFFÉRENTS ÉCHELONS TERRITORIAUX ET
DÉVELOPPER DES OUTILS OPÉRATIONNELS

avec

3 OBJECTIFS



#4 FAVORISER la concertation entre
acteurs de l'emploi et de la formation



#5 DÉVELOPPER des outils opérationnels
permettant de réduire les tensions sur le
marché du travail des moniteurs d'escalade



#6 DÉVELOPPER les partenariats /
échanges / synergies pour répondre aux
besoins/problématiques locaux

INSTAURER UN DIALOGUE (SOCIAL) PERMANENT À DIFFÉRENTS ÉCHELONS TERRITORIAUX ET DÉVELOPPER DES OUTILS OPÉRATIONNELS

#OBJ 4 FAVORISER la concertation entre acteurs de l'emploi et de la formation

#OBJ 5 DÉVELOPPER des outils opérationnels permettant de réduire les tensions sur le marché du travail des moniteurs d'escalade

#OBJ 6 DÉVELOPPER les partenariats / échanges / synergies pour répondre aux besoins/problématiques locaux

POURQUOI ?

- Des constats partagés sur un certain nombre de besoins liés à l'emploi et la formation mais des visions différentes s'expriment sur les solutions à mettre en place selon les points de vue et les sensibilités.
- Des relations non apaisées qui ne sont pas propices à l'élaboration de solutions partagées mais au contraire qui renforcent les prises de position "radicales".
- Assez peu de moments d'échanges entre les acteurs.

DETAIL OBJECTIF

- Réfléchir collectivement à des projets concrets qui concernent l'ensemble de la filière
- Favoriser une vision d'ensemble des parcours et des débouchés
- Apaiser les tensions et créer les conditions propices à un dialogue social fructueux
- Co-construire la stratégie emploi-formation de la FFME et plus largement des acteurs de la filière en prenant en compte les besoins de chacun
- Poser les bases d'une négociation collective sur l'amélioration des conditions de travail des moniteurs

INSTAURER UN DIALOGUE (SOCIAL) PERMANENT À DIFFÉRENTS ÉCHELONS TERRITORIAUX ET DÉVELOPPER DES OUTILS OPÉRATIONNELS

#OBJ 4 FAVORISER la concertation entre acteurs de l'emploi et de la formation

#OBJ 5 DÉVELOPPER des outils opérationnels permettant de réduire les tensions sur le marché du travail des moniteurs d'escalade

#OBJ 6 DÉVELOPPER les partenariats / échanges / synergies pour répondre aux besoins/problématiques locaux

COMMENT ?

ACTION	DESCRIPTION OPERATIONNELLE DE L'ACTION	ACTEURS IMPLIQUES	DEGRE DE PRIORITE	POINT DE VIGILANCE
8. Créer un espace de dialogue et de concertation avec les acteurs de la filière	<p>Favoriser les conditions d'un dialogue apaisé avec les différentes parties prenantes.</p> <p>Proposer la constitution d'un groupe de travail dans le cadre d'un projet concret (création d'une bourse à l'emploi par exemple)</p>	<p>FFME</p> <p>Organes déconcentrés</p> <p>Clubs</p> <p>Représentants de la filière marchande (UDSE)</p> <p>Représentants des employeurs et des professionnels</p>	<p>Priorité</p> <p>● ● ● ● ●</p> <p>Faisabilité</p> <p>● ● ● ● ●</p>	<p>Prévoir une animation sans parti pris de ce groupe de travail en ayant des ambitions modérées et concrètes dans un premier temps afin d'éviter des situations de blocage. Privilégier les petits pas permettant d'apprendre à se connaître et de restaurer le dialogue</p>
9. Organiser un temps annuel permettant de débattre et d'échanger sur les dynamiques du sport et du marché du travail	<p>Créer un regroupement annuel spécialement dédié à la thématique emploi- formation avec des temps d'échanges/débats/groupes de travail/communication actions fédérales</p>	<p>Tous les acteurs impliqués dans l'emploi et la formation au sein de la filière</p> <p>CNOSF / COSMOS</p> <p>AFDAS</p>	<p>Priorité</p> <p>● ● ● ● ●</p> <p>Faisabilité</p> <p>● ● ● ● ●</p>	<p>Favoriser l'intervention d'experts extérieurs à la filière pour apporter une forme de neutralité à l'animation des échanges</p> <p>Cette action est également l'occasion de rassembler l'ensemble des référents emploi/formation salariés et bénévoles qui auront été installés (cf actions 21 et 27)</p>

INSTAURER UN DIALOGUE (SOCIAL) PERMANENT À DIFFÉRENTS ÉCHELONS TERRITORIAUX ET DÉVELOPPER DES OUTILS OPÉRATIONNELS

#OBJ 4 FAVORISER la concertation entre acteurs de l'emploi et de la formation

#OBJ 5 DÉVELOPPER des outils opérationnels permettant de réduire les tensions sur le marché du travail des moniteurs d'escalade

#OBJ 6 DÉVELOPPER les partenariats / échanges / synergies pour répondre aux besoins/problématiques locaux

POURQUOI ?

- Pour certains acteurs, la pénurie d'encadrants rencontrée sur certaines zones géographiques relèverait d'une difficulté de mise en relation entre offre et demande d'emplois.
- La bourse à l'emploi de la FFME semble aujourd'hui peu adaptée aux usages et peu utilisée par les acteurs de la filière.
- Les formations sont nombreuses et parfois peu lisibles de l'extérieur pour des non-initiés rendant l'orientation d'éventuelles personnes désireuses de travailler dans la filière délicate.
- Si chaque structure pèse assez peu individuellement, les structures de la filière prises dans leur ensemble représentent une force de frappe supérieure pouvant permettre de négocier certains avantages au bénéfice des structures et des professionnels de la filière.

DETAIL OBJECTIF

- Assurer que les offres d'emploi de la part des structures de la filière ou les demandes d'emploi de la part des professionnels soient mieux référencées et ainsi réduire le phénomène de pénurie d'encadrants (qui, bien que contesté par certains acteurs, semble être une réalité dans différents territoires).
- Permettre une meilleure identification des voies d'accès aux métiers en identifiant les certifications adaptées aux métiers ciblés par les futurs professionnels.
- Favoriser la négociation groupée, au nom de l'ensemble des structures de la filière, de certains avantages pouvant être offerts/proposés aux structures et professionnels de la filière.

INSTAURER UN DIALOGUE (SOCIAL) PERMANENT À DIFFÉRENTS ÉCHELONS TERRITORIAUX ET DÉVELOPPER DES OUTILS OPÉRATIONNELS

#OBJ 4 FAVORISER la concertation entre acteurs de l'emploi et de la formation

#OBJ 5 DÉVELOPPER des outils opérationnels permettant de réduire les tensions sur le marché du travail des moniteurs d'escalade

#OBJ 6 DÉVELOPPER les partenariats / échanges / synergies pour répondre aux besoins/problématiques locaux

COMMENT ?

ACTION	DESCRIPTION OPERATIONNELLE DE L'ACTION	ACTEURS IMPLIQUES	DEGRE DE PRIORITE	POINT DE VIGILANCE
10. Mettre en place une bourse à l'emploi moderne et responsive pour les métiers de la filière escalade	Il s'agit d'une plate-forme numérique qui permet de déposer facilement des offres et demandes d'emploi par les différentes parties prenantes de la filière	Associer les différentes parties prenantes à la définition et à la mise en œuvre du projet	Priorité  Faisabilité 	Une solution numérique indépendante du site Internet de la fédération semble préférable afin de favoriser une adhésion large au dispositif
11. Instaurer une communication régulière des offres d'emplois aux syndicats pour diffusion à leurs membres	Mettre en place un réseau de référents emplois au sein des ligues et CT pour favoriser les transmissions d'information sur les offres et demandes d'emploi aux différents syndicats professionnels	Ligues, CT, syndicats professionnels (employeurs et moniteurs)	Priorité  Faisabilité 	Veiller à automatiser le process afin d'éviter les oublis et de générer de nouvelles tensions.

INSTAURER UN DIALOGUE (SOCIAL) PERMANENT À DIFFÉRENTS ÉCHELONS TERRITORIAUX ET DÉVELOPPER DES OUTILS OPÉRATIONNELS

#OBJ 4 FAVORISER la concertation entre acteurs de l'emploi et de la formation

#OBJ 5 DÉVELOPPER des outils opérationnels permettant de réduire les tensions sur le marché du travail des moniteurs d'escalade

#OBJ 6 DÉVELOPPER les partenariats / échanges / synergies pour répondre aux besoins/problématiques locaux

COMMENT ?

ACTION	DESCRIPTION OPERATIONNELLE DE L'ACTION	ACTEURS IMPLIQUES	DEGRE DE PRIORITE	POINT DE VIGILANCE
12. Elaborer un catalogue de formation commun aux métiers de la montagne et en assurer la communication la plus large	Mettre en place un groupe de travail pour travailler sur cet outil qui aura vocation à être un outil de communication	Acteurs de la formation au sein de la filière	Priorité ●●○○○ Faisabilité ●●●●○	Veiller à ne pas ré-inventer des choses déjà existantes. Travailler en collaboration avec les acteurs de la formation dans le secteur sport (OPCO notamment)

INSTAURER UN DIALOGUE (SOCIAL) PERMANENT À DIFFÉRENTS ÉCHELONS TERRITORIAUX ET DÉVELOPPER DES OUTILS OPÉRATIONNELS

#4 FAVORISER la concertation entre acteurs de l'emploi et de la formation

#5 DÉVELOPPER des outils opérationnels permettant de réduire les tensions sur le marché du travail des moniteurs d'escalade

#6 DÉVELOPPER les partenariats / échanges / synergies pour répondre aux besoins/problématiques locaux

POURQUOI ?

- Apaiser les relations entre les acteurs escalade d'un même territoire car il existe des sources de tensions dans certains cas.
- Développer des relations de confiance car beaucoup de complémentarités existent entre les structures ce qui peut permettre d'améliorer les situations individuelles (pour les structures mais aussi pour les salariés).
- Développer un projet local, cohérent et uni pour l'escalade auprès des acteurs institutionnels pour l'inscrire durablement dans les territoires.

DETAIL OBJECTIF

- Développer des espaces de concertation et des outils communs pour favoriser les interactions entre acteurs de la filière escalade sur un même territoire dans le but de :
 - Mieux comprendre ce que chacun fait
 - Faciliter les coopérations et l'entraide (pratiquants, emplois)
 - Mettre en place des partenariats selon les besoins des acteurs
 - Favoriser la mise en place d'un projet de territoire pour l'escalade

INSTAURER UN DIALOGUE (SOCIAL) PERMANENT À DIFFÉRENTS ÉCHELONS TERRITORIAUX ET DÉVELOPPER DES OUTILS OPÉRATIONNELS

#4 FAVORISER la concertation entre acteurs de l'emploi et de la formation

#5 DÉVELOPPER des outils opérationnels permettant de réduire les tensions sur le marché du travail des moniteurs d'escalade

#6 DÉVELOPPER les partenariats / échanges / synergies pour répondre aux besoins/problématiques locaux

COMMENT ?

ACTION	DESCRIPTION OPERATIONNELLE DE L'ACTION	ACTEURS IMPLIQUES	DEGRE DE PRIORITE	POINT DE VIGILANCE
13. Organiser des temps d'échanges ou des rencontres entre acteurs autour d'un moment convivial (soirée grimpe)	Identifier un référent par Ligue/Comité chargé de coordonner et d'organiser des temps d'échanges <u>au niveau local</u>	Fédération, CT, ligues	Priorité Faisabilité 	La FFME doit impulser et coordonner cette démarche afin de fournir les outils et favoriser une démarche homogène sur l'ensemble des territoires
14. Favoriser le partage d'expériences et d'outils entre acteurs d'un même territoire	Proposer des séances de "coaching" pour les clubs qui souhaitent se professionnaliser et notamment au niveau de l'emploi. Identifier, sur les territoires, des acteurs dynamiques et moteurs qui pourraient partager leur expérience et transmettre les bons conseils. Inciter le partage d'outils digitaux et collaboratifs.	CT, ligues et clubs/salles employeurs	Priorité Faisabilité 	

INSTAURER UN DIALOGUE (SOCIAL) PERMANENT À DIFFÉRENTS ÉCHELONS TERRITORIAUX ET DÉVELOPPER DES OUTILS OPÉRATIONNELS

#4 FAVORISER la concertation entre acteurs de l'emploi et de la formation

#5 DÉVELOPPER des outils opérationnels permettant de réduire les tensions sur le marché du travail des moniteurs d'escalade

#6 DÉVELOPPER les partenariats / échanges / synergies pour répondre aux besoins/problématiques locaux

COMMENT ?

ACTION	DESCRIPTION OPERATIONNELLE DE L'ACTION	ACTEURS IMPLIQUES	DEGRE DE PRIORITE / FAISABILITE	POINT DE VIGILANCE
15 Inciter la mise en place de partenariats locaux avec les acteurs de la formation et de l'orientation professionnelle	Créer des partenariats avec la faculté STAPS, les missions locales et les Pôles emploi dans les zones où l'emploi est en tension	CT/ligues Acteurs de l'orientation professionnelle Organismes de formation	Priorité ●●●○○ Faisabilité ●●●●○	La FFME doit impulser et coordonner cette démarche afin de fournir les outils et favoriser une démarche homogène sur l'ensemble des territoires
16. Développer de nouveaux partenariats négociés au niveau de la filière	Utiliser la force du réseau et le poids de la filière pour négocier des avantages à proposer aux pratiquants et professionnels de la filière :tarifs réduits sur l'équipement, offres promotionnelles, tarifs groupés, etc.	FFME UDSE Partenaires fédéraux	Priorité ●●○○○ Faisabilité ●○○○○	

AXE 2

INSTAURER UN DIALOGUE (SOCIAL) PERMANENT À DIFFÉRENTS ÉCHELONS TERRITORIAUX ET DÉVELOPPER DES OUTILS OPÉRATIONNELS

3 ACTIONS PRIORITAIRES À ENGAGER

Parmi les 9 actions de l'AXE 2

OBJECTIF 4



Créer un espace de dialogue apaisé et de concertation avec les acteurs de la filière

OBJECTIF 5



Instaurer une communication régulière des offres d'emplois aux syndicats pour diffusion à leurs membres

OBJECTIF 6



Inciter la mise en place de partenariats locaux avec les acteurs de la formation et de l'orientation professionnelle

AXE 3

COMMUNICATION ET VALORISATION

FAVORISER L'ATTRACTIVITÉ (RÉPONDRE À LA PÉNURIE)
ET MIEUX FAIRE-SAVOIR/CONNAÎTRE LES
POTENTIALITÉS D'EMPLOI OFFERTES PAR LA FILIÈRE

avec

2 OBJECTIFS



#7 VALORISER la diversité et
la richesse des métiers de la filière



#8 ACCOMPAGNER les dirigeants vers la
professionnalisation des clubs

FAVORISER L'ATTRACTIVITÉ (RÉPONDRE À LA PÉNURIE) ET MIEUX FAIRE-SAVOIR/CONNAÎTRE LES POTENTIALITÉS D'EMPLOI OFFERTES PAR LA FILIÈRE

#OBJ 7 VALORISER la diversité et la richesse des métiers de la filière

#OBJ 8 ACCOMPAGNER les dirigeants vers la professionnalisation des clubs

POURQUOI ?

- Donner de la visibilité sur l'ensemble des métiers et des débouchés de la filière pour favoriser leur appropriation par le grand public, par les pratiquants et par les personnes chargées de l'orientation professionnelle
- Valoriser les trajectoires professionnelles possibles au sein de la filière et/ou en complémentarité avec d'autres filières ou secteurs professionnels

DETAIL OBJECTIF

- Donner de la visibilité aux parcours de formations et aux métiers afin de favoriser l'orientation des personnes désirant s'engager dans la filière ou des structures souhaitant former leurs salariés
- Valoriser la diversité des cadres d'intervention et des publics encadrés afin de promouvoir l'insertion professionnelle au sein de l'escalade
- Valoriser les passerelles et complémentarités possibles entre structures (associatives / marchandes / publiques) et/ou entre statuts (salarié / indépendant / mixte)

FAVORISER L'ATTRACTIVITÉ (RÉPONDRE À LA PÉNURIE) ET MIEUX FAIRE-SAVOIR/CONNAÎTRE LES POTENTIALITÉS D'EMPLOI OFFERTES PAR LA FILIÈRE

#OBJ 7 VALORISER la diversité et la richesse des métiers de la filière

#OBJ 8 ACCOMPAGNER les dirigeants vers la professionnalisation des clubs

COMMENT ?

ACTION	DESCRIPTION OPERATIONNELLE DE L'ACTION	ACTEURS IMPLIQUES	DEGRE DE PRIORITE	POINT DE VIGILANCE
17. Etablir un plan de communication valorisant les métiers et les débouchés offerts par la filière	Identifier un panel de métiers emblématiques et travailler sur un plan de communication destiné à favoriser l'insertion professionnelle de pratiquants en tant que moniteurs d'escalade.	FFME Syndicats d'employeurs et de salariés / indépendants	<p>Priorité ●●●○○</p> <p>Faisabilité ●●●○○</p>	Veiller au bon déploiement de ces outils vers les personnes et structures ressources : structures de la filière, acteurs de l'insertion pro, STAPS, etc.
18. Identifier des parcours professionnels	Travailler sur les parcours professionnels possibles de l'entrée en formation à la fin de carrière	AFDAS	<p>Priorité ●●●○○</p> <p>Faisabilité ●○○○○</p>	Ne pas laisser penser que les voies d'accès à des métiers sont uniques et figées mais qu'il s'agit d'exemple correspondant à des situations fréquemment observées.

FAVORISER L'ATTRACTIVITÉ (RÉPONDRE À LA PÉNURIE) ET MIEUX FAIRE-SAVOIR/CONNAÎTRE LES POTENTIALITÉS D'EMPLOI OFFERTES PAR LA FILIÈRE

#OBJ 7 VALORISER la diversité et la richesse des métiers de la filière

#OBJ 8 ACCOMPAGNER les dirigeants vers la professionnalisation des clubs

POURQUOI ?

- Développer une culture de l'emploi au sein des clubs
- Aider les clubs à surmonter certaines difficultés pour faire évoluer plus rapidement les choses et qu'ils deviennent plus attractifs vis-à-vis des moniteurs
- Trouver de nouvelles façons d'intervenir par rapport aux outils traditionnels (centres ressources et formations...)

DETAIL OBJECTIF

- Promouvoir une politique incitative de valorisation pour les clubs pour aider à la structuration et à la professionnalisation
- Apporter des contres-parties aux clubs qui s'engagent dans cette démarche afin qu'ils apparaissent comme plus attractifs
- Valoriser leur projet de structure et les emplois proposés
- Proposer des conditions attractives et différenciantes pour les embauches de moniteurs : conditions de travail, avantages sociaux (financiers ou non), etc.
- Faire en sorte d'entretenir la passion pour l'escalade chez les professionnels

FAVORISER L'ATTRACTIVITÉ (RÉPONDRE À LA PÉNURIE) ET MIEUX FAIRE-SAVOIR/CONNAÎTRE LES POTENTIALITÉS D'EMPLOI OFFERTES PAR LA FILIÈRE

#OBJ 7 VALORISER la diversité et la richesse des métiers de la filière

#OBJ 8 ACCOMPAGNER les dirigeants vers la professionnalisation des clubs

COMMENT ?

ACTION	DESCRIPTION OPERATIONNELLE DE L'ACTION	ACTEURS IMPLIQUES	DEGRE DE PRIORITE	POINT DE VIGILANCE
19. Mettre en place une labellisation des structures	Valoriser les clubs et structures employeurs ayant mis en place une politique vertueuse en faveur de l'emploi	FFME Ligues et Comités Syndicats	Priorité  Faisabilité 	Cette labellisation reposera sur une démarche volontaire. Il faudra donc veiller à sa connaissance et son appropriation par les structures. Il serait possible de travailler à plusieurs niveaux de label et à d'éventuelles contreparties pour les clubs labellisés.
20. Elaborer un guide à destination des clubs sur les bonnes pratiques à mettre en place	Identifier les bonnes pratiques RH ou, à l'inverse, les erreurs à éviter, dans le cadre d'un guide du club (ou dirigeant) employeur	FFME Ligues et Comités Syndicats	Priorité  Faisabilité 	Favoriser un document simple avec des outils directement utilisables par les clubs afin de leur faire gagner du temps

FAVORISER L'ATTRACTIVITÉ (RÉPONDRE À LA PÉNURIE) ET MIEUX FAIRE-SAVOIR/CONNAÎTRE LES POTENTIALITÉS D'EMPLOI OFFERTES PAR LA FILIÈRE

#OBJ 7 VALORISER la diversité et la richesse des métiers de la filière

#OBJ 8 ACCOMPAGNER les dirigeants vers la professionnalisation des clubs

COMMENT ?



ACTION	DESCRIPTION OPERATIONNELLE DE L'ACTION	ACTEURS IMPLIQUES	DEGRE DE PRIORITE	POINT DE VIGILANCE
21. Identifier des référents "emploi-formation" dans toutes les ligues et les former/informer	<p>Identifier, au sein de la filière, une personne référente sur les sujets d'emploi et de formation au niveau de chaque ligue régionale qui puisse servir de courroie de transmission entre la FFME et les organes déconcentrés</p> <p>Accompagner cette personne en la formant aux enjeux</p>	<p>FFME</p> <p>Ligues</p>	<p>Priorité</p> <p>●●●○○</p> <p>Faisabilité</p> <p>●●●●○</p>	<p>Cette proposition doit s'articuler avec celle concernant la professionnalisation des têtes réseau (cf action n°6) dans la mesure où, s'il est important qu'un élu référent soit désigné, il semblerait opportun d'avoir un salarié sur ces postes</p>
22. Proposer des webinaires avec des témoignages de clubs et des retours d'expériences entre pairs	<p>Innover dans les actions de formation/information en proposant des échanges entre pairs plutôt que des échanges descendants</p> <p>Identifier des bonnes pratiques ou des acteurs à mobiliser pour partager leurs expériences, bonnes ou mauvaises</p>	<p>FFME</p> <p>Syndicats d'employeurs et de professionnels</p>	<p>Priorité</p> <p>●○○○○</p> <p>Faisabilité</p> <p>●○○○○</p>	<p>Favoriser des formats courts pour ne pas trop mobiliser le temps des bénévoles</p> <p>Proposer différents formats dont des vidéos qui sont facilement consultables et accessibles</p>

FAVORISER L'ATTRACTIVITÉ (RÉPONDRE À LA PÉNURIE) ET MIEUX FAIRE-SAVOIR/CONNAÎTRE LES POTENTIALITÉS D'EMPLOI OFFERTES PAR LA FILIÈRE

#OBJ 7 VALORISER la diversité et la richesse des métiers de la filière

#OBJ 8 ACCOMPAGNER les dirigeants vers la professionnalisation des clubs

COMMENT ?

ACTION	DESCRIPTION OPERATIONNELLE DE L'ACTION	ACTEURS IMPLIQUES	DEGRE DE PRIORITE	POINT DE VIGILANCE
23. Impulser une démarche de rapprochement des structures d'insertion par l'activité professionnelle de type GEIQ (groupements d'employeurs insertion et qualification)	Répondre à la pénurie de moniteurs en s'intégrant dans des dispositifs existants d'insertion par l'activité professionnelle. La FFME pourrait impulser une démarche de recensement des GEIQ, se rapprocher des structures existantes en vue d'ouvrir ces dispositifs au réseau escalade (7 GEIQ sport existent actuellement) et communiquer sur ces dispositifs vers les clubs afin de favoriser la formation et l'insertion professionnelle de nouveaux moniteurs	FFME	Priorité  Faisabilité 	Cette proposition doit s'articuler avec celle concernant la professionnalisation des têtes réseau (Action n°7) qui peuvent également constituer des référents pour les clubs.

AXE 3 FAVORISER L'ATTRACTIVITÉ (RÉPONDRE À LA PÉNURIE) ET MIEUX FAIRE-SAVOIR/CONNAÎTRE LES POTENTIALITÉS D'EMPLOI OFFERTES PAR LA FILIÈRE

3 ACTIONS PRIORITAIRES À ENGAGER

Parmi les 7 actions de l'AXE 3

OBJECTIF 7



Etablir un plan de communication valorisant les métiers et les débouchés offerts par la filière

OBJECTIF 8



Elaborer un guide à destination des clubs sur les bonnes pratiques à mettre en place



Impulser une démarche de rapprochement des structures d'insertion par l'activité professionnelle de type GEIQ

AXE 4

ÉPANOUISSEMENT ET DÉVELOPPEMENT

ADAPTER LES COMPÉTENCES DES FORCES
VIVES (PROFESSIONNELS ET BÉNÉVOLES)
DE LA FILIÈRE

avec

2 OBJECTIFS



#9 DÉVELOPPER des programmes de formation tout au long de la vie



#10 SOUTENIR les structures pour développer l'accès à la formation

ADAPTER LES COMPÉTENCES DES FORCES VIVES (PROFESSIONNELS ET BÉNÉVOLES) DE LA FILIÈRE

#OBJ 9 DÉVELOPPER des programmes de formation tout au long de la vie

#OBJ 10 SOUTENIR les structures pour développer l'accès à la formation

POURQUOI ?

- Développer les compétences des professionnels pour s'adapter aux évolutions des pratiques et aux nouvelles demandes de pratiquants
- Favoriser les interactions et éviter la lassitude des métiers de moniteur d'escalade
- Donner de la visibilité pour répondre aux attentes de mobilités professionnelles

DETAIL OBJECTIF

- Proposer des modalités pédagogiques de formation adaptées aux nouvelles attentes en favorisant notamment les retours d'expérience, les témoignages, les échanges entre pairs
- Positionner la FFME sur une offre de formation innovante et accessible
- Travailler sur la diversification des compétences afin de tendre vers des temps plein, faciliter les transitions de carrière et les mobilités professionnelles et structurer les clubs avec des compétences nouvelles

ADAPTER LES COMPÉTENCES DES FORCES VIVES (PROFESSIONNELS ET BÉNÉVOLES) DE LA FILIÈRE

#OBJ 9 DÉVELOPPER des programmes de formation tout au long de la vie

#OBJ 10 SOUTENIR les structures pour développer l'accès à la formation

COMMENT ?

ACTION	DESCRIPTION OPERATIONNELLE DE L'ACTION	ACTEURS IMPLIQUES	DEGRE DE PRIORITE	POINT DE VIGILANCE
24. Proposer des modules complémentaires à l'offre de formation prévue dans le cadre des différentes certifications	Compléter l'offre de formation actuelle avec des modules courts et en distanciel en vue de développer les compétences des professionnels au-delà des aspects techniques propres à la discipline	FFME AFDAS	Priorité ●●○○○ Faisabilité ●●○○○	Complexité de mise en oeuvre à périmètre RH constant. Problématique du coût et de la prise en charge
25. Positionner la FFME comme une créatrice de contenus	Développer et former sa communauté de moniteurs en développant une approche ambitieuse de production de contenus en allant chercher des experts et spécialistes sur des sujets techniques.	COSMOS	Priorité ●●○○○ Faisabilité ●○○○○	Définir en amont du projet une ligne éditoriale et un positionnement pour la Fédération

ADAPTER LES COMPÉTENCES DES FORCES VIVES (PROFESSIONNELS ET BÉNÉVOLES) DE LA FILIÈRE

#OBJ 9 DÉVELOPPER des programmes de formation tout au long de la vie

#OBJ 10 SOUTENIR les structures pour développer l'accès à la formation

POURQUOI ?

- Faciliter l'accès à la formation en proposant des solutions concrètes permettant de la rendre plus accessible tant pour les structures que pour les professionnels
- Développer une politique incitative destinée à faire "progresser" les professionnels d'une certification à une autre en travaillant sur des parcours ascendants

DETAIL OBJECTIF

- Proposer des outils et du soutien aux clubs/salles pour trouver des solutions concrètes qui encouragent le suivi des formations de la part de leurs professionnels
- Faciliter l'inscription en formation pour les personnes souhaitant s'insérer professionnellement dans la filière
- Inciter les professionnels à se former en vue de progresser dans la filière en passant d'une certification à une autre (par exemple du CQP au DE Escalade au DE milieu naturel)

ADAPTER LES COMPÉTENCES DES FORCES VIVES (PROFESSIONNELS ET BÉNÉVOLES) DE LA FILIÈRE

#OBJ 9 DÉVELOPPER des programmes de formation tout au long de la vie

#OBJ 10 SOUTENIR les structures pour développer l'accès à la formation

COMMENT ?

ACTION	DESCRIPTION OPERATIONNELLE DE L'ACTION	ACTEURS IMPLIQUES	DEGRE DE PRIORITE	POINT DE VIGILANCE
26. Proposer aux clubs/salles un "pool" de moniteurs remplaçants et itinérants	Identifier des professionnels (salariés disposant d'une "réserve" de temps disponible ou indépendants) permettant d'assurer le remplacement de personnes partant en formation	FFME Syndicats de salariés / indépendants	Priorité Faisabilité 	Difficulté d'identification de ces professionnels. Problématique éventuelle de l'éloignement géographique entre lieu de résidence et lieu d'intervention
27. Identifier un référent au sein de la FFME pour aider les clubs/salles dans leurs démarches	Nommer un référent spécifiquement chargé de l'accompagnement des acteurs au sein du département "Emploi-Formation-Certification"	FFME UDSE	Priorité Faisabilité 	Il s'agira aussi d'animer le réseau des référents des organes déconcentrés (cf action n°21)

ADAPTER LES COMPÉTENCES DES FORCES VIVES (PROFESSIONNELS ET BÉNÉVOLES) DE LA FILIÈRE

#OBJ 9 DÉVELOPPER des programmes de formation tout au long de la vie

#OBJ 10 SOUTENIR les structures pour développer l'accès à la formation

COMMENT ?

ACTION	DESCRIPTION OPERATIONNELLE DE L'ACTION	ACTEURS IMPLIQUES	DEGRE DE PRIORITE	POINT DE VIGILANCE
28. Renforcer les liens entre les parties prenantes de la formation dans le sport	Nouer des partenariats stratégiques avec les acteurs de l'emploi et de la formation dans le sport	FFME AFDAS COSMOS	Priorité ●●●○○ Faisabilité ●●●○○	Action sur laquelle les acteurs de l'escalade n'ont pas directement la main dans la mesure où elle implique d'autres parties prenantes nationales

AXE 4 ADAPTER LES COMPÉTENCES DES FORCES VIVES (PROFESSIONNELS ET BÉNÉVOLES) DE LA FILIÈRE

3 ACTIONS PRIORITAIRES À ENGAGER

Parmi les 5 actions de l'AXE 4

OBJECTIF 9



Proposer des modules complémentaires à l'offre de formation prévue dans le cadre des différentes certifications

OBJECTIF 10



Renforcer les liens entre les parties prenantes de la formation dans le sport



Identifier un référent au sein de la FFME pour aider les clubs/salles dans leurs démarches

CONCLUSION



A l'issue de notre mission et des nombreux entretiens et tables rondes auxquels que nous avons organisé, il nous semble prioritaire de mettre en œuvre des **actions concrètes favorisant l'instauration d'un dialogue serein, apaisé et constructif entre les parties prenantes** de la filière.

Il s'agit d'une condition nécessaire et indispensable qui devra permettre de prévenir les situations de blocage trop nombreuses existant à l'heure actuelle.

Plus largement, il nous semble que **la solution à la problématique complexe et hétérogène de la pénurie de moniteurs d'escalade ne pourra être trouvée que par la voie d'une approche collective et concertée.**



Contacts

Christophe LEPETIT
lepetit@cdes.fr

Nathalie HENAFF
nathaliehenaff@olbia-conseil.com

