

## « Renforcement de l'employabilité dans le secteur du sport et des loisirs actifs »

Avis conjoint

*par le Comité européen du dialogue social sectoriel pour le sport et les loisirs actifs (phase de test)*

### 1 Contexte et objectif

En 2016, l'économie de l'Union européenne ne s'est pas encore remise des effets de la crise économique et financière récente. Le chômage se maintient à un niveau préoccupant d'environ 9 % dans l'UE-28<sup>1</sup>. Le taux de chômage des jeunes de 20 % environ reste très éloigné des niveaux antérieurs à la crise et constitue également une source d'inquiétude<sup>2</sup>. À travers différentes initiatives et communications (ex.: *Stratégie Europe 2020, Renforcer la dimension sociale de l'Union économique et monétaire, Nouvelle stratégie pour les compétences*), la Commission européenne a commencé à aborder ces problèmes.

Le secteur du sport et des loisirs actifs a été reconnu comme un secteur en développement et à forte intensité de main-d'œuvre qui a fait preuve d'une résilience élevée au cycle économique<sup>3</sup>. Ce secteur comprend toute une gamme de professions, dont un bon nombre concernent les jeunes. En outre, le potentiel d'innovation inhérent au sport peut avoir des répercussions considérables sur d'autres secteurs en contribuant à améliorer l'employabilité. Ce point de vue est partagé par le Conseil, qui a reconnu le potentiel du sport et des loisirs actifs comme une « nouvelle source de croissance et d'emploi en Europe »<sup>4</sup>. Afin d'exploiter ce potentiel, il est essentiel de renforcer l'employabilité des travailleurs actuels et futurs.

---

<sup>1</sup> [http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Unemployment\\_statistics](http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Unemployment_statistics)

<sup>2</sup> Ibid.

<sup>3</sup> *Study on the Contribution of Sport to Economic Growth and Employment in the EU* (<http://ec.europa.eu/sport/library/studies/study-contribution-sports-economic-growth-final-rpt.pdf>)

<sup>4</sup> *Conclusions du Conseil et des représentants des gouvernements des États membres, réunis au sein du Conseil, sur le sport comme facteur d'innovation et de croissance économique (2014/C 436/02)*

Le dialogue social sectoriel européen dans le secteur du sport et des loisirs actifs rassemble les partenaires sociaux que sont l'Association européenne des employeurs du sport (EASE) et UNI Europa, ainsi que les partenaires observateurs EuropeActive et la Confédération européenne des employeurs du plein air (EC-OE) (« les partenaires ») en vue de préparer l'avenir de notre secteur. Ensemble, ils soutiennent la professionnalisation croissante du secteur dans des domaines tels que les contrats de travail, la santé et la sécurité, les compétences et les qualifications.

Dans le présent avis conjoint, les partenaires visent à identifier les obstacles à l'employabilité dans le secteur du sport et des loisirs actifs et à formuler des recommandations sur les moyens de surmonter ces obstacles. Cet avis est destiné aux responsables politiques européens et nationaux, qui sont invités à utiliser ses conclusions pour soutenir les initiatives politiques nouvelles et existantes.

## 2 Définition

Les partenaires soulignent que l'employabilité doit être comprise comme un concept global. Aux fins du présent avis conjoint, ils conviennent par conséquent des définitions suivantes :

*L'employabilité est la capacité d'entrer et d'évoluer dans le marché du travail de façon à réaliser, par l'emploi durable et accessible, le potentiel que l'on a en soi.*

*Pour l'individu, l'employabilité dépend :*

- *des connaissances et des compétences qu'il possède et de ses attitudes ;*
- *de la manière de présenter les caractéristiques personnelles sur le marché du travail ;*
- *du contexte environnemental et social dans lequel le travail est recherché ; et*
- *du contexte économique dans lequel le travail est recherché.<sup>5</sup>*

Il découle de cette définition que le renforcement de l'employabilité est un effort collaboratif qui doit être consenti par les travailleurs, les employeurs et les responsables politiques.

---

<sup>5</sup> Adapté d'une définition formulée par le ministère de l'emploi et de l'apprentissage d'Irlande du Nord.

### 3 Obstacles à l'employabilité

Les partenaires ont identifié les obstacles suivants à l'employabilité, qui s'appliquent à l'ensemble du secteur :

- L'emploi de courte durée et les taux de rotation élevés, notamment dans les professions de l'entraînement ;
- L'incidence négative des exigences physiques et mentales des profils professionnels sur la santé et sur la longévité des travailleurs ;
- Les déficits et l'inadéquation des compétences ;
- Les disparités entre les niveaux nationaux de compétences, qui freinent la mobilité ;
- L'absence de gestion financière stratégique, qui entrave l'emploi durable.

Le secteur du sport et des loisirs actifs se divise en trois sous-secteurs, qui sont le sport professionnel, le sport amateur et les loisirs actifs. Les obstacles à l'employabilité sont spécifiques à chaque sous-secteur et sont présentés ci-dessous.

#### **3.1 Le sport professionnel**

Dans le sous-secteur du sport professionnel, l'employabilité doit être envisagée sous deux angles différents : a) au cours de la carrière sportive et b) au terme de la carrière sportive.

a) au cours de la carrière sportive

- Instabilité contractuelle et manque de droits liés à l'emploi  
L'employabilité - qui désigne en l'occurrence la capacité de trouver un emploi durable - des athlètes professionnels est souvent limitée par l'instabilité, voire, dans certains cas, par l'absence de contrats de travail en bonne et due forme. Bien que la situation varie selon les sports et les États membres, il existe des clubs qui résilient les contrats unilatéralement, suspendent les paiements ou contraignent souvent les joueurs à signer des contrats « à l'essai » de très courte durée. En outre, des athlètes professionnels ont indiqué avoir été privés de leurs droits fondamentaux en matière d'emploi tels que la sécurité sociale, notamment en ce qui concerne une assurance et un régime de retraite appropriés.
- Non-respect des exigences en matière de santé et de sécurité et traitements médicaux inadéquats

Une carrière sportive implique des risques élevés pour la santé et la sécurité des athlètes qui dans certains cas ne sont pas pleinement pris en compte. Des lieux de travail dangereux et des programmes d'entraînement et de compétition surchargés peuvent entraîner des blessures, le surentraînement, ou l'épuisement.

Les blessures interrompent fréquemment les carrières des sportifs et des sportives. Des traitements médicaux inadéquats, lors des événements sportifs ou à un stade ultérieur lors de la phase de rééducation, peuvent empêcher les athlètes professionnels de retrouver le niveau qui était le leur avant la lésion ou même mettre fin à leur carrière sportive. Même en cas de rétablissement, les athlètes professionnels peuvent éprouver des difficultés à trouver un nouveau club ou à conserver le soutien de leur fédération nationale.

- Absence d'égalité des droits et des chances

Les athlètes professionnelles se voient souvent refuser la reconnaissance adéquate de leurs performances, ce qui entraîne une inégalité de traitement en termes d'emploi. En conséquence, il est difficile pour les sportives de trouver et de conserver un emploi durable. En particulier, le refus des droits liés à la grossesse et à la maternité fait qu'il est extrêmement difficile pour les athlètes professionnelles de combiner leur vie sportive et familiale et de poursuivre leur carrière après leur grossesse.

b) au terme de la carrière sportive

- Soutien insuffisant des doubles carrières

Le soutien insuffisant de la double carrière des athlètes professionnels représente un obstacle majeur à leur employabilité. Comme l'indique une étude allemande publiée récemment, un élément important qui pousse les athlètes à mettre un terme à leur carrière avant d'atteindre son apogée (« décrocher ») est l'incompatibilité des exigences d'un athlète d'élite avec la vie d'étudiant ou d'apprenti<sup>6</sup>. Les différents obstacles que peuvent rencontrer les athlètes professionnels peuvent être d'ordre culturel (juger naturel que les athlètes subordonnent leur vie entière à la réalisation de leurs objectifs sportifs – l'esprit de « gagner à tout prix ») ou structurel (l'incompatibilité des programmes d'entraînement

---

<sup>6</sup> Breuer, C., K. Hallmann, et M. Illgner. 2015. *Erfolgsfaktoren der Athletenfoerderung in Deutschland*. Bundesinstitut fuer Sportwissenschaft. Cologne : Sportverlag Strauss.

et des cours à l'université, le manque de programmes de formation à distance ou encore des entraîneurs insensibles aux aspects de la double carrière).

Le soutien insuffisant des doubles carrières au cours de la carrière sportive réduit l'employabilité au terme de celle-ci. À cause d'un manque de compétences, de qualifications et d'expérience professionnelle pertinente, les athlètes à la retraite sont presque inévitablement désavantagés lorsqu'ils tentent d'évoluer sur de nouveaux marchés du travail.

### **3.2 Le sport amateur**

Dans le sous-secteur du sport amateur, les obstacles suivants à l'employabilité peuvent être recensés :

- Instabilité contractuelle ou absence de contrats  
Le sous-secteur se caractérise par un nombre élevé d'emplois à temps partiel, des relations de travail à durée déterminée, des emplois subventionnés par l'État, des bas salaires et énormément de bénévoles. Le faible niveau de qualité de l'emploi résulte essentiellement de l'insuffisance des ressources financières des organisations sportives. En outre, les organisations sportives sont souvent dirigées par des bénévoles qui manquent parfois de l'expertise et des compétences pour jouer leur rôle d'employeur. Par ailleurs, les réglementations nationales qui empêchent les employeurs de partager la main-d'œuvre peuvent restreindre l'employabilité.
- Aspects liés à la santé physique  
La plupart des emplois d'entraîneur/instructeur/moniteur sont subordonnés à la santé du travailleur, qui est censé participer dans une certaine mesure à l'activité sportive qui est enseignée. Les exigences de santé et une condition physique limitée peuvent par conséquent limiter les carrières dans le sport.

### **3.3. Loisirs actifs**

Les loisirs actifs sont une combinaison de fitness et d'activités de plein air qui ne sont généralement pas structurées ou compétitives. Ils encouragent des styles de vie actifs et sains sous la forme d'activités, d'événements et d'exercices. Ces activités sont généralement organisées sous la direction d'animateurs ou d'instructeurs qualifiés de sorte que les activités

sont adaptées aux capacités des participants et répondent à leurs besoins de manière agréable et sûre<sup>7</sup>. On estime que le sous-secteur européen des loisirs actifs compte entre 750 000 et 800 000 travailleurs et relativement peu de bénévoles. Les instructeurs et les animateurs dans les loisirs actifs se consacrent presque exclusivement à améliorer le résultat (l'expérience) des participants aux activités. Ce sous-secteur se caractérise par ailleurs par un réseau complexe de travailleurs à temps plein, à temps partiel, saisonniers/occasionnels et de personnes exerçant un second emploi ainsi que par un nombre important de travailleurs indépendants.

Les partenaires ont recensé les principaux obstacles suivants :

- Pénurie et inadéquation des compétences  
Les employeurs ont fait part de difficultés pour embaucher des travailleurs disposant de compétences adéquates. Par exemple, l'utilisation d'applications numériques, les appareils portables et la prochaine génération de programmes d'orientation et de formation en ligne remettent en question la définition traditionnelle des postes dans l'ensemble du sous-secteur des loisirs actifs. L'importance croissante que prend la promotion de l'activité physique bienfaisante pour la santé auprès de groupes de population plus larges impose également un ensemble différent de compétences. Le lien insuffisant entre le marché du travail et les sous-secteurs de l'éducation et de la formation joue un rôle important à cet égard.
- Le manque d'intégration du marché du travail  
La reconnaissance inégale des compétences et des qualifications entre les États membres continue d'entraver la mobilité des professionnels du fitness et des animateurs de plein air. Tant que les travailleurs ne pourront pas passer effectivement d'un marché du travail national à l'autre, leurs perspectives d'emploi resteront limitées de même que les possibilités des entreprises d'embaucher du personnel disposant des compétences adéquates.

#### 4 Recommandations

Afin de surmonter les obstacles à l'employabilité communs à l'ensemble du secteur du sport et

---

<sup>7</sup> Adapté de la définition fournie par l'Alliance des loisirs actifs (EuropeActive – EC-OE, 2015)

des loisirs actifs, les partenaires conviennent des recommandations générales suivantes :

- Promouvoir les évaluations des risques (outil OiRA) et la mise en œuvre des *lignes directrices sur la santé et la sécurité dans le secteur du sport et des loisirs actifs*<sup>8</sup>;
- Garantir la stabilité contractuelle et promouvoir les conventions collectives nationales ;
- Soutenir et promouvoir l'égalité hommes-femmes ;
- Promouvoir l'apprentissage tout au long de la vie et les programmes de double carrière dans le cas des athlètes et des entraîneurs ;
- Examiner et établir des alliances pour les compétences dans les secteurs du sport et des loisirs actifs en Europe ;
- Mettre en évidence le rôle des organisations d'employeurs et de salariés, c'est-à-dire les partenaires sociaux, afin de soutenir les organisations sportives et leurs travailleurs en vue d'améliorer conjointement les conditions de travail.

Les recommandations spécifiques pour chaque sous-secteur sont exposées ci-dessous.

#### **4.1 Sport professionnel**

Comme démontré à la section 3.1, les athlètes professionnels font face à de multiples obstacles à leur employabilité au cours de leur carrière sportive et bien au-delà. Afin de surmonter ces obstacles, les partenaires ci-dessus invitent les responsables politiques européens et nationaux à reconnaître le statut de travailleurs des athlètes professionnels et à faire en sorte qu'ils jouissent de tous les droits sociaux au même titre que tout autre travailleur.

Les partenaires formulent en outre les recommandations suivantes :

##### Garantir la stabilité contractuelle :

- promouvoir les conventions collectives ;
- charger les ligues de mettre en œuvre des règles plus strictes pour l'octroi des licences ;
- examiner l'ampleur de l'indifférence à l'égard du statut de travailleur des athlètes professionnels ;

---

<sup>8</sup> [http://www.uniglobalunion.org/sites/default/files/files/news/final\\_version\\_hs\\_guidelines\\_signed - 20-02-2015\\_0.pdf](http://www.uniglobalunion.org/sites/default/files/files/news/final_version_hs_guidelines_signed_-_20-02-2015_0.pdf)

- veiller à ce que toutes les dispositions de la sécurité sociale soient applicables aux athlètes professionnels ;
- préconiser des contrats standard conclus pour toute la durée de la saison, mais permettre aux partenaires sociaux, par voie de négociation collective, d'adopter des dispositions spécifiques permettant de conclure des contrats de courte durée qui correspondent à la nature de la discipline, conformément à directive 1997/70/CE.

#### Améliorer les normes de sécurité et de santé et les traitements médicaux

- Soutenir les initiatives politiques destinées à promouvoir :
  - les évaluations des risques (OiRA) ;
  - des examens médicaux complets et standardisés ;
  - des protocoles spécifiques en cas de blessure ;
  - des protocoles de retour à la compétition ;
- promouvoir la mise en œuvre des *lignes directrices sur la santé et la sécurité dans le secteur du sport et des loisirs actifs*<sup>9</sup>.

#### Soutenir l'égalité hommes-femmes

- faciliter l'égalité de l'accès des femmes à l'emploi ;
- protéger toutes les travailleuses, indépendamment de leur statut d'emploi, y compris les femmes enceintes, et faire en sorte que ce principe s'applique aux athlètes professionnelles ;
- promouvoir et soutenir les mesures visant à l'harmonisation de la vie sportive professionnelle et des responsabilités familiales telles que les aménagements flexibles des horaires de travail/d'entraînement.

#### Améliorer le soutien des doubles carrières

- suivre et évaluer la mise en œuvre des *lignes directrices de l'UE concernant la double carrière des athlètes*, notamment les lignes directrices 7,10,12, et 20<sup>10</sup>;
- accorder une attention particulière au rôle central des entraîneurs au moment d'envisager des initiatives dans le domaine des doubles carrières ;
- reconnaître qu'une double carrière réussie concerne le développement personnel général des athlètes (et non pas seulement l'enseignement universitaire) ;
- être conscient du fait que les associations de joueurs sont bien placées pour fournir un soutien dans le domaine des doubles carrières ;

<sup>9</sup> [http://www.uniglobalunion.org/sites/default/files/files/news/final\\_version\\_hs\\_guidelines\\_signed - 20-02-2015\\_0.pdf](http://www.uniglobalunion.org/sites/default/files/files/news/final_version_hs_guidelines_signed_-_20-02-2015_0.pdf)

<sup>10</sup> [http://ec.europa.eu/sport/library/documents/dual-career-guidelines-final\\_fr.pdf](http://ec.europa.eu/sport/library/documents/dual-career-guidelines-final_fr.pdf) (pp. 16, 23, 28)



- financer des programmes efficaces de double carrière dans le cadre d'Erasmus+ ;
- sensibiliser les fédérations nationales, les ligues et les clubs à l'importance d'assumer une plus grande responsabilité en ce qui concerne les doubles carrières de leurs athlètes ;
- établir un cadre d'actions visant à promouvoir et à garantir l'égalité des chances en termes de formation, d'apprentissage tout au long de la vie et d'évolution de carrière.

#### **4.2 Le sport amateur**

Afin de surmonter les obstacles recensés à la section 3.2, les partenaires formulent les recommandations suivantes :

##### **Contribuer à créer des emplois de meilleure qualité et plus durables :**

- promouvoir l'adoption d'une réglementation nationale qui facilite le partage de la main-d'œuvre afin de permettre aux employeurs d'offrir des emplois à temps plein et permanents ;
- renforcer la capacité financière des organisations sportives afin de favoriser l'emploi durable au lieu de dépendre de subventions d'insertion à court terme ;
- encourager les organisations d'employeurs à accompagner la professionnalisation des organisations sportives (en termes d'assistance juridique dans le domaine du droit du travail et des conventions collectives pour les employeurs, notamment les bénévoles).

##### **Renforcer l'employabilité des entraîneurs/instructeurs/moniteurs :**

- promouvoir la mise en œuvre des *lignes directrices sur la santé et la sécurité dans le secteur du sport et des loisirs actifs* ;
- mettre en route et soutenir des projets d'apprentissage tout au long de la vie afin de garantir de développement des compétences.

#### **4.3 Loisirs actifs**

En avril 2015, le sous-secteur du fitness et des activités de plein air a achevé le registre des descriptions de professions, des compétences et normes essentielles dans le sous-secteur des loisirs actifs, dans le cadre du groupe de référence de la « classification des aptitudes, compétences, certifications et professions » (ESCO) - coordonné par la DG Emploi, affaires sociales et inclusion de la Commission européenne. Pleinement alignées sur le cadre européen des certifications (CEC), ces descriptions de professions sont basées sur des unités d'acquis d'apprentissage et ont été mises au point en consultation avec de nombreux employeurs, partenaires et experts du secteur. Ces travaux devraient permettre d'améliorer les perspectives

de mobilité des professionnels et de répondre aux besoins actuels et à venir en matière de compétences. Dans ce contexte, les recommandations suivantes sont proposées :

- Tenir dûment compte des conclusions du groupe de référence de la « classification des aptitudes, compétences, certifications et professions » dans les travaux préparatoires en vue de la mise en œuvre de la directive 2005/36/CE, modifiée par la directive 2013/55/UE sur la reconnaissance des qualifications professionnelles.
- Créer une carte professionnelle européenne à l'intention des professionnels du sous-secteur tel que le prévoient les instruments de la directive 2005/36/CE, modifiée par la directive 2013//55/UE ;
- Promouvoir une communication et un dialogue efficaces entre le marché du travail et le sous-secteur de l'éducation et de la formation, car la capacité d'élaborer et d'offrir des programmes de formation pertinents dans le cadre de l'EFP, de contextes informels et non formels et même dans l'enseignement supérieur constitue un mécanisme essentiel pour exploiter pleinement le potentiel du fitness et des activités de plein air ;
- Soutenir la création d'alliances sectorielles des compétences à l'échelle européenne afin de permettre aux parties prenantes, aux syndicats, aux organisations d'employeurs et aux prestataires de formation de coordonner l'identification des besoins actuels et à venir en matière de compétences et de renforcer l'échange de connaissances et de pratiques entre les établissements d'enseignement et de formation et le marché du travail.

## 5 Résumé

Le secteur du sport et des loisirs actifs est vaste, diversifié et en croissance. Si l'emploi dans le sport était auparavant lié à l'éducation physique et se fondait sur la fourniture d'installations sportives, il est aujourd'hui également lié à l'entraînement, aux sciences du sport, à la rééducation à la suite de blessures, au marketing, à la gestion d'événements, aux styles de vie sains et à la compétition de haut niveau.

Au stade actuel, le secteur n'a pas été en mesure de traduire sa croissance économique en conditions d'emploi stables et durables pour sa main-d'œuvre. Dans l'ensemble du secteur, les travailleurs sont employés sur la base de contrats de travail temporaire et à temps partiel (souvent saisonnier) tandis que les employeurs déplorent les déficits et l'inadéquation des compétences. Afin de renforcer les compétences et aptitudes de l'ensemble des travailleurs du secteur et de rendre l'emploi plus accessible et durable, les partenaires invitent les responsables politiques européens et nationaux à suivre les recommandations ci-dessus. En outre, ils encouragent les employeurs et les travailleurs de l'ensemble du secteur à engager le dialogue social comme moyen de définir la réglementation sociale dans le respect des normes reconnues de bonne gouvernance.



Bruxelles, 28.11.2016

La version anglaise est la version originale.

Au nom de EASE :

Karin VAN BIJSTERVELD  
Président de EASE

Annika EIDFELT  
Secrétaire générale de EASE

Au nom d'UNI Europa Sport :

Oliver ROETHIG  
Secrétaire régional d'UNI Europa

Brendan SCHWAB  
Chef de département d'UNI World Athletes