
Première journée nationale sur « le dialogue social européen et le cadre européen des certifications »

Une première journée nationale sur « le dialogue social européen et le cadre européen des certifications » a été organisée par le CNOSF et l'Association européenne des employeurs du sport (EASE), dont le Conseil Social du Mouvement Sportif (CoSMoS) est un des membres fondateurs, le mercredi 25 mars 2009 à la Maison du sport français.

Cette journée a permis, dans un premier temps, de procéder à un état des lieux des avancées théoriques et pratiques du dialogue social européen à travers une intervention de François ZIEGLER de la Direction Générale Emploi de la Commission européenne, et une présentation de Marcel MARTIN, Président de EASE, organisation d'employeurs européenne œuvrant à la construction de ce dialogue dans le secteur du sport.

La formation étant un thème clé du dialogue social européen, cette journée a permis, dans un second temps, d'aborder la mise en place du cadre européen des certifications (CEC) tant au niveau de sa coordination, à travers une présentation de Carlo SCATOLI de la DG Education de la Commission européenne, qu'au niveau de l'utilisation pratique des concepts du CEC par l'illustration de trois projets européens marqués par l'implication d'acteurs nationaux : EQF-Sport, EQFOA et EQF Network Testing.

Représentant l'ensemble des acteurs impliqués dans le champ de la formation et de la certification (fédérations sportives, partenaires sociaux français, belge et anglais, Ministère de la Santé et des Sports, ONMAS), les 85 personnes présentes ont été sensibilisées à l'importance d'un dialogue social européen et ont eu l'occasion d'échanger sur les problématiques soulevées par la mise en place du CEC.

MATIN

OUVERTURE : Jean-Paul CLEMENCON – Directeur de cabinet représentant le Président du CNOSF Henri SERANDOUR

Jean-Paul CLEMENCON salue l'assistance et demande d'excuser l'absence du Président SERANDOUR. Il fait remarquer que le nombre important de participants à cette journée marque l'intérêt qui lui est porté. Il remercie les différents responsables d'avoir répondu présents : Marcel MARTIN, Président de l'Association des employeurs du sport (EASE) ; François ZIEGLER, DG Emploi, affaires sociales et égalité des chances de la Commission européenne ; Carlo SCATOLI, DG Education et culture de la Commission ; Anne-Marie CHARRAUD, Rapporteur Général de la Commission Nationale de la Certification Professionnelle (CNCP) ; les représentants de la Direction des sports, de l'Observatoire National des Métiers du Sport et de l'Animation (ONMAS) ; les partenaires sociaux de la branche ; les membres anglais et belge de EASE ; les représentants des fédérations.

Il souligne la nécessité de porter la question des certifications sur le plan européen. Il reconnaît que le chantier est conséquent et qu'il est important que d'autres pays nous rejoignent afin de multiplier

les points de dialogue et bâtir quelque chose qui soit structurant pour notre avenir et pour l'avenir du sport.

Intervention de Marie BARSACQ, Secrétaire Générale de EASE et animatrice de la journée

Marie BARSACQ explique que ce projet de longue date voit le jour aujourd'hui car la conjoncture et les esprits sont tournés vers l'Europe. Elle souligne l'importance de la terminologie qui va être utilisée de manière récurrente et attire l'attention des participants sur le contenu des dossiers qui leur ont été distribués.

Elle invite Marcel MARTIN, Président de EASE en tant que membre du Conseil National du CoSMoS (Président de l'Union des Clubs Professionnels de Rugby), à présenter les enjeux du dialogue social européen dans le sport.

Le dialogue social européen : présentation et enjeux - Association européenne des employeurs du sport (EASE) – Marcel MARTIN, Président

Marcel MARTIN remercie le Président SERANDOUR d'avoir soutenu l'organisation d'une telle journée. Il salue également l'initiative du CNOSF d'avoir impulsé, à l'époque, la création du Conseil Social du Mouvement Sportif (CoSMoS). Cette décision relativement unique en Europe, puisque seules la Hollande et la Suède ont tenu la même démarche, a permis au CoSMoS de devenir l'un des éléments de base de EASE, et de contribuer activement à ses travaux par ses représentants mais surtout par le travail de deux de ses collaboratrices Mesdames Marie BARSACQ et Emilie COCONNIER.

Les enjeux et les acteurs du dialogue social européen dans le sport et les freins à son développement

Le dialogue social européen est un élément indispensable du modèle social européen, et est clairement ancré dans le traité instituant la Communauté européenne (traité CE). Il englobe les discussions, les consultations, les négociations et les actions communes entreprises par des organisations d'employeurs et de salariés représentatives.

Afin d'intervenir au niveau européen, les partenaires sociaux doivent être représentatifs pour être en mesure de déposer à la Commission européenne une demande conjointe de création d'un Comité de Dialogue Social Sectoriel, lieu officiel de la négociation collective de niveau européen.

La Commission analysera leur représentativité, au regard de différents critères, à travers un questionnaire que chacun de leurs membres devra remplir individuellement.

Une fois ce lieu de négociation créé, les partenaires sociaux européens pourront être consultés au niveau communautaire sur tout l'éventail des questions relatives à l'emploi et aux affaires sociales (Article 138 du traité CE). Leur dialogue pourra conduire à des relations contractuelles, y compris à des accords (Article 139).

L'enjeu majeur du dialogue social européen est de proposer une certaine forme d'harmonisation qui, dans le cas du sport, favorisera la mobilité des salariés du secteur, une population qui se caractérise justement par son fort taux de mobilité (7% contre 3% en moyenne). Cette caractéristique avait d'ailleurs été soulignée par la Déclaration de Nice en 2000 qui a reconnu, pour la première fois, les spécificités du sport. Dans le respect d'un des principes fondamentaux de l'Union européenne, les salariés du secteur circulent librement au sein de l'Union mais ils doivent également retrouver les mêmes droits et garanties dans chaque pays européen. C'est le dialogue social européen qui peut identifier et répertorier ces droits et garanties. Comme le souligne la Commission européenne dans

son Livre blanc sur le sport (juillet 2007), « *Au regard du nombre croissant de difficultés que présente la gouvernance du sport, le dialogue social au niveau européen peut contribuer à répondre aux préoccupations des employeurs et des athlètes, y compris par des accords sur les relations professionnelles et les conditions de travail dans le secteur et conformément aux dispositions du traité CE.* »

Au préalable, il convient de s'interroger sur la définition du secteur du sport. Ce dernier, tel qu'il est généralement défini dans les pays de l'UE, comporte un ensemble de structures recensées par la Nomenclature statistique des activités économiques dans la Communauté européenne (NACE) sous l'intitulé « activités en relation avec le sport » (sous le code 92.6) qui fournissent des services d'encadrement et de spectacles sportifs. Même s'il est possible de tracer des limites relativement claires au secteur, celui-ci est composé de plusieurs segments organisés autour de la production de services différenciés. Ainsi, trois segmentations principales peuvent être effectuées : sport associatif, sport professionnel et sport commercial ou loisirs sportifs.

La situation du secteur ainsi décrite a un certain nombre de conséquences sur le dialogue social. Le fort enracinement traditionnel du sport dans « l'associationnisme » et le bénévolat a retardé l'émergence des partenaires sociaux dans la plupart des systèmes sportifs nationaux. Bien que, depuis plus de 20 ans, la professionnalisation des organisations sportives se soit développée de façon très rapide, le dialogue social comme élément du développement socio-économique du secteur a été ignoré ou marginalisé. Lorsqu'il a pu progressivement se mettre en place, cela s'est fait le plus souvent à l'initiative du sport professionnel, du football professionnel en particulier, ce qui a conduit à un relatif éclatement du domaine sportif.

Même si le secteur du sport présente des spécificités, il subit l'influence de la situation du dialogue social à l'intérieur de chacun des pays, tous secteurs confondus. Dans ces conditions, il n'est pas étonnant que ce soit aux Pays-Bas et en Suède, pays où le dialogue social joue un rôle majeur, que les premiers accords globaux, débouchant sur des conventions collectives générales pour le secteur du sport, aient été signés dès le début des années 90. A l'exception du Royaume-Uni où les conventions collectives nationales, de branche ou interprofessionnelle y ont une portée très limitée, les conventions collectives nationales, communes au secteur du sport, dans son ensemble ou à certains de ses sous-secteurs, sont un bon indicateur de l'avancement du dialogue social. L'absence constatée d'une pratique réelle de dialogue social au niveau national dans bon nombre de pays de l'UE constitue un frein majeur au développement du dialogue social européen dans le secteur. Le dialogue social dans le sport dans les pays membres de l'Union revêt des formes très différentes.

On peut alors s'interroger sur la valeur ajoutée d'un dialogue social de niveau européen ? Pour un pays, comme la France, il s'agirait de diffuser les bonnes pratiques, faire un retour d'expériences et influencer grandement le dialogue social européen mais aussi trouver des solutions à des problèmes qui n'ont pas pu être réglés au niveau national, en matière de temps de travail par exemple. Le dialogue social européen se présente alors comme un outil permettant une prise en compte des spécificités du sport au niveau européen. Pour les pays où le dialogue social n'existe pas, ou émerge seulement, le dialogue social européen peut aider à fixer le cadre du dialogue social national. Cette interaction entre dialogue social national et européen a un effet structurant et professionnalisant sur le secteur du sport. Pour l'ensemble de ces pays, l'enjeu majeur du dialogue social européen est de proposer une certaine forme d'harmonisation qui favorisera la mobilité des salariés du secteur.

Au regard du contexte général d'éclatement observé dans le sport, on peut se demander si des organisations représentant les salariés et les employeurs se sont développées et répondent aux critères imposés par la Commission européenne.

Comme nous l'avons mentionné précédemment, lorsque le dialogue social a su progressivement se mettre en place au niveau national, cela s'est fait le plus souvent à l'initiative du sport professionnel (et du football en particulier). C'est donc tout naturellement que le niveau européen a été envisagé. Les partenaires sociaux du football professionnel ont ainsi créé leur comité de dialogue social en juillet 2008.

Qu'en est-il alors des partenaires sociaux qui ont vocation à représenter l'ensemble du secteur du sport ? Si l'on observe à la lettre les critères imposés par la Commission européenne, une seule organisation semble en mesure de représenter les salariés au niveau européen. Il s'agit d'UNI europa, membre de la Confédération européenne des syndicats (CES). UNI europa, créée en 2000, regroupe des organisations de salariés représentatives dans le secteur tertiaire dans l'Union européenne. Les syndicats nationaux opérant dans le sport sont rattachés au secteur des médias et du divertissement, appelé EURO-MEI¹, qui compte comme affiliés français la CFDT, FO et la CGT.

Son partenaire, EASE, rassemble des organisations d'employeurs intervenant dans le sport associatif, le sport professionnel et les loisirs actifs (fitness et loisirs de plein air). EASE est une organisation européenne à but non lucratif basée en France dont le CoSMoS est membre fondateur et moteur. L'expérience du CoSMoS, à travers la construction de la Convention Collective Nationale du Sport est, à ce titre, riche d'enseignements.

La principale difficulté à laquelle EASE est confrontée en matière de représentativité est le faible nombre d'organisations nationales d'employeurs en Europe. Les employeurs du sport étant, le plus souvent des associations ou de petites entreprises avec peu de salariés, ils ne sont pas affiliés à des organisations représentant les employeurs. Dans les pays où ces organisations nationales existent, elles ne sont pas toujours assez « mûres » pour envisager un nouveau niveau de négociation. Pourtant, la création de syndicats d'employeurs au niveau national accompagne une professionnalisation efficiente et encourage le dialogue autour des spécificités du sport avec les pouvoirs publics. Dès lors, EASE encourage la création d'organisations d'employeurs dans les pays où le dialogue social émerge. Il est important de préciser que les organisations de partenaires sociaux n'ont pas l'obligation de couvrir l'ensemble des pays de l'Union pour pouvoir prétendre participer à un Comité de Dialogue Social Sectoriel (CDSS). Il suffit qu'un nombre représentatif de pays soit concerné, à condition que les organisations nationales intéressées soient suffisamment représentatives dans leur pays.

Côté salariés, le challenge est tout autre. EURO-MEI a, en effet, un travail de structuration à mener et doit convaincre les syndicats existants de s'engager au niveau européen.

Les travaux des partenaires sociaux européens du sport et les perspectives d'avenir

« (53) La Commission encourage et approuve tous les efforts visant à instaurer des comités de dialogue social européen dans le secteur du sport. Elle continuera de soutenir tant les employeurs que les salariés et poursuivra son dialogue ouvert avec toutes les organisations sportives sur cette question ».

Mesure 53 du plan d'action « Pierre de Coubertin »
Livre blanc sur le sport de la Commission européenne (juillet 2007)

Conformément à son Livre blanc sur le sport, la Commission européenne soutient le travail mené par EASE et EURO-MEI. Ce soutien se matérialise par des subventions accordées dans le cadre de projets européens.

EASE et EURO-MEI ont ainsi développé le projet RBT² (« Row the BoAT ») en 2007-2008. Ce projet a permis :

¹ MEI : Media, Entertainment & Arts

² « Renforcer la représentativité des partenaires sociaux dans le secteur du sport: projet Row the BoAT » - 2006/2008

- de recenser dans une base de données les partenaires sociaux nationaux dans le secteur du sport dans l'UE³ ;
- d'analyser la situation du secteur à travers quinze réunions tenues dans différents pays européens;
- d'exposer aux partenaires sociaux nationaux de six pays cibles (Espagne, Danemark, Finlande, Italie, Portugal, Autriche) l'intérêt d'une affiliation au niveau européen ;
- d'expliquer les bénéfices du dialogue social national et d'informer sur la création d'organisations nationales de salariés et d'employeurs dans quatre pays cibles (Bulgarie, Hongrie, Pologne, République Tchèque).

Les réunions organisées dans le cadre du projet RBT ont permis à EASE et EURO-MEI d'identifier des thèmes clés qui seront abordés au niveau européen. Ils se sont mis d'accord sur le fait de commencer à discuter de thèmes pour lesquels un consensus peut être facilement atteint. Ces thèmes, qui pourront être ensuite repris par le Comité de Dialogue Social Sectoriel (CDSS) sport, sont : les minima requis d'un contrat de travail, la santé et la sécurité, l'éducation et la formation professionnelle. Lors de la conférence finale du projet en février 2008, EASE et EURO-MEI se sont mutuellement reconnus comme partenaires sociaux européens pour le secteur du sport.

Le recensement des partenaires sociaux du sport dans les pays de l'UE ayant été effectué et les thèmes de discussion du dialogue social dégagés, il s'agissait alors de s'attaquer au contenu même de ce dialogue à travers le projet CC⁴ (« Contenu et Contact »). Organisé autour de conférences thématiques basées sur des études commanditées par les partenaires sociaux, ce projet permettra d'aboutir à la signature de deux documents clés :

- des « Recommandations communes sur les minima requis d'un contrat de travail dans le secteur du sport » (décembre 2008, Londres) ;
- une déclaration commune listant les thèmes de discussion liés aux questions de santé et de sécurité (avril 2009, Lisbonne).

Dans le respect du principe de subsidiarité (article 5 du traité CE), le dialogue social n'a pas vocation à uniformiser les situations mais plutôt à les harmoniser. Ainsi, il n'a pas été question de produire un contrat de travail standard (un modèle que tous les pays devraient reproduire) mais de formuler des exigences minimum ou « têtes de chapitre ». Ces minima requis visent à sécuriser la relation de travail entre employeurs et salariés. Il est ensuite de la responsabilité des partenaires sociaux nationaux d'y apporter de la substance en proposant de bonnes pratiques.

La réunion de dialogue social informel, qui se tiendra le 27 mai 2009 à Bruxelles, clôturera le projet et préfigurerà les réunions officielles du CDSS sport. La déclaration finale du projet, issue de cette réunion, fait notamment état des différentes étapes que les partenaires sociaux européens du sport devront franchir dans la mise en place effective de leur dialogue social ; de la création du CDSS, en passant par sa structuration en trois commissions, et par la pratique du dialogue social à proprement parlé autour des thèmes précédemment cités, discussions pouvant conduire à la signature d'accords européens.

La première étape vers la création du CDSS sport consiste à remplir le questionnaire de représentativité de la Commission européenne. Répondre au défi de la représentativité passe par l'émergence de structures démocratiques au niveau national. Le problème se posant majoritairement côté employeur, EASE a un travail conséquent à fournir en ce sens. Fort des expériences française et hollandaise où les Comités Nationaux Olympiques respectifs ont soutenu la création d'un syndicat d'employeurs propre au mouvement sportif, le soutien du mouvement sportif européen apparaît, dans cette perspective, comme indispensable. Les Comités Olympiques Européens (COE) peuvent représenter un véritable relais auprès des institutions sportives dans les

³ <http://www.easesport.org/ease/rbt-db/>

⁴ « Vers un dialogue social européen dans le secteur du sport : projet Contenu et Contact » - 2008/2009

pays où le CNO joue un rôle clé dans l'organisation du sport et pourrait, par conséquent, impulser la création d'organisations d'employeurs représentatives. De plus, l'ENGSO⁵, organisation non gouvernementale qui rassemble des Confédérations Nationales des Sports mais aussi des CNO européens, représente, au même titre, un allié pour EASE dans sa démarche visant à communiquer sur ses missions et objectifs. Les fédérations européennes de telle ou telle discipline peuvent également être d'une aide significative à cet égard.

Une fois le défi de la représentativité relevé et la mise en place d'un dialogue social formel et effectif réalisée, les partenaires sociaux européens pourront tenter de trouver des solutions à des problèmes qui n'ont pu être réglés sur le plan national, en matière de temps de travail par exemple. Un dialogue social européen propre au sport se présente ainsi comme une voie possible à la reconnaissance des spécificités du sport.

Marie BARSACQ invite Jérôme MORIN, représentant EURO-MEI (UNI europa) au titre de la CFDT, à s'exprimer sur son expérience du dialogue social dans le sport au niveau européen. Elle précise que Bernadette SEGOL, Secrétaire Régionale d'UNI europa, s'est excusée de ne pas pouvoir participer à cette journée.

Jérôme MORIN, Secrétaire fédéral CFDT-F3C (communication, conseil, culture) en charge des négociations sur le Convention Collective Nationale du Sport

Jérôme MORIN indique que les enjeux du dialogue social européen présentés par Marcel MARTIN sont identiques côté salarié et employeur : le mot « partenaire » (social) prend ainsi tout son sens. Il précise que EURO-MEI possède une grande expérience du dialogue social sectoriel puisque cette organisation participe à une dizaine de comités de dialogue social (audiovisuels, commerce, services à la personne...). Il explique que l'intérêt du dialogue social est de pouvoir dialoguer, trouver des droits qui servent aux salariés mais aussi aux employeurs afin que l'on puisse se reconnaître sur la profession et sur le secteur. Le dialogue social européen permet de s'accorder à minima sur des droits et des règles au niveau européen sans remettre en cause le niveau national.

Il insiste sur deux points :

- l'effet structurant et moteur du dialogue social national sur le dialogue social européen et vice-versa,
- l'impact du dialogue social sur la professionnalisation du secteur et donc l'employabilité des salariés, une question fondamentale pour la CFDT.

Il reconnaît que le problème de la représentativité côté employeur fragilise le dialogue social au niveau européen dans le sport, et ajoute que EASE et EURO-MEI se sont engagées à coopérer pour répondre à ce challenge de la représentativité.

Marie BARSACQ confirme les propos de Jérôme MORIN et insiste sur le fait que le dialogue social européen est en phase de construction. Ainsi, les partenaires sociaux européens ont d'autant plus besoin d'être nourris de réflexions qui se font jour au niveau national. Cette journée est importante car elle offre l'occasion d'instaurer un dialogue direct entre le mouvement sportif et les partenaires sociaux sur des enjeux qui sont débattus sur la scène européenne.

Elle convie François ZIEGLER de la DG Emploi de la Commission européenne à venir s'exprimer sur le cadre juridique communautaire du dialogue social européen ainsi que sur ses développements pratiques.

⁵ ENGSO : European Non-Governmental Sports Organisation

Le dialogue social européen : présentation et enjeux - Commission européenne – DG Emploi, affaires sociales et égalité des chances – Unité Dialogue social et relations industrielles – François ZIEGLER

François ZIEGLER félicite les représentants de EASE d'avoir pris, en partenariat avec EURO-MEI, la décision difficile de vouloir créer un CDSS dans le sport. Il indique que cette démarche est observée de près par la Commission européenne. Cette démarche est, à son sens, de plus en plus nécessaire car le dialogue social européen a connu des développements considérables ces dernières années, et sera renforcé si le traité de Lisbonne est adopté cette année. EASE s'inscrit donc dans une politique actuelle et stratégique.

Le cadre juridique communautaire

La politique sociale de l'Union européenne est réalisée par un agenda social européen dont le principal objectif pour la période 2006-2010 est d'achever « une Europe sociale dans l'économie mondiale : des emplois et de nouvelles chances pour tous ». Plusieurs outils sont mis en place par l'UE pour réaliser cet objectif. Citons, en premier lieu, la directive européenne qui relève de la « *hard law* », c'est-à-dire des outils ayant force obligatoire. L'Acquis communautaire en matière sociale est d'ailleurs considérable puisqu'il est constitué de 80 directives relatives notamment à la mobilité, aux conditions de travail, à l'hygiène et la sécurité, au temps de travail... Evoquons, en second lieu, les outils constituant la « *soft law* », à savoir les règles dont la valeur normative est limitée. Ces outils, relevant de l'incitatif et non du coercitif, permettent ainsi de parvenir à un minimum d'harmonisation entre les pays de l'Union.

Le dialogue social peut, tout à la fois, générer de la « *hard law* » (un accord autonome contraignant ou une directive) qui s'impose à 500 millions d'Européens, et produire de la « *soft law* » (lignes directrices, guides de conduite, bonnes pratiques...). Le dialogue social européen est donc un outil normatif, les partenaires sociaux européens sont ainsi virtuellement des législateurs et créent de la norme à l'instar des députés européens. Il est également un outil créatif comme en témoigne la diversité de ses productions.

La reconnaissance institutionnelle du dialogue social européen s'établit sur deux articles principaux du traité CE. L'article 138 prévoit la consultation des partenaires sociaux au niveau communautaire sur tout l'éventail des questions relatives à l'emploi et aux affaires sociales. Il organise cette procédure en deux phases obligatoires : en premier lieu, la Commission consulte les partenaires sociaux sur l'orientation possible d'une action communautaire ; ensuite, elle les consulte sur le contenu de cette action. Les partenaires sociaux européens peuvent alors indiquer à la Commission européenne leur volonté de négocier. Ainsi, ils « prennent en otage » le processus décisionnel et vont même avoir la possibilité de faire adopter ce qu'ils ont décidé au Conseil de l'Union européenne. Le dialogue au niveau communautaire entre syndicats et organisations d'employeurs peut donc conduire à des relations contractuelles, y compris à des accords (article 139).

Deux types d'accord relèvent de la catégorie des accords mis en œuvre conformément à l'article 139, (paragraphe 2) :

- les accords dits « autonomes » mis en œuvre selon les procédures et les pratiques propres aux employeurs, aux salariés et aux Etats membres. Ce sont patronat et syndicats eux-mêmes qui ont la responsabilité de mettre en application et d'assurer le suivi de ces accords ;
- les accords mis en œuvre par une décision du Conseil. La responsabilité de leur suivi relève de la Commission bien que les partenaires sociaux soient consultés systématiquement sur les rapports de mise en œuvre.

Ainsi, les partenaires sociaux interprofessionnels ont été consultés à deux reprises par la Commission européenne au sujet de la question du stress au travail. Ils se sont emparés de cette question et ont donc informé la Commission de leur volonté de négocier un accord qui fut signé en 2004. Cet accord

autonome a ensuite été décliné par des négociations collectives dans chaque Etat membre. En France, l'accord sur le stress au travail a été signé en 2008 et fait expressément référence à l'accord européen. Les partenaires sociaux auraient pu directement demander au Conseil d'adopter une directive, tel fut le cas pour les directives sur le congé parental ou le travail à temps partiel.

Le dialogue social sectoriel constitue, parallèlement au dialogue social interprofessionnel, le deuxième volet du dialogue social européen.

Le dialogue social sectoriel a connu un développement important en 1998. La Commission a en effet instauré les bases d'une nouvelle organisation de ce dialogue à travers sa décision cadre du 20 mai 1998 « concernant l'institution de Comités de dialogue sectoriel destinés à favoriser le dialogue entre les partenaires sociaux au niveau européen ». Cette décision cadre a édicté des dispositions précises, relatives à la création, à la représentativité et au fonctionnement de nouveaux comités sectoriels, appelés à être des lieux centraux de consultation, d'initiatives conjointes et de négociation. Elle établit que les Comités de Dialogue Social Sectoriel (CDSS) sont créés dans le respect de l'autonomie des partenaires sociaux. Leurs organisations présentent conjointement, auprès de la Commission européenne, une demande de participer à un dialogue social au niveau européen. A ce jour, 36 CDSS ont été créés dans divers secteurs d'activité afin de traiter des problématiques spécifiques des secteurs (agriculture, chantiers navals, services postaux...). Les sujets traités y sont aussi bien liés aux difficultés qu'aux perspectives d'avenir des secteurs, aux questions concernant les ressources humaines ou aux initiatives communautaires susceptibles d'avoir des conséquences sur la situation sociale et économique dans un domaine d'activité.

« S'engager dans un dialogue social européen, c'est avoir entre les mains une Ferrari » : les partenaires sociaux européens ont un pouvoir considérable dans le processus de décision communautaire, mais encore faut-il qu'ils soient en mesure d'exercer un tel pouvoir.

Six organisations interprofessionnelles participent au dialogue social interprofessionnel européen dont les deux principales sont, côté salarié, la Confédération européenne des syndicats (CES), côté employeur, la Confédération des entreprises européennes (BUSINESSEUROPE).

Au niveau sectoriel, 70 organisations de partenaires sociaux sont engagées dans le processus de consultation et de négociation européen.

La représentativité est bien évidemment une condition essentielle de la légitimité du dialogue social, et, dans ce cas, de la légitimité du CDSS. Formés à la demande conjointe des partenaires sociaux, les CDSS sont approuvés, en dernier ressort, par la Commission selon les critères de représentativité. Les organisations européennes de partenaires sociaux doivent notamment :

- « appartenir à des secteurs ou catégories spécifiques et être organisées au niveau européen ;
- être composées d'organisations elles-mêmes reconnues comme faisant partie intégrante des structures des partenaires sociaux des Etats membres, avoir la capacité de négocier des accords ; et être représentatives dans plusieurs Etats membres ;
- disposer de structures adéquates leur permettant de participer de manière efficace au processus de consultation ».

Par conséquent, au moment de toute demande de création d'un Comité, la Commission envoie aux organisations concernées un questionnaire lui permettant d'évaluer le respect des critères de création.

La Commission européenne doit veiller à faire vivre tous ces dialogues sociaux. Elle fournit aux CDSS le support logistique et assure le secrétariat. La Commission, dont le rôle est donc de faciliter ce processus, et non pas de le conduire, réunit les acteurs par secteur cinq à six fois par an. Les partenaires sociaux européens décident de leur règlement intérieur, de leur programme de travail, des conférences qu'ils vont organiser, ainsi que des négociations qu'ils veulent entreprendre.

Les développements pratiques et les avancées du traité de Lisbonne

Le dialogue social européen a, ces 10 dernières années, fait preuve d'une créativité fructueuse. Sept consultations ont été lancées au cours de l'année 2007, au titre de l'article 138 du traité CE, sur des sujets extrêmement divers d'intérêt général ou sectoriel (équilibre vie professionnelle / vie privée, conditions de travail des marins...). L'année 2008 a, quant à elle, été marquée par des consultations sur l'égalité hommes / femmes, et sur la révision de la directive Comité d'entreprise européen. La consultation sur le tabac sur le lieu de travail a, pour sa part, été lancée en mars 2009. Certains pays, comme la France, ont déjà traités ces sujets mais, parfois, l'Europe devance le niveau national comme ce fut le cas pour le thème du stress au travail.

Les productions concrètes du dialogue social européen, chiffrées à plus de 300 textes, prennent des formes multiples, depuis les avis conjoints jusqu'aux accords, en passant par les codes de conduite et les lignes directrices. Ces instruments peuvent toucher à tous les aspects des affaires sociales.

Sept directives sont directement le fruit du travail des partenaires sociaux, puisque issues d'accords-cadres, et n'ont jamais été votées par le Parlement européen telles que les directives portant sur le congé parental (1995), le travail à temps partiel (1997), ou encore le travail à durée déterminée (1999).

Le traité de Lisbonne, qui doit être ratifié par chaque Etat membre avant d'entrer en vigueur (manque à ce jour la ratification de l'Irlande), devrait aider les comités à prendre l'exacte mesure des possibilités ouvertes par le dialogue social. Le traité de Lisbonne est constitué de deux parties : le traité sur l'Union européenne et le traité sur le fonctionnement de l'Union européenne. Ce dernier contient un article qui viendra compléter les articles 138 et 139 du traité CE. Cet article 152, contrairement à l'article 138, va préciser que ce n'est pas uniquement la Commission qui a le devoir de favoriser le dialogue social européen mais l'Union dans son ensemble. C'est un changement juridique symbolique car on passe d'une mission confiée à une institution à une mission confiée à l'Union européenne dans sa globalité. De plus, le principe d'autonomie des partenaires sociaux est clairement affirmé.

Une autre avancée du traité de Lisbonne concerne le plan national. Si l'on veut que les accords signés au niveau européen reçoivent une application nationale, il faut qu'il existe au niveau national une réelle pratique de dialogue social. Jusqu'à ce jour, il était impossible à la Commission de donner des instructions sur la façon d'organiser le dialogue social. Dans le droit positif communautaire, il n'existe aucun texte obligeant un Etat à respecter la liberté d'adhésion à un syndicat, la liberté de la négociation, voire la liberté de l'action collective. Ces principes sont toutefois préconisés par l'Organisation Internationale du Travail. Avec la ratification du traité de Lisbonne, la Charte des Droits Fondamentaux va être réellement mise en œuvre. La Charte aura la même valeur que le traité et les droits fondamentaux, cités précédemment, feront donc partie intégrante du droit positif communautaire. Cet élément viendra combler le volet manquant dans le rapprochement des pratiques nationales en matière de dialogue social.

En guise de conclusion, François ZIEGLER invite les partenaires sociaux du sport à poursuivre leurs efforts : le chemin est long mais le jeu en vaut vraiment la chandelle.

⇒ Questions / Réponses

1 / Mathieu FONTENEAU - Bureau des Comités Olympiques Européens auprès de l'Union européenne

Des secteurs très larges comme la pétrochimie, l'électricité ou encore le commerce ont un Comité de Dialogue Social Sectoriel unique alors que, pour le secteur du sport, le football professionnel et

le cyclisme professionnel ont chacun leur propre CDSS et les travaux de EASE et de EURO-MEI visent un secteur plus large. Avez-vous une approche spécifique pour le secteur du sport ?

François ZIEGLER

La Commission européenne a créé 36 CDSS. La limite de création des CDSS est la limite des ressources humaines de la DG Emploi (15 personnes pour gérer 36 secteurs). D'ici la fin de l'année, la Commission européenne va publier une communication sur le dialogue social sectoriel à travers laquelle elle va très certainement encourager une fédération de secteurs. Prenons l'exemple du CDSS des chantiers navals qui a été mis en place car le CDSS de l'acier ne se créait pas. Aujourd'hui, le CDSS de l'acier existe, et le CDSS de la métallurgie va être créé. Dans les années qui viennent, la Commission va les encourager à se réunir au sein d'un CDSS plus large, et à mettre en place des groupes de travail comme il en existe dans l'aviation civile.

Pour le sport, la Commission ne va pas créer un CDSS par discipline olympique. Le CDSS du football professionnel a été lancé car les partenaires sociaux du football professionnel étaient les premiers à faire cette démarche et la Commission ne pouvait pas attendre que le CDSS du sport se crée. La mise en place d'un comité, plutôt restreint, permet bien souvent de déclencher l'émergence de comités plus globaux. Gageons que le CDSS du football professionnel jouera un rôle moteur en ce sens.

2/ Mathieu FONTENEAU - Bureau des COE auprès de l'UE

L'introduction d'une compétence d'appui de l'Union européenne dans le domaine du sport dans l'article 165 du traité de Lisbonne, aura-t-elle un impact sur le dialogue social européen dans le secteur ?

François ZIEGLER

Le traité de Lisbonne comporte beaucoup de dispositions sociales. L'article 9 du traité sur le fonctionnement de l'UE rend obligatoire l'analyse de l'impact social de toutes les politiques de l'Union (« *social impact assessment* »). Cette analyse impliquera de plus en plus les partenaires sociaux européens qui seront donc consultés sur des politiques ayant des incidences sur les conditions de travail de leurs secteurs. Avec le nouvel article 152, la Charte des droits fondamentaux, l'article 9 et l'article sur le sport, les partenaires sociaux européens du sport auront un droit de regard considérable sur l'ensemble des politiques de l'Union. La capacité administrative des partenaires sociaux européens revêt, en ce sens, une importance capitale. En effet, quand la Commission les consulte, ils ont six semaines pour interroger l'ensemble de leurs membres affiliés dans les Etats, synthétiser leurs contributions et envoyer leur réponse à la Commission, ce qui représente un travail considérable. Il faut donc que les partenaires sociaux prennent conscience de ce pouvoir et se solidifient en fonction de leur nouvelle dimension.

3/ Thibaut DAGORNE - CFTD / UNECATEF

Nous ne savons pas que le CDSS du cyclisme professionnel avait été créé. Or, il apparaît dans votre liste des CDSS. Pouvez-vous nous en dire plus ?

François ZIEGLER

Le CDSS du cyclisme professionnel n'est pas créé. Les partenaires sociaux du cyclisme professionnel ont déposé une demande auprès de la Commission européenne mais cette démarche n'a pas été suivie d'effet : la commission n'a reçu aucune indication sur la représentativité des organisations ainsi que sur leurs capacités administratives.

Marie BARSACQ indique que les travaux de EASE et EURO-MEI s'inspirent des travaux des partenaires sociaux du football professionnel, notamment en matière contractuelle, même si le dialogue social est informel, d'un côté, formel et institutionnalisé de l'autre, et que l'état d'avancement diffère sensiblement. Par ailleurs, les partenaires sociaux du football professionnel et ceux ayant vocation à représenter l'ensemble du secteur se sont mis d'accord sur un échange d'observateurs entre leurs CDSS respectifs lorsque un CDSS sport sera créé. A ce jour, un représentant du CDSS du football professionnel participe à chaque réunion organisée par EASE et EURO-MEI dans le cadre du projet CC. Quant aux partenaires sociaux du cyclisme professionnel, Marie BARSACQ souligne que EASE et EURO-MEI ont toujours cherché à les intégrer dans les travaux passés et actuels. Elle précise que la première de leurs préoccupations était le dopage, préoccupation qui n'était pas limitée au dialogue social, c'est pour cette raison qu'ils ont freiné leurs discussions sur la création d'un CDSS avec la Commission européenne.

Elle mentionne les objectifs d'un CDSS sport :

- donner une reconnaissance européenne au secteur du sport,
- renforcer la professionnalisation du secteur,
- faciliter une harmonisation européenne des formations aux métiers du sport.

Ces présentations démontrent que le secteur du sport n'est pas en retard, finalement, par rapport à d'autres secteurs d'activité, et on peut d'ailleurs s'en féliciter. Il semble qu'au niveau européen, il ait pris un petit temps d'avance. Le CoSMoS en 2002/2003, avec ses partenaires hollandais et suédois, membres fondateurs de EASE, avaient pris conscience de la nécessité de définir rapidement le champ d'application du dialogue social européen. Le CoSMoS était particulièrement conscient de cette nécessité puisqu'il avait mis trois ans à négocier le champ d'application de la CCNS. Le champ, sur lequel EASE et EURO-MEI se sont mis d'accord, est assez large puisqu'il couvre l'ensemble du secteur du sport dans ses volets associatif (« not-for-profit »), commercial (« active leisure ») et professionnel. EASE et EURO-MEI souhaitent, par conséquent, créer un CDSS pour l'ensemble du sport permettant de faire émerger le poids économique du secteur et les problématiques communes, et mettre en place des commissions afin de traiter des spécificités propres aux sous-secteurs. En effet, le sport professionnel a des spécificités en matière contractuelle qui ne sont pas forcément communes à celle du sport associatif.

Ces présentations ont notamment mis en exergue :

- le rôle accru que les partenaires sociaux européens seront amenés à jouer dans le processus de décision communautaire,
- la complémentarité entre le dialogue social national et le dialogue social européen,
- l'importance du dialogue social dans la professionnalisation du secteur.

Le dialogue social européen dans le secteur du sport dans son ensemble pourrait être légitimement loin des préoccupations des partenaires sociaux français. Pour autant, et même si ce processus s'inscrit sur le long terme, il convient de reconnaître la nécessité d'être proactif au vu de certaines limites du dialogue social national, et d'envisager un nouveau niveau de négociation pour accompagner une professionnalisation efficace du secteur sur le plan européen. Cette professionnalisation entraînerait une reconnaissance de son potentiel en termes notamment de création d'emplois et de développement économique. Sans compromettre le rôle des institutions traditionnelles du mouvement sportif et des gouvernements, le dialogue social proposerait une nouvelle forme de gouvernance du secteur permettant une défense et une prise en compte, sur la scène européenne, de ses spécificités au bénéfice de l'ensemble des acteurs. Eu égard au rôle accru

que les partenaires sociaux jouent et seront amenés à jouer dans le processus de décision communautaire, les acteurs clés du sport devraient prendre l'exacte mesure des possibilités ouvertes par le dialogue social européen, et coopérer afin de consolider les partenaires sociaux européens pour qu'ils puissent répondre aux défis qui se présentent à eux.

Marie BARSACQ

Avant qu'un Comité de Dialogue Social Sectoriel sport soit formellement établi, des questions clés appellent une réponse coordonnée de la part des employeurs, si nous souhaitons influencer et mettre en œuvre les préconisations de l'Union européenne dans le cadre de sa réforme de l'éducation et de la formation en Europe. EASE est donc impliquée dans des projets portant sur le cadre européen des certifications (EQF-Sport et EQFOA) qui offrent l'opportunité à nos membres de jouer un rôle déterminant dans ce processus.

La Commission européenne a choisi le sport comme secteur pilote pour tester le cadre européen des certifications (CEC) de par son taux de mobilité plus élevé que dans d'autres secteurs d'activité en Europe. A ce titre, la Commission encourage donc le secteur du sport à travailler sur le CEC dont l'objectif est de développer l'harmonisation des certifications nationales, et ainsi favoriser la mobilité dans l'Union européenne.

Marie BARSACQ invite Carlo SCATOLI de la DG Education et culture de la Commission européenne à présenter le cadre européen des certifications.

Le cadre européen des certifications : Commission européenne – DG Education et culture – Unité Education et formation tout au long de la vie : contribution au processus de Lisbonne – Carlo SCATOLI - Présentation du dispositif

Carlo SCATOLI félicite le CNOSF et EASE d'avoir organisé une telle manifestation.

Le CEC relève de la « soft law ». Il s'agit, en effet, d'un dispositif avec une dimension législative mais sans pouvoir contraignant : les pays qui ne mettront pas en œuvre le CEC ne seront pas sanctionnés. Le CEC, qui est donc d'application volontaire, a pour objectif de faciliter la mobilité d'un pays à l'autre, d'un secteur professionnel à un autre, mais aussi de l'enseignement supérieur à la formation professionnelle.

Les travaux ont été officiellement lancés en 2004 et ont abouti en février 2008 à l'adoption formelle du CEC par le Parlement européen et le Conseil de l'UE. Le CEC s'inscrit dans le cadre de la Stratégie de Lisbonne pour la croissance et l'emploi. Il intervient en complémentarité d'autres instruments établis au niveau communautaire pour favoriser la mobilité : l'initiative Europass, les systèmes de transferts de crédits ECTS⁶ pour l'enseignement supérieur et ECVET⁷ pour la formation professionnelle.

⁶ ECTS : European Credit Transfer and Accumulation System - système d'accumulation et de transfert de crédits

⁷ ECVET : European Credit system for Vocational Education and Training - système européen de transfert de crédits pour l'enseignement et la formation professionnels

Le CEC est un cadre de référence commun qui sert de traducteur entre les différents cadres nationaux de certifications. Il comporte 8 niveaux.

Le CEC se base sur les résultats ou acquis des apprentissages (« *learning outcomes* »), autrement dit, ce que l'apprenant sait, comprend et est capable de réaliser au terme d'un processus d'éducation et de formation. Ces acquis d'apprentissage sont définis sous la forme de savoirs, d'aptitudes et de compétences, l'objectif étant de détourner l'attention des aspects formels de l'éducation et de la formation (exemple : durée d'une formation, type d'institutions...), et de se concentrer sur le contenu de la formation.

Les savoirs se définissent par un ensemble de faits, de principes, de théories et de pratiques liés à un domaine de travail ou d'étude. Ils sont théoriques ainsi que factuels.

Les aptitudes sont axées sur des savoir-faire pour réaliser des tâches et résoudre des problèmes. Elles ont une dimension cognitive (utilisation de la pensée logique, intuitive et créative) ou pratique (fondées sur la dextérité ainsi que sur l'utilisation de méthodes, de matériels, d'outils et d'instruments).

Les compétences se caractérisent par l'utilisation de savoirs, d'aptitudes et de dispositions personnelles, sociales ou méthodologiques dans des situations de travail ou d'études, et pour le développement professionnel ou personnel. Elles se mesurent par la prise de responsabilités et l'autonomie.

Chacun des 8 niveaux est défini par de ces trois descripteurs.

Le niveau V est intéressant car il représente un intermédiaire entre l'éducation générale, la formation professionnelle et l'enseignement supérieur.

Chacun des niveaux du CEC peut comprendre des certifications qui ne sont pas délivrées par des établissements de l'enseignement supérieur (universités, grandes écoles...) mais par des associations sectorielles, par exemple. Ainsi, les partenaires sociaux de l'aviation civile, dont l'activité est importante dans le secteur, ont établi des certifications d'un niveau élevé (niveau VII).

Un groupe consultatif a été constitué par la Commission européenne pour la mise en œuvre du CEC au niveau européen. Il est constitué de représentants nationaux (Etats membres, pays de l'Espace Economique Européen, pays candidats) ; de représentants des partenaires sociaux européens (CES, BUSINESSEUROPE...), de l'Association européenne des Chambres de commerce et d'industrie (Eurochambres), de l'Association européenne des universités (EUA) ; de représentants du Conseil de l'Europe mandatés pour représenter l'Espace Européen de l'Enseignement Supérieur (EEES). Le rôle de ce groupe consultatif est d'assurer la cohérence d'ensemble et la transparence du processus de mise en œuvre au niveau national.

Par ailleurs, des points nationaux de coordination ont été désignés afin que chaque pays parle d'une seule voix. Le point national de coordination français est la Commission Nationale de la Certifications Professionnelle (CNCP).

D'autres mesures de soutien ont été instituées :

- un groupe de travail sur la reconnaissance des acquis d'apprentissage,
- des projets pilote,
- des conférences et des séminaires,
- une plateforme de communication informatique pour faciliter les échanges lors de la mise en relation des qualifications nationales avec le CEC (fin 2009).

2010 est la date recommandée aux pays pour établir une correspondance entre leurs systèmes de certification nationaux et le CEC et 2012 est la date fixée pour qu'ils s'assurent que l'ensemble de

leurs certifications fasse mention du niveau correspondant du CEC. A partir de 2012, toutes les nouvelles certifications nationales devront faire mention du niveau correspondant du CEC.

En conclusion, Carlo SCATOLI indique que l'intérêt pour le CEC est également très fort dans beaucoup de pays en dehors de l'Europe, notamment car il représente le premier cadre supranational de certifications.

Il considère qu'il est impératif que les partenaires sociaux soient impliqués dans la mise en œuvre du CEC au niveau national.

Marie BARSACQ précise que l'ensemble des acteurs nationaux doit trouver des solutions communes au positionnement des certifications nationales existantes dans la grille du CEC. Il est donc nécessaire de dialoguer au niveau national mais aussi avec les partenaires d'autres pays européens afin de développer la mobilité des travailleurs dans l'Union européenne.

Les objectifs principaux du cadre européen des certifications ont été exposés, à savoir : promouvoir la mobilité des citoyens entre les pays et faciliter l'éducation et la formation tout au long de la vie. Le CEC joue le rôle d'outil de transposition permettant d'établir un lien entre les systèmes de certifications. Il est d'application volontaire.

APRES-MIDI

Les projets « cadre européen des certifications » (CEC) / « European Qualifications Framework » (EQF) - Témoignages et débat autour des projets présentés

Anne-Marie CHARRAUD, Rapporteur Général de la Commission Nationale de la Certification Professionnelle (CNCP), souhaite en préambule apporter quelques précisions sur la position de la France sur la mise en œuvre du CEC. Elle participe au groupe consultatif chargé du suivi de la mise en œuvre du CEC dans chacun des Etats membres.

Pour une fois, la France est à l'heure de l'Europe puisqu'elle avait devancé l'initiative européenne avec la Loi de modernisation sociale de 2002 qui prévoyait la conception d'un cadre de certification national pour coordonner l'ensemble des certifications françaises, et prônait ainsi une certaine lisibilité.

Dans chaque pays, les contextes de création, de construction et de renouvellement des certifications sont différents. Dans certains pays, l'éducation nationale est la seule autorité compétente pour certifier ; dans d'autres, il s'agit des partenaires sociaux.

La France est assez libérale en termes de certifications et a fait le choix de mutualiser les efforts pour permettre la professionnalisation des personnes et des certifications.

En 2002, le paysage était très hétéroclite d'où la création de la CNCP dont l'une des missions principales est de réaliser un Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP). Ce répertoire a lui-même comme objectif de décrire et recenser l'ensemble des certifications qui ont une valeur nationale aux yeux de l'Etat et des partenaires sociaux. Dix Ministères différents délivrent des certifications mais aussi les branches professionnelles à travers leurs CQP, les chambres de commerce, les chambres des métiers, les établissements publics et privés...

Les règles de la recommandation européenne sur le CEC sont déjà appliquées en France telles que la validation des acquis de l'expérience, la construction des certifications avec les professionnels,

l'implication des partenaires sociaux, le développement de la formation continue, les dispositifs d'orientation...

Pratiquement tous les pays de l'UE construisent leur cadre national. Sept pays ont déjà ce cadre.

Le France n'a pas encore transposé sa grille à 5 niveaux dans la grille du CEC à 8 niveaux.

Un groupe de travail, coordonné par la CNCP, a été mis en place. Il travaille sur deux axes :

- la transposition de la grille française dans la grille européenne,
- la construction d'une nouvelle nomenclature (mission donnée par Loi de 2002 mais en attente de la proposition européenne).

Ce travail est mené en partenariat avec le Conseil National de l'Information Statistique (CNIS).

Chacun des ministères doit donner sa position sur la question de la transposition. Cinq ministères, dont celui des sports, ont répondu sur huit principaux.

Nomenclature française	Nomenclature européenne
1	7-8
2	6
3	5
4	4
5	2-3
-*	1

*Le Niveau I européen n'est pas un niveau de qualification pour la France.

Le CEC s'appuie sur la combinatoire de trois dimensions (savoirs + aptitudes + compétences) qui permettent de déterminer le niveau. Or, la grille française n'utilise pas tout à fait ces éléments. La dimension savoirs/connaissances domine généralement les autres même si une évolution est en marche.

Pour conclure, Anne-Marie CHARRAUD évoque la transposition de la directive européenne 2005/36 qui concerne les professions réglementées. Le sport est donc directement impacté. Un décret, notifiant l'application de cette directive européenne, est en préparation. La difficulté réside dans le fait que cette directive a elle-même généré une grille de niveaux qui n'est pas conçue selon les mêmes descripteurs que le CEC. Les deux textes sont souvent contradictoires. Dans le contexte européen une directive prend, normalement, le pas sur une recommandation mais, dans la pratique, ce n'est pas forcément vrai.

Carlo SCATOLI rapporte que cette question sur la relation entre la directive européenne 2005/36 et la recommandation sur le CEC sera traitée par le groupe consultatif. Il ajoute que la directive est gérée par la Direction Générale Marché intérieur de la Commission européenne, et que la recommandation est gérée par la DG Education et Culture. Il précise que ces deux textes ont une finalité différente.

Marie BARSACQ considère que les positions de la France doivent être consolidées par les acteurs, et le mouvement sportif, les partenaires sociaux sont des acteurs clés des questions de certifications. Les partenaires sociaux de la branche doivent peser auprès des partenaires sociaux nationaux qui participent à la CNCP.

Après la présentation du CEC effectuée par Carlo SCATOLI et les éléments d'éclairage sur la situation française apportés par Anne-Marie CHARRAUD, la parole est donnée aux acteurs ayant expérimenté le CEC au travers de projets européens.

- EQF-Sport - Observatoire Européen du Sport et de l'Emploi (EOSE) – Jean-Louis GOUJU

Jean-Louis GOUJU précise qu'il intervient au titre d'EOSE qui rassemble des observatoires nationaux travaillant sur les questions de l'emploi et de la formation dans le sport tels que l'Observatoire National des Métiers du Sport et de l'Animation (ONMAS). EOSE a été le promoteur du projet EQF-Sport qui a été développé du 1er janvier 2007 au 31 décembre 2008. Il a réuni neuf partenaires en provenance de huit pays européens et trois réseaux européens.

Le projet EQF-Sport avait vocation à fournir des outils méthodologiques pour mettre en œuvre le CEC mais aussi à favoriser la rencontre et les convergences entre les acteurs du secteur du sport, but poursuivi par tous les projets européens.

Les partenaires du projet se sont attachés à mettre à jour la classification satellite des activités en relation avec le sport (NEARS⁸) qui est une extension de la Nomenclature statistique des Activités économiques dans la Communauté Européenne (NACE - NAF en France).

Ils ont également travaillé sur la réactualisation de la classification satellite des métiers du sport et en relation (NEORS⁹) qui constitue une extension de la classification internationale des métiers (ISCO¹⁰).

L'objectif de ces travaux était de répondre à la question : comment peut se structurer le secteur pour aborder au mieux la mise en relation entre l'emploi et les formations / certifications ?

Il apparaissait très clairement que le secteur avait besoin d'outils pour gagner en lisibilité de par :

- la complexité des sous-systèmes pour l'emploi, les certifications et les formations ;
- l'incoordination. En effet, selon les sous-secteurs, les terminologies et les niveaux de classification sont différents.
- L'incompréhension des cadres d'analyse (autorités, opérateurs, régulation).

Ainsi, a été réalisé un outil de repérage qui précise notamment les différents acteurs de la certification (autorités d'accréditation, opérateurs de formation, opérateurs de certification, autorités de reconnaissance de qualification, autorités de régulation d'accès à l'emploi) dans les pays de l'UE. Il est à noter que quatre pays disposent d'une nomenclature aussi avancée que la nôtre.

Un tableau avec les différentes appellations des métiers a également été réalisé : c'est à partir de là que l'on va commencer à établir le lien entre les métiers tels qu'ils existent et la façon dont on va nommer les certifications qui permettent l'accès à ces métiers, d'où l'intérêt d'un outil qui permette la catégorisation et le transfert.

Il s'agit ensuite de positionner les différentes certifications par rapport aux métiers visés dans les différents pays et les unes par rapport aux autres.

Il a été constaté que quel que soit le type de métier visé, on retrouve systématiquement trois niveaux :

- le premier niveau concerne « l'apprenti » qui n'intervient pas en autonomie ;
- « le référent » correspond au premier niveau d'intervention, d'encadrement sportif en France ;

⁸ NEARS : Nomenclature Européenne des Activités économiques sportives et en Relation avec le Sport

⁹ NEORS : Nomenclature Européenne des Professions/Occupations du sport et en Relation avec le Sport

¹⁰ ISCO : International Standard Classification of Occupations

- le niveau appelé « Spécialisation / coordination ».

EOSE a construit une méthodologie qui s'appuie sur une approche pragmatique. La stratégie de définition des référentiels repose sur la réalisation des outils suivants :

la carte des métiers => la description des métiers => le référentiel des activités => le référentiel des compétences professionnelles => la définition des résultats d'apprentissage qui représentent l'interface avec les dispositifs d'enseignement et de formation => **l'accréditation.**



Jean-Louis GOUJU conclut en expliquant que les outils produits dans le cadre du projet EQF-Sport, qui sont d'ailleurs à la disposition des participants, n'ont pas de force contraignante mais visent à renforcer le dialogue entre les acteurs du secteur. Les Français doivent participer à l'ensemble des travaux pour construire ces dispositifs, et ne pas subir une Europe qui se construit avec des modèles ou des standards très ou trop éloignés des nôtres.

Marie BARSACQ explique que ces projets européens témoignent d'une réalité de terrain assez intéressante puisque participent à ces projets des acteurs nationaux qui sont là pour construire des choses au niveau européen mais qui font référence à ce qu'ils connaissent le mieux : leurs cadres nationaux. Ces projets européens sont intéressants à double titre :

- ils permettent de savoir comment ça se passe ailleurs,
- ils permettent certaines remises en cause de nos modes de fonctionnement nationaux et soulignent l'intérêt de concevoir ensemble des méthodes communes.

Ce travail est un travail de longue haleine, c'est pourquoi les projets sont développés sur deux ans car il faut que les partenaires apprennent à se connaître et à parler le même langage. La question de la terminologie reste cruciale (cf. problématique en France des appellations des CQP).

Un second projet se concentre sur le métier de l'animateur de loisirs de plein air : le projet EQFOA. Ce dernier témoigne de l'importance d'une double mobilité des travailleurs :

- *une mobilité transfrontalière (frontière France/Espagne, France/Italie...);*
- *une mobilité entre secteurs d'activité, entre des structures employeurs de nature associative et de nature commerciale...*

De là tire tout son sens l'expression de l'ensemble des employeurs dans la définition des référentiels de compétences qui correspondent à l'emploi réel dans le secteur du sport. Il s'agit de travailler au plus près du terrain, et au plus près des attentes pour développer et encourager l'emploi.

- EQFOA (Animateurs Outdoor) - SkillsActive – Peter THOMPSON

Peter THOMPSON précise que SkillsActive est une agence gouvernementale qui travaille sur les qualifications actives dans le sport et les loisirs actifs notamment. Skillsactive est également l'organisation d'employeurs du secteur au Royaume-Uni et est, d'ailleurs, à ce titre, membre de EASE.

SkillsActive a été le promoteur de deux projets sur le CEC qui ont été développés sur quatre ans (2006-2010) :

- le projet EQFOA - "cadre européen des certifications professionnelles pour les animateurs dans le secteur des loisirs de plein air" (octobre 2006 - septembre 2008) ;
- le projet CLO2 ("Professionalising training and mobility for Outdoor animators in Europe bridging the gap between sector Competences and Learning Outcomes" / octobre 2008 - septembre 2010).

Le partenariat du projet regroupe de nombreux acteurs de quatorze Etats membres (partenaires sociaux, organismes de formation, réseaux européens).

SkillsActive prônant une approche inclusive de la définition du secteur, le champ du projet couvre la globalité du plein air dans ses composantes privée, publique et associative (sans but lucratif).

Les travaux se sont focalisés sur le métier de l'animateur de plein air.

Le contexte dans lequel s'inscrivent ces projets se définit par les éléments suivants :

- une croissance rapide d'un secteur, que l'on peut qualifier de récent, avec un marché de l'emploi grandissant ;
- des carrières courtes, des emplois liés à la saisonnalité, le défi étant la recherche de la polyvalence ;
- des employeurs à la recherche de professionnels compétents répondant à leurs attentes.

Ces projets sont apparus comme nécessaires au vu de certaines réalités du secteur :

- une difficulté réelle pour le futur salarié d'identifier les qualifications adéquates pour devenir animateur et pour l'employeur de trouver des professionnels compétents ;
- pas ou peu de relations existantes entre les attentes des employeurs et l'enseignement et la formation professionnels (compétences requises / acquis d'apprentissages) ;
- peu de cohésion entre les différents Etats membres donc une limitation de la mobilité des travailleurs ;
- la difficulté pour trouver un emploi à l'année.

Les projets ont donc pour objectifs :

- d'organiser le secteur et de le professionnaliser ;
- de faire coopérer l'ensemble des acteurs du secteur ;
- d'améliorer la compétence des futurs employés ;
- d'écouter et de tenir compte des besoins des employeurs et des réalités du secteur ;
- d'offrir des contenus de formation en adéquation avec les besoins de compétences des employeurs : il s'agit de défendre un « vrai » métier et de s'adapter à la configuration actuelle de l'emploi (plusieurs carrières en une vie) d'où l'importance des ponts entre les métiers ;
- de faciliter l'employabilité, la transparence et la reconnaissance des certifications, ainsi que la mobilité des travailleurs.

Les partenaires des projets se sont donc attachés à développer des standards européens qui constituent une base commune pour les Etats membres. Il est important de noter qu'ils sont d'application volontaire.

La méthodologie adoptée au niveau européen est celle développée par EOSE. Ainsi, les cinq étapes des projets EQFOA et CLO2 sont les suivantes :

1- La cartographie des emplois du secteur (« Occupational Map »)

2- Le descriptif des métiers du secteur (« Occupational Description »)

Sont notamment précisés les niveaux de technicité requis.

3- Le référentiel d'activités (« Functional Map »)

Exemple = préparer le matériel, présenter la séance, conclure la séance...

4- Le référentiel de compétences (« Competence Framework »)

Ce référentiel permet de répondre à la question clé : quelles sont les connaissances et les compétences requises en fonction notamment des différents publics?

5- Le référentiel de certifications (« Learning Outcomes Framework »)

En guise de conclusion, Peter THOMPSON confirme que la prudence sur la terminologie est de mise pour l'ensemble des acteurs intervenant dans le champ de la certification au niveau européen. Il souligne le fait que ces acteurs doivent toujours avoir en vue l'impact des projets sur le niveau national.

Marie BARSACQ invite Anne-Marie CHARRAUD à venir présenter un projet EQF mené par un acteur français intervenant dans le champ de la certification : la CNCP.

- EQF Network Testing - Commission Nationale de la Certification Professionnelle (CNCP) : Anne-Marie CHARRAUD

Anne-Marie CHARRAUD explique que ces projets Leonardo da Vinci sur le CEC permettent d'illustrer et de donner des idées de développement et de mise en œuvre du CEC.

L'objectif du projet EQF Network Testing était de travailler avec sept pays différents (Ecosse-Pays de Galles, Espagne, Italie, Belgique, Roumanie, Pologne, France) à la recherche d'une meilleure

adéquation entre le niveau national et le niveau européen. La particularité de ce projet est qu'il ne se basait pas sur une approche sectorielle : les partenaires du projet préfiguraient les points nationaux de coordination ayant en charge la mise en œuvre du CEC dans leurs pays.

Le travail a consisté à identifier les problématiques rencontrées dans chacun des pays pour réaliser la transposition des grilles de niveaux nationales vers la grille du CEC. Il s'agissait de développer des méthodes et des principes pour qu'il y ait une confiance mutuelle dans le positionnement des certifications dans les différents niveaux. L'idée était de constituer un réseau de partenaires, d'où le terme « *network* », pour communiquer, échanger, se comprendre.

Chaque partenaire s'est appuyé sur un groupe de travail national composé de représentants des ministères concernés, des partenaires sociaux, des régions (qui ont en charge la certification en Italie et en Espagne par exemple).

Quelles ont été les conclusions de ces travaux ?

Les partenaires du projet ont pu constater que deux années ne suffisaient pas pour aller jusqu'au bout de la démarche car ces types de projets sont très lourds et, bien souvent, les partenaires ont seulement pu faire émerger le début d'une communication et des problématiques qu'il faudrait creuser.

Ils ont émis sept recommandations transmises comme des messages, voire même des « appels au secours », au groupe consultatif de la Commission européenne afin qu'il les aide à avancer sur la mise en œuvre du CEC. Il faut mesurer la complexité des choses car on est loin d'une simple présentation d'un programme de formation. Quand on est sur le registre de la certification, on est sur le registre d'un signal qui doit avoir du sens autant pour le monde de la formation que pour le monde du travail. Il faut donc aller beaucoup plus loin qu'une simple description d'un cursus de formation, et identifier quelles sont les activités qui peuvent être visées par ces certifications et les compétences évaluées et attestées à travers ces certifications.

Les fruits des travaux menés dans le cadre du projet EQF Network Testing sont les suivants :

1/ Un glossaire a été réalisé.

Si l'on veut vraiment que ce cadre soit opérationnel et effectif, il faut donner un peu de temps aux différents acteurs pour s'approprier le langage de la recommandation sur le CEC et les définitions européennes. Certains termes comme le terme « *qualifications* » en anglais ont la même traduction dans tous les pays mais ne signifient pas la même chose. Sept ou huit mots fondamentaux ont été identifiés : Certifications / Qualifications / Résultats ou acquis d'apprentissage / Evaluation / Compétences...

2/ Le CEC doit être complété par le niveau sectoriel.

Un état des lieux des grilles existantes doit donc être effectué pour permettre une approche au niveau sectoriel.

3/ Des supports pédagogiques sur le CEC doivent être réalisés pour expliquer cette démarche qui peut être difficile à appréhender. L'information ne doit pas être générique mais adaptée à chaque type d'acteurs.

4/ Si l'on veut référencer, il faut avoir des descriptions fines de chacune des certifications, en lien avec les trois descripteurs du CEC, dans chacun des pays qui permettent ce positionnement.

5/ La relation entre la directive 2005/36 et la recommandation sur le CEC doit être clarifiée.

6/ Il est nécessaire d'échanger sur les pratiques entre les pays et entre acteurs.

Il faut aller au-delà de la dimension pédagogique pour mieux se connaître nous-mêmes.

7/ Les partenaires du projet ont exprimé leur souhait d'être officiellement identifiés comme points nationaux de coordination.

Anne-Marie CHARRAUD conclut en expliquant que ces sept recommandations conduisent à demander à la Commission d'envisager la mise en place d'un réseau permanent entre les points nationaux de coordination pour échanger, avoir une documentation commune en vue d'être accompagné dans la mise en œuvre du CEC.

- EQF Network Testing - FF Voile : Professeur Michel DUCLOT

Le Professeur Michel DUCLOT, Administrateur de la FF Voile en charge de la formation, indique que son intervention dépasse le cadre de l'implication de sa fédération en tant que partenaire dans le projet EQF Network Testing. La FF Voile attache beaucoup d'importance au développement de la citoyenneté européenne.

Le travail a commencé en 2003 par une prise de contact avec la fédération italienne de voile dans le but d'envisager la création d'un mode de réflexion par l'identification de valeurs que l'on voulait partager. Il s'en est suivi un accord entre les trois fédérations française, espagnole et italienne, qui a été étendu à la fédération portugaise en 2008, en vue de partager ces valeurs et ces contributions à l'éducation et à la citoyenneté européenne par la pratique de la voile. Les thèmes développés étaient notamment la solidarité, le respect de l'environnement, la compréhension.

La FF Voile a également participé au projet « Sport et capital humain dans l'Union européenne » du programme Marie Curie Actions, et donc au projet EQF Network Testing qui visait à identifier des certifications dans la voile dans les différents niveaux pour la France, l'Espagne, l'Italie et le Portugal.

⇒ Questions / Réponses

Marie BARSACQ interroge Anne-Marie CHARRAUD sur la recommandation n°4 du projet EQF Network Testing qui souligne la nécessité d'opérer des descriptions fines des certifications pour les adapter aux trois descripteurs du CEC : quel est l'impact de cette recommandation en France pour les acteurs de la certification que sont les partenaires sociaux et le mouvement sportif ?

Anne-Marie CHARRAUD explique que la France a eu comme principe d'utiliser le support Europass, et notamment le supplément descriptif au certificat, pour obtenir cette description relativement fine en termes d'activités visées et de compétences attestées par la certification, deux dimensions qui permettent d'avoir des informations sur les trois descripteurs. Toutes les certifications du RNCP sont ainsi décrites selon le même format.

Concernant les diplômes délivrés par le Ministère des sports, une démarche spécifique a été lancée il y a plusieurs années de façon à améliorer le contenu de ses certifications (exemples du BPJEPS et des CQP).

Un travail de régularisation et de rationalisation des certifications a également été mené dans l'enseignement supérieur, dans la filière STAPS.

Par conséquent, la France est plutôt bien avancée : le Ministère des sports a joué le jeu de la certification mais plusieurs autorités compétentes interviennent, il y a donc des subtilités à prendre en compte.

Les présentations des différents projets ont illustré :

- **la nécessité d'échanger sur les pratiques nationales en termes de certifications entre les pays et entre les acteurs,**
- **les difficultés de compréhension,**
- **l'interactivité bénéfique entre le niveau national et le niveau européen.**

*Avant de lancer la table ronde, **Marie BARSACQ** donne la parole à **François BLAQUART**, Directeur Technique National Adjoint de la Fédération Française de Football, qui est invité à fournir des éléments sur la façon dont l'UEFA a fixé son propre cadre de certification.*

François BLAQUART indique que l'UEFA se soucie de la formation des cadres fortement touchés par la mobilité. La licence club donne le droit à l'ensemble des clubs professionnels de toute l'Europe de participer aux compétitions internationales. Il s'agit d'un cahier des charges dans lequel s'intègre les qualifications professionnelles.

Quatre niveaux très précis existent sur le plan européen :

- la Licence B = BE1,
- la Licence A = BE2,
- la Licence jeune = certificat de formateur,
- la Licence d'entraîneur professionnel = diplôme d'entraîneur professionnel.

Les clubs qui ne présentent pas, dans leur cahier des charges, ces qualifications, ne peuvent pas participer aux compétitions européennes. La reconnaissance des qualifications entre dans le cadre d'une convention : le pays s'engage à mettre en œuvre des formations, ensuite l'UEFA valide les différents niveaux. La France a reçu une validation sur les quatre niveaux.

Il faut noter l'importance de la formation continue : un entraîneur a l'obligation de suivre des sessions de formation au rythme d'une session d'une semaine tous les trois ans dans le pays où il a obtenu son diplôme.

La conséquence importante de ce système est qu'un entraîneur professionnel en Biélorussie ou en Suisse peut exercer en France avec la licence A.

En conclusion, ce positionnement très clair de l'UEFA permet la mobilité des entraîneurs à tous les niveaux. La France en profite car beaucoup de ses entraîneurs se sont exportés à l'étranger. Des entraîneurs étrangers exercent aussi en France. La France a fixé deux exigences :

- que l'entraîneur ait exercé au moins trois ans au niveau où il prétend entraîner en France ;
- que l'entraîneur parle français.

Au sujet des incidences financières, dans la licence d'entraîneur professionnel, interviennent les programmes de formation des jeunes subventionnés par l'UEFA dans le cadre d'un retour sur les droits télévisuels. Il existe donc des ressources pour développer la formation, et notamment la formation des jeunes qui est aux yeux de la FFF essentielle.

***Marie BARSACQ** remercie **François BLAQUART** d'avoir apporté son témoignage sur le travail d'une organisation interne au mouvement sportif qui reprend les objectifs fixés par l'Union européenne pour développer la mobilité des travailleurs.*

Table ronde : Jean-Louis GOUJU, Peter THOMPSON, Anne-Marie CHARRAUD, Professeur Michel DUCLOT

Marie BARSACQ lance le débat sur la méthodologie (cartographies de l'emploi, descriptifs des métiers, référentiels d'activités, de compétences, de certifications) : certains secteurs d'activité auraient-ils développé d'autres méthodologies ?

Anne-Marie CHARRAUD explique que la démarche qui part de l'analyse du travail commence à se généraliser. Plusieurs méthodologies sont utilisées en fonction des activités. Globalement, ces méthodologies sont basées sur l'analyse des contextes économiques (surtout dans le contexte international), sociétaux (organisation des partenaires sociaux...), et sur le repérage des types d'entreprises pour une analyse sectorielle. L'analyse du travail consiste à identifier des activités, regrouper ces activités en grandes missions ou fonctions, puis travailler sur une déclinaison en compétences. Ensuite, les choses basculent :

- dans certains pays, à partir de ces analyses, on va directement vers des référentiels de formations, et le référentiel de certifications est un ensemble de procédures, de modalités d'évaluation qui suivent la formation ;
- dans d'autres comme la France, on va vers la construction du référentiel de certifications.

Jean-Louis GOUJU précise que l'analyse du travail se fonde sur des modèles théoriques qui véhiculent chacun des concepts et différentes définitions des termes compétences, habileté, aptitudes. Il y a donc différentes écoles en Europe. Par conséquent, il est question de conversion d'un dispositif européen à un dispositif national mais aussi d'un cadre théorique à un autre.

Marie BARSACQ interroge les intervenants sur leurs attentes et les perspectives suite à ces projets.

Jean-Louis GOUJU rapporte que EOSE, suite au projet EQF-Sport, a déposé une nouvelle proposition à la Commission européenne (« Eurospevet ») dont le but est de pouvoir identifier beaucoup plus finement les descripteurs dans chacun des niveaux de certifications.

Peter THOMPSON évoque la suite du projet EQFOA, le projet CLO2, qui se terminera en septembre 2010. Il s'agira ensuite de développer les outils au niveau des Etats européens.

Professeur Michel DUCLOT explique que les partenaires du projet EQF Network Testing réfléchissent à la manière de faire vivre le réseau né du projet.

Anne-Marie CHARRAUD spécifie que la Commission européenne a, semble-t-il, entendu la demande d'aide. La CNCP poursuit donc son investissement dans le cadre du groupe consultatif et des groupes de travail conduits sous l'égide de la Commission. Par ailleurs, la CNCP est engagée, en tant que partenaire et non coordinateur, dans divers projets Leonardo da Vinci conduits par des français pour les aider à mieux s'approprier les concepts.

Marie BARSACQ conclut en affirmant que cette journée a permis de rassembler un certain nombre d'éléments qui vont pouvoir alimenter les discussions futures entre le mouvement sportif, les partenaires sociaux, la CNCP, les Ministères des sports et de l'enseignement supérieur. Cette manifestation marque un premier pas qui sera amené à se reproduire.

Clôture : Jean-Paul CLEMENCON – Directeur de cabinet représentant le Président du CNOSF Henri SERANDOUR

Jean-Paul CLEMENCON se réjouit que le dialogue social ait été placé au centre des préoccupations, et exprime également sa satisfaction relative à l'assistance nombreuse et variée qui a permis d'aborder l'ensemble des difficultés posé par le cadre européen des certifications. La réussite de cette première rencontre tient aux questionnements que les présentations ont suscités. Il émet le souhait que ce type d'évènements se reproduise plus régulièrement, sans avoir une attitude « franchouillarde », pour faire le point sur l'état d'avancement de cette Union dont nous avons forcément besoin.

Marie BARSACQ remercie les participants d'avoir répondu présents. Elle remercie le CNOSF et EASE d'avoir rendu cette journée possible.

Pour finir, ses remerciements vont à Myriam Antoine, Frédérique Marotte, Stéphanie Picard, Delphine Laborde et Solène Briel du pôle Emploi-Formation-Qualification du CNOSF, à Emilie Coconnier de EASE, ainsi qu'aux interprètes.

Il ressort de cette journée de sensibilisation l'importance et la nécessité pour les acteurs concernés d'être proactifs face à deux initiatives fondamentales pour le sport au niveau européen : le dialogue social et le cadre européen des certifications.

Les différentes présentations disponibles en téléchargement, ainsi que les documents techniques relatifs aux trois projets développés, doivent pouvoir alimenter les réflexions des participants et nous conduire à de nouveaux échanges dans les mois à venir.

▪ **SITES INTERNET A CONSULTER**

CNOSF

http://www.franceolympique.com/art/581-premiere_journee_nationale_sur_«_le_dialogue_social_europeen_et_....html

CoSMoS

<http://www.cosmos.asso.fr/art.php?id=21665>

EASE

<http://www.easesport.org/art.php?id=21659>

▪ **TELECHARGEMENTS**

- Le programme
- Note de présentation
- Lettre de soutien de l'Unité Sport de la DG Education et Culture de la Commission européenne

▪ **DOCUMENTS TECHNIQUES PROJETS EQF**

- EQF-Sport - "Guide to developing a sector qualification strategy"
- EQFOA - Cartographie des emplois du secteur du plein air (référentiel métiers)
- EQFOA - Descriptif des emplois
- EQFOA - Cartographie des fonctions (référentiel d'activités)
- EQFOA - Rapport de recherche sur les caractéristiques de l'emploi et des systèmes de formation
- EQFOA - Rapport sur la faisabilité du développement d'un processus assurance qualité par agrément et vérification
- EQF Network Testing - Point d'étape sur le référencement des niveaux de certifications du cadre national français vers le cadre européen