

# Centre Régional de Formation de Canoë Kayak CRFCK Centre de formation Jacques Arnaud

---

## Projet éducatif et principes de fonctionnement



---

Comité Régional de Canoë-Kayak P.A.C.A  
O.F déclaré N° 93 05 00637 05

CRFCK  
Centre de formation Jacques ARNAUD  
05 120 L'ARGENTIERE LA BESSEE  
04 92 23 12 92

---

**CRFCK** **com** Toutes les formations  
Inscriptions en ligne  
Renseignements en ligne  
• La bourse à l'emploi  
[contact@crfck.com](mailto:contact@crfck.com)

## Table des matières

<b>Synopsis.....</b>	<b>5</b>
<b>Enjeux du centre de formation .....</b>	<b>6</b>
Principes éthiques .....	6
Principes de fonctionnement.....	6
<b>Synoptique des outils formation .....</b>	<b>7</b>
<b>Taux de validation des diplômes.....</b>	<b>8</b>
<b>Missions et publics .....</b>	<b>9</b>
<b>Profil des stagiaires accueillis .....</b>	<b>10</b>
Cadre général .....	10
Les domaines d'activités du CRFCK.....	10
Le CRFCK une implantation régionale et un rayonnement national.....	11
Origine géographique des stagiaires et formations réalisées .....	12
<b>Un réseau de partenaire entreprise.....</b>	<b>14</b>
Cadre général .....	14
Répartition des entreprises partenaires du CRFCK.....	15
Caractéristiques des entreprises partenaires du CRFCK.....	16
Le CRFCK une implantation régionale et un rayonnement national.....	17
Analyse à l'échelle de la région PACA.....	19
<b>Orientations éducatives et pédagogiques.....</b>	<b>20</b>
Valeurs et finalités .....	20
Former, anticiper, innover.....	20
Accéder à un métier .....	21
S'adapter aux mutations du champ professionnel.....	21
Impliquer les structures professionnelles dans la formation .....	22
Placer le stagiaire au centre de l'action.....	23
Considérer la pédagogie comme un acte en mouvement.....	23
Construire des actes pédagogiques au service des compétences métiers.....	24
S'adresser à tous sans formes de discrimination.....	28
Faire respecter les principes d'égalité des chances .....	28
<i>Egalité des chances et entrée en formation .....</i>	<i>29</i>
<i>Egalité des chances et accompagnement pédagogique .....</i>	<i>29</i>
<i>Egalité des chances et épreuves certificatives.....</i>	<i>30</i>
Former les stagiaires aux principes de la laïcité et à la prise en compte des diversités .....	31
Former les stagiaires à la prise en compte de l'écocitoyenneté, du développement durable et de la transition écologique .....	32



---

Comité Régional de Canoë-Kayak P.A.C.A  
O.F déclaré N° 93 05 00637 05

CRFCK  
Centre de formation Jacques ARNAUD  
05 120 L'ARGENTIERE LA BESSEE  
04 92 23 12 92

---

**CRFCK**.com Toutes les formations  
Inscriptions en ligne  
Renseignements en ligne  
La bourse à l'emploi  
contact@crfck.com

## Synopsis

Le CRFCK, créé par la ligue Alpes Provence de la fédération française de Canoë kayak exerce ses activités depuis 1989. Situé dans le département des hautes alpes, premier département de France en termes de multi activités eau vive et le département de la région PACA synonyme de tourisme de montagne.

Evoquant le CRFCK, Michelle Vauzelle, président du conseil régional PACA, affirmait dans une de ses allocutions :

*« Ce centre est remarquable et permet de prendre en compte les besoins de l'ensemble de notre territoire régional. Avec 4 emplois permanents, 30 formateurs année et 50 000 heures de formation par an, il permet de répondre au mieux à la demande toujours croissante d'éducateurs et d'animateurs de communes, clubs et bases de loisirs ... Il est porteur d'avenir parce que plus que jamais l'accès à l'emploi passe par la qualification et par une meilleure adéquation de ces qualifications aux métiers actuels et futurs ... Avec ce centre de formation positionné sur un site de montagne et un site de mer, le canoë kayak est sur la bonne voie. Celles de la formation, de la qualité de l'encadrement pour nos jeunes, de la sécurité de ces pratiques en rivière et sur la mer, celle de l'avenir .... »*

Le CRFCK propose différentes formations correspondant à une offre régionale et/ou à une offre locale de proximité. Les dernières formations mises en place répondent plus particulièrement aux objectifs définis par les GTL, dont les territoires sont ceux d'implantation de l'établissement principal du CRFCK (GTL 01 Hautes Alpes), sans exclure l'intérêt que ces formations présentent pour d'autres GTL, notamment littoraux, et de façon plus générale pour l'ensemble des territoires de la région PACA.

Par cette dynamique et les formations dont la mise en œuvre est ici envisagée, il répond pleinement à l'objectif communautaire 2. **Les mesures mises en œuvre visent soit : « le soutien au développement socio-économique et aux politiques locales des zones éligibles », soit « le développement de l'offre de formation dans les zones de montagne de la région PACA, plus particulièrement dans les Hautes Alpes et les Alpes de Haute Provence, pour améliorer la situation de l'emploi et soutenir les pôles d'activités existantes ».**

**L'objectif initial du CRFCK était de couvrir l'ensemble des besoins de formation aux métiers du canoë kayak et des disciplines associées sur le territoire de la région PACA.**

**Progressivement, le CRFCK a développé et mis en œuvre des formations visant à répondre aux problématiques des métiers saisonniers, particulièrement en zone montagnarde et maritime en permettant une pluriactivité stabilisée et en favorisant des formations susceptibles de permettre une multi compétence en terme d'encadrement des loisirs sportifs de nature et d'animation culturelle.**

**Le dernier objectif du CRFCK est d'assurer l'insertion des candidats dans le secteur du tourisme sportif en milieu naturel par l'acquisition des connaissances nécessaires à la gestion des produits et à la connaissance des milieux naturels.**

**A l'heure d'aujourd'hui, le CRFCK est un organisme de formation polyvalent abordant les métiers du sport, de la montagne, de la mer et de l'animation.**

## Enjeux du centre de formation

### Principes éthiques

Favoriser l'accès à la citoyenneté des apprenants et lutter contre toutes les discriminations

Favoriser l'intégration des publics dits en « difficulté » par la formation et la professionnalisation

Respecter et favoriser le principe d'égalité homme/femme au niveau de l'accès à la formation du suivi en formation et de l'accompagnement à l'emploi

Prendre en compte les dimensions sociales, sociétales et environnementales dans les actions, dans les messages transmis aux apprenants, ainsi que dans le fonctionnement du centre de formation

### Principes de fonctionnement

Répondre à un besoin émergent de formation, de professionnalisation et de structuration des secteurs (professionnels ou non) de l'animation, du sport et du tourisme

Prendre en compte les réalités économiques, les contextes territoriaux particuliers, les logiques de proximité, pour élaborer des concepts de formation et de professionnalisation

Favoriser l'employabilité des jeunes et les modes de relations employeurs / employés dans le secteur de l'animation, du tourisme et du sport

Améliorer et diversifier les connaissances et les compétences, les qualifications des jeunes et les inscrire dans un parcours professionnalisant



**Partenariat avec une collectivité locale**

« La volonté de vouloir vivre et travailler au pays imposait que nous ayons ici des viviers de jeunes formés à un certain nombre de métiers et l'idée générale était de faire en sorte que cette commune se positionne sur un créneau important, celui de l'apprentissage des jeunes.

Dans la région, nous avons beaucoup de secteurs professionnels qui ne trouvaient pas forcément de jeunes formés, et l'idée d'envoyer des jeunes en Centre de formation d'apprentis, c'est-à-dire à la fois en confortant ces entreprises, qui cherchaient quelquefois d'ailleurs un successeur, mais également sur des créneaux, des métiers nouveaux qui étaient des métiers en devenir et n'étaient pas du tout organisés – je pense en particulier à la filière de l'eau vive et des activités de pleine nature – nous a permis de mieux organiser sur un territoire une réponse forte et efficace à ces défis de l'emploi de demain et en particulier celui de la pluriactivité dans les régions alpines. »

**Joël GIRAUD**, député-maire de l'Argentière-la-Bessée,  
vice-président de la Région PACA en charge du massif alpin

## Synoptique des outils formation

### Secours et sécurité

WRT-PRO  
Rescue 3

CQP OPAH  
CAEPMNS

WRT-REC  
Rescue 3

Journée nationale  
sécurité

### Préparations techniques

Préparation  
DEJEPS canyon

Préparation DE ski  
alpin (Test  
technique ou  
Eurotest)

### Enseignement des activités sportives

CQP initiateur  
Voile

CQP CK  
Eau calme et mer

CQP CK  
Eau vive

BPJEPS APT

BPJEPS CKDA  
cl.III, mer

BPJEPS CKDA  
eau vive  
(CREPS PACA)

BPJEPS AAN

BPJEPS AF  
Halterophilie-musculation

BPJEPS AF  
Cours collectifs

UCC VTT

Encadrement du  
VTT en milieu  
enneigé

CS escalade

### Entraînement des activités sportives

DEJEPS CKDA (CREPS PACA)

DEJEPS VTT

## Taux de validation des diplômes

**Période d'analyse : 2015-2020**

Formation	Nombre de stagiaires				Taux de réussite
	Accueillis	Diplômés	Validation partielle	Abandons	
<b>CRFCK</b>	<b>704</b>	<b>478</b>	<b>169</b>	<b>52</b>	<b>68%</b>
<b>CQP CK</b>	133	86	39	9	<b>64%</b>
<b>CQP initiateur voile</b>	9	3	6	0	<b>33%</b>
<b>CQP OPAH</b>	58	52	4	2	<b>90%</b>
<b>BPJEPS CKDA</b>	86	68	15	2	<b>80%</b>
<b>BPJEPS CKDA CFA</b>	36	23	8	5	<b>64%</b>
<b>BPJEPS CKDA eau vive</b>	31	25	4	3	<b>78%</b>
<b>BPJEPS VTT</b>	57	43	10	4	<b>75%</b>
<b>BPJEPS APT</b>	71	49	18	15	<b>60%</b>
<b>BPJEPS AF</b>	30	24	3	3	<b>80%</b>
<b>BPJEPS AAN</b>	7	6	1	0	<b>86%</b>
<b>UCC VTT</b>	23	12	10	1	<b>52%</b>
<b>CS escalade</b>	50	45	5	0	<b>90%</b>
<b>Préparation DE ski</b>	25	8	19	2	<b>28%</b>
<b>DEJEPS CKDA</b>	35	26	8	1	<b>74%</b>
<b>DEJEPS VTT</b>	0	0	0	0	

## Missions et publics

Améliorer la situation de l'emploi et soutenir les pôles d'activités existantes, tel est l'axe fondateur du CRFCK.

De façon générale, le CRFCK est le seul établissement de France à être positionné, de façon innovante, sur une offre de formation en direction de publics souhaitant stabiliser leur pluriactivité. Cette particularité est directement liée au contexte socioprofessionnel local qui est principalement basé sur l'industrie des services, notamment des services touristiques.

*« Les Hautes-Alpes accueillent annuellement plus de 20 000 000 de nuitées. Cet afflux massif de population est très inégal selon les saisons. Deux pics majeurs peuvent être observés : le premier en hiver, principalement durant le mois de février (2 500 000 nuitées) et le second en été (9 500 000 nuitées en juillet et août). »*

De fait, le territoire des hautes alpes nécessite la structuration d'une offre de formation polyvalente permettant de répondre à divers enjeux :

- ✗ la nécessité pour les publics locaux de disposer d'un panel de compétences large leur permettant d'exercer une activité à l'année sur le territoire haut-alpin
- ✗ la nécessité pour les publics locaux de ne pas se déplacer à l'extérieur du territoire des hautes alpes pour se former

Le CRFCK s'adresse donc à ces différents types de publics :

- ✗ Jeunes en formation initiale, déscolarisés, en recherche d'un bagage professionnel leur permettant d'exercer une activité dans les domaines du sport, du tourisme et de l'animation
- ✗ Adultes déjà titulaires d'un diplôme professionnel du domaine de la jeunesse et des sports en recherche d'un complément de formation leur permettant de stabiliser leur emploi à l'année dans les hautes alpes, par l'acquisition d'une compétence complémentaire
- ✗ Adultes issus de cursus universitaire STAPS ou autre, cherchant une qualification professionnelle leur permettant d'exercer
- ✗ Adultes en reconversion professionnelle, souhaitant exercer un métier correspondant plus largement à leurs attentes de vie

## Profil des stagiaires accueillis

### Cadre général

L'analyse présentée ci-dessous (cadre B to C) référence l'ensemble des stagiaires accueillis en formation professionnelle. Un stagiaire est compté à chaque action de formation réalisée, un stagiaire, ayant réalisé plusieurs actions de formation, est référencé pour chaque action réalisée. L'analyse couvre la période de **septembre 2007 à juin 2018**.

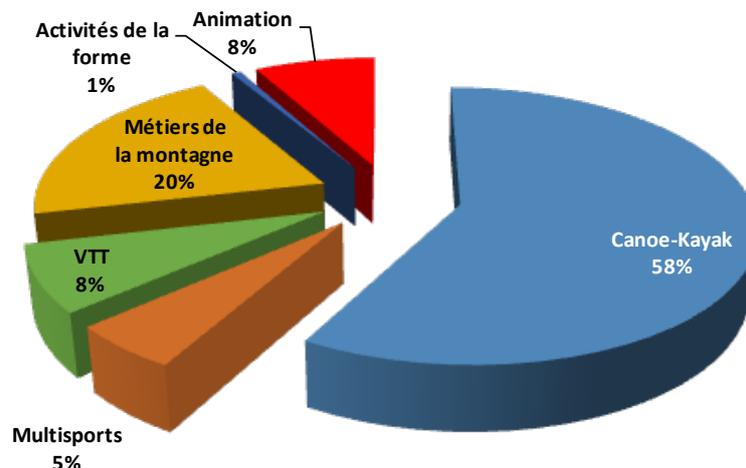
L'analyse porte sur les 6 domaines de formation abordés au CRFCK :

1. Les formations professionnelles aux métiers **d'encadrement, d'enseignement et d'entraînement du Canoe-Kayak** (BAPAAT, BEES, CQP, BPJEPS, UCC, DEJEPS)
2. Les formations professionnelles **d'encadrement des multi-activités sportives** (BPJEPS APT)
3. Les formations professionnelles **d'encadrement du vélo tout terrain** (CQC, BPJEPS, BAPAAT, UCC)
4. Les formations professionnelles relatives aux **métiers de la montagne** (Agent des remontées mécaniques, CQP OPAH, CS escalade, BAPAAT randonnée, préparation DEJEPS escalade et canyon)
5. Les formations professionnelles **d'encadrement et d'enseignement des activités de la forme** (BPJEPS AF)
6. Les formations professionnelles **des métiers de l'animation** (BAPAAT LPN et LTP, CQP Périscolaire, UCC diriger un ACM)

**Nombre d'actions de formation réalisées par les stagiaires accueillis au CRFCK : 2164**

### Les domaines d'activités du CRFCK

Le domaine d'action principal du CRFCK, organisme de formation du comité régional PACA de Canoe-Kayak, concerne la formation aux diplômes professionnels du Canoe-Kayak et des disciplines associées avec 1237 stagiaires accueillis en formation professionnelle sur 10 ans.

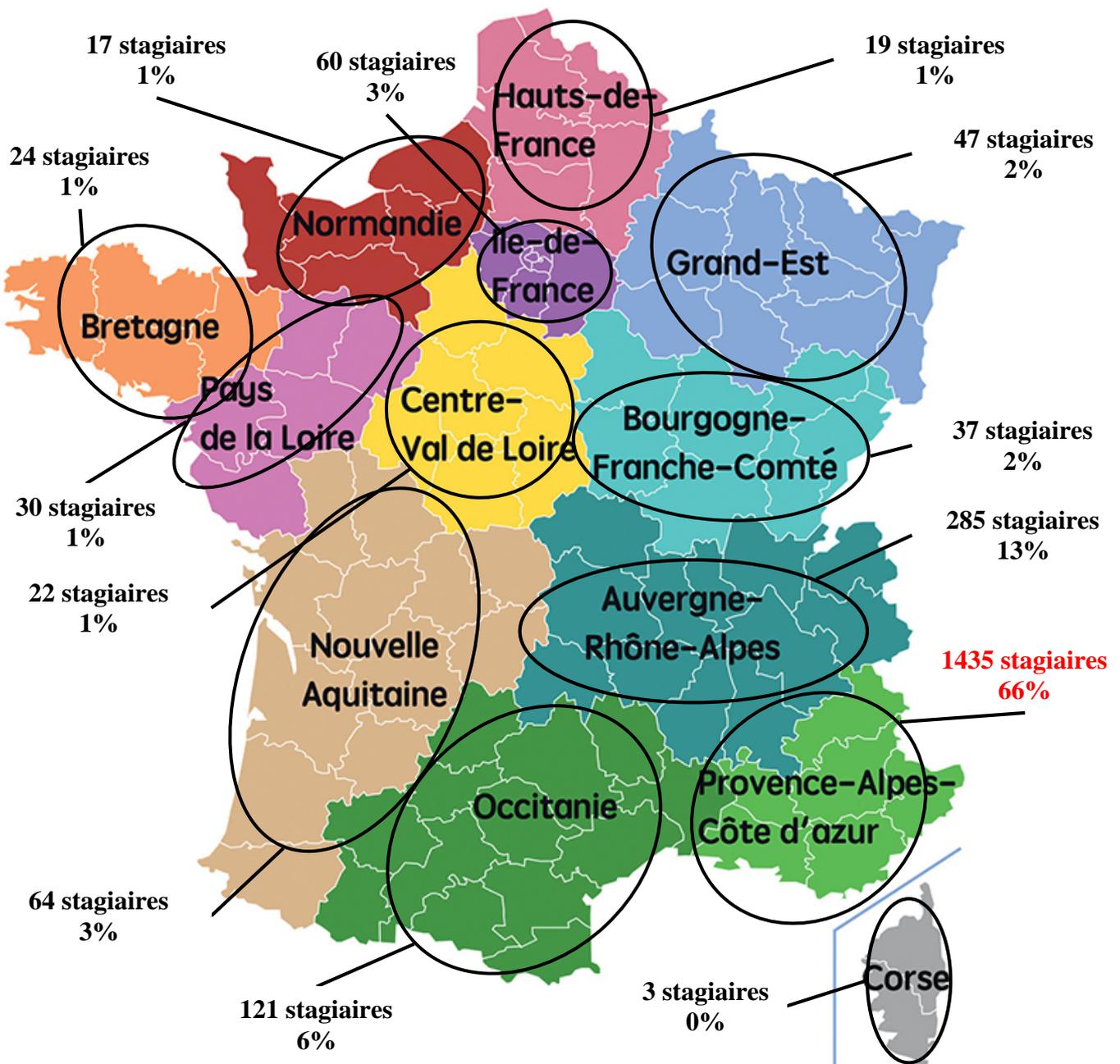


### Répartition des stagiaires accueillis en formation professionnelle en fonction des domaines d'activités du CRFCK

Le second domaine de formation abordé au CRFCK concerne les métiers de la montagne avec 435 stagiaires accueillis. Ce constat est lié à la nature du territoire alpin d'implantation du centre de formation. Le CRFCK répond à un besoin local de formation lié aux métiers de la montagne. Il permet aux stagiaires de compléter leur panel de compétences et de diplômes pour exercer un emploi à l'année dans les alpes, caractérisé par une forte saisonnalité.

Les domaines de formation liés au VTT, au multisport et à l'animation présente un chiffre plus faible dans le volume d'activité (455 stagiaires accueillis). Ils permettent de couvrir les besoins locaux. Les activités de la forme avec 13 stagiaires référencés à la date de l'analyse sont un domaine d'activité très récent et en développement au CRFCK.

### Le CRFCK une implantation régionale et un rayonnement national



### Origine régionale des stagiaires accueillis en formation professionnelle

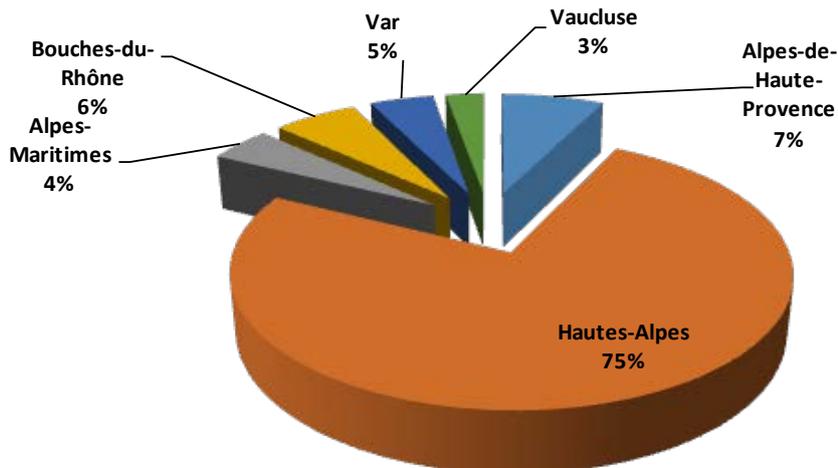
Comité Régional de Canoë-Kayak P.A.C.A  
O.F déclaré N° 93 05 00637 05

CRFCK  
Centre de formation Jacques ARNAUD  
05 120 L'ARGENTIERE LA BESSEE  
04 92 23 12 92


 Toutes les formations  
Inscriptions en ligne  
Renseignements en ligne  
La bourse à l'emploi  
contact@crfck.com

La grande majorité des stagiaires accueillis au CRFCK résident en région PACA (66% du volume total). L’ancrage régional du centre de formation n’est pas à démontrer. Positionné dans une région où l’économie du tourisme, du sport, de l’animation et de la pleine nature sont essentiels, le CRFCK répond à un besoin d’emploi essentiel. 729 stagiaires issus de toute la France ont été accueillis en formation professionnelle. Malgré une offre de formation nationale, un nombre important de stagiaires (34% du volume d’activité du CRFCK) se déplacent pour se former au CRFCK, pour l’implantation géographique ou la renommée du centre de formation.

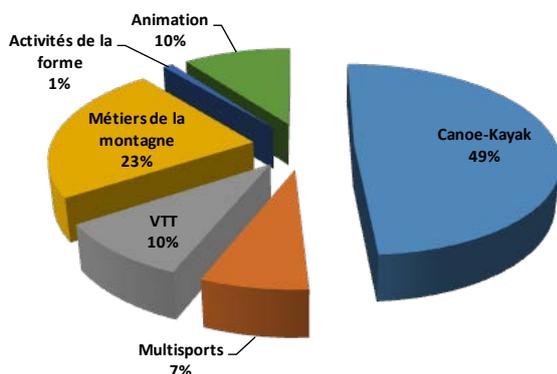
Les stagiaires accueillis au centre de formation résidant en région PACA sont principalement installés dans le département des hautes alpes. Le centre de formation répond à un besoin local des publics souhaitant se former et exercer un métier dans leur territoire d’origine.



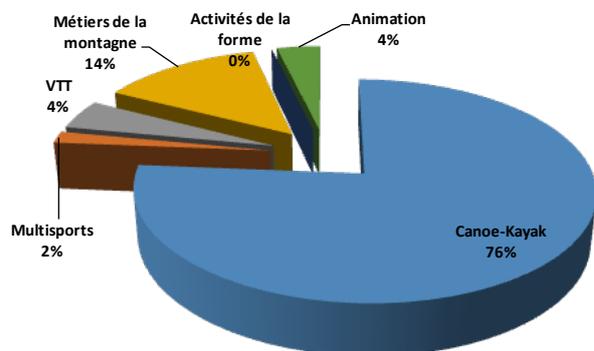
**Origine départementale des stagiaires issus de la région PACA**

La proportion importante de stagiaires résidant dans le département des hautes alpes est maximisée par une mobilité géographique des stagiaires. Principalement saisonniers, ayant une culture de la mobilité géographique, un volume certain de stagiaires déménagent sur le territoire haut alpin pour réaliser leur projet professionnel.

**Origine géographique des stagiaires et formations réalisées**



**Formations réalisées par les stagiaires issus de la région PACA**

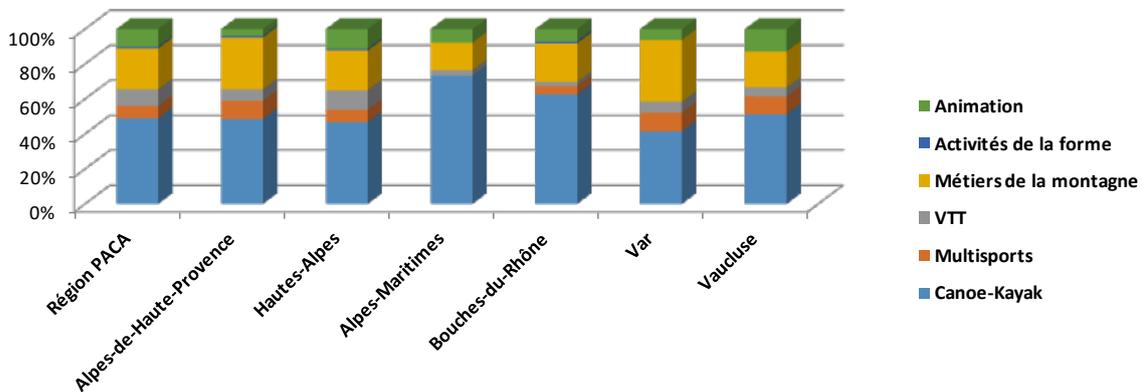


**Formations réalisées par les stagiaires issus de toutes régions de France hors région PACA**

Les formations relatives aux Canoe-Kayak réalisées par les stagiaires issus de la région PACA représentent une proportion moindre en comparaison des données nationales : 49% des stagiaires de la région PACA réalisent une formation en Canoe-Kayak, contre 58% à l'échelle nationale et 76% si l'on considère toutes les régions hors régions PACA.

Les autres domaines de formation professionnelle sont mieux représentés chez les stagiaires issus de la région PACA en comparaison des autres régions de France. L'histoire et la renommée du CRFCK dans les formations professionnelles du Canoe-Kayak, les domaines de pratiques naturels, expliquent une très forte mobilité nationale des stagiaires pour se former dans ce domaine particulier.

Les domaines de formation liés aux métiers du multisport, de l'animation, du VTT, de la montagne, et du fitness correspondent à un besoin local de formation. Le CRFCK est le seul organisme de formation couvrant certains de ces diplômes dans le nord de la région PACA.



### Formations réalisés par les stagiaires issus des départements de la région PACA

Les formations du Canoe-Kayak prennent une place prépondérante chez les stagiaires issus des départements des alpes maritimes et des bouches du Rhône. Le CRFCK organisme régional. Manage et met en œuvre des formations au Canoe-Kayak de mer dans les départements maritimes. L'emploi en Canoe-Kayak de mer est important dans les départements de la côte d'azur, expliquant une forte proportion de stagiaires se formant aux métiers de l'encadrement en Canoe-Kayak dans les départements des alpes maritimes et des bouches du Rhône.

Les autres domaines de formations mis en œuvre par le CRFCK sont globalement représentés de manière similaire dans les départements de la région PACA. Les stagiaires se déplacent à l'échelle régionale pour le site de formation ou la renommée du CRFCK.

## Un réseau de partenaire entreprise

### Cadre général

Les formations professionnelles mise en œuvre par le CRFCK sont toutes organisées selon le modèle de l'alternance. Une formation est « en alternance » quand il y a suites de phases de formation théorique et d'apprentissage au poste de travail :

- ✗ une ou des période(s) d'acquisition de savoir-faire en entreprise, à un poste de travail et en situation de production,
- ✗ une ou des période(s) de formation théorique dans un organisme extérieur ou au sein de l'entreprise mais à l'écart du processus de production.

Ces périodes, en nombre et durée variables, ne sont pas juxtaposées, mais articulées, l'ensemble constituant le cursus de formation en alternance. Les formations en alternance impliquent un mode de contractualisation entre trois acteurs, le salarié formé et l'entreprise (contrat de travail), l'entreprise et l'organisme formateur (convention de formation).

L'analyse présentée ci-dessous (cadre B to B) référence l'ensemble des structures professionnelles et des conventions de formation signée entre l'organisme de formation, les stagiaires et les entreprises partenaires. Elle couvre la période de **septembre 2007 à juin 2018.**

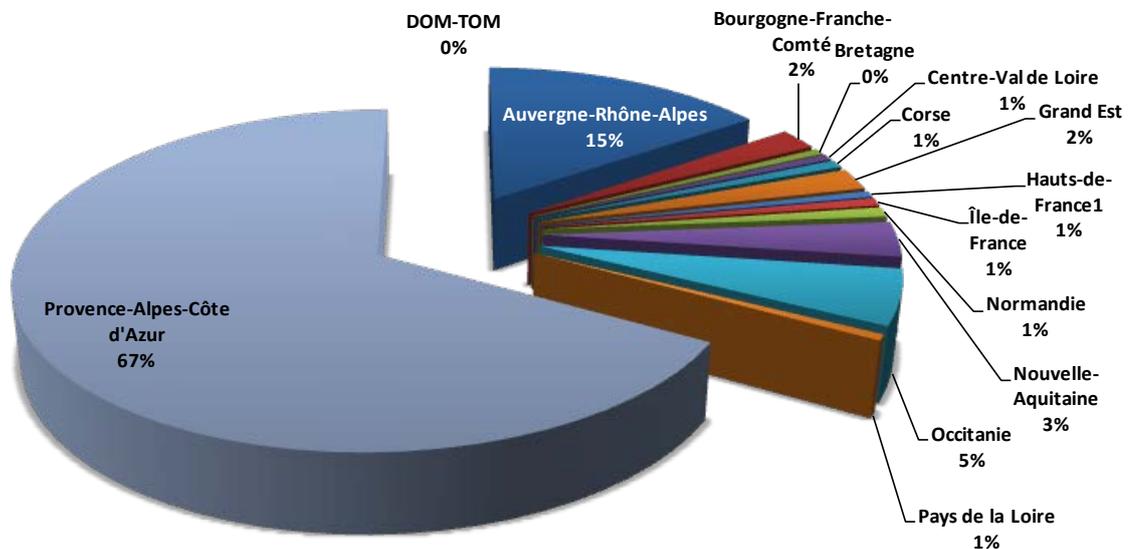
L'analyse porte sur les 6 domaines de formation abordés au CRFCK :

7. Les formations professionnelles aux métiers **d'encadrement, d'enseignement et d'entraînement du Canoe-Kayak** (BAPAAT CKDA, CQP CK, BPJEPS CKDA, UCC CKDA, DEJEPS CKDA)
8. Les formations professionnelles **d'encadrement des multi-activités sportives** (BPJEPS APT)
9. Les formations professionnelles **d'encadrement du vélo tout terrain** (BPJEPS VTT, UCC VTT)
10. Les formations professionnelles relatives aux **métiers de la montagne** (Agent des remontées mécaniques, CQP OPAH, CS escalade, BAPAAT randonnée)
11. Les formations professionnelles **d'encadrement et d'enseignement des activités de la forme** (BPJEPS AF)
12. Les formations professionnelles **des métiers de l'animation** (BAPAAT LPN, BAPAAT LTP, CQP Périscolaire)

**Nombre total de conventions de formation signées : 1944**

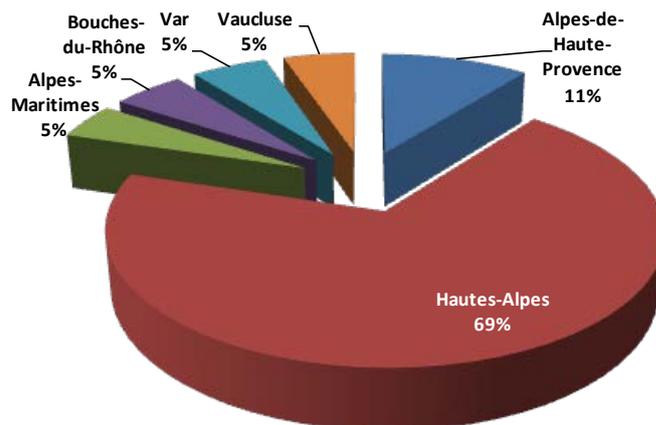
## Répartition des entreprises partenaires du CRFCK

Le CRFCK est en partenariat avec **523 structures professionnelles** permettant l'accueil des stagiaires pour la réalisation de leur stage en alternance.



## Répartition régionale des entreprises partenaires du CRFCK

La majorité des structures partenaires du CRFCK sont localisées en région Provence Alpes Côte d'Azur (350 structures). La localisation géographique du centre de formation, les profils des formations orientées sur le tourisme, l'animation et le sport expliquent cet état des lieux. La seconde région représentée est la région Auvergne Rhône Alpes avec 80 structures partenaires. Le CRFCK dispose d'une représentation et d'un réseau professionnel national. Il travaille avec 173 structures professionnelles situées en dehors de la région PACA. Cette organisation permet : -i) de répondre aux besoins locaux de développement de l'emploi, -ii) de respecter les projets d'insertion professionnelle de stagiaires issus d'autres régions



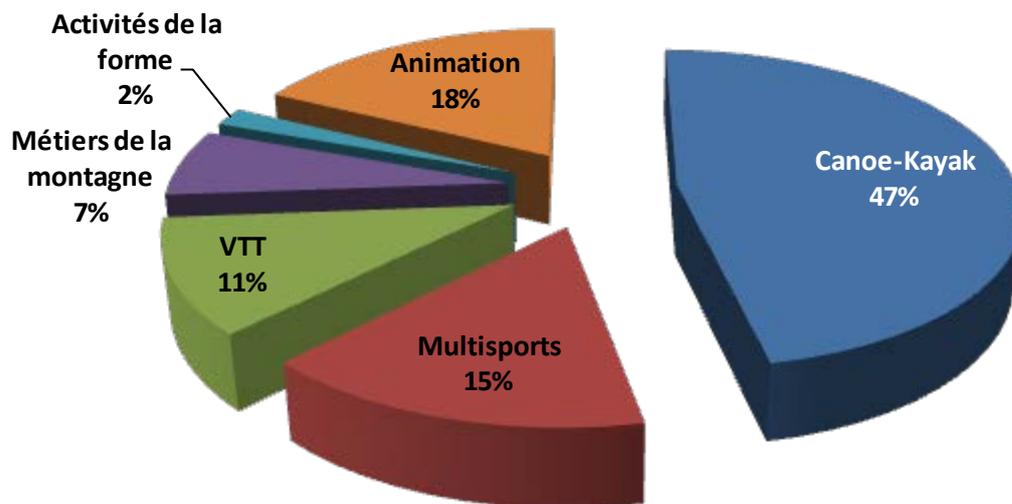
## Répartition départementale des entreprises partenaires du CRFCK localisées en région PACA

242 structures professionnelles partenaires du CRFCK sont localisées dans les hautes alpes. Ces partenariats permettent de proposer des lieux d'alternance aux stagiaires sans leur créer de problème de double résidence et répond aux besoins départementaux de formation.

## Caractéristiques des entreprises partenaires du CRFCK

Le CRFCK organisme de formation du comité régional de Canoe-Kayak de la région PACA dispose d'un réseau d'entreprise partenaire large abordant les différents domaines de formation professionnelle abordés.

47% des conventions de formation ont été signées en relation avec des entreprises proposant des activités d'encadrement, d'enseignement ou d'entraînement du Canoe-Kayak. Cet état des lieux est cohérent dans la mesure où le volume principal de formation mise en œuvre par le CRFCK porte sur les disciplines du Canoe-Kayak.



### Répartition des conventions de formation signées entre le CRFCK, les stagiaires et entreprises partenaires par domaine d'activité

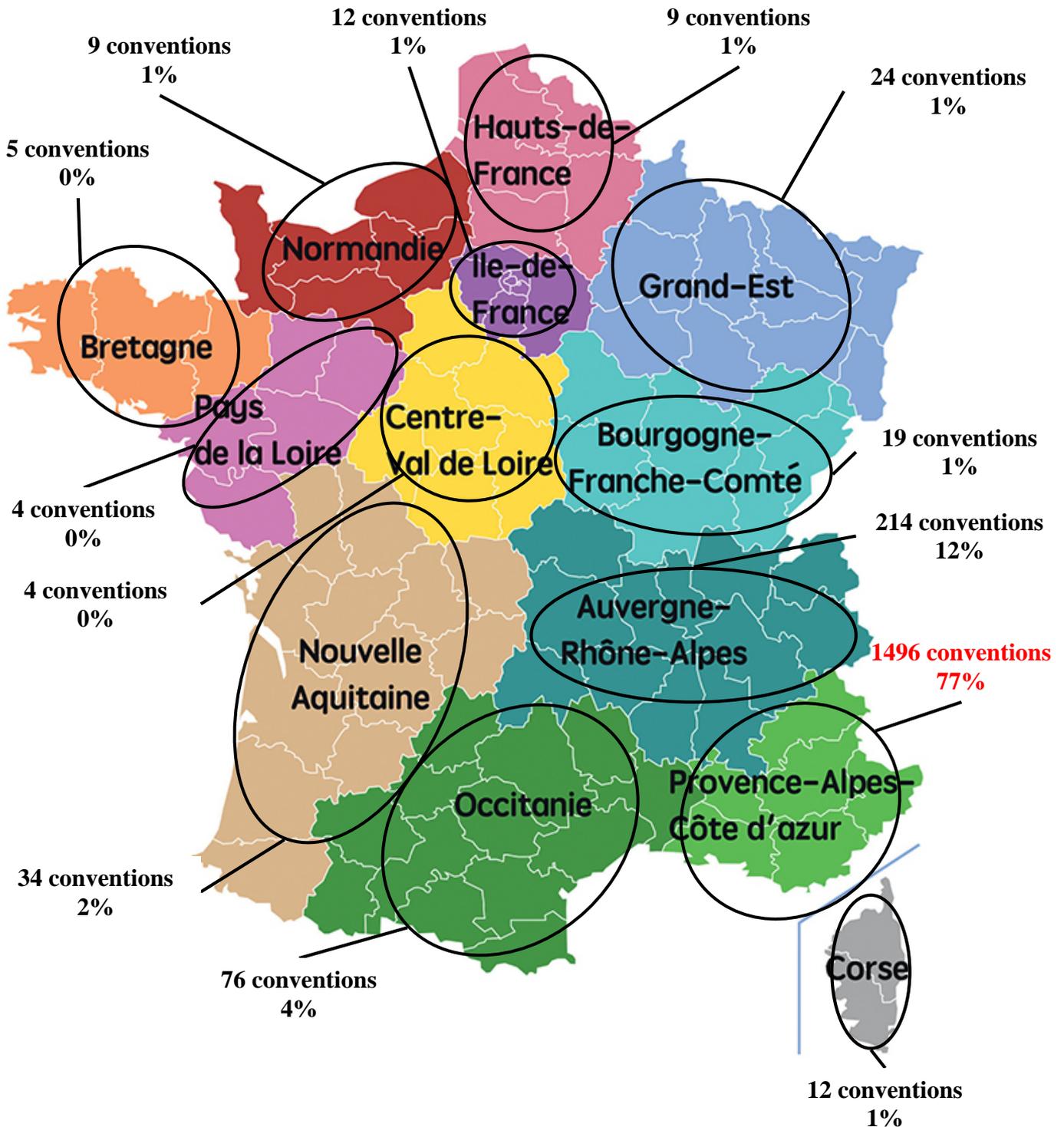
L'animation et les activités multisports sont les deux second domaines d'activités mobilisant des relations centre de formation – stagiaire – entreprise. Ces formations disposent d'une histoire longue au CRFCK et couvrent l'ensemble de la période d'analyse.

Le VTT et les métiers de la montagne sont des domaines d'activités importants du centre de formation mais minoritaires dans le volume global de relations créés dans la mesure où les formations du VTT sont récentes au CRFCK (BPJEPS VTT depuis 2013) et dans la mesure où seuls quelques diplômes des métiers de la montagne sont couverts par le CRFCK.

Les activités de la forme ont été très récemment couvertes par le CRFCK expliquant la faible part du réseau partenarial construit.

## Le CRFCK une implantation régionale et un rayonnement national

Le réseau d'entreprises partenaires du centre de formation est principalement basé en région PACA : 77% des conventions de formation signée par le CRFCK l'ont été avec une entreprise de la région.

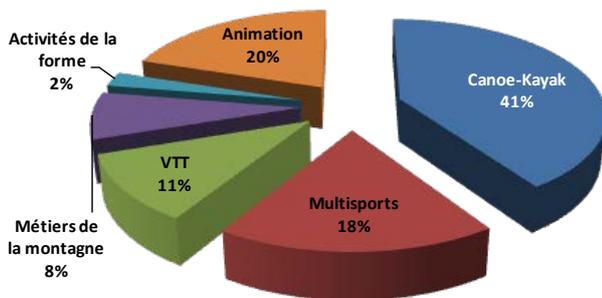


### Répartition nationale du nombre de conventions de formation signées avec une entreprise partenaire

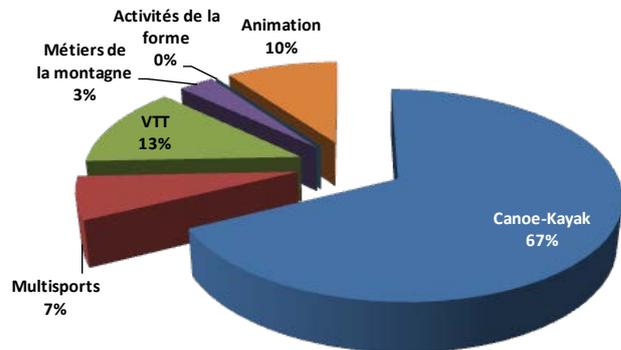
La prédominance d'un réseau d'entreprise positionné en région PACA peut être expliquée par plusieurs raisons

- ✗ La mission du CRFCK au service de l'emploi local et régional
- ✗ Le comité régional de Canoe-Kayak PACA a pour mission la valorisation et le développement de l'activité à l'échelle régionale. Il dispose d'un rayonnement régional important au sein du réseau professionnel et associatif de la région PACA.
- ✗ La proximité des structures est un facilitateur pour les stagiaires fréquemment en difficulté financière, et donc ayant des problématiques de mobilité

23% des conventions de formation avec une entreprise ont été signées en dehors de la région PACA, avec une importance marquée des conventions signées avec des structures de la région Auvergne Rhône Alpes. La région Auvergne Rhône Alpes, tout comme la région PACA, est une destination importante de tourisme de pleine nature et de montagne, correspondant aux domaines de formation couverts par le CRFCK.



**Répartition des conventions de formation signées en région PACA**



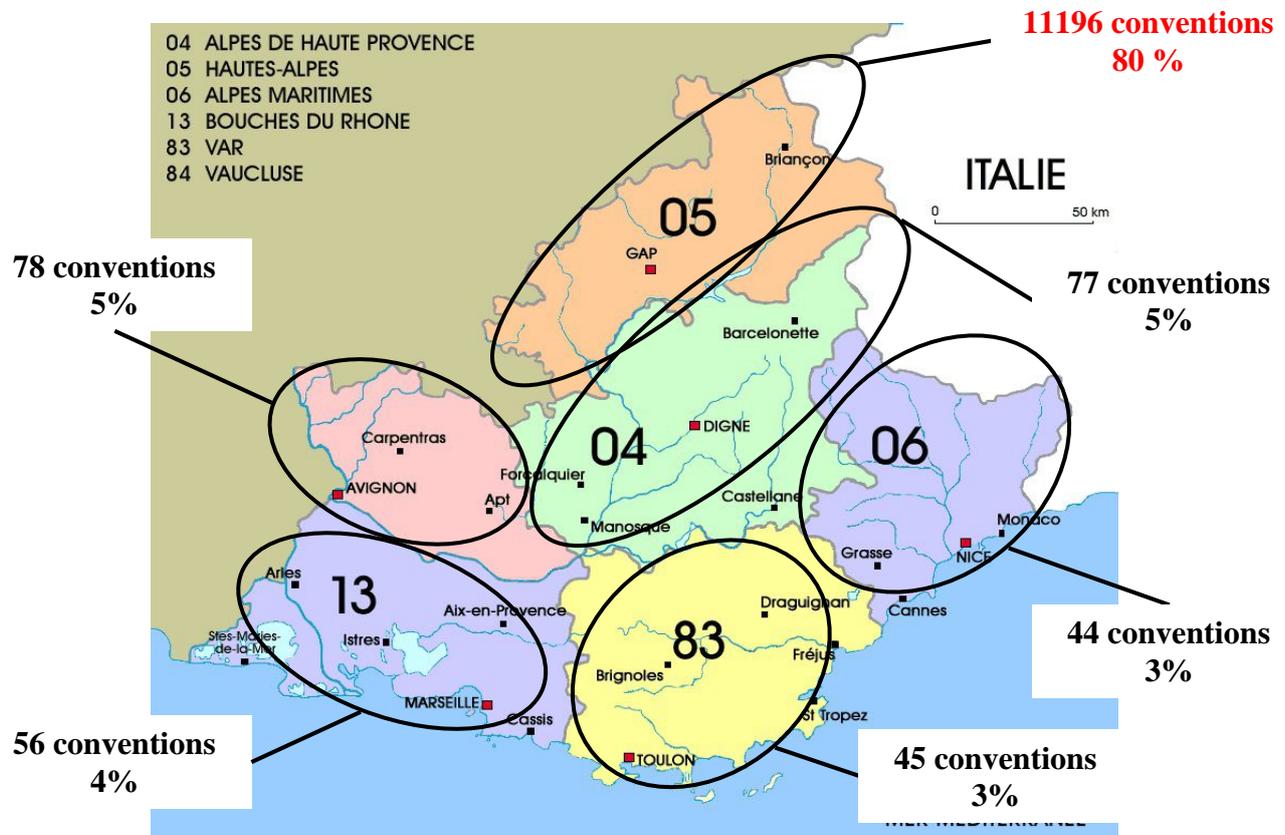
**Répartition des conventions de formation signées hors région PACA**

En région PACA, le CRFCK a mobilisé un réseau d'entreprise équilibré lui permettant de proposer des alternances pédagogiques sur l'ensemble de ses domaines d'intervention.

Hors région PACA (ce phénomène s'amplifie pour les régions distantes), le CRFCK dispose d'un réseau d'entreprise partenaires très fortement orienté sur les activités du Canoe-Kayak. Ce constat peut être expliqué par une très forte légitimité historique du CRFCK dans les activités du Canoe-Kayak et par une offre de formation nationale couvrant fortement les autres domaines d'activités du CRFCK.

## Analyse à l'échelle de la région PACA

**1496 conventions de formation** ont été signées entre une entreprise de la région PACA, un stagiaire et le CRFCK.



### Répartition départementale des conventions de formations entreprise-stagiaire-CRFCK signées en région PACA

80% des conventions de formation ont été signées avec une structure localisée dans le département des hautes alpes. La structure de l'emploi haut alpin couvre parfaitement les domaines de formation abordés par le CRFCK.

La structuration du réseau d'entreprises partenaires mobilisé par le CRFCK permet :

- × De répondre aux besoins de l'emploi local
- × De respecter les contraintes sociales des stagiaires en formation et de leurs difficultés de mobilité

*« La volonté de vouloir vivre et travailler au pays imposait que nous ayons ici des viviers de jeunes formés à un certain nombre de métiers et l'idée générale était de faire en sorte que cette commune se positionne sur un créneau important, celui de l'apprentissage des jeunes »*

**Joel Giraud, député-maire de L'Argentière la bessée**

## Orientations éducatives et pédagogiques

Permettre l'accès de tous à l'éducation, à la formation continue, à une qualification professionnelle reconnue, constitue une exigence première parce qu'elle contribue à l'exercice d'un droit réel de l'individu, fondateur de sa citoyenneté, de son insertion sociale et professionnelle et plus largement de son épanouissement.

Le CRFCK participe à l'accès à la formation continue des personnes en mutation professionnelle ou en difficulté sociale et contribue aux enjeux du développement économique, des mutations de l'économie régionale, de sa compétitivité et donc au développement de l'emploi.

Apporter une réponse à l'entrée sur le marché du travail, la précarité professionnelle, la reprise d'activité, la reconversion s'inscrit dans une démarche globale de construction d'une citoyenneté.

En cela, la formation professionnelle aux métiers du sport et de l'animation telle qu'elle est abordée par l'équipe du centre de formation s'implique dans un dispositif global d'éducation populaire en formant des acteurs citoyens de l'économie touristique et sociale.

### Valeurs et finalités

Les valeurs du Centre de Formation sont attachées, par l'essence même de son champ d'action et de sa culture d'origine, à celles du mouvement sportif.

Le code du sport affirme que *"Les activités physiques et sportives constituent un élément important de l'éducation, de la culture, de l'intégration et de la vie sociale. Elles contribuent notamment à la lutte contre l'échec scolaire et à la réduction des inégalités sociales et culturelles, ainsi qu'à la santé. La promotion et le développement des activités physiques et sportives pour tous, notamment pour les personnes handicapées, sont d'intérêt général"*.

Le sport favorise l'expression des vertus humaines. Les valeurs qu'il porte sont un facteur important de santé, d'équilibre physique et mental, d'épanouissement et d'éducation. Appliquées à la société et en particulier au monde du travail, elles sont un levier pour favoriser la cohésion sociale et le "bien vivre" ensemble.

### Former, anticiper, innover

Le CRFCK s'inscrit depuis de nombreuses années dans une démarche volontaire et innovante visant à répondre au mieux aux réalités changeantes de l'encadrement des activités sportives et de loisirs.

S'adapter aux attentes suppose une approche dynamique de la formation capable de prendre en compte, à la fois :

- × L'évolution des métiers
- × L'évolution des publics en demande de formation
- × L'évolution des méthodes de formation

La démarche qualité tisse le lien entre ces trois domaines et s'inscrit dans une compréhension du territoire

- × Une implantation réussie au service du territoire
- × Répondre aux attentes, anticiper, innover

### **Accéder à un métier**

Le terme de citoyenneté s'ouvre sur deux notions :

- × La citoyenneté économique qui est de l'ordre de la relation au travail
- × La citoyenneté sociale qui induit le principe de la reconnaissance sociale

Permettre l'accès à un métier et à sa pratique, par le biais de la formation professionnelle, suppose la construction d'un ensemble de compétences qui forment le socle de la relation à l'autre et de la relation à ce métier.

Le métier permet alors de construire cette appartenance de l'individu à la société et la capacité d'y exercer une activité à forte valeur économique et sociale.

### **S'adapter aux mutations du champ professionnel**

Le champ de l'encadrement des activités sportives et de loisirs n'a cessé d'évoluer et de s'adapter aux réalités changeantes de la demande et des structures :

- × L'encadrement des activités sportives est devenu un territoire d'expérimentation de pédagogies nouvelles
- × Le mouvement sportif c'est professionnalisé
- × Les approches de l'encadrement et de l'enseignement s'adaptent aux perpétuelles mutations des techniques sportives et à l'émergence de nouvelles activités

Ainsi l'encadrement des activités sportives et de loisirs est-elle devenue une profession composée de différents métiers. La formation professionnelle qui permet d'accéder aux diplômes de l'encadrement et de l'enseignement des activités sportives s'inscrit, de fait, dans ces évolutions, passées ou à venir. Une évolution des savoir-faire.

Un savoir-faire maîtrisé s'appuie sur des référentiels métiers de plus en plus fournis sur lesquels le centre de formation se base pour concevoir les approches pédagogiques et les contenus. Ces référentiels ne peuvent se comprendre que dans un contexte global regroupant les attentes des employeurs ainsi que celles des clientèles. Le centre de formation, pour ce faire, entretient, au moyen de partenariats et de conventions, un réseau relationnel afin de permettre aux futurs diplômés d'accéder à des temps de formation en entreprises (stages ou apprentissage) et, plus tard, d'obtenir un emploi.

Inscrit dans la philosophie de la formation professionnelle, il va sans dire que le Centre de Formation se doit de veiller à rendre le plus efficient possible l'enseignement qu'il dispense en veillant à le relier en permanence aux réalités du métier visé. Le choix des référents, des formateurs et des intervenants est ainsi guidé par l'expérience professionnelle de ces derniers. Ils doivent en outre être en capacité d'enseigner, c'est-à-dire de donner envie d'apprendre, en faisant de leurs expériences dans le métier visé un véritable terrain.

## **Impliquer les structures professionnelles dans la formation**

Tout comme les métiers, les personnes en attente de formation sont en perpétuelle évolution. Les réalités économiques, les flux de populations, les nouvelles pratiques professionnelles transforment les projets de vie. Ils s'attachent souvent à des territoires en adoptant leurs propres contraintes. La saisonnalité et la pluriactivité en sont les conséquences. L'une et l'autre supposent des grandes capacités d'adaptation. Cette adaptabilité fait partie des compétences enseignées :

- × Adaptabilité à un milieu naturel contraignant,
- × Adaptabilité à une clientèle changeante et exigeante,
- × Adaptabilité aux différents visages de la pluriactivité.

La saisonnalité est incluse naturellement dans nos rubans pédagogiques par l'alternance centre de formation / entreprise. Cette alternance développe une capacité de connexion rapide aux équipes et aux rythmes de fonctionnement. Elle est formatrice dans la mesure où le lien pédagogique est entretenu et valorisé.

Ce lien se construit sur le rôle donné aux tuteurs.

Le tuteur est un interlocuteur privilégié dans la mesure où il représente le lien direct entre le centre de formation et l'entreprise. Il se fait l'écho du travail réalisé par le stagiaire. Ce dialogue instauré par le centre de formation, au travers des conventions signées, des visites en entreprise réalisées et des évaluations échangées, permet au stagiaire de comprendre le lien entre les temps en centre et les temps en entreprise.

Mais, au-delà de ce rôle primordial dans le suivi de la formation en entreprise, le tuteur représente aussi l'interface essentielle entre l'offre de formations et les emplois qui s'ouvrent aux diplômés issus de ces cursus. Le lien entretenu par les actions de suivi du centre de formation est une opportunité pour rester au fait des réalités du marché de l'emploi des secteurs concernés. Il permet au centre de formation de :

- × Maintenir une connexion formation / emploi
- × Se tenir au fait des évolutions des attentes des entreprises et de leurs clientèles
- × De garder efficient le contenu des formations
- × De rester vigilant dans l'appropriation des nouvelles pratiques

Le tutorat suppose une part d'engagement tant de l'entreprise que de la personne désignée comme tuteur de tel ou tel stagiaire. Ce travail se doit d'être valorisé et facilité.

La valorisation du tutorat passe par le contact (téléphone, emails, visites en entreprise) et par le discours tenu aux stagiaires (lien formation / tutorat et lien formateur / tuteur / stagiaire). La facilitation du tutorat passe, elle, par un suivi pédagogique facilité par l'instauration d'un livret en ligne, dans le respect de nos valeurs de qualité et de durabilité.

## **Placer le stagiaire au centre de l'action**

Le Centre de Formation place le stagiaire, au centre de l'action de formation.

Son ambition est de le former à un métier, de l'éduquer à la vie sociale, de respecter ses acquis, mais aussi de lui permettre de gagner confiance en lui et autonomie. Chacun des candidats à une qualification professionnelle présente un profil, un cursus, des acquis et des expériences qui lui sont propres. La valorisation de ce profil est un outil de dynamisation de l'ensemble du groupe et de mise en pertinence des contenus abordés.

Cette action de formation se doit de s'enrichir d'un accompagnement individualisé, autant dans le choix de la formation la plus adaptée que dans celui l'apprentissage de ce métier.

Un positionnement est réalisé en début de formation. Il permet de repérer les compétences déjà acquises et de proposer aux candidats un parcours individualisé de formation. A l'issue du positionnement, le CRFCK peut proposer des allègements portant sur la totalité ou une partie de la formation et permettant aux candidats d'accéder directement à des épreuves certificatives. Un candidat allégé totalement d'acquisitions nouvelles de compétences devra toutefois disposer du temps nécessaire au passage de certifications et sûrement aussi de leur préparation. Le parcours individualisé de formation fait l'objet d'un accord écrit entre l'OF et le stagiaire.

L'expression du stagiaire est valorisée et mise en œuvre au travers de procédure calquée sur celle du salarié-citoyen au sein de l'entreprise.

## **Considérer la pédagogie comme un acte en mouvement**

La pédagogie est le cœur de métier du centre de formation. La cohérence de cette pédagogie est fortement liée à la dynamique entretenue au sein de l'équipe. Cette dynamique s'appuie sur des outils et des procédures :

- × Organisation des plannings,
- × Communication entre les formateurs,
- × Mutualisation des ressources pédagogiques,
- × Cohérence des suivis pédagogiques,
- × Lisibilité des certifications.

Les temps de concertation sont essentiels dans le fonctionnement de l'équipe pédagogique et pour la qualité de transmission des contenus. Pour ce faire, l'équipe pédagogique se réunit chaque semaine :

- × Le directeur
- × Le coordonnateur pédagogique
- × Les référents de formation
- × L'assistante de gestion
- × les formateurs intervenant sur les actions en cours.

Les métiers, et ceux du sport et de l'animation en particulier, sont en perpétuelle évolution. Par l'animation d'un réseau de partenaires, de l'administration à l'entreprise, l'équipe pédagogique se doit de proposer une pédagogie dynamique et renouvelée.

### *"SE FORMER POUR MIEUX FORMER"*

L'harmonisation des pratiques pédagogiques qui résulte de cette dynamique de l'équipe a amené le CRFCK à construire des temps de formation de formateurs et à concevoir des outils transversaux.

La formation des formateurs couvre deux champs essentiels : le métier de formateur, d'une part, et le développement durable, d'autre part.

Cette formation au métier de formateur vise à la mutualisation des approches et à la théorisation sur les pratiques. Elle permet aussi de créer des relations de complémentarité entre les formateurs et de viser une certaine harmonisation dans la relation à l'apprenant.

L'objectif recherché est la dynamisation des temps de formation permettant de maintenir chez le stagiaire le lien entre contenus abordés et métier. Le rythme d'apprentissage prend en compte la difficulté de bon nombre à se consacrer sur du temps de travail en salle. Aussi, les temps d'intervention sont-ils articulés sur un ensemble de rituels pédagogiques et d'implications répétées de chacun des participants. En s'appuyant, bien entendu, sur les expériences tirées de leurs parcours personnels.

Pour répondre à cette exigence de dynamisme de la formation et développer les compétences professionnelles de terrain, chaque période se voit alternée avec des contenus théoriques et des mises en application de terrain. Pour ce faire, les contenus théoriques peuvent être abordés en expérimentation sur le terrain.

De plus, afin d'augmenter l'attention des stagiaires les formateurs sont formés à l'utilisation de l'alternance pédagogique. Il est important qu'au cours de chaque semaine, chaque journée voire chaque demi-journée, le formateur utilise de manière différenciée les pédagogies le plus dynamiques à sa disposition.

## **Construire des actes pédagogiques au service des compétences métiers**

La construction d'une formation s'organise autour de quelques orientations essentielles :

- ✗ la prise en compte de l'analyse du champ professionnel, de ses attentes, de ses exigences, de ses évolutions : point de départ incontournable dans la conception et la conduite des actions de formations
- ✗ l'organisation du dispositif de formation autour de l'acquisition des compétences : former des futurs professionnels ne consiste pas seulement à transmettre des connaissances
- ✗ la compétence à acquérir se construit sur l'articulation entre savoirs théoriques et savoir-faire, entre savoir-faire et contexte de travail, entre contexte de travail et culture technique, entre culture technique et éthique professionnelle

- × la structuration des diplômes en unités capitalisables traduit, de manière réglementaire et didactique, cette orientation. Le diplôme est obtenu lorsque le stagiaire a validé les différentes unités constitutives du diplôme
- × la conception, la conduite et l'évaluation des formations envisagées nécessitent, de la part de l'équipe de formateurs, la mobilisation des compétences diversifiées et complémentaires pour répondre aux exigences du référentiel de certification.

La compétence peut être définie comme la capacité identifiée et reconnue (ce qui suppose sa reconnaissance d'une part et sa validation d'autre part) de résoudre des problèmes dans un contexte professionnel donné, de manière efficace, en mobilisant et en combinant différentes ressources telles que les connaissances, les savoir-faire, les raisonnements, les expériences, les attitudes et les comportements professionnels.

La compétence est :

- × un système structuré
- × opératoire, c'est-à-dire liée à l'action et indissociable de l'activité qui en est la forme observable
- × finalisée : on est compétent pour une tâche définie ou un ensemble de tâches organisées en unités significatives

La compétence résulte d'une expérience professionnelle, elle s'observe objectivement dans des performances qui en constituent la validation.

Affirmer que la formation doit viser l'acquisition de compétences suppose de connaître les procédures essentielles par lesquelles les stagiaires peuvent acquérir ces savoir-faire

La construction de l'acte pédagogique suppose une hiérarchisation de procédures et étapes incontournables :

1. Analyse des prérogatives et domaines d'action métier
2. Analyse du référentiel métier et des compétences attendues
3. Analyse du référentiel de certification
4. Définition des modules de formation, intentions éducatives et objectifs généraux
5. Hiérarchisation, organisation temporelle des compétences attendues et des objectifs opérationnelles
6. Construction du ruban pédagogique
7. Construction de l'acte pédagogique : objectif, méthodes et moyens

L'objectif recherché dans l'acte pédagogique est la dynamisation des temps de formation permettant de maintenir chez le stagiaire le lien entre contenus abordés et métier. Le rythme d'apprentissage prend en compte la difficulté de bon nombre à se consacrer sur du temps de travail en salle. Aussi, les temps d'intervention sont-ils articulés sur un ensemble de rituels pédagogiques et d'implications répétées de chacun des participants. En s'appuyant, bien entendu, sur les expériences tirées de leurs parcours personnels.

Pour répondre à une exigence de dynamisme de la formation et développer les compétences professionnelles de terrain, le volume de travail en centre de formation est organisé comme suit :

- × 50% de séquences de pratiques

- × 25% de mise en situation professionnelle des stagiaires
- × 25% d'apports théoriques liés au métier

Les plannings de formation sont construits de telle sorte que ces 3 types de séquences se retrouvent chaque semaine. Chaque journée se voit alternée avec des contenus théoriques et des mises en application de terrain. Pour ce faire, les contenus théoriques peuvent être abordés en expérimentation professionnelle sur le terrain.

Afin d'augmenter l'attention des stagiaires les formateurs sont formés à l'utilisation de l'alternance pédagogique. Il est important qu'au cours de chaque semaine, chaque journée voire chaque demi-journée, le formateur utilise de manière différenciée les pédagogies suivantes :

- × La pédagogie traditionnelle ou l'exposé : Principalement basée sur des apports descendants, elle présente l'avantage d'apporter un contenu clair.
- × La pédagogie active : Principalement basée sur les constructions des stagiaires, elle présente l'avantage d'ancrer profondément les apprentissages.
- × Le questionnement : Il permet de redynamiser l'attention des stagiaires lors d'une séquence active. C'est aussi un outil d'évaluation de la compréhension de la séquence.
- × La découverte : Les élèves expérimentent puis le formateur conceptualise.
- × L'expérimentation : La mise en situation fait apparaître les ajustements nécessaires dans la pratique du métier.

Les supports pédagogiques utilisés sont :

**Le Topogramme** est une manière créative de mettre en forme des idées et de les relier entre elles. Utilisant une idée centrale, des branches principales et secondaires, des mots clés, des couleurs, le topogramme est à la fois rapide et efficace. Il peut se prêter à de nombreuses utilisations :

- × faire une fiche de lecture
- × prendre des notes
- × structurer les idées générales
- × présenter un sujet
- × organiser une tâche
- × donner la vue globale d'une formation.

**Les Périphériques** sont des supports d'apprentissage, en général sous formes de posters qui sont affichés aux murs. Ils font essentiellement appel à la vision non consciente. Les périphériques peuvent jouer différents rôles :

- × préparation d'un cours à venir
- × participation à un environnement chaleureux
- × participation à l'enseignement en cours
- × suggestion positive

**Les Pauses Créatives** sont des temps où le formateur propose une activité brève donnant l'occasion aux stagiaires d'utiliser, de développer et de libérer leur créativité.

**L'Activation** permet une mémorisation à long terme. Ce temps est également nécessaire pour vérifier et clarifier les contenus nouvellement acquis.

Types d'activations utilisées :

- × les expérimentations
- × le travail en groupe
- × la réalisation de projet
- × la réalisation d'un topogramme

**Les supports PowerPoint** présentent une organisation rationnelle des contenus associés à une présentation imagée.

**Les documents à trous** permettent lors d'une séquence menée en pédagogie traditionnelle de limiter la prise de note des stagiaires aux éléments les plus importants. Les stagiaires peuvent alors libérer leur attention sur les contenus et les applications de terrain.

**Les travaux pratiques** amenant à des exposés des élèves ou des mises en situation de terrain ont été développés et formalisés. Ces outils permettent une approche des compétences professionnelles, par l'action et l'autonomisation.

**La bibliothèque** : Base importante de notions théoriques, de jeux, d'exercices et de supports pédagogiques pour leur construction lors des séquences en pédagogie active.

**Les postes informatiques** : Ils permettent aux stagiaires de formaliser en autonomie leurs travaux et leur offre une base d'information importante grâce à l'outil internet.

**Le mémento rivière** présentant les notions fondamentales liées à l'environnement de la rivière.

**Le mémento montagne** donnant les notions fondamentales sur l'environnement montagnard.

**Les mémento sports**, ils regroupent les fondamentaux historiques, techniques, fédéraux, réglementaires, pédagogiques, ainsi qu'une base de données d'exercices dans les disciplines proposées en formation. Ils permettent une appropriation des savoirs théoriques reliés aux savoirs faire ciblés.

**Les conventions de partenariat** avec les établissements scolaires et accueil collectifs de mineurs du bassin. Elles permettent des expérimentations pédagogiques en situation professionnelle réelle, clef de voute du développement de la compétence métier.

**Le matériel technique sportif**. Ils permettent la mise en œuvre opérationnelle de l'acte pédagogique et de l'acte professionnel attendu.

## **S'adresser à tous sans formes de discrimination**

Une discrimination est une inégalité de traitement fondée sur un critère prohibé par la loi. C'est un délit pénal passible de sanctions pouvant aller jusqu'à trois ans d'emprisonnement et/ou 45 000 euros d'amende. Il existe seize critères illégaux discriminatoires : l'âge, le sexe, l'origine, la situation de famille, l'orientation sexuelle, les moeurs, les caractéristiques génétiques, l'appartenance ou la non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une race, ou une religion déterminée, l'apparence physique, le handicap, l'état de santé, l'état de grossesse, le patronyme, les opinions politiques, les convictions religieuses, les activités syndicales.

Il existe trois types de discriminations. **La discrimination directe**, elle est délibérée et la différence de traitement se fonde sur un critère prohibé par la loi. **La discrimination indirecte**, elle apparaît lorsqu'une disposition, un critère ou une pratique, apparemment neutre, est susceptible d'avoir le même impact qu'une discrimination directe et d'entraîner un effet défavorable pour une personne ou un groupe de personnes, en raison d'un critère prohibé par la loi. **Le harcèlement moral ou sexuel**, un tel comportement a pour effet de porter atteinte à la dignité d'une personne et de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant. Le harcèlement peut devenir discriminatoire lorsqu'il repose sur un critère de discrimination prohibé par la loi.

Afin de respecter la loi, mais aussi les valeurs inhérentes à l'action de formation, le CRFCK s'engage dans une politique de lutte contre les discriminations en :

- 1) Sensibilisant nos formateurs, nos collaborateurs et nos apprenants
- 2) En respectant et promouvant l'application du principe de non-discrimination, notamment en faisant respecter l'égalité des chances.
- 3) Expliquer qui peut prévenir ou faire cesser une discrimination et quels sont les recours possibles devant les tribunaux
- 4) Communiquer auprès de nos partenaires extérieurs notre engagement en faveur de la non-discrimination

## **Faire respecter les principes d'égalité des chances**

L'égalité des chances signifie que les individus doivent connaître dans leur vie sociale des conditions de départ identiques, les privilèges, héritages ou handicaps initiaux devant être condamnés. L'égalité des chances est donc une des manières de considérer la notion morale d'égalité, avec l'égalité des droits et l'égalité des positions. L'égalité des chances renvoie à la situation où non seulement on donne à chacun le droit d'accéder à n'importe quelle position sociale ou à n'importe quel bien, mais en plus on garantit à tous les mêmes chances d'accès au départ. C'est donc bien une égalité initiale garantie par le centre de formation, sous couvert de la loi notamment.

*"L'égalité des chances, c'est le droit de ne pas dépendre exclusivement de la chance, ni de la malchance. C'est le droit égal, pour chacun, de faire ses preuves, d'exploiter ses talents, de surmonter, au moins partiellement, ses faiblesses. C'est le droit de réussir, autant qu'on le peut et qu'on le mérite. C'est le droit de ne pas rester prisonnier de son origine, de son milieu, de son statut. C'est l'égalité, mais actuelle, face à l'avenir. C'est le droit d'être libre, en se*

*donnant les moyens de le devenir. C'est comme une justice anticipée, et anticipatrice : c'est protéger l'avenir, autant que faire se peut, contre les injustices du passé, et même du présent."*  
André Comte-Sponville – Guide républicain, 2004

Différents moments forts d'une formation sont particulièrement ciblés pour la mise en œuvre des moyens nécessaires au respect de l'égalité des chances :

- × L'entrée en formation
- × L'accompagnement pédagogique formatif en centre et en entreprise
- × Les périodes de certification

### **Egalité des chances et entrée en formation**

L'entrée en formation se déroule en trois étapes :

1. Les tests d'exigences préalables. Définis par arrêté ou décrets, ils permettent de vérifier le niveau technique des personnes désirant suivre la formation.
2. Les épreuves de sélection : Définies par le centre de formation dans le cadre du dossier d'habilitation, elles permettent d'évaluer l'habileté et la motivation de la personne à suivre la formation en lien avec son projet professionnel.
3. Le positionnement. Il vise à adapter le parcours de formation du stagiaire en fonction de ces équivalences réglementaires (Obtention de droit d'une UC ou d'un examen), compétences ou fragilités repérées.

Aucune distinction entre les femmes et les hommes ne peut être faite pour la mise en œuvre des épreuves (Article L6112-1 du code du travail), n'exemptant pas la prise de mesures au seul bénéfice des femmes en vue d'établir l'égalité des chances (Article L6112-2 du code du travail).

La personne handicapée a droit à la compensation des conséquences de son handicap quels que soient l'origine et la nature de sa déficience, son âge ou son mode de vie (Article L114-4-4 du code de l'action sociale et des familles). Les personnes handicapées et assimilées, ont accès à l'ensemble des dispositifs de formation prévus dans la présente partie dans le respect du principe d'égalité de traitement, en prenant les mesures appropriées (Article L6112-3 du code du travail). Pour les personnes en situation de handicap, le directeur régional de la jeunesse, des sports et de la cohésion sociale peut décider d'aménager les tests d'entrée en formation et le cursus de formation (Article A212-44 du code du sport).

Pour l'ensemble des publics, la mise en œuvre du positionnement permet l'adaptation des parcours de formation aux réalités individuelles de chaque stagiaire. Cette adaptation peut intervenir sur un renforcement, un allègement des périodes de formation en centre et/ou en entreprise, favorisant les chances de réussite de chacun et donc l'égalité des chances.

### **Egalité des chances et accompagnement pédagogique**

En complément des informations réalisées durant les heures de formation. Chaque stagiaire dispose d'un espace personnel sur le site du CRFCK, accessible via un login et un mot de passe personnel. Le stagiaire accède sur cet espace aux informations essentielles pour le suivi de sa formation :

- × Le livret administratif, comprenant le contrat de formation et le règlement intérieur signé

- × Livret pédagogique, décrivant les compétences professionnelles visées, les contenus de formation, la progression pédagogique, le protocole administratif de l'alternance, les contenus de l'alternance, le rôle du tuteur, le référentiel de certification, les modalités de certification
- × Le planning de formation
- × Le livret de suivi pédagogique reprenant l'ensemble des évaluations formatives réalisées par l'équipe de formation
- × Le livret de suivi en entreprise reprenant l'ensemble des évaluations formatives réalisées par les tuteurs

Le formateur référent de l'action est en charge des évaluations formatives des stagiaires. Elles sont réalisées à l'issue des périodes de formation définies dans le planning de formation. Les évaluations sont formalisées par l'intermédiaire des livrets de suivi pédagogique disponibles sur le site internet du CRFCK.

Le tuteur référent du stagiaire est en charge des évaluations formatives en entreprise. Les évaluations sont formalisées par l'intermédiaire des livrets de suivi pédagogique disponibles sur le site internet du CRFCK.

Le référent handicap est chargé d'un suivi complémentaire des personnes en situation de handicap. En lien avec la personne handicapée et les prescripteurs, il détermine d'un parcours de formation adapté au handicap de la personne. Il mobilise des aides financières propres à compenser le handicap pendant le parcours de formation et/ou d'accompagnement, en lien avec l'Agefiph. Il informe les formateurs et salariés des conditions retenues pour la mise en œuvre de la formation. Il détermine avec la structure de stage des modalités pour favoriser le bon déroulement des stages. Il apporte son appui et son conseil à chaque partenaire. Il transmet les informations nécessaires aux partenaires extérieurs associés à la réalisation du parcours du bénéficiaire. Il évalue les actions mises en place et les réajuste en fonction de l'effet escompté / atteint. Il propose de nouvelles actions pour améliorer en continu cette démarche.

### **Egalité des chances et épreuves certificatives**

Définis par arrêté ou décrets, les épreuves certificatives permettent de proposer à validation les candidats aux titres ou diplômes visés. Le processus de certification doit permettre l'évaluation séparée de chaque unité capitalisable, bloc de compétence ou compétence professionnelle visée. Une situation certificative couvre une ou plusieurs compétences professionnelles qui doivent pouvoir être validées et attribuées séparément et peut comporter plusieurs épreuves.

La normalisation des situations certificatives et des épreuves est un enjeu fondamental de crédibilité des diplômes professionnels. Cette normalisation est animée par les organismes de contrôle attribuant les habilitations aux centres de formation.

Afin de respecter l'égalité des chances, le centre de formation se doit de respecter plusieurs principes :

- × Toute situation d'évaluation certificative doit se dérouler pendant le temps de la formation. La certification fait partie du temps de formation.
- × Toute session de formation doit proposer des situations d'évaluation certificative et donc aussi des rattrapages.

- ✗ Les épreuves doivent être coordonnées et animées par un tiers différent de la mission de suivi pédagogique des stagiaires.
- ✗ Les situations d'évaluation doivent mobiliser un binôme d'évaluateurs. Un membre pourra être en relation proche du candidat (formateur ou tuteur), permettant de relativiser l'évaluation aux des facteurs individuels. Un membre de ne devra pas entretenir de relation au candidat, afin garantir les exigences de l'évaluation aux compétences attendues sans prise en compte de facteurs individuels.

Aucune distinction entre les femmes et les hommes ne peut être faite pour la mise en œuvre des épreuves (Article L6112-1 du code du travail), n'exemptant pas la prise de mesures au seul bénéfice des femmes en vue d'établir l'égalité des chances (Article L6112-2 du code du travail).

La personne handicapée a droit à la compensation des conséquences de son handicap quels que soient l'origine et la nature de sa déficience, son âge ou son mode de vie (Article L114-4-4 du code de l'action sociale et des familles). Pour les personnes en situation de handicap, le directeur régional de la jeunesse, des sports et de la cohésion sociale peut décider d'aménager les épreuves d'évaluation certificative (Article A212-44 du code du sport).

## **Former les stagiaires aux principes de la laïcité et à la prise en compte des diversités**

Etre laïque, c'est combattre chaque jour contre les privilèges qu'ils soient associés à une culture, une place sociale ou une fortune, c'est combattre contre la domination d'un sexe sur l'autre. C'est combattre pour l'égalité des personnes, pour libérer toutes les expressions individuelles sans les enfermer dans les conventions, les contraintes ou les luttes identitaires liées aux origines ou aux communautés.

*La laïcité c'est un combat contre les obscurantismes et les modes de pensée imposés  
C'est lutter contre toutes les formes de racismes, les intolérances et les ségrégations sociales  
C'est former des citoyens, des femmes ou hommes capables de détenir une part de la  
souveraineté de la nation*

Le principe général de laïcité est au cœur du mode de fonctionnement du centre de formation, dans la mesure où elle est un principe formalisé dans le règlement intérieur, accepté et suivi par les stagiaires et formateurs en fonction. Le règlement définit une neutralité et respectabilité nécessaire des acteurs de la formation.

*« Le langage et les attitudes doivent s'inscrire dans le respect des personnes et de leur différence. La distribution de tracts ou la prise de paroles à caractère licencieux, prosélytique, ou susceptible d'entretenir des préjugés ethniques, politiques ou religieux sont interdites. »*

La notion de laïcité est abordée durant les contenus de formation. Cette approche débute lors du module initial de chaque formation au travers d'un contenu de formation centré sur les formes de violences. Au travers, de cette notion, un travail de réflexion est engagé avec les stagiaires sur les intolérances et violences existantes dans la pratique sportive. L'accent est alors nécessairement mis sur les notions d'intolérance, pouvant être générées entre les pratiquants où par

l'éducateur. Il s'en suit une nécessaire réflexion sur la posture du cadre, en prévention ou en correction de ces situations.

La laïcité passe par une nécessaire, bienveillance et écoute neutre du cadre. De fait, l'introduction du module pédagogique, cœur du métier d'éducateur, est centrée sur un travail autour de la bienveillance et de la communication assertive.

Se travaille se poursuit autour d'une réflexion sur les missions éducatives de l'éducateur sportif. Un travail portant sur les intentions éducatives et leurs déclinaisons en objectifs puis moyens, permet d'aborder en sus des intentions liées à l'acte sportif, les intentions liées au développement social et citoyen des pratiquants. La réflexion débute toujours par un travail sur les valeurs associées à l'activité sportive et une analyse de leurs effets sur le développement du citoyen.

Cette approche est toujours rattachée à l'acte moteur ciblé par le diplôme.

### **Former les stagiaires à la prise en compte de l'écocitoyenneté, du développement durable et de la transition écologique**

L'éco citoyenneté repose sur la conscience individuelle d'appartenir à un environnement et d'y être relié par un lien social qui implique des droits et des devoirs.

La citoyenneté du professionnel en devenir se manifeste par sa capacité à aborder son futur métier comme partie prenante d'une organisation globale dans laquelle il prendra sa place. Sa capacité à agir sur cet environnement et à en assurer le développement est la garantie, pour lui, d'en tirer durablement un moyen d'existence.

La formation professionnelle, telle qu'abordée par les équipes du centre de formation, se doit de concevoir et de présenter les métiers qu'elle enseigne dans leur coloration éco citoyenne. "Eco" au sens de l'environnement dans lequel s'exerce le métier dans sa dimension écologique, sociale et économique. "Citoyenne" dans le sens du lien social tissé entre les membres d'un même groupe, d'une même société et qui permet la réalisation d'un projet commun.

La formation des stagiaires au développement durable et à la transition est un élément clef du fonctionnement du centre de formation. Cet enjeu s'explique par un positionnement éthique et politique des dirigeants du comité, mais aussi par une implantation géographique particulière.

Le CRFCK est situé en territoire montagnard. Il dispose d'un environnement et de ressources naturelles remarquables offrant un cadre de vie de qualité :

- ✓ 2 parcs, l'un national, l'autre régional (le Queyras, 66 330 ha) ;
- ✓ 1 projet de Réserve transfrontalière de Biosphère (Mont Viso) ;
- ✓ 1 Réserve naturelle volontaire (Val d'Escrins - Vars) ;
- ✓ 3 Réserves naturelles nationales (Pelvoux, Ristolas, Le Monêtier-les-Bains / Villard d'Arène) ;
- ✓ 1 Réserve naturelle régionale (Puy Saint André)
- ✓ 3 Arrêtés de Biotopes (Ristolas, Champcella / St Crépin, Le Monêtier-les-Bains) ;

- ✓ 6 sites « Habitat, Faune et Flore » Natura 2000 et 3 ZICO (Vallée du Haut Guil, Bois des Ayes, Parc National de Ecrins) de la directive « Oiseaux » intégrés au réseau Natura 2000 ;
- ✓ 60 ZNIEFF de catégorie I et 12 de catégorie II ;
- ✓ 1 candidature Opération Grand Site (Clarée).

Sur les deux aires protégées du territoire du Pays du Grand Briançonnais, la grande variabilité des habitats rencontrés permet le maintien d'une biodiversité exceptionnelle. Ainsi, sur le territoire du Parc National des Ecrins, il existe près de 40 espèces rares ou menacées et 35 endémiques sur une flore composée de plus de 1 800 espèces. La faune, quant à elle, est composée de 200 espèces protégées dont 80 le sont au niveau européen. Le territoire du Parc naturel régional du Queyras abrite lui aussi une faune et une flore riches et variées, caractérisées par de nombreux endémismes (134 espèces pour la flore) et 325 espèces inscrites au livre rouge régional et 186 au livre rouge national (Source : cellule de développement local).

De fait, afin d'augmenter l'employabilité locale des stagiaires, dans le respect des caractéristiques du territoire, il semblait nécessaire d'aborder les notions de connaissances et de respect de l'environnement dans les contenus de formation.

Par conséquent, l'ensemble des formations mises en œuvre au CRFCK, disposent d'un module spécifiquement centré sur la connaissance, la valorisation et la préservation patrimoines naturels et culturels montagnards.

Cette approche est légèrement différenciée selon l'activité concernée par le diplôme et le type de diplôme.

- × Au BPJEPS APT est associé un module technique et pédagogique des activités de pleine nature, visant en outre à conduire une activité physique pour tous en valorisant, utilisant et en sensibilisant à l'environnement naturel des régions alpines.
- × Au BPJEPS CKDA est abordé le thème de la découverte de l'environnement dans le module « pédagogie du CKDA » au même titre que la technique ou la sécurité.
- × Au BPJEPS VTT est associé une UC 10 : EC de mener une randonnée à VTT en valorisant, utilisant et en sensibilisant à l'environnement naturel des régions alpines
- × Au sein du BPJEPS AF est abordée la construction de parcours training urbain en nature en utilisant les potentialités du mobilier urbain ou naturel, et en valorisant les particularités du site de pratique.

A fin de mettre en œuvre ces modules spécifiques, le CRFCK a privilégié une pédagogie par l'action au travers de différents outils animés par l'équipe de formation :

- × Mémento montagne
- × Mémento rivière
- × Malle rivière et environnement
- × Méthodologie d'analyse et de valorisation de site en lien avec l'activité concernée

Deux approches complémentaires de l'éducation à l'environnement sont abordées lors des modules des formations : **l'éducation par la nature** et **l'éducation pour la nature**.

Eduquer par la nature, c'est utiliser la nature comme support, comme outil d'une activité éducative, dont les finalités principales sont orientées autour du développement de la personne. La nature et les activités menées dans la nature sont des moyens d'épanouissement, des moyens d'expression, des moyens de réalisation et de développement personnel et social. Ces sensations sont une porte vers la connaissance de l'environnement, et donc un premier pas vers le respect. Ils sont une conséquence de cette approche mais en aucun cas un objectif.

Eduquer pour la nature, vise à éduquer la personne afin qu'il adopte un comportement respectueux de la nature et de l'environnement. En ce début du 21<sup>ème</sup> siècle, la notion de citoyenneté s'est enrichie d'une prise de conscience écologique transformant la citoyenneté en écocitoyenneté. L'écocitoyenneté est une composante de l'éducation pour la nature, qui ne peut en aucun cas être en opposition avec les valeurs éducatives de l'éducation par la nature.