

# Quels chemins pour les diplômés du Jeu d'Échecs ?

[Définitions : CQP, BPJEPS, DEUST et formation par alternance \(Sources Wikipedia\)](#)

## Le CQP

**Le Certificat de Qualification Professionnelle (CQP)** est une certification spécifique créée et délivrée dans une branche professionnelle. La qualification n'est reconnue que par la branche professionnelle concernée (dans notre cas la branche sport). Elle permet de reconnaître des savoir-faire propres à un métier quand il n'existe pas de diplôme correspondant. Elle est reconnue dans la convention collective de la branche professionnelle (ici la convention collective du sport).

## Le BPJEPS

Créé en 2001, le **Brevet Professionnel de la Jeunesse, de l'Éducation Populaire et du Sport (BPJEPS)**, diplôme de niveau IV, atteste de la possession des compétences professionnelles indispensables à l'exercice du métier d'animateur dans le champ de la spécialité obtenue. Le BPJEPS est délivré au titre d'une spécialité disciplinaire, pluridisciplinaire ou liée à un champ particulier.

Dans le domaine sportif, le BPJEPS a remplacé le [Brevet d'État d'éducateur sportif](#).

Les spécialités BPJEPS actuelles sont :

- 🕒 Activités nautiques ;
- 🕒 Activités pugilistiques ;
- 🕒 Golf ;
- 🕒 Techniques de l'information et de la communication ;
- 🕒 Activités physiques pour tous ;
- 🕒 Loisirs tous publics ;
- 🕒 Pêche de loisir ;
- 🕒 Activités équestres ;
- 🕒 Sport automobile ;
- 🕒 Animation culturelle.

## Le Diplôme DEUST

[Résumé – Dossier complet](#)

**Le DEUST AGAPSC, parcours Agent de Développement de Club Sportif (ADECS)** est un diplôme de premier cycle de l'université à vocation professionnelle obtenu après deux années d'études. La formation a pour but l'acquisition de connaissances universitaires de base et d'une qualification professionnelle (la plupart du temps par des stages).

L'entrée en DEUST se fait après le baccalauréat par une procédure de sélection spécifique. Une candidature à un DEUST n'a réellement de sens que lorsque l'on est prêt à suivre les deux années d'études.

Cette formation a été créée en 2003 par l'Université de Lyon I (le département management du sport de l'UFRSTAPS en partenariat avec le Groupe Droit Économie et Management du Sport de l'INSEP). C'est une formation professionnelle de niveau III français (bac+2) fonctionnant sur le principe de l'enseignement à distance.

Elle s'adresse principalement à des personnes travaillant dans le mouvement sportif associatif ou disposant d'une expérience d'encadrement dans ce milieu. Elle a pour objectif de faire acquérir et valider les compétences liées au métier d'agent de développement : être capable d'encadrer des pratiquants d'une ou plusieurs disciplines sportives et d'assurer tout ou partie des activités de gestion et de développement de la structure qui les emploie.

Le contenu de la formation fournit les bases théoriques et les outils pratiques correspondant aux différents domaines d'action de l'agent de développement.

Elle répond aux problèmes concrets rencontrés par les organisations sportives de taille moyenne ou plus importantes et désireuses de s'engager dans une stratégie de développement.

L'enseignement comporte des domaines de compétences comprenant chacun un ou plusieurs enseignements :

- Gestion comptable, financière et fiscale d'une organisation sportive,
- Management des ressources humaines et droit social d'une organisation sportive,
- Sécurité des sites,
- Environnement du club et connaissance du secteur,
- Méthodologie de projet,
- Marketing des organisations sportives,
- Anglais,
- Informatique,
- Expression écrite et orale,
- Organisation d'un événement sportif,
- Pédagogie et apprentissage,
- Connaissance des publics et des milieux,
- Physiologie et anatomie,
- Activités physiques ou culturelles.

## **La Formation par alternance**

La **formation par alternance** ou **formation duale** désigne un système de formation qui intègre une expérience de travail où la personne concernée, l'alternant qui peut être élève, étudiant ou apprenti, se forme alternativement en entreprise privée ou publique et dans un établissement d'enseignement comme, par exemple en France, un lycée professionnel, un centre de formation d'apprentis, une maison familiale rurale une école d'ingénieur ou une université. En Suisse, les établissements d'enseignement qui se calquent sur le modèle de la formation duale s'appellent *écoles professionnelles*.

### **Principe**

L'étudiant alternant suit une formation dispensée par un établissement d'enseignement et par une entreprise d'accueil où il a un statut particulier, salarié ou stagiaire **indemnisé ou non**.

La fréquence de l'alternance est très variable d'une formation à l'autre. Les étudiants en

médecine ont la fréquence la plus rapide : le matin, ils sont à l'hôpital, l'après-midi, ils suivent les cours en amphithéâtre. Certaines formations d'ingénieurs pratiquent une alternance pouvant aller jusqu'à une périodicité de plusieurs mois.

La pratique de l'année de césure dans le milieu d'études d'ingénieurs ou de commerce peut être vue aussi comme une formation par alternance.

Dans la plupart des cas, l'alternance est pratiquée pour des enseignements professionnels mais peut aussi convenir à des formations générales.

### **Contrats de travail**

L'alternance peut être associée à un contrat de travail spécifique, soit :

- ⌚ un contrat d'apprentissage;
- ⌚ un contrat de professionnalisation (remplace le contrat de qualification).

Elle peut aussi se faire sous statut scolaire comme dans les lycées professionnels ou les Maisons familiales rurales qui ont un contrat de participation au service public d'éducation avec le ministère de l'agriculture. Une loi de 1984 (dite loi Rocard) permet aux Maisons familiales rurales de mettre en œuvre des formations scolaires selon un « rythme approprié ». Elles sont les seules dans ce cas là en France.

### **Rythme**

Tous les rythmes sont possibles constants ou variables, voici des rythmes couramment appliqués entre l'entreprise et le centre de formation :

- ⌚ 2,5 jours en entreprise, 2,5 jours en centre de formation (ou 2 jours et 3 jours) ;
- ⌚ 1 semaine sur deux ;
- ⌚ 1 semaine sur trois ;
- ⌚ 15 jours, 15 jours ;
- ⌚ 1 mois, 1 mois ;
- ⌚ 2 mois, 2 mois ;
- ⌚ 6 mois, 6 mois.

Le rythme de l'alternance doit respecter le droit du travail (horaires notamment), et permettre la formation en entreprise comme en Centre de formation (400 heures minimum par an en contrat d'apprentissage par exemple).

Le rythme de l'alternance, qu'il soit court ou long, possède des avantages et inconvénients. Par exemple un rythme trop long l'alternant :

- ⌚ ne pourra pas (ou très peu) comparer fréquemment la théorie vue en centre de formation et la pratique réelle en entreprise.
- ⌚ aura moins l'occasion de transformer ses savoirs en savoir-faire.
- ⌚ ne pourra pas (ou très peu) adapter son suivi de formation par rapport à son expérience en entreprise et inversement.

Alors qu'un rythme trop court :

- ⌚ peut perturber l'alternant et/ou l'employeur
- ⌚ peut ne pas conduire à une définition claire des missions données pendant les périodes pratiques qui risquent de se réduire à des petits boulots, des tâches peu valorisantes dans l'entreprise.

- ⌚ demande une rigueur supplémentaire de la part de l'alternant (et de l'employeur) dans le suivi des tâches / projets.

### **Organisation de l'alternance**

L'alternance nécessite une organisation particulière de la part de l'employeur, de l'alternant, et du centre de formation. Les contrats de travail sont d'ailleurs dans certains cas tripartites. Cette situation nécessite la mise en place d'un système relationnel permanent et performant. Les acteurs communiquent le plus souvent par un carnet de suivi de l'alternance. L'évaluation de l'alternant est conjointe entre le centre de formation et l'entreprise.

Une telle organisation montre bien que l'alternance ce n'est pas des stages, mais un partage de la formation entre l'école et l'entreprise. Un partage qui, pour prendre toute sa puissance, doit être conçu non comme un simple alternat mais comme une situation formative par la mise en synergie des deux lieux de formation (entreprise / centre de formation) et des deux types de formateurs (maître d'apprentissage ou tuteur / enseignant).

La situation d'alternance facilite la transition du monde de l'enseignement (articulé sur le vieux découpage en disciplines), à celui de la réalité qui globalise (transversalité). La démarche du dispositif français de validation des acquis de l'expérience exprime que l'action de travail est, pour tout individu, inductive d'acquis divers et nombreux couvrant la totalité du spectre des niveaux (V à I). À partir de ce constat, les acteurs de l'alternance peuvent repérer les situations caractéristiques propres à chaque alternant, dans une logique d'individualisation d'itinéraires de formation.

### **L'entreprise**

L'entreprise doit adopter au sein même de sa structure un ensemble de moyens permettant à l'alternance de prendre tout son sens.

Ces moyens peuvent être humains :

- ⌚ accompagnateur ou tuteur en entreprise ou maître d'apprentissage.
- ⌚ responsable des alternants
- ⌚ correspondant ressources humaines.

Mais également organisationnels :

- ⌚ suivi quotidien de l'alternant
- ⌚ formation accentuée
- ⌚ écoute plus importante

### **Le centre de formation**

- ⌚ Suivi des entreprises proposant l'alternance.
- ⌚ Formation adaptée au rythme de l'alternance.
- ⌚ Prise en compte des questions, des problèmes découverts par les alternants lors de leurs périodes pratiques en entreprise.

Le Service Académique d'Inspection de l'Apprentissage (SAIA) est placé sous l'autorité du recteur, il est chargé du contrôle de la qualité pédagogique des CFA.

### **L'alternant**

L'alternant se verra en position d'avoir une charge de travail supplémentaire par rapport à un parcours plus classique (formation à temps complet). L'avantage évident pour l'alternant est de

bénéficiaire d'une réelle expérience professionnelle. Cependant, notamment en France, le titulaire d'un contrat d'apprentissage ou d'un contrat de professionnalisation est rémunéré selon un pourcentage du SMIC établi par le code du travail ou bien du SMC si l'entreprise relève d'une convention collective. Dans le cas où le SMC serait plus faible que le SMIC, le salaire serait calculé sur la base du SMIC. Il a aussi l'avantage de commencer à verser des cotisations dès le premier mois de son apprentissage.

### **Points forts de l'alternance**

L'alternance, que ce soit sous la forme de l'apprentissage, du contrat de professionnalisation ou du stage a démontré toute sa force dans sa capacité d'insertion, parce que :

- ⌚ l'expérience professionnelle acquise dans l'entreprise constitue un atout indiscutable dans la recherche d'un emploi ;
- ⌚ environ 40 % des entreprises d'accueil recrutent l'alternant.

La professionnalisation des parcours dans l'enseignement supérieur est un facteur décisif dans l'insertion des jeunes sur le marché du travail. Elle l'est également pour les jeunes de l'avant bac dont l'appétence et les aptitudes sont mieux adaptées à des cursus métiers, quitte ensuite, pour certains d'entre eux, à poursuivre leur formation après le Bac.

L'alternance permet également d'identifier et de développer les talents dans les organisations.