

OCTOBRE 2023

# projet d'établissement 2023-2026

**PRÉSENTÉ LE 18/10/20 23  
AU CONSEIL D'ADMINISTRATION**

## **PROJET D'ETABLISSEMENT 2023-2026**

### **Introduction**

Le 8 juin 2023, l'ADPS a fêté ses deux décennies d'existence. A cette occasion, un gros gâteau constitué de papier et de carton a été le fil rouge lors de cette manifestation ; mais plus tard dans la journée c'est un autre gâteau, fait de pâte et de crème qui a été consommé dans la bonne humeur de la soirée festive.

Ce passage de l'avatar au réel, du factice au comestible, aurait pu symboliser ce qui a préoccupé toute l'équipe de l'association quelques semaines plus tard, salariés et bénévoles réunis, c'est-à-dire penser le nouveau projet de l'ADPS pour les trois années à venir, le coucher sur le papier pour en faire le guide des actions concrètes de 2023 à 2026, autrement dit franchir le pas entre la pensée intellectuelle, parfois très prolix, et la réalité de la mise en œuvre, qui peut buter quant à elle sur la réalité, celle d'un environnement en proie à des faits imprévisibles.

Le projet présenté dans les pages suivantes a été élaboré durant le séminaire qui s'est tenu à Riom, à l'hôtel IBIS les 31 août et 1<sup>er</sup> septembre. Avant de se projeter dans l'avenir il a fallu nécessairement établir le bilan 2020-2023, de la cinquantaine d'actions qui avaient été cernées pour construire la progression de l'association. Ce bilan est largement positif puisque le taux de réalisation va de 70% à 100% selon les grands domaines d'évolution fixés. Malgré ce très grand nombre d'objectifs l'équipe de l'ADPS a réalisé ainsi une grande triennale, une réussite pleine, qui s'est traduite par la hausse du chiffre d'affaires, des bons résultats pour les apprentis et stagiaires, et la reconnaissance au sein du CFA-ADASA d'une participation élevée au sein de la performance totale 2022, la première en particulier sur le critère de la qualité. Cela doit être un encouragement de premier plan pour l'ADPS, alors même que la concurrence des autres organismes de formation devient plus pressante.

Le séminaire a bien intégré toutes les nouvelles données contextuelles, largement exposées ici, mais sous un format de fiches d'actions plus resserré, afin de mieux cerner précisément les enjeux majeurs et les voies des évolutions à programmer. Le suivi du nouveau projet en sera plus précis et progressif. L'organisation de l'ADPS s'est déjà adaptée, à la fin du projet 20-23 : des salariés nouveaux ont rejoint l'équipe pour faire face à ces nouveaux défis, la coordination globale des pôles administratif et pédagogique a été repensée, de nouvelles formations ont été introduites dans l'offre de l'ADPS.

Je souhaite remercier ici, au nom du Conseil d'administration, toute l'équipe des salariés de l'ADPS pour le travail accompli durant ces trois dernières années, et lors du séminaire pour préparer les trois suivantes. Il y a dans cette équipe une belle mentalité et une volonté affirmée pour faire en sorte que l'ADPS demeure une référence régionale. Ce travail collectif, réalisé sous le pilotage et les compétences de sa directrice, de la gestion au quotidien des coordinateurs dont le rôle est essentiel, demeure la force de cette association.

Pour ma part, ayant en charge la présidence de l'ADPS depuis l'Assemblée générale de 2019, je suis satisfait de cette évolution et d'avoir eu à travailler sur deux Projets d'établissement successifs. Je remercie aussi le Conseil d'administration, son bureau directeur pour cette charge de gestion des grandes orientations ; je le rappelle, des administrateurs ont été pleinement associés aux réflexions lors du séminaire au titre de copilotage des ateliers, ils le seront davantage dans l'avenir pour le suivi de certaines actions selon leur domaine de compétences. Tout cela augure d'un Projet qui sera en mesure de faire prospérer l'ADPS.

Jean-Pierre LAUBY  
Président de l'ADPS – Octobre 2023



# Table des matières

I/BILANS .....	5
1) BILAN DES ACTIONS DU PROJET D'ETABLISSEMENT 2020/2023 .....	5
<b>A - Réussites et échecs</b> .....	5
a.1 - Contenus et Démarches pédagogiques .....	5
a.2 – Evaluation et Qualité .....	6
a.3 - Information et Communication .....	7
a.4 -Gouvernance et Pilotage .....	8
<b>B- Les actions phares de la période 2020/2023</b> .....	9
b.1 - Renforcement des relations entre l'ADPS et les organismes historiques majeurs de son environnement professionnel .....	9
b.2 - Les manifestations spéciales : une année particulière .....	9
b.3 - L'évolution des formations entre 2020 et 2023 .....	9
2) EVOLUTION ET REORGANISATION DE L'ADPS 2020-2023 .....	10
<b>A- La réorganisation de l'ADPS</b> .....	10
a.1- La réorganisation des pôles et la gouvernance .....	10
a.2 - Salariés et employés temporaires .....	12
a.3 - Evolution de la masse salariale .....	13
a.4 -Le suivi des présences/absences des stagiaires en formation .....	13
<b>B-Mise en place du CSE</b> .....	13
3) L'EVOLUTION DES FINANCES DE L'ASSOCIATION .....	14
<b>A- Ressources et charges</b> .....	14
<b>B- L'évolution du modèle économique de l'ADPS.</b> .....	14
b.1 - Les prémices de la sectorisation .....	14
b.2 - La collecte du solde libératoire de la taxe d'apprentissage .....	15
b.3 - Le fonds de dotation .....	15
II/ PERSPECTIVES ET PROJETS .....	17
1) NOUVEAUX CONTEXTES, NOUVEAUX ENJEUX .....	17
<b>A- Contexte professionnel</b> .....	17
a.1 - Demande économique et demande sociale .....	17
a.2 -Contexte de l'écosystème ASM-OMNISPORTS et CFA .....	17
<b>B- Contexte pédagogique</b> .....	18
b.1 -Le contexte pédagogique au sein de l'ADPS. ....	18
b.2 -La position de l'ADPS au sein de son écosystème .....	18
b.3 -Les enjeux de formations et d'activités identifiés sont les suivants. ....	18
2) LES FONDAMENTAUX DU PROJET D'ETABLISSEMENT 2023/2026 .....	18
<b>A- Les quatre modules</b> .....	18
a.1 -Evolutions des activités pédagogiques .....	18
a.2 -Evolution des formations et ouverture de nouveaux parcours .....	19
a.3 -Evolutions du modèle économique et ouverture sur d'autres partenariats .....	20

a.4 -Evolutions de l'image de l'ADPS et essor de la communication. ....	20
<b>B- Les fiches actions (quatre par modèle) .....</b>	<b>21</b>
3) LE PLAN DE FORMATION DES MEMBRES DE L'ADPS .....	27
Conclusion .....	29

## I/BILANS

### 1) BILAN DES ACTIONS DU PROJET D'ETABLISSEMENT 2020/2023

#### A - Réussites et échecs

##### a.1 - *Contenus et Démarches pédagogiques*

Domaine	Champ	Action
<b>Domaine 1</b> Contenus et démarches pédagogiques  <span style="background-color: yellow; padding: 2px;">70%</span>	DI-A : Formations à conforter et/ou à modifier	DI-A1 : Intégrer de nouveaux champs : formations de pleine nature, ateliers d'équilibre, sport et santé, escalade...
		D1-A2 : Intégrer des modules liés aux préoccupations sociétales
		D1-A3 : Renforcer et promouvoir les formations BDC, VAE, préparation mentale
		D1-A4 : Elargir le marché de l'apprentissage des langues
	DI-B : Créer de nouvelles formations	D1-B1 : Construire la formation « Le métier de sportif »
		D1-B2 : Proposer les formations aux tests de certification de maîtrise des compétences linguistiques (TOEIC: Test of English for International communication)
		D1-B3 : Proposer un service d'expertise et d'ingénierie à destination des collectivités territoriales, associations, clubs et entreprises
	DI-C : Ajuster les variables d'enseignement	D1-C1 : Reconsidérer la part respective des contenus concernant la connaissance théorique et les ateliers et exercices pratiques
		D1-C2 : Définir les enseignements qui relèvent de la stricte relation formateurs/stagiaires en présentiel de ceux qui peuvent se réaliser par des classes virtuelles, des exercices et corrigés en ligne, ou des cours dispensés intégralement sur une plate-forme
		D1-C3 : Expérimenter des évaluations en ligne
	DI-D : Simplifier les rubans pédagogiques et l'organisation des formations	DI-D1 : Hiérarchiser le niveau d'importance et de priorité des formations, afin de gérer au mieux les ressources humaines et les infrastructures
		DI-D2 : Elaborer un protocole de formation des tuteurs
		DI-D3 : Formaliser les scénarios de formation des BP JEPS AF, et envisager le cas échéant des BP en un an afin de coller au mieux aux saisons sportives et de mixer les financements

**Taux de complétude de 70% des fiches actions.**

#### Les points positifs :

- La création et le développement de la formation « Manager son métier de sportif » ;
- la progression sur la digitalisation est considérable, l'ADPS a produit des contenus vidéos de bon niveau, elle est dans une démarche d'analyse de la production digitale après une phase de test.

Dans ce domaine 1, l'ADPS a réussi :

- à développer les activités sportives dans la formation BP JEPS APT (Badminton, VTT, escalade, tir à l'arc...) via des partenariats avec des organes fédéraux ou des entreprises privées ;
  - à faire progresser la VAE depuis l'arrivée d'un collaborateur spécialisé ;
  - à formaliser les scénarios de formation des BP JEPS AF ;
  - à ouvrir des cours de langue pour les femmes de joueurs (ASM CA) qui ont été très appréciés.
- Cela se traduit par une augmentation des heures stagiaires et par répercussion une augmentation du résultat net.

#### Les points en difficulté ou en retrait :

L'ADPS n'a pas réussi (ou est en difficulté) :

- à s'implanter dans la préparation au TOEIC, à conventionner avec un organisme de certification du DELF/DALF et aucune session de formation n'a eu lieu pour permettre à notre formatrice d'être habilitée « certificatrice »
- à développer des ressources internes pour les Bilans de compétences mais cela sera réalisé sur la saison 2023/2024 avec un binôme de formateurs ;
- à développer le volet ADPS Conseil, lequel a démarré en fin d'exercice du Projet d'établissement 20-23, il faut donc attendre le prochain pour établir un constat ;
- à surmonter entièrement la difficulté concernant transformation du contenu conventionnel pédagogique en contenu digitalisé ;

- à diversifier les formations d'expertise, dont les compétences reposent parfois sur une seule personne (Ex : Pilates) ;
- à gérer correctement la surcharge administrative pour les coordinateurs de mention, ce qui crée des difficultés à anticiper sur les emplois du temps des futurs intervenants. ;
- à appréhender correctement les déplacements sur le bassin Lyonnais (réunions, séminaires, cours BP APT/BB) peuvent engendrer des difficultés et des coûts.

### a.2 – Evaluation et Qualité

Domaine	Champ	Action
Domaine 2 Evaluation et qualité	D2-A : Améliorer la coordination interne et le travail collectif	D2-A1 : Pilotage des formations en actualisant régulièrement le tableau de bord par formation afin de suivre les grandes étapes de réalisation
		D2-A2: Formaliser des outils de gestion des formations, dans le but de faciliter l'individualisation des parcours et d'optimiser le ratio compétences/moyens
		D2-A3: Assurer collectivement le suivi des stagiaires et éviter le décrochage; Restructurer le protocole de suivi des stagiaires en structure d'alternance et améliorer la liaison avec les entrepreneurs
		D2-A4: Intégrer des indicateurs Qualiopi dans les fiches de formations et d'évaluation
	D2-B : Dynamiser les relations externes	D2-B1 : Entretenir le lien avec nos partenaires (Organisme de formation, employeurs), en partie par des réunions et des échanges réguliers concernant les projets de formations, la réalisation de ceux qui sont en cours, et les stagiaires
		D2-B2 : Formaliser un outil de veille en matière de communication, en mettant à jour les listings d'interlocuteurs et en actualisant les données et moyens matériels mobilisés
		D2-B3 : Formaliser un outil de veille des innovations pédagogiques, des évolutions du tissu professionnel et des métiers, des compétences nouvelles exigées, des nouveaux outils pédagogiques
	D2-C : Mieux gérer les données ADPS	D2-C1 : Structurer plus efficacement la bibliothèque des documents exigés par la DRDJSCS
		D2-C2 : Créer et mettre régulièrement à jour une bibliothèque des documents officiels
		D2-C3 : Améliorer le plan d'archivage des documents sous format papier et concevoir un plan d'archivage numérisé.
	D2-D : Penser un plan de formation des formateurs	D2-D1 : Faire l'inventaire précis des besoins en formations des formateurs
		D2-D2 : Concevoir un plan personnalisé de formation planifié sur les trois années
	77%	

**Taux de complétude de 77% des fiches actions.**

#### Les points positifs :

L'ADPS a réussi :

- à mettre en œuvre les indicateurs Qualiopi et les outils pour assurer les prélèvements d'informations. Petit à petit l'ensemble de l'équipe a intégré ces outils dans les pratiques quotidiennes ;
- à maintenir la qualité de la formation, une constante de l'ADPS, qui a de la sorte l'image d'un OF rigoureux et « ultra-professionnel » auprès de la DRAJES (retour des Jurys). L'ADPS est une ressource externe de la DRAJES sur différents types de questions ;
- à prendre en charge l'archivage, via des procédures et un système de classification optimisé, avec un équilibre entre numérisation et modalités classiques en format papier.

#### Les points en difficulté ou en retrait :

L'ADPS n'est pas encore au point pour :

- répondre aux exigences que nous nous étions fixées pour le suivi des stagiaires (3 suivis par stagiaire avec un en présentiel, un en visioconférence et un téléphonique).
- créer une dynamique auprès des tuteurs et maîtres d'apprentissage (réunions MATU peu suivies) pour l'accompagnement de leurs stagiaires
- créer un outil de suivi des conventions pertinent et pratique.

### a.3 - Information et Communication

Domaine	Champ	Action
Domaine 3 Information et communication	D3-A : Moderniser le site	D3-A1 : Refonte complète du site, migration vers Wordpress et graphismes contemporains ; site responsif sur smartphone
		D3-A2 : Piloter une gestion et une programmation de l'actualisation des données et informations
		D3-A3 : Maintenir son référencement à un haut niveau
	D3-B : Mobiliser les réseaux sociaux de manière complémentaire	D3-B1 : Développer les réseaux sociaux Facebook, Instagram et LinkDin en ciblant les publics et en différenciant les informations
		D3-B2 : Créer un style ADPS pour l'ensemble des réseaux (graphismes, langue claire, qui évite l'abus des sigles abscons.
	D3-C : Créer de nouveaux supports et produits	D3-C1 : Clarifier la conformité des sigles et des appellations ADPS, chartes graphiques et de leurs protections juridiques ; harmoniser sur l'ensemble des vecteurs de communication.
		D3-C2 : Développer une ligne « Made in ADPS », porteuse pour le réseau éponyme et indetifiable dans les salons et manifestations
		D3-C3 : Développer une petite gamme de produits siglés « Made in ADPS » et quelques vidéogrammes d'exercices à mettre en ligne afin d'accroître la visibilité et le rayonnement de l'ADPS
		D3-C4 : Elaborer un catalogue intemporel des formations
	D3-D : Développer les moyens de communication	D3-D1 : Renouveler les matériels informatiques, et envisager des smartphones ADPS pour quelques postes
		D3-D2 : Acquérir des logiciels d'infographie et de production photo et vidéo
		D3-D3 : Refondre et actualiser l'iconothèque de l'ADPS
		D3-D4 : Nouer et développer des contacts avec les médias locaux et régionaux.
100%		

Taux de complétude de 100% des fiches actions.

#### Les points positifs :

L'ADPS a réussi :

- à rénover le site internet pour une meilleure visibilité et lisibilité, tandis que les réseaux sociaux Facebook, Instagram et LinkedIn, alimentés régulièrement sont mis à profit pour dynamiser le maillage communicatif ;
- à protéger sa marque, car toutes les identités visuelles ont été déposées à l'INPI ;
- à développer une gamme complète de goodies siglés ADPS (sacs, bloc-notes, stylos, serviettes, gourdes, clés USB), en visant tous les employeurs et partenaires, par l'intermédiaire des stagiaires, à qui ils sont remis ;
- à doter l'ensemble des stagiaires, bénévoles et salariés de vêtements aux couleurs de l'ADPS ;
- à développer son rayonnement auprès des financeurs, partenaires, employeurs, stagiaires, grand public grâce à quelques événements ciblés : lancement de la formation M<sup>2</sup>S, Colloque sur les enjeux de cette formation, Job dating, conférences lors de la journée des « 20 ans ADPS » et soirées ;
- à réaliser un catalogue intemporel, en rénovant les fiches produites pour mettre en lumière nos différentes formations.

#### Les points en difficulté ou en retrait :

L'ADPS n'a pas été satisfaite :

- de nos communications externes, qui peuvent encore s'étoffer pour être plus pertinentes et plus ciblées ;
- des audiences souvent faibles (réseaux sociaux en lien avec les manifestations organisées) ;
- d'avoir fait le choix d'une agence de communication pour notre événement des « 20ans », qui n'a pas été à la hauteur des attentes, de sorte qu'il devient impératif de structurer un « pôle communication ».

#### a.4 -Gouvernance et Pilotage

Domaine	Champ	Action
<b>Domaine 4</b> <b>Gouvernance et pilotage</b>  <span style="background-color: yellow;">84%</span>	<b>D4-A : Développer les partenariats</b>	D4-A1 : Etablir un annuaire et l'actualiser régulièrement concernant tous les organismes de formations professionnelles dans les domaines du sport, de la santé, des activités de plein air et de loisirs
		D4-A2 : Penser une charte de partenariat selon les grands domaines et actions du présent projet d'établissement, en veillant à la protection des intérêts en termes de gouvernance des formations et de protection des compétences de l'ADPS
		D4-A3 : Développer des relations régulières avec les partenaires et réaliser des bilans annuels de chaque partenariat.
	<b>D4-B : Assurer l'intégration au sein du Campus</b>	D4-B1 : Hors les réunions statutaires (COPIL, CA et AG) mettre en place des consultations régulières avec les dirigeants du CFA-ADASA
		D4-B2 : Etablir une règle pour ce qu'il est possible et souhaitable de mutualiser au sein du Campus et ce qu'il ne peut l'être
		D4-B3 : En lien avec D1-C définir les modalités d'utilisation de la plate-forme FOAD du Campus
	<b>D4-C : Penser des politiques de gestion financière et de ressources humaines</b>	D4-C1 : Créer un groupe de travail pour élaborer une politique de gestion des salaires et de leur progression selon des critères clairs et transparents
		D4-C2 : Améliorer la politique de recrutement des employés de l'ADPS : appel d'offres, commission de recrutement selon les profils de postes
		D4-C3 : affecter un ou deux membres du CA au suivi de dossiers spécifiques de l'ADPS en lien avec la direction et le bureau directeur.
		D4-C4 : Optimiser la gestion des présences/absences, des facturations et des relances pour factures impayées
	<b>D4-D : Améliorer la communication</b>	D4-D1 : Instaurer une pratique de fonctionnement de chaque pôle de l'ADPS autour de réunions à fréquences déterminée et de modalités d'échanges entre ces mêmes pôles, selon l'organigramme défini.
		D4-D2 : Relancer le réseau « Made in ADPS » à des fins de suivi des stagiaires et de possibilités de créer un réseau de rayonnement de l'ADPS

**Taux de complétude de 84% des fiches actions.**

#### Les points positifs :

L'ADPS a réussi :

- à mettre en place un groupe de travail « commission GRH » et à mettre en œuvre les nouvelles directives de la CCNOF ;
- à repenser ses modalités de coordination entre les différents postes de l'équipe des salariés (direction, assistante de direction, coordonnateurs pédagogiques), tout en rénovant l'écriture des fiches de missions ;
- à mettre en place une procédure pour recouvrir les impayés, ce qui a permis de mettre à jour d'anciennes factures.

#### Les points en difficulté ou en retrait :

L'ADPS doit faire des progrès pour :

- animer le réseau « Made in ADPS », notamment lors des évènements (peu de participants à nos soirées et manifestations) ;
- développer les binômes élus/salariés afin de mieux appréhender en commun les différents chantiers, comme cela a été fait s'agissant de la réorganisation des deux pôles.

## B- Les actions phares de la période 2020/2023.

### *b.1 - Renforcement des relations entre l'ADPS et les organismes historiques majeurs de son environnement professionnel.*

L'histoire est connue, ce sont des membres de l'ASM-Omnisports et de l'ASM-CA qui ont créé l'ADPS en 2003 : Georges Bresson, Gérard Bertin, Jean-Michel Plasse et Michel Roche, tandis que Jean-Marc Lhermet, alors directeur du Centre de formation a été à l'origine, la même année, du CFA-ADASA afin de compléter le dispositif des formations en intégrant l'apprentissage ; Freddy Maso a assuré la première direction de l'association. L'ADPS est d'une certaine manière un projet de l'ASM, dont elle forme aujourd'hui un fort contingent de ses éducateurs. La raison sociale complète de l'association est d'ailleurs « ADPS - La Gauthière », soit un ancrage affirmé à ses origines et à son territoire de proximité. L'ADPS est une des Unités de Formation d'Apprentis (UFA) du CFA Campus des Métiers du Sport et de l'Animation, créé la même année que l'ADPS, ce qui est un puissant levier de partage de compétences dans ces domaines en rapide évolution. L'ADPS occupe les locaux de l'ASM, les plateaux techniques et salles de cours (taux d'occupation respectifs de 28% et 6%), les réseaux de communication. Ces liens ont été renforcés ces dernières années, et notamment en 2022-2023, autour de la volonté de s'inscrire dans cette histoire et de travailler plus étroitement avec les différentes sections sportives, en vue d'élaborer à terme un profil-type de l'éducateur ASM, de mettre en œuvre, également avec le CFA, un observatoire des évolutions des pratiques sportives et de santé. Avec le CFA la mutualisation des outils et démarches pédagogiques a fait de larges progrès, autour notamment des usages des plates-formes numériques et de la captation de séances pédagogiques. Cette synergie constitue la profonde originalité de l'ADPS.

### *b.2 - Les manifestations spéciales : une année particulière.*

#### - Le Colloque « Manager son métier de sportif » (20 septembre 2022).

Cette manifestation au titre éponyme de la formation lancée par l'ADPS en janvier 2021, avec le concours financier de la région AuRA, avait précisément pour objet de questionner les besoins actuels des sportifs professionnels pour l'exercice serein de leur métier, au quotidien et à court terme dans leur pratique, comme dans la perspective, à plus long terme, lorsqu'ils sont confrontés à leur reconversion ou à la recherche d'un emploi. Le programme de la journée (en annexe) a réuni des spécialistes de ces enjeux lors de deux tables rondes et d'échanges avec la salle. Le fait que le colloque fut situé à l'immédiate reprise après les congés d'été n'a pas été un facteur favorable pour faire le plein de la salle, néanmoins il a atteint parfaitement ses objectifs par la qualité des interventions et des conclusions qui ont été tirées de la part des spécialistes éminents présents sur l'estrade et au sein du public. Il a permis ce faisant de faire connaître cette formation innovante, la seule de ce type en France pour l'heure dispensée par un organisme de formation sous statut associatif.

#### - Les 20 ans de l'ADPS (8 juin 2023).

Engagée symboliquement avec le colloque, l'année s'est presque achevée avec l'organisation de l'anniversaire de deux décennies d'activité de l'ADPS (programme en annexe), lors d'une belle journée de printemps dans les locaux de l'ASM-Omnisports, de la salle de basket transformée à l'occasion en salle de jeux et de rencontres pour le Job dating, en lieu de conférences et de tables rondes sur l'évolution des formations et de la demande des organismes du sport et de la santé. Malgré, là aussi, une affluence peu conforme aux attentes, la qualité des apports a été de haut niveau et largement bénéfique aux participants présents. La journée s'est terminée par, comme il se devait, un moment festif.

### *b.3 - L'évolution des formations entre 2020 et 2023*

- Dispositif M<sup>2</sup>S « Manager son métier de sportif ». La formation M<sup>2</sup>S a vu le jour grâce à une subvention du Conseil régional AuRA pour deux cohortes, renouvelée dans des conditions restreintes pour une troisième cohorte en 2023/2024. Cette subvention a permis d'embaucher un « ingénieur pédagogique numérique » pour développer toute la partie FOAD, la digitalisation et la scénarisation de contenus de formation numérisés.

- L'Arrêt du BP Sport Co. Cette formation était celle qui réunissait le plus grand nombre de stagiaires. Elle s'est terminée en fin d'année civile 2022 pour laisser la place à la fois aux BP JEPS monovalents ou TFP de chaque discipline sportive collective mais aussi au BP JEPS APT (Activités Physiques pour Tous) qui peuvent couvrir plus de discipline et ouvrent la porte à une meilleure employabilité dans le champ du sport et de l'animation.

- La Bi qualification BP JEPS APT/Basket. Durant trois saisons (promo 2021/2023 et 2022/2024) l'ADPS a été sous-traitante de la Ligue AuRA de Basket Ball pour dispenser les UC3 et 4 du BP APT de cette bi-qualification avec une

partie des enseignements à Clermont Ferrand et l'autre sur le secteur de Roanne. Cette bi qualification s'arrêtera en Juin 2024.

- L'Ouverture du BP JEPS Rugby.

Pour faire relais avec le BP JEPS Sport collectif, l'association a saisi l'opportunité d'ouvrir une promotion de BP JEPS Rugby à XV dès la saison 2022/2023. Dix stagiaires ont fait partie de cette première promotion et treize de la seconde.

- L'Administrateur de structure sportive de Campus 2023.

En 2021, il est apparu intéressant d'intégrer un groupement d'organismes de formation (sous l'égide de la Ligue AuRA de rugby) pour répondre au marché public Campus 2023 et pouvoir dispenser le parcours Bac +3 d'Administrateur de structure sportive et chef de projet événementiel. Ainsi, l'ADPS a animé une promotion de vingt-huit stagiaires à l'entrée en formation dont vingt-trois sont allés jusqu'aux examens.

## 2) EVOLUTION ET REORGANISATION DE L'ADPS 2020-2023.

### A- La réorganisation de l'ADPS

#### *a.1- La réorganisation des pôles et la gouvernance.*

En Juillet 2022, une première vague de restructuration a permis de créer et de réaménager trois postes de travail, de reconsidérer en même temps les fiches de postes, dont le modèle type a été allégé afin d'être plus aisément réactualisé selon les évolutions des missions. Ce travail de reconfiguration des postes de coordination a fait l'objet d'un long travail de préparation mobilisant les salariés concernés, la direction et le conseil d'administration au cours d'une session spéciale. Les échanges avec les salariés ont été au cœur de ce changement, in fine ce sont eux qui ont affiné les fiches de postes avec pour objectif de développer la cohérence d'ensemble, de favoriser l'interchangeabilité de certaines tâches en cas de carence provisoire.

- Le poste d'assistante de direction, chargée de mission qualité sur lequel Florence Barthoux a été positionnée a pris de l'ampleur. Cela permet d'optimiser la gestion du pôle administratif avec des réunions régulières animées par cette dernière. C'est ce poste qui prend en charge le dossier Qualiopi.

- le poste de coordinateur pédagogique en charge de l'ingénierie et du développement des formations sur lequel Christophe Rodier a été positionné. Cela permet d'optimiser le suivi de l'ingénierie pédagogique (et numérique notamment) et du pôle langues ; mais aussi le développement de parcours nouveaux, d'innovations et celui du pôle « ADPS conseils »

- Le poste de coordonnateur pédagogique en charge de la mise en œuvre des formations sur lequel Thomas Faye a été positionné. Cela permet d'optimiser la gestion du pôle pédagogique avec des réunions régulières animées par ce dernier, notamment avec les référent(e)s de mention.

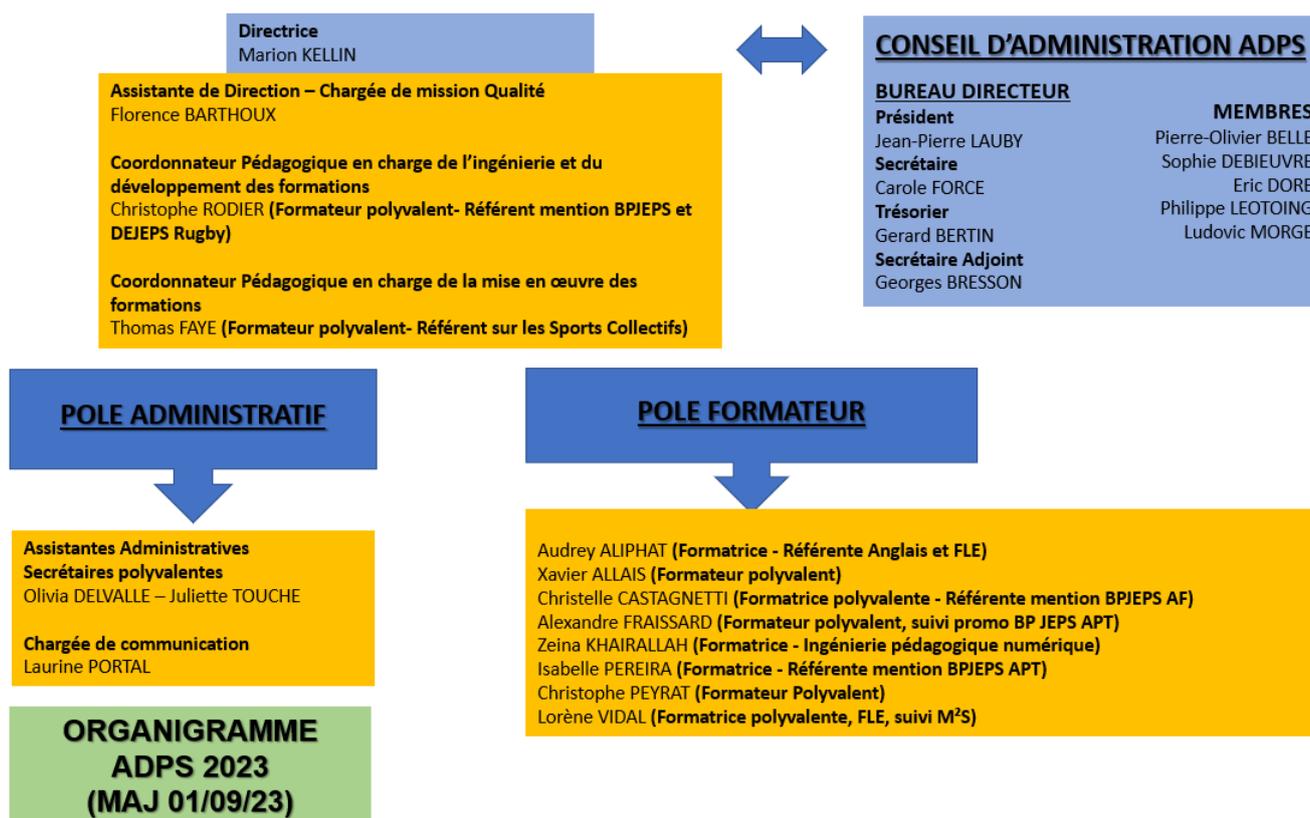
- S'agissant de la gouvernance, il est à souligner que la directrice Marion Kellin a suivi durant deux années une formation de haut niveau au CDES de Limoges, achevée par l'obtention de son diplôme en août 2023. Le conseil d'administration a connu la mobilité de ses membres avec des départs (Jean-Michel PLASSE, Alain DURAND) et des arrivées (Sophie DEBIEUVRE, Isabelle SAURET, cette dernière ayant dû démissionner en 2023 du fait de sa responsabilité de premier plan sur le Projet de reconversion du site Cataroux). Deux nouveaux membres doivent être recrutés au premier semestre 2023-2024. Les réunions de bureau ont été plus fréquentes, compte tenu des divers chantiers à préparer durant les trois années.

## Historique des membres salariés et bénévoles de l'ADPS (2003-2023)

Salariés			Conseil d'administration	
Direction	Formation et coordination	Administration et formation	Présidence	Administrateurs
Freddy Maso (2003-2007) Julien Finaud (2007-2016) Delphine Määttä (2016-2020) Marion Kellin (2020...)	Christophe Rodier (2008...), coordinateur depuis 2016 Florence Barthoux (2009...), coordinatrice depuis 2022 Thomas Faye (2017...), coordinateur depuis 2022	Laurine Dalle (2012-2013) ; stagiaire Philippe Gauran (2012-2017) Peter Mormin (2012-2018) Yan Esteban (2013-2016) Camille Lesme (2013-2018) Christelle Castagnetti (2014...) Sébastien Maître (2014-2022), 40 et 20 % Valérie Buisson (2015-2020) ; 80% Guillaume Fondrat (2016-2018) Lorène Vidal (2016-2018, puis 2022...) Christelle Giry (2018-2019) Audrey Aliphat (2018...) Olivia Delvalle (2019...) Ines Benoit (2019-2020) ; stagiaire Laurine Portal (2020...) Isabelle Pereira (2020...) Christophe Peyrat (2020...) Juliette Touche (2021... ) Bérénice Pénot (2021-2023) Xavier Allais (2023...) Zeina Khairallah (2023...) Alexandre Fraissard (2023...)	Georges Bresson (2003-2005 ; puis 2017-2019) Gérard Bertin (2005-2008) Jean-Michel Plasse (2008- 2017) Jean-Pierre Lauby (2019...)	Gerard Bertin (2003...) Georges Bresson (2003...) Jean Michel Plasse (2003-2017) Michel Roche (2005-2013) Carole Force (2012... ) Dominique Andrieux (2008-2012) Pierre Ménand (2008-2017) Pascale Duche (2008-2010) Eric Doré (2010...) Serge Lequint (2010-2013) Philippe Léotoing (2018...) René Perrier (2018) Ludovic Morge (2019...) Pierre-Olivier Belle (2020-2023) Alain Durand (2020-2021) Isabelle Sauret (2021-2023) Sophie Debieuvre (2021...)

## a.2 - Salariés et employés temporaires

- L'équipe de l'ADPS compte aujourd'hui quinze salariés, ils étaient dix au début du Projet d'établissement 20-23. La nécessité de libérer l'assistante de direction de tâches routinières et de l'accueil nous a incité à étoffer le pôle administratif, de même pour la communication qui est un secteur sensible pour l'association.



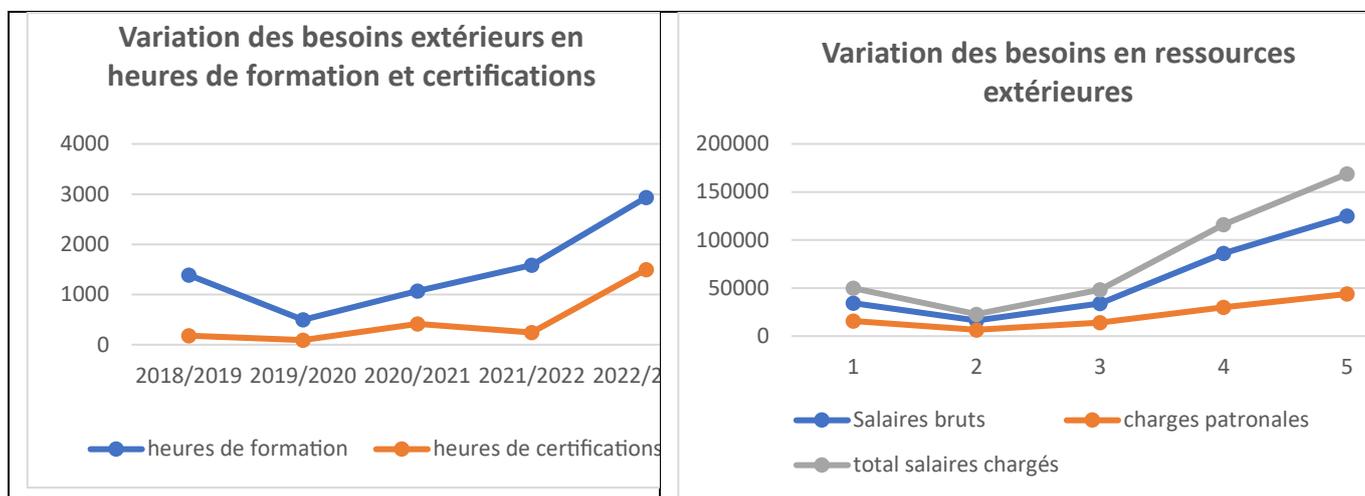
## - L'appel aux ressources humaines extérieures temporaires

L'ADPS a réalisé cent-vingt CDD sur l'année civile 2020, 132 CDD sur l'année civile 2021 et 191 CDD sur l'année civile 2022. Elle a mobilisé trente-quatre formateurs occasionnels ou certificateurs d'examens différents en contrat de travail (CDD de formateur occasionnel ou CDD d'usage) sur la saison 2020/2021, cinquante-sept sur la saison 2021/2022 et 86 sur la saison 2022/2023.

A cela il faut ajouter les prestations de formation, d'expertise et de certifications des micro- entrepreneurs, ainsi que les heures réalisées par les sous-traitants (pour 94911€ en 2022/2023).

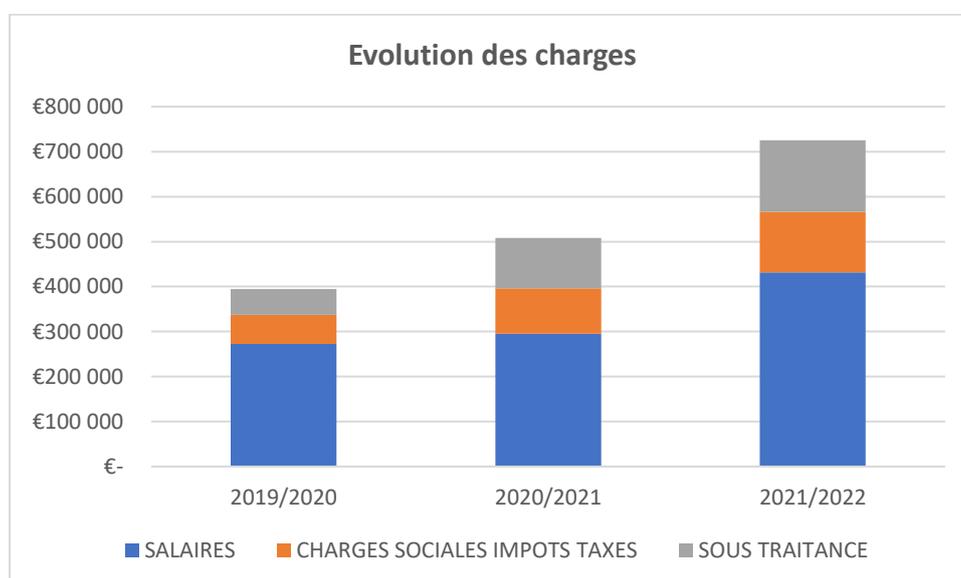
### Volumes horaires et charges des emplois temporaires

	Heures de formation	Heures de certifications	Salaires bruts	Charges patronales	Total salaires chargés
<b>2018/2019</b>	1386	183	34218	15623	49841
<b>2019/2020</b>	496	93	16283	6582	22866
<b>2020/2021</b>	1071	412	34107	14151	48257
<b>2021/2022</b>	1585	245	86115	30068	116183
<b>2022/2023</b>	2933	1496	124853	43853	168707



### a.3 - Evolution de la masse salariale

#### Evolution de la masse salariale globale



L'évolution de la masse salariale reflète donc l'évolution structurelle de l'ADPS. Cet impact exige donc une gestion rigoureuse.

### a.4 -Le suivi des présences/absences des stagiaires en formation

Le fait d'avoir investi dans une ressource administrative supplémentaire en fin d'année 2021, pour la gestion des présences/absences en formation, nous permet d'avoir une régularité d'échanges avec les structures de stages et employeuses. Cela permet d'augmenter la sécurisation du parcours des stagiaires et de facturer de manière plus réactive.

### B-Mise en place du CSE

L'ADPS, ayant franchi la barre des 11 employés salariés sur 12 mois consécutifs, a été dans l'obligation de mettre en œuvre le Comité social et économique. Cela a été chose faite à la rentrée 2022, avec le premier CSE du 6 septembre 2022. Il a réuni le président de l'ADPS et les deux élus : Jean-Pierre Lauby, Christophe Peyrat (Titulaire) et Audrey Aliphath (suppléante).

Depuis cette date il a été réuni plusieurs fois selon un rythme bi-mensuel adopté au règlement intérieur du CSE. Ce dernier a fait l'objet d'une écriture commune pour être adopté définitivement à la rentrée 2023.

Afin de caler le bon fonctionnement du CSE, les premiers échanges ont porté sur les valeurs à mettre en avant pour cette nouvelle structure et à poser les bases du règlement intérieur dont l'achèvement sera acté à la première séance 2023-2024 ; ce dernier a fixé le calendrier des réunions à un rythme bimensuel.

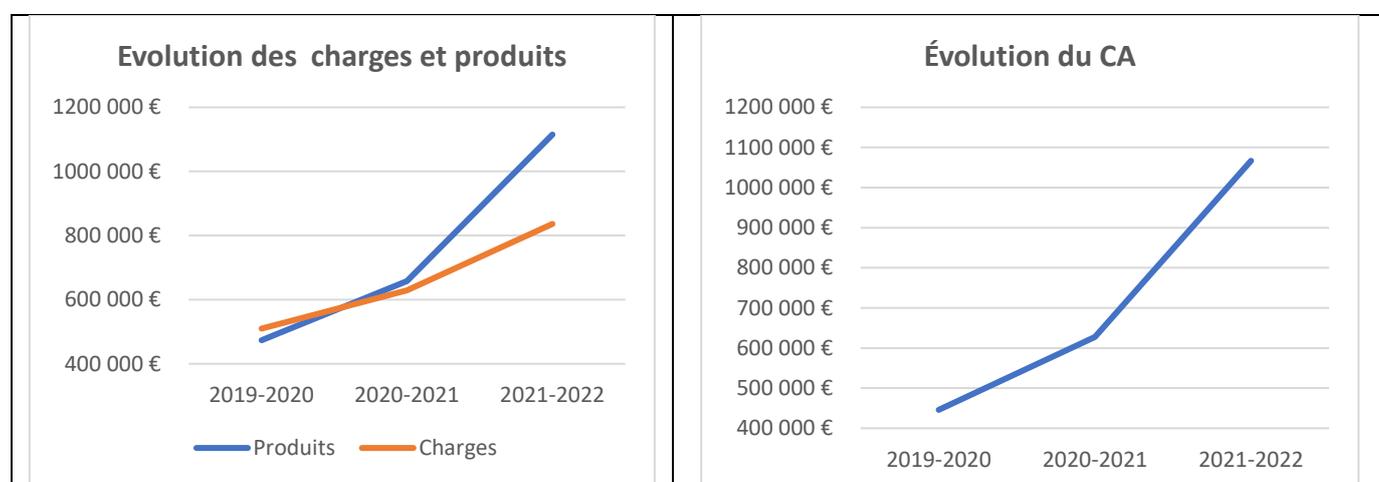
Les questions majeures ont concerné :

- le manque d'espace au sein des locaux pour les bureaux et espaces de rangements, notamment pour le pôle pédagogique, tout en relevant le fait que la proximité avec les salles de cours et les plateaux techniques de l'ASM-Omnisports est un avantage considérable, quant aux déplacements et aux relations avec cette association ;
- la fixation annuelle des primes et salaires, en lien avec l'évolution des postes et de leur pesée, et la manière dont le bulletin mensuel dispense les informations ;
- les possibilités d'accroître le pouvoir d'achat par l'attribution de tickets-restaurant, ou autres formes similaires d'avantages pour l'exercice de pratiques sportives ou culturelles.

### 3) L'ÉVOLUTION DES FINANCES DE L'ASSOCIATION.

#### A- Ressources et charges

Années	2019-2020	2020-2021	2021-2022
Chiffre d'affaires	445812	627577	1066709
Produits	473455	657865	1 114931
Charges	509796	629166	836289
Résultat de l'exercice	-36341	28699	278642



Le chiffre d'affaires a plus que doublé en trois ans, soit un gonflement des produits plus rapide que celui des charges, les produits ont été multipliés par deux et demi.

#### B- L'évolution du modèle économique de l'ADPS.

##### b.1 - Les prémices de la sectorisation.

Au regard de l'évolution du chiffre d'affaire (1066 709€) et du résultat positif (+278 642€) de la saison 2022/2023 le Commissaire aux Comptes, monsieur Eric Mas nous a incité à déclencher un audit auprès d'un cabinet d'expertise (FIDAL) pour vérifier si une partie de notre activité pouvait être classifiée dans les activités lucratives au regard de l'administration fiscale.

A compter de la saison 2023/2024 nous allons donc appliquer les recommandations de ce cabinet, retranscrites sous forme de consignes de facturation par notre cabinet comptable (BECA) et validées par le commissaire aux comptes (Arverne Conseil).

Si le secteur de l'apprentissage n'est pas encore touché par la lucrativité, une grosse partie du reste de nos formations pourraient être concernées et notamment toutes celles qui s'adressent à des salles privées, entreprises lucratives et aux particuliers. Cette adaptation est indispensable.

### b.2 - La collecte du solde libérateur de la taxe d'apprentissage.

Jusqu'en 2022 nous laissons le CFA collecter la taxe d'apprentissage. Depuis la réforme de la collecte qui passe désormais par la plateforme SOLTEA, les organismes sont référencés via leurs formations dispensées, et éligibles. C'est maintenant directement aux UFA de communiquer sur cette collecte.



## TAXE D'APPRENTISSAGE 2023



### INFO TAXE D'APPRENTISSAGE !

Vous n'avez pas encore choisi votre école/organisme de formation pour le versement de votre solde de taxe...

Sachez que l'**ADPS Formation** est habilitée à percevoir ce solde de la taxe d'apprentissage. N'hésitez pas à nous désigner sur votre plateforme.

Notre numéro SIREN : **451 502 918 00019**  
Notre code UAI : **0631981L**

### Les 3 étapes à connaître



### Modalités de versement de la TAXE D'APPRENTISSAGE !

Le solde de la **taxe d'apprentissage**, qui était jusqu'à présent directement versée par les employeurs aux établissements et/ou formations éligibles à percevoir le solde, doit désormais être déclaré et versé annuellement auprès de l'Urssaf ou de la MSA qui le transféreront à la caisse des dépôts et consignations.

Le taux du solde de la taxe d'apprentissage applicable à la masse salariale brute de l'année **2022** est de **0,09 %** (dépenses libératoires).

La répartition de ce solde se concrétisera par **SOLTéA** : plateforme où les employeurs pourront désigner les établissements et formations qu'ils souhaitent soutenir. La **Caisse des Dépôts** effectuera alors le versement directement aux établissements désignés.

L'ADPS Formation est habilitée à percevoir le Solde de la Taxe d'Apprentissage. Vous pouvez effectuer ce versement en vous connectant sur la plateforme : <https://www.soltea.education.gouv.fr/espace-public/>

Plus d'informations : [La taxe d'apprentissage \(part principale et solde\) - Urssaf.fr](#)

### Qu'est ce que la TAXE D'APPRENTISSAGE ?



### Versement de la TAXE D'APPRENTISSAGE !



Plus d'informations : [Guide du déclarant \(urssaf.fr\)](#)

Pour plus d'informations, contacter Marion KELLIN au 06.08.15.62.69 ou par mail à [m.kellin@adps-formation.com](mailto:m.kellin@adps-formation.com)



### b.3 - Le fonds de dotation.

L'ADPS pourrait se lancer dans l'aventure du fonds de dotation afin de pouvoir faire financer les projets de son réseau d'étudiants « Made in ADPS » (Job dating, conférences, entraînements collectifs ouverts aux apprenants, soirées à thème, intégrations, voyages...) et la participation à des salons par exemple.





## II/ PERSPECTIVES ET PROJETS

### 1) NOUVEAUX CONTEXTES, NOUVEAUX ENJEUX.

#### A- Contexte professionnel

##### *a.1 - Demande économique et demande sociale.*

##### Les employeurs, le public en formation/les stagiaires.

- Demande des employeurs afin d'augmenter le temps de formation en distanciel ;
- Le public en formation est un public jeune et fragile en début de formation au niveau scolaire, pédagogique, vie associative et autonomie ;
- Intérêt croissant du public pour les disciplines alliant santé/bien-être et « spiritualité » ;
- Besoin des employeurs en éducateurs sportifs compétents, performants et rapidement adaptables (acquisition rapide de nouvelles compétences) capables de répondre à tout « effet de mode » ;
- **Niveau de base de nos stagiaires en baisse constante depuis plusieurs années.** Difficulté à synthétiser et restituer les informations ; lacunes parfois importantes à l'écrit (orthographe syntaxe, grammaire, structuration) et à l'oral ; et, ignorance des codes de la vie professionnelle et un manque de culture des APS...

##### La concurrence, les diplômes, les disciplines.

- Augmentation significative du nombre d'OF habilités dans le champ du sport et de l'animation (y compris création de CFA) ;
- Procédures DRAJES de plus en plus denses et complexes dans le cadre des dépôts d'habilitation mais très peu de contrôle et de sanction envers les OF déviants ;
- Perspective de refonte des diplômes en blocs de compétences avec entrées et sorties permanentes ;
- La recrudescence des diplômes de branche (type CQP) modifie le paysage traditionnel de la formation professionnelle (durée des formations et typologies des stagiaires) ;
- Apparition régulière dans le champ des métiers de la forme de nouvelles disciplines sportives conçues et déposées par des marques ;
- Apparition/évocation des neurosciences dans certaines filières d'enseignement ;
- Importance croissante de l'enseignement à distance, de la FOAD, et de la digitalisation dans les parcours de formation ;
- Questionnement quant à l'intérêt des bi qualifications sport/gestion et administration ;
- Place de plus en plus importante prise par les pratiques spontanées et/ou les pratiques en vogue au détriment des pratiques fédérées ;
- **Pôle fort : ADPS Formation 92% de notre activité**
- **Augmentation de 113% de notre Résultat net**
- **Augmentation plus importante de nos produits (58%) que de nos charges (39%)**
- **La communication de l'ADPS s'est développée mais demeure non aboutie.**

##### *a.2 -Contexte de l'écosystème ASM-OMNISPORTS et CFA*

##### Le CFA Campus ADASA.

- Volonté de mutualisation des moyens (plateforme) ;
- Demande de formation en distanciel et/ou hybride ;
- Volonté du CFA ADASA Campus de continuer dans le développement des outils digitaux de formation et de mutualisation des moyens mis à disposition des UFA ;
- Actions de veille du CFA via la fédération nationale des CFA et informations aux UFA ;
- Environ 50% du chiffre d'affaire de l'ADPS réalisé via l'apprentissage ;
- Majorité des apprenants inscrits sur des formations diplômantes de l'ADPS sont des apprentis.
- Partenaires privilégiés
- Diminution de la part de l'apprentissage mais pas du volume par rapport aux autres financements pour un meilleur équilibre ;
- Importante prime de performance versée par le campus depuis trois ans ;
- CFA : communication sur la vie en général de l'apprenti (salon, journée d'intégration, contrat d'apprentissage : structures y compris, ...).

## L'ASM Omnisports

Les orientations de l'ASM Omnisports qui impactent/peuvent impacter notre association :

- Sécuriser son modèle économique ;
- Optimiser son modèle de recrutement des éducateurs sportifs (y compris en apprentissage) ;
- Améliorer les niveaux de formation continue de ses éducateurs sportifs professionnels ;
- Sécuriser les plans de carrière de ses éducateurs sportifs afin de minimiser le taux de rupture de contrat ;
- Envisager de nouveaux outils de préparation et de récupération physique à destination des jeunes joueurs de bon et haut niveau du centre de formation ;
- Echanger sur l'utilisation des locaux : augmentation du loyer pour une priorité d'utilisation sur les équipements ;
- Communiquer sur leurs offres d'emplois.

## **B- Contexte pédagogique**

### *b.1 -Le contexte pédagogique au sein de l'ADPS.*

- Travail très important des formateurs ADPS sur la digitalisation des contenus de formation à poursuivre et développer ;
- Travail en autonomie avec parfois avec un manque de cohérence ;
- Travail chronophage en raison du manque de procédures et de trames communes ;
- Activation du pôle ingénierie et développement pour définir les nouvelles formations mises en place par l'ADPS ;
- Volume d'activité en augmentation constante : gestion des Ressources humaines et politiques RH à adapter en permanence

### *b.2 -La position de l'ADPS au sein de son écosystème.*

- Utilisation des infrastructures sportives et des salles de cours de l'ASM Omnisports (loyer) ;
- Création de parcours de formation adaptés aux salariés de l'ASM Omnisports ;
- Diversification des sources de recettes de l'ADPS à travailler (marchés, subventions, taxe d'apprentissage, fonds de dotation).

### *b.3 -Les enjeux de formations et d'activités identifiés sont les suivants.*

- Propositions de formations innovantes et pilotes dans le champ des APS. ;
- Propositions de séances de YOGA adaptées aux joueurs du centre de formation ;
- Diversifier les actions de formation pour diversifier la typologie des financements : création de la formation YOGA, habilitation pour dispenser la formation certifiante CQP Fitness et PILATES, certifications de notre formation innovante M<sup>2</sup>S et de nos formations d'expertises (Préparation mentale, Préparation Physique, Cross Training) ;
- Héritage de Campus 2023 sur un TFP qui serait intéressant à dispenser : « Administration et gestion d'une structure sportive » niveau Bac+2 qui pourrait venir en bi-qualification avec nos parcours BP JEPS ;
- Fin des travaux ministériels sur les blocs de compétences prévus pour fin 2025 ;
- Enjeux principaux : notoriété et image de marque

## **2) LES FONDAMENTAUX DU PROJET D'ETABLISSEMENT 2023/2026**

Le projet est fondé sur quatre grands modules et un nombre d'actions réduit par rapport au projet 2020-2023.

## **A- Les quatre modules**

### *a.1 -Evolutions des activités pédagogiques*

Pour le pôle pédagogique, il a été identifié la nécessité de conserver les quatre voies développées au sein de l'association.

- les Formations diplômantes, longues et en apprentissage (Nos BP JEPS et DE JEPS) ;
- les Formations d'expertise courtes et qualifiantes (Modules complémentaires aux parcours d'éducateurs sportifs) ;
- les Formations commandées par les partenaires (liens avec l'ASM mais aussi avec les différentes Ligues/fédérations) ;
- les Formations expérimentales (M<sup>2</sup>S « Manager son métier de sportif »).

### Conséquences possibles sur l'organisation de l'ADPS et des partenariats

\* Pour le pôle pédagogique, parmi les conséquences possibles nous retenons l'importance de :

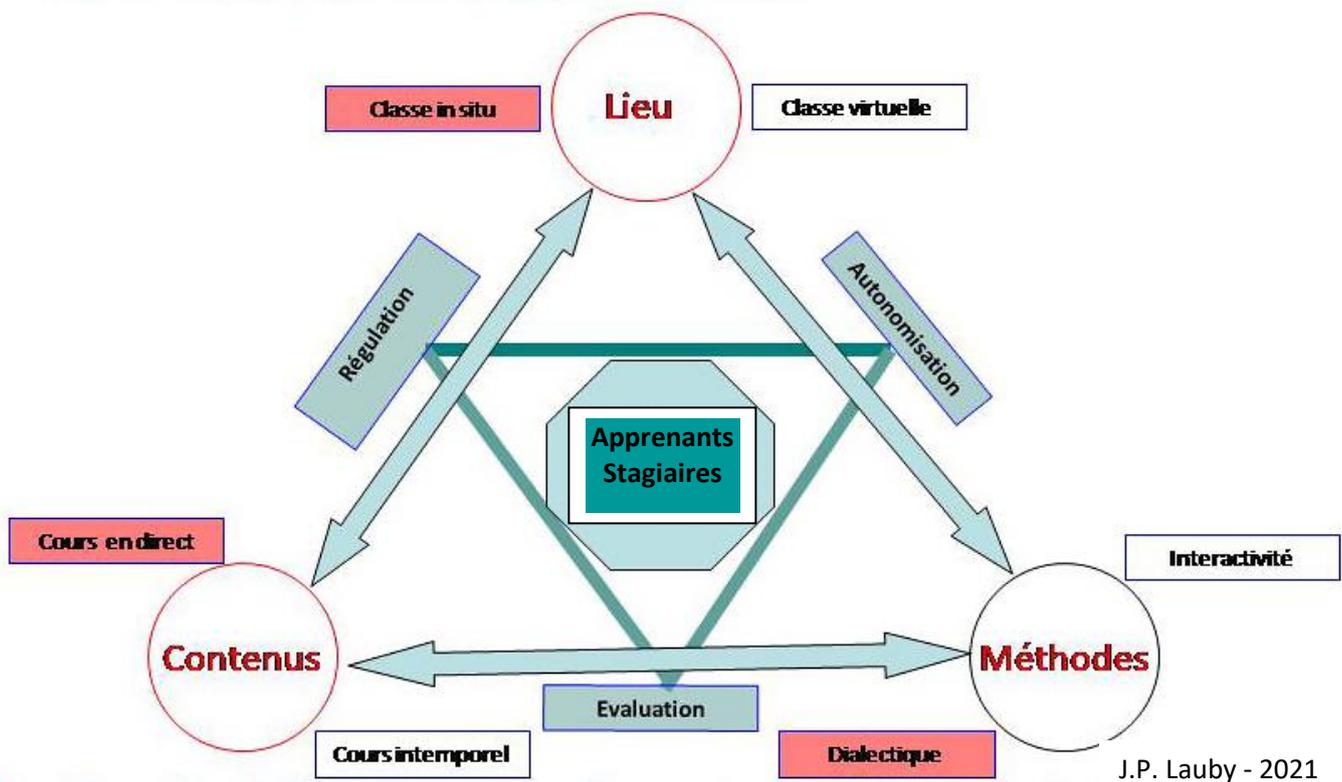
- dégager du temps aux formateurs ;
- consolider le poste d'ingénieur pédagogique ;
- investir dans l'achat d'outils pédagogiques et de digitalisation ;
- redéfinir l'organisation spatiale (locaux ASM Omnisports) ;
- consolider et renforcer le partenariat, en lien avec la plateforme Moodle.

### Conséquences possibles sur l'évolution des postes et des missions des salariés (créations, modifications)

\* Pour le pôle pédagogique, il faudra réfléchir à :

- la montée en compétences sur les outils de digitalisation ;
- la réorganisation du temps de travail des formateurs et l'intégration du paramètre digital ;
- l'organisation de moments de travail en relation avec l'ingénieur pédagogique (Année-1).

### **Modélisation des relations entre cours en présence et cours à distance**



J.P. Lauby - 2021

#### *a.2 - Evolution des formations et ouverture de nouveaux parcours*

### Evolutions des activités (pôle administratif) ou des formations (pôle pédagogique)

\* Pour le pôle administratif, les points saillants sont les suivants :

- Veille sur les possibilités et modalités de financement ;
- Evolution des différents types de financements ;
- Actions de veille sur les métiers en tension.

\* Pour le pôle pédagogique :

- Recherche et développement de contenus digitaux ;
- Recherche et développement de nouvelles formations d'expertise ;
- Envisager des compléments de formation liés au bien-être et à la santé (nutrition, TRX, automassages, relaxation, hypnose...) = BOOSTER de formation ;
- « Colorer » les UC transversales de nos diplômes JEPS (prise en compte de la dimension culturelle du métier, développement durable, prévention des risques psycho-sociaux...).

### Conséquences possibles sur l'organisation de l'ADPS et des partenariats

\* Pour le pôle administratif :

Envisager des réunions interpoles régulières afin de vérifier en temps réel la faisabilité financière et matériel des actions envisagées.

\* Pour le pôle pédagogique :

- Création d'un laboratoire de veille des évolutions pédagogiques et d'émergence des nouvelles pratiques ;
- Création d'un laboratoire de test des innovations (éventuellement couplé au laboratoire de veille) ;
- Réflexion sur les ressources humaines affectées au laboratoire ;
- Partenariats à orienter sur les actions de veille : OF partenaires, DRAJES, Employeurs, Salariés ADPS, IA, Membres du CA, AFDAS, CFA, etc...

Conséquences possibles sur l'évolution des postes et des missions des salariés (créations, modifications)

\* Pour le pôle pédagogique

- RH affectée au(x) laboratoire(s) ;
- Affectation d'un salarié supplémentaire au pôle ingénierie et développement.

*a.3 -Evolutions du modèle économique et ouverture sur d'autres partenariats.*

Evolutions des activités (pôle administratif) ou des formations (pôle pédagogique)

\* Pour le pôle administratif, les évolutions principales relevées sont :

- Obligation légale de sectoriser ;
- Possibilité de collecter la taxe d'apprentissage ;
- Sollicitation de partenaires pour mise en place de nouvelles actions ;
- Evolution des financements OPCO.

\* Pour le pôle pédagogique, il s'agira de développer de nouvelles actions de formation et d'habiliter certaines pour prétendre à des fonds publics (Ex : M<sup>2</sup>S, Pilates, Préparation mentale).

Conséquences possibles sur l'organisation de l'ADPS et des partenariats

\* Pour le pôle administratif :

- Mise en place d'une procédure de sectorisation ;
- Création d'une campagne de collecte de taxe d'apprentissage ;
- Echanger avec les partenaires pour savoir sur quelle action de formation se concentrer ;
- Rencontrer les OPCO et partenaires pour définir quel moyen financier pour quelle action ;
- Se faire référencer comme association d'intérêt général.

\* Pour le pôle pédagogique :

- Travailler sur les nouvelles actions de formation .
- Trouver les moyens humains et logistiques pour répondre aux besoins.

Conséquences possibles sur l'évolution des postes et des missions des salariés (créations, modifications)

\* Pour le pôle administratif

- Augmentation de la charge de travail : l'évaluer pour prendre des décisions RH : Augmentation salariale, prime, recrutement ;
- Mise en place d'action de formation pour gérer ces nouvelles compétences (Plan de formation) ;
- Rechercher des compétences nouvelles (recrutement).

\* Pour le pôle pédagogique

- Augmentation de la charge de travail : l'évaluer pour prendre des décisions RH : Augmentation salariale, prime, recrutement ...
- Mise en place d'action de formation pour gérer ces nouvelles compétences (Plan de formation) ;
- Rechercher des compétences nouvelles (recrutement).

*a.4 -Evolutions de l'image de l'ADPS et essor de la communication.*

Evolutions des activités (pôle administratif) ou des formations (pôle pédagogique)

\* Pour le pôle administratif

- Créer et développer de nouveaux supports de communication ;
- Développer notre base de données prospects ;
- Créer une boutique en ligne (textile ADPS, goodies, etc.), gestion par Arverni et/ou numéro 10.
- Rentabiliser nos évènements par la sollicitation de partenaires.

\* Pour le pôle pédagogique

- Développer encore plus la collaboration entre pôles (suivi structure et prendre en compte la soirée d'intégration dans le ruban pédagogique) ;
- Développer l'image de l'ADPS dans son environnement.

## Conséquences possibles sur l'organisation de l'ADPS et des partenariats

### \* Pour le pôle administratif

Le développement de nouveaux partenariats pour sponsoriser nos évènements (par exemple), et prendre appui sur les actuels.

### \* Pour le pôle pédagogique

- Sollicitation d'autres salariés ADPS (Laurine, ...) pour effectuer la visite « admin/intégration » : lien avec le pôle pédagogique (trame partagée avec l'ensemble des suivis) ;
- Solliciter les salariés et formateurs occasionnels pour l'envoi de photos et vidéos si la chargée de mission ne peut pas aller sur place.

## Conséquences possibles sur l'évolution des postes et des missions des salariés (créations, modifications)

### \* Pour le pôle administratif

- Créer un lien avec les apprenants (1 ou 2 référents par promo) : envoi photos, vidéos > création groupe WhatsApp, vidéo tuteur, #ADPS, vidéo par promo, mobiliser les apprenants sur l'organisation de certains évènements ;
- Création d'un support à destination des Lycées (conseiller d'orientation) présentant les formations ;
- Création de Flyers et formulaires de contact via QR Code / Google Forms (salons, portes ouvertes,..) ;
- Coordination d'un futur pôle communication ;

\* Pour le pôle pédagogique il s'agirait de renforcer le lien avec les structures employeuses : effectuer une visite (par structure) sur le côté administratif et intégration 3-4 mois après le début de la formation).

## B- Les fiches actions (quatre par modèle).

FICHE ACTION	OBJECTIFS	COORDONNATEURS	SALARIES IMPLIQUES	PARTENARIATS POSSIBLES SUIVI DU MEMBRES DU CA
<b>M1-F1</b> <b>Evaluation des outils et des méthodes pédagogiques ADPS</b>	Evaluer les outils et les partenaires qui ont participé à la mise en place des parcours pédagogiques l'ADPS  Evaluer l'impact des méthodes pédagogiques en distanciel et en présentiel auprès des stagiaires  Evaluer le ratio distanciel/présentiel sur le temps de formation global	T. FAYE C. RODIER	T. FAYE C. RODIER A. FRAISSARD Z. KHAIRALLAH I. PEREIRA A. ALIPHAT	A définir suivant les besoins
<b>M1-F2</b> <b>Evolutions des pratiques pédagogiques</b>	Mise à jour du document 2004 concernant « <i>Le scénario de formation APT</i> » et créer son équivalent pour les formations en présentiel et en distanciel de l'ADPS  Production d'un document commun aux formations ADPS : « <i>Trame d'un scénario de formation ADPS</i> »	T. FAYE C. RODIER	T. FAYE C. RODIER A. FRAISSARD Z. KHAIRALLAH	A définir suivant les besoins

<b>M1-F3</b> <b>Développement de la communication interne en lien avec les outils de digitalisation ADPS</b>	<p>Créer un glossaire qui rassemble tous les outils digitaux utilisés par l'ADPS (recherche d'un même niveau d'information à destination de tous les formateurs)</p> <p>Créer des fiches pratiques : « Notices d'utilisation des outils digitaux »</p> <p>Intégrer les outils digitaux dans les formations ADPS (Ceux validés par le groupe de travail F1-F2-F3)</p>	T. FAYE C. RODIER	T. FAYE C. RODIER A. FRAISSARD Z. KHAIRALLAH	A définir suivant les besoins
---	--	----------------------	---	-------------------------------

<b>M1-F4</b> <b>Développement des formations sur les outils digitaux</b>	<p>Faire évoluer les formateurs ADPS quant aux connaissances, utilisations et composantes des outils digitaux</p> <p>Organiser des temps de formation à destination des formateurs ADPS en respectant les spécificités des contrats, des temps de travail, etc.</p> <p>Coordination et accompagnement du poste d'ingénieur pédagogique de l'ADPS</p>	T. FAYE / C. RODIER	T. FAYE C. RODIER A. FRAISSARD Z. KHAIRALLAH	A définir suivant les besoins
---	--	---------------------	---	-------------------------------

FICHE ACTION	OBJECTIFS	COORDONNATEURS	SALARIES IMPLIQUES	PARTENARIATS POSSIBLES SUIVI DU MEMBRES DU CA
<b>M2-F1</b> <b>Laboratoire de veille, développement et test des innovations pédagogiques.</b>	<p>Proposer des formations diplômantes et /ou certifiantes en accord avec les évolutions de l'écosystème professionnel.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Formation d'expertise YOGA (démarrage en octobre 2023)</li> <li>- Formation d'expertise préparation mentale</li> <li>- Formation d'expertise préparation mentale</li> <li>- Sport santé</li> <li>- Sport nature</li> <li>- Sophrologie, relaxation</li> </ul> <p>Obtenir l'habilitation RS de nos formations PILATES.</p> <p>Obtenir l'habilitation CQP instructeur Fitness (travaux en cours).</p> <p>Positionner l'ADPS comme un pilote du développement des formations innovantes dans les domaines du sport, du bien-être, de la santé...</p>	C.RODIER	T.FAYE F.BARTHOUX C.CASTAGNETTI L.PORTE A.FRAISSARD M.KELLIN	<p>Membres du CA (LAUBY JP, LEOTOING P...)</p> <p>OF partenaires</p> <p>CFA Campus ADASA IA</p> <p>DRAJES</p> <p>AFDAS</p> <p>UFR</p> <p>Employeurs de la branche professionnelle</p> <p>COSMOS</p> <p>Cadres techniques et représentants de ligue</p>

<b>M2-F2</b> <b>Mise en place de « BOOSTER » de mentions (formations diplômantes).</b>	<p>Proposer des contenus innovants intégrables dans les UC du cœur de métier de nos formations diplômantes.</p> <p>Rendre visible, dans la masse des diplômés et des OF, les formations de l'ADPS.</p> <p>Faire des « classiques » de l'ADPS (APT, AF, Rugby...) des diplômés reconnus pour leur singularité...</p>	C.RODIER T.FAYE	F.BARTHOUX C.CASTAGNETTI I.PEREIRA M.KELLIN	LASA Fédérations Fédérations handisports Intervenants extérieurs spécialistes des activités DRAJES UFR
---	---	--------------------	--	--

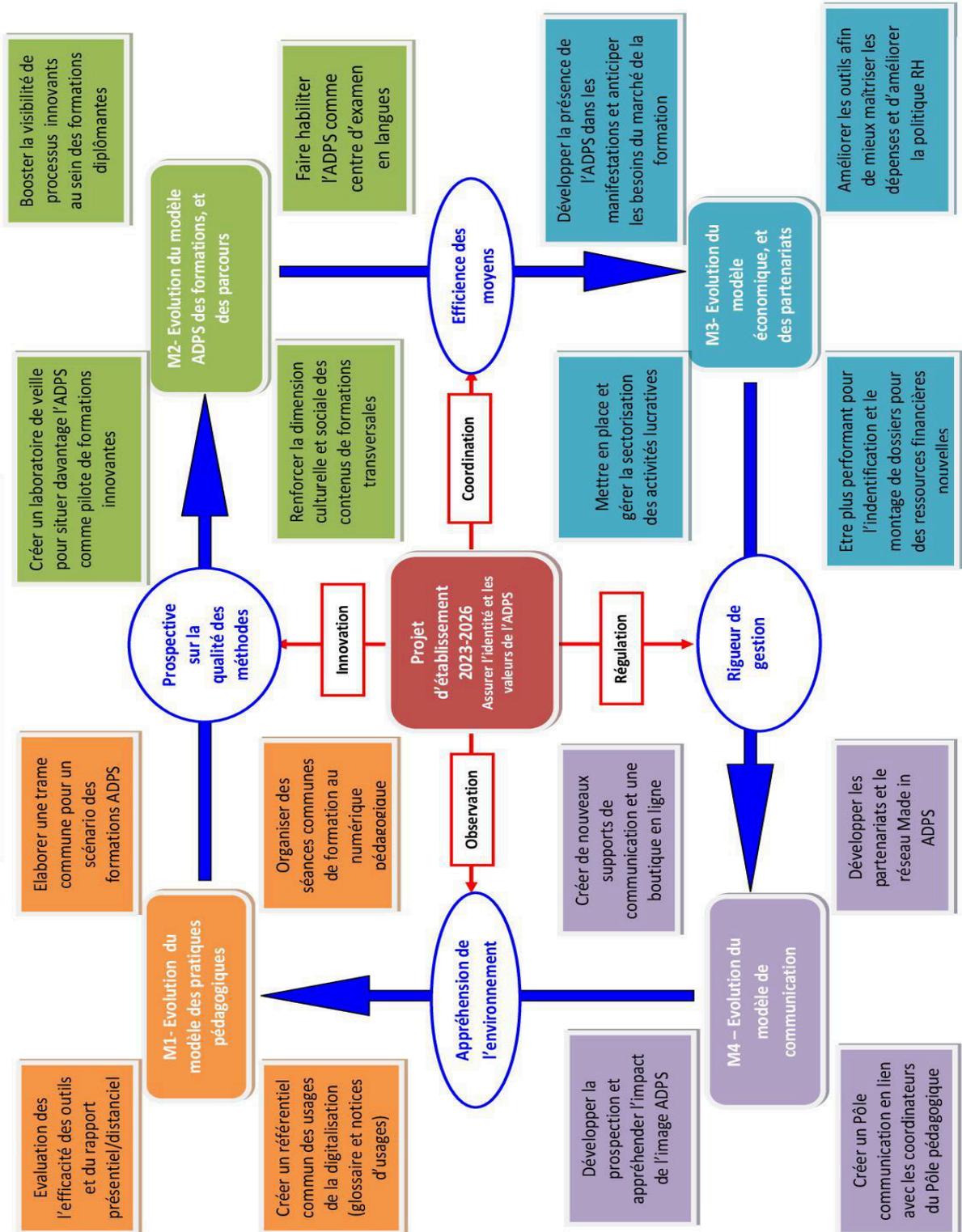
<b>M2-F3</b> <b>Adaptation des contenus de formation aux exigences de la future vie professionnelle . « Coloration des UC transversales »</b>	<p>Accompagner les apprenants dans la maîtrise des codes et de comportements nécessaires à l'employabilité et à la future vie professionnelle.</p> <p>Accompagner les apprenants dans le passage du statut d'élève au statut d'enseignant.</p> <p>Amener les apprenants à comprendre la nécessité :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- De s'ouvrir à d'autres milieux</li> <li>- De s'ouvrir à d'autres pratiques</li> </ul> <p>Renforcer la dimension culturelle de certains contenus transversaux.</p> <p>Faire reconnaître l'ADPS comme un OF à la pointe des préoccupations sociétales actuelles</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Intégration</li> <li>- Lutte contre les discriminations</li> <li>- Parité</li> <li>- Lutte contre les différents types de violence</li> <li>- Développement durable</li> <li>- Santé</li> <li>- Citoyenneté et valeurs de la république...</li> </ul>	C.RODIER	A.ALIPHAT L.VIDAL C.PEYRAT F.BARTHOUX M.KELLIN Référénts de mention	DRAJES IA Labo-cité Ministère de la ville Membres du CA (LAUBY Jean-Pierre, LEOTOING Philippe, DEBIEUVRE Sophie, FORCE Carole)
--	---	----------	--	--

<b>M2-F4 :</b> <b>Création d'un centre d'examen en langue</b>	Faire habilitier l'ADPS comme centre d'examen DILF / DELF / DALF	C.RODIER	A.ALIPHAT L.VIDAL	Université
--	--	----------	----------------------	------------

FICHE ACTION	OBJECTIFS	COORDONNATEURS	SALARIES IMPLIQUES	PARTENARIATS POSSIBLES SUIVI DU MEMBRES DU CA TS
<b>M3-F1</b> <b>Mise en œuvre de la sectorisation</b>	Sectoriser nos activités pour répondre aux obligations légales : Mise en place d'une procédure pour sectoriser nos activités – réadapter notre politique tarifaire	M.KELLIN	Les salariés du Pôle administratif	CABINET BECA COMMISSAIRE AUX COMPTES MEMBRES CA
<b>M3F2</b> <b>Développement du réseau</b>	Être identifié : Présence aux différents événements clés de la vie locale, mise en place d'action de communication (soirée, job dating, rencontre des employeurs...) Échanger : sur la mise en place de nouvelles formations (Agent thermal, DETerritoires et Réseaux, titre pro...) Anticiper les besoins (Visites employeurs) : Développement de l'observatoire des métiers et formations Être attentif à notre environnement : veille sur l'évolution de l'environnement	M.KELLIN	L'ensemble des salariés	GEIQ/PSLA Ministère du travail DRAJES ADASA Campus Partenaires de formation MEMBRES CA
<b>M3-F3 :</b> <b>Développement des réseaux et garanties pour de nouvelles ressources financières</b>	Se mettre en quête de nouvelles sources de financements (AFDAS/Actions collectives) Récolter la taxe d'apprentissage : mise en place d'une procédure et d'outils de communication Mettre en œuvre un dispositif général de dossiers de subventions. Solliciter auprès du trésor public un rescrit fiscal (percevoir dons et subventions défiscalisés, possibilité de bénéficier d'un mécénat de compétences)	M.KELLIN	Les salariées administratives M. LEOTOING Philippe	TRESOR PUBLIC ASM EMPLOYEURS PRESTATAIRES MEMBRES CA
<b>M3-F :</b> <b>Développement de la politique RH et de l'environnement de travail</b>	Maitriser les dépenses : mise en place d'outils pour évaluer le volume des contrats vacataires, sous-traitance, charges, heures supp... Poursuivre et améliorer la politique RH mise en place par le CA. Plan de développement des compétences : à faire évoluer en fonction des besoins de l'ADPS	M.KELLIN	Les salariées administratives	MEMBRES CSE MEMBRES CA

<b>FICHE ACTION</b>	<b>OBJECTIFS</b>	<b>COORDONNATEURS</b>	<b>SALARIES IMPLIQUES</b>	<b>PARTENARIATS POSSIBLES SUIVI DU MEMBRES DU CA</b>
<b>M4-F1 Image de l'ADPS et prospection</b>	Développer notre base de données prospects Développer l'image de l'ADPS dans son environnement	L.PORTAL	Tous les salariés	Société B'UP, ...
<b>M4-F2 Supports de communications</b>	Créer et développer de nouveaux supports de communication ; Créer une boutique en ligne (textile ADPS, goodies, etc.) > gestion par Arverni et/ou numéro 10.	L.PORTAL F.BARTHOUX	M.KELLIN	ARVERNI ET/OU NUMERO 10
<b>M4-F3 Transversalité des pôles (péda/admin) en créant un pôle communication</b>	Développer encore plus la collaboration entre le PA et le PP (suivi structure et prendre en compte la soirée d'intégration dans le ruban pédagogique) Viser la création d'un Pôle communication	L.PORTAL F.BARTHOUX	F.BARTHOUX T.FAYE C.CASTAGNETTI	MEMBRES CA
<b>M4-F4 Investissement des partenaires et rentabilité</b>	Rentabiliser nos événements Développer les partenariats Développer le réseau Made In ADPS Développer les offres pour nos stagiaires (identification, bons plans, réductions...)	L.PORTAL	Tous les salariés	Réseau ADPS, ASM, ...

**Projet d'établissement de l'ADPS 2023 -2024**



### 3) LE PLAN DE FORMATION DES MEMBRES DE L'ADPS

<b>BILANS DE COMPETENCES ET VAE</b>	<b>Christophe PEYRAT Lorène VIDAL</b>	Formation à la réalisation des Bilans de compétences	du 15 Novembre 2023 au 22 Février 2024
	<b>Olivia DELVALLE</b>	Bilan de compétences	Juillet à Décembre 2023
	<b>Christophe RODIER</b>	DES JEPS Rugby à XV	Saison 2022/2023 (recevabilité)+ 2023/2024
	<b>Thomas FAYE + trois nouveaux formateurs à définir</b>	Formation à l'accompagnement VAE	Saison 2023/2024
<b>HABILITATIONS ET CERTIFICATIONS</b>	<b>Audrey ALIPHAT Lorène VIDAL</b>	Habilitation d'examineur/correcteur DALF DELF	5 jours (à voir les prochaines sessions)
	<b>Florence BARTHOUX Marion KELLIN</b>	Dépôt de certification RNCP et d'habilitations RS	D'ici Janvier 2024
<b>INNOVATIONS PEDAGOGIQUES</b>	<b>Laurine PORTAL</b>	Montage vidéo	Saison 2023/2024
	<b>Laurine PORTAL Zeina KHAIRALLAH</b>	Utilisation du Rapid Mooc	Saison 2023/2024
	<b>Plusieurs formateurs internes ou occasionnels</b>	Formations d'expertises : Pilates, Yoga, Cross training, Prépa physiques, Prépa mentale, TRX, sport Santé	à prévoir sur les saisons 2023/2024/, 2024/2025 et 2025/2026
	<b>Ensemble des salariés</b>	Co formations internes : Maitrise des outils informatiques et digitalisation, méthodes pédagogiques de terrain, Ypareo, Edusign	à prévoir sur les saisons 2023/2024/, 2024/2025 et 2025/2026
<b>MODELE ECONOMIQUE ET GRH</b>	<b>Olivia DELVALLE</b>	Evolutions juridiques et RH	Année 2024
	<b>Florence BARTHOUX, Olivia DELVALLE, Juliette TOUCHE, Marion KELLIN</b>	Mécanismes de calculs de la TVA, Facturation, Sectorisation	Saison 2023/2024
	<b>Florence BARTHOUX, Thomas FAYE</b>	Développement des modèles économiques des associations	Année 2024
	<b>Florence BARTHOUX, Thomas FAYE, Christophe RODIER</b>	Entretiens annuels professionnels	Saison 2024/2025
<b>AUTRES COMPETENCES - CHAMP DU SPORT</b>	<b>Thomas FAYE</b>	Recyclage BEESAN	à voir
	<b>Sébastien SALVIS</b>	BP JEPS APT	Saison 2023/2024



## Conclusion

Réaliser une conclusion sur un projet qui vient tout juste de démarrer relève presque du paradoxe, ou, pour le moins, d'un texte formel qui vient clôturer la rédaction du Projet 2023-2026. Nonobstant, l'exercice arrivant en fin de parcours se doit de rappeler l'essentiel. Lors du précédent, j'avais relevé à cet égard, parmi la cinquantaine d'actions, celles qui avaient peut-être une valeur supérieure, en ce sens qu'elles avaient vocation à tirer toutes les autres. Aujourd'hui le contexte a pris une autre importance et gouverne d'une certaine manière davantage les plans. Il me semble, qu'il est préférable d'entendre et retenir quelques messages forts qui ont été énoncés par celles et ceux qui ont animé les quatre ateliers et qui en ont rédigé des synthèses. Nous avons ainsi quatre modèles à faire évoluer, en réduisant le nombre de d'actions.

- Le modèle pédagogique, doit accorder une attention significative à la place de la **digitalisation des contenus et des démarches, cela constitue un enjeu incontournable et consubstantiel à la qualité et à la nature des apprentis et stagiaires**. Pour ces derniers il convient de prendre ainsi la mesure de comportements qui ne sont plus identiques à ceux d'il y a quelques années – on parle ici de baisse tendancielle du niveau -, **et entendre la parole des employeurs souhaitant de leur côté que la part de formation en distanciel soit accrue**. Ces éléments pédagogiques imposent donc une forte charge sur la digitalisation et la manière d'en faire évoluer les approches ; cela se fera aussi **dans l'environnement du CFA et de l'ASM-Omnisports pour partager ces préoccupations et mutualiser les usages technologiques à des fins d'efficience des méthodes d'apprentissage**.

- Le modèle des formations, doit consolider ce qui existe et qui fonctionne bien, voire très bien ; en parallèle il y a une exigence pour **suivre la demande croissante de la société pour des activités liées au bien-être, à la santé et aux pratiques sportives**. D'où le **besoin d'un véritable observatoire des pratiques et des techniques innovantes** dans ces domaines évoluant très rapidement. Cela appellera de facto **de poursuivre la réorganisation des pôles**, et de repenser celle des formations **pour dégager du temps pour la veille collective et la cohérence de l'usage des outils et des démarches pédagogiques**. Le but est de parvenir à une meilleure identification de la Marque ADPS, et d'en faire profiter les employeurs.

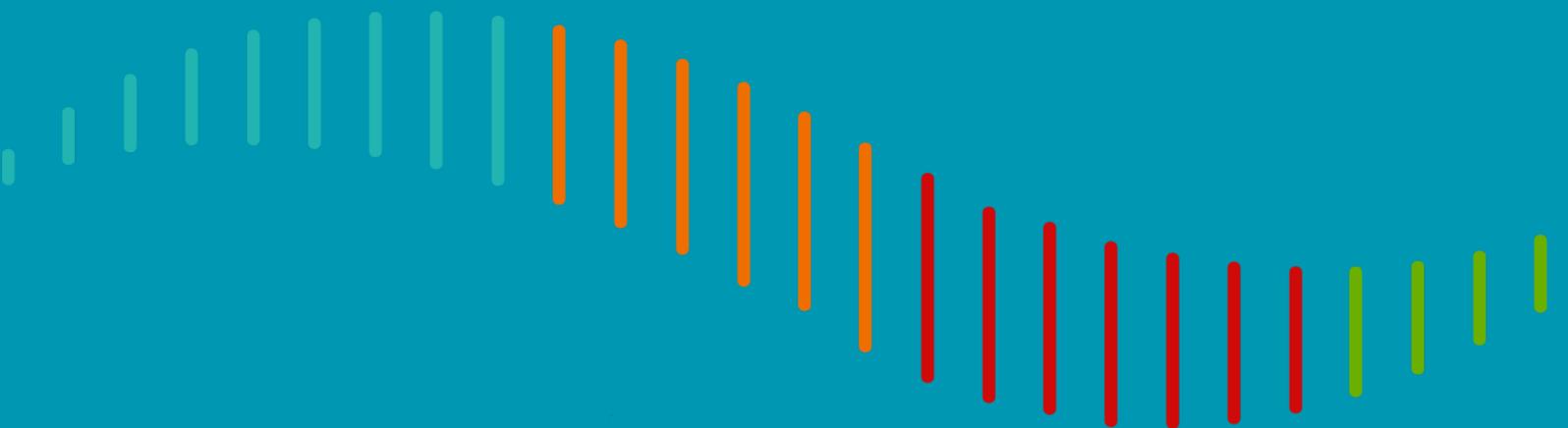
- Le modèle économique, compte tenu des besoins nouveaux, de la croissance du nombre de salariés, conduit à **rechercher de nouvelles ressources financières, des sources d'économies dans le fonctionnement même de l'ADPS**, donc d'affiner la batterie d'indicateurs pour ces suivis, voire d'en imaginer d'autres plus adaptés aux besoins spécifiques de l'ADPS, cela dans un environnement plus concurrentiel et **en digérant et en gérant la sectorisation des formations** pour distinguer celles qui relèvent du secteur lucratif.

- Le modèle de la communication est très important **car il est au service de tous les autres**. Cela implique **un travail étroit avec les coordinateurs et aussi tous les salariés**. Grâce à un emploi fixe il y a eu des progrès certains, tandis que l'appel à des services extérieurs a été décevant, notamment lors de la journée des 20 ans. **Cela appelle un meilleur usage des réseaux, des outils de communication, avec pour objectif de promouvoir l'offre de formation de l'ADPS, son image de qualité et d'adaptabilité à la demande**. Sur les événements il faut **nouer des liens étroits avec les organes de la presse régionale**. Parvenir in fine à la création d'un réel Pôle communication doit être un objectif réalisable à terme.

La vérité serait donc dans l'écoute et l'attention, entre membres de l'ADPS cela va de soi, envers les employeurs potentiels, les apprentis et stagiaires de tous horizons, envers les institutions qui financent, et envers ce bruit de fond parfois insaisissable, que l'on appelle, à tort ou à raison, l'opinion publique, la société dans toutes ses composantes. **L'ADPS a les compétences pour faire face et répondre à ces besoins émergents, c'est ce qui fait et fera sa force, si l'esprit qui l'anime demeure, à n'en pas douter**.

Jean-Pierre LAUBY  
Octobre 2023

# Annexes



## ANNEXE 1 : COLLOQUE M<sup>2</sup>S– 20 SEPTEMBRE 2022

**MANAGER SON MÉTIER DE SPORTIF**

### COLLOQUE M<sup>2</sup>S MANAGER SON MÉTIER DE SPORTIF

Conférences et débats avec des experts de la formation et de l'encadrement des sportifs, des témoignages de chefs d'entreprise et de sportifs reconvertis

**Mardi 20 septembre 2022 de 9h30 à 17h00**  
Stade Marcel Michelin

Table Ronde 1 (10h00) "Le Métier de sportif : faut-il anticiper sa reconversion ?"	Table Ronde 2 (14h00) "Les compétences de sportifs de haut niveau : quelles valeurs pour l'emploi ?"
<b>Intervenants :</b> <b>Véronique BARRE</b> (Collectif Sports/Trajectoires Performance)  <b>Thierry BRAILLARD</b> (ex-secrétaire d'Etat aux sports/Avocat)  <b>Fanny HORTA</b> (CA1h 2024)  <b>Marion KELLIN</b> (ADPS Formation)  <b>Didier RETIERE</b> (ASM CA)	<b>Intervenants :</b> <b>Timothée BOMMIER</b> (ASM Omnisports)  <b>Carole FORCE</b> (Ligue Féminine de Basket)  <b>Etienne FOURCADE</b> (ASM CA)  <b>Sylvain JOURDY</b> (L.D.I.E.U.S.)  <b>Julien PIERRE</b> (Fair Play For Planet)

Entre les deux tables rondes, un buffet sera proposé à tous les participants

OMNISPORTS ADPS Financé par La Région

L'ADPS a organisé le 20 septembre 2022 un colloque dans le cadre de sa nouvelle formation : M<sup>2</sup>S – Manager son métier de Sportif.

Lors de cette journée, les participants ont pu assister à deux tables rondes.

La première : « le métier de sportif : faut-il anticiper sa reconversion ? » avec la présence de nombreuses personnalités. La seconde : « les compétences de sportifs de haut niveau, quelles valeurs pour l'emploi ? » avec là aussi l'intervention de professionnels du sport et de son environnement.

Ce colloque sur le thème de la reconversion des sportifs de haut niveau ouvert au grand public mais également à certaines de nos promotions en cours telle que la promotion CAMPUS 2023 a su générer plus de 90 participants sur la journée.

### MANAGER SON MÉTIER DE SPORTIF, QUAND L'ADPS PRÉPARE L'APRÈS

**FORMATION.** Depuis 20 ans, l'Association pour le Développement Professionnel des Sportifs (ADPS) prépare la reconversion des athlètes sur Clermont-Ferrand. Et dans la capitale auvergnate, les candidats sont légion. Mais il a fallu batailler pour proposer des formations adéquates. « Nous nous sommes très vite rapprochés des clubs et des différentes fédérations pour faire éclore des projets de formations. Avec des parcours qui viennent s'insérer dans les temps libres des sportifs. Il s'agit souvent de demi-journée ou de créneaux de deux heures. Les clubs progressent sur cet aspect-là », explique la directrice Marion Kellin. Depuis cette année, la formation « Manager son projet sportif » permet aux étudiants de définir leur projet professionnel grâce à diverses interventions sur la communication, le marketing du sportif ou le développement personnel. L'ADPS organisait également un colloque (photo), hier au stade Michelin, sur le thème global de la reconversion.

## ANNEXE 2 : 20 ANS DE L'ADPS FORMATION – 08 JUIN 2023

**EMPLOI** ■ L'association aide les sportifs dans leur vie professionnelle

### La fleur de l'âge pour l'ADPS

L'Association pour le développement professionnel des sportifs (ADPS) souffle ses 20 bougies. L'occasion d'organiser un job dating, mais aussi de faire la fête.

Marie Bernard  
marie.bernard@centrefrance.com

**T**rouver sa voie dans le domaine du sport ? Se reconverter après une carrière sportive ? Voilà des questions qui n'ont plus de secret pour Jean-Pierre Lauby. Depuis 2020, il est à la présidence de l'Association pour le développement professionnel des sportifs (ADPS).

#### Aide à la reconversion

Créée en 2003, l'association, proche de l'ASM, regroupe plus d'une dizaine de salariés et de nombreux bénévoles, tous animés par le même objectif : promouvoir les formations diplômantes dans le domaine de l'éducation aux sports. « Lorsque les jeunes commencent une carrière sportive, en règle générale, ils ne se soucient pas de leur reconversion. Nous sommes là pour les orienter le mieux possible », explique le président.



**PRÉSIDENT.** Jean-Pierre Lauby est à la tête de l'organisation depuis trois ans.

L'association, qui n'a fait qu'enrichir son expertise au fil des années, souffle aujourd'hui ses vingt bougies. « La fleur de l'âge », pour Jean-Pierre Lauby, très fier et impatient pour la suite.

Pour l'occasion, une journée riche en événements s'est tenue dans les locaux de l'association. Le matin, Maxime est venu échanger avec des entreprises et des

centres de formation lors d'un job dating. Cet entraîneur de foot amateur compte bien se professionnaliser et vivre de sa passion du ballon rond. Après quelques minutes de discussion avec Serge, qui travail pour le Clermont université club, le trentenaire a des étoiles plein les yeux. Et dans la poche, un contact pour postuler à plusieurs formations qui

l'intéressent. S'en est suivie une après-midi de tables rondes et conférences. Entre autres, l'impact de la technologie sur l'arbitrage a été abordé. Basketteurs, footballeurs, rugbymen et autres sportifs se sont ensuite retrouvés sur le terrain de basket, transformé en piste de danse pour l'occasion, pour célébrer ses deux décennies aux services des sportifs. ■

Le 08 juin dernier se tenait à La Gauthière les 20 ans de l'ADPS Formation !

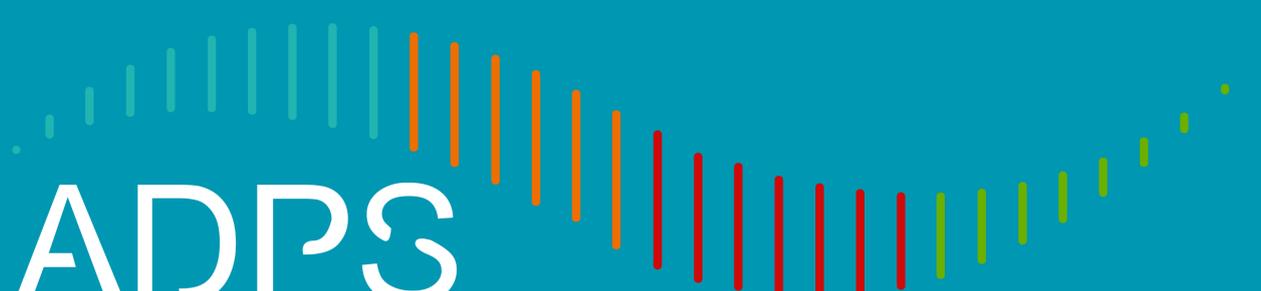
Journée basée sur le thème du partage et de la convivialité qui sont les valeurs de notre organisme de formation.

Au programme de la journée : des activités entre employeurs et demandeurs d'emploi, tous mélangés, sans savoir « qui est qui ? ».

L'objectif : révéler ses compétences et ses savoirs à travers des activités sportives légères. Par la suite, nos participants ont pu dévoiler leur rôle et participer à un job dating sans CV.

Pour l'après-midi, différentes tables rondes ainsi que des ateliers thématiques en lien avec le sport, ses pratiques et son environnement. Ces interventions ont été animé par des professionnels passés par l'ADPS comme Benoît Heintz (B'UP), Florence Dumoutier, Olivier Bonnet (Velolive), Mathieu Issaly, Jérémie Thiébaud, Nicolas Valentim (Handi'school), Sébastien Salvis.

Pour finir cette belle journée, le président Jean-Pierre LAUBY accompagné de la directrice de l'ADPS Marion Kellin et de l'ensemble des collaborateurs ont pu souffler les bougies sur le gâteau célébrant le 20<sup>ème</sup> anniversaire de l'association et profiter de la fête autour de tous les acteurs de l'ADPS soit plus de 160 participants (stagiaires, anciens stagiaires, formateurs passés par l'ADPS et/ou encore acteurs, employeurs, partenaires, ...)



# ADPS

formation aux métiers du sport

ADPS Formation - Complexe Sportif de La Gauthière  
84 Boulevard Léon Jouhaux - 63100 Clermont-Ferrand

04.51.11.00.26 - [contact@adps-formation.com](mailto:contact@adps-formation.com) - [www.adpsformation.com](http://www.adpsformation.com)