

32

MAI 2019

TECHXV
MAG



STAFF TECHNIQUE,
EN QUÊTE DE SATISFACTION



BIARRITZ

SEVENS FRANCE



15-16 JUIN 2019

STADE AGUILERA - BIARRITZ

DJ SETS | FOOD | DRINKS | ANIMATIONS | RUGBY | EUPHORIE COLLECTIVE*

ENJOY CRAZY RUGBY**

* ANIMATIONS MUSICALES, BOISSONS ET NOURRITURE ** PROFITEZ DU RUGBY EN FOLIE

DÈS 10€
BILLETTERIE.FFR.FR



Partenaires du tournoi



Eden Park
PARIS

Partenaire principal



Partenaires mondiaux



Soutiens officiels



Agence : P. CARREL - PHOTO : BRUNO BERRY / ARCHISTOCK - PIERRE GENTAUD ET BOBIS HEBERTS - PHOTO : HEBERTS

4

TECH XV INFOS

Rapide...
mais précis

6

REPORTAGE

Staff technique,
en quête de satisfaction

Le club 10

Le relationnel 12

Face à Face 14

Le travail 16

L'avenir 18

Carte blanche
à Laurent Berger 22



4, rue Jules Raimu - 31200 Toulouse
Tél. 05 61 50 28 40 - infos@techxv.org
www.techxv.org

Directeur de la publication : Alain Gaillard • **Responsables de la rédaction :** Jean-Paul Cazeneuve et Marion Pélassié
Rédaction : Jean-Paul Cazeneuve, Tom Chollon, Bernard Dusfour, Matthieu Gherardi, Cyrille Pomeroy • **Création et réalisation graphique :** 31mille • **Impression :** Imprimé à 2 600 exemplaires sur du papier blanchi sans chlore issu de forêts gérées durablement et imprimé avec des encres végétales par l'entreprise Indika (Label national Imprim'Vert et certifiée FSC et PEFC, certification ISO 14001) - Tous les articles spécifiés comme tels sont certifiés
Illustrations : Philippe Guillot [31mille] • **N° ISSN :** 2115-4783



ÉDITO

“ En 20 ans, notre sport a énormément évolué sur le terrain mais aussi dans les coulisses avec des encadrements techniques qui se sont de plus en plus étoffés et professionnalisés. Cette professionnalisation s’est faite plus ou moins rapidement au gré des réflexions de chacun et des budgets mis en jeu. Chaque club, chaque technicien, a construit son modèle, souvent différent les uns des autres, donnant un sentiment de confusion.

En déclenchant cette enquête sur les risques psychosociaux au sein des staffs, TECH XV a mis le doigt sur des problèmes que l’on n’avait pas identifiés jusqu’alors. J’en vois essentiellement deux : le poste d’analyste rugby n’est pas clairement évalué, l’ampleur de la tâche à exécuter n’est pas quantifiée par les donneurs d’ordre qui peuvent être très nombreux : coaches, entraîneurs spécifiques, préparateurs physiques et aussi joueurs. Et comme le poste n’est pas évalué, sa rémunération l’est encore moins. Certains d’entre eux sont même prêts à changer de métier si leur situation n’évolue pas. Ils sont submergés par le boulot et on ne tardera pas à en mesurer les conséquences psychosociales.

L’autre urgence concerne le déficit de management des staffs qui sont devenus pléthoriques. Certes les managers sont compétents rugbystiquement parlant puisque c’est leur cœur de métier, mais ils sont aussi confrontés à la gestion humaine d’une deuxième équipe pour laquelle leur manque de formation dans ce domaine est évident après analyse de cette enquête. C’est l’éternel problème de la qualité liée au travail au sein d’une équipe. Cela pourrait déboucher très vite sur des conflits en interne, même si, comme le démontre l’enquête, le climat relationnel, de l’avis général, reste excellent. Mais sur le long terme, cette situation ne manquera pas de créer des troubles psychosociaux chez les plus fragiles. On connaît le schéma : trop de stress et de pression liés à la charge de travail entraînent des troubles du sommeil qui finissent par provoquer burn out et dépression.

Bien sûr, la situation n’est pas irréversible mais elle mérite une attention particulière des présidents de club et de leurs managers pour que le rugby poursuive une professionnalisation la plus pertinente possible. »

Bernard Dusfour,
Président de la Commission Médicale
de la Ligue Nationale de Rugby

RAPIDE... MAIS PRÉCIS

ACCORDS HISTORIQUES ENTRE TECH XV ET L'UCPR

À l'issue de la commission paritaire qui s'est tenue le 24 avril dernier, Alain Gaillard, Président de TECH XV et Alain Carré, Président du syndicat des Clubs professionnels (UCPR) ont paraphé deux accords majeurs.

Le premier porte sur la **refonte du statut des membres de l'encadrement sportif de TOP 14 et PRO D2**.

Alors que la Convention Collective du Rugby Professionnel (CCRP) ne concernait depuis 2005 que les seuls « entraîneurs » de l'équipe professionnelle, un statut sera désormais alloué aux managers sportifs, aux entraîneurs spécifiques, aux préparateurs physiques et responsables de la préparation physique.

Ceci est une étape considérable dans la structuration et la professionnalisation des encadrements sportifs.

Le second concerne la **mise en application de la redevance d'image** créée par la loi du 1^{er} mars 2017.

Cet accord est historique puisqu'il est le premier, tous sports confondus, à mettre en application ce dispositif.

Conclu initialement pour 4 ans et faisant l'objet d'un suivi annuel, il permettra aux clubs professionnels et aux managers sportifs /entraîneurs de conclure un contrat de redevance en sus de leur contrat de travail.

POUR PLUS DE RENSEIGNEMENTS SUR CES ACCORDS
infos@techxv.org // 05 61 50 28 40

LANCEMENT DE LA CAMPAGNE D'ADHÉSION

Cette saison 2018/2019 se termine prochainement et nous sommes heureux de vous annoncer plus de **220 adhérents** au sein du Regroupement. **Un record !** Votre confiance ainsi que votre soutien nous renforcent et nous motivent !

Dès le 1^{er} juillet 2019, l'adhésion sera ouverte pour la saison 2019/2020 avec possibilité de **prélèvement automatique**.

VOUS SOUHAITEZ NOUS REJOINDRE ?
infos@techxv.org
 05 61 50 28 40

TOURNÉE DES CLUBS

Toujours au plus près des problématiques des membres des staffs techniques, nous avons rendu visite lors de cette saison 2018/2019 à **86% de l'ensemble des staffs** dont 90% des staffs des clubs professionnels.

Pour rappel, cette tournée comprend :

- clubs professionnels
- clubs Fédérale 1
- CDF/centre d'entraînement labélisé

La tournée reprendra dès le mois de juin avec les staffs des clubs professionnels qui auront repris l'entraînement.



CERTIFICAT DE CAPACITÉ PRÉPARATEUR PHYSIQUE EN RUGBY

La FFR en collaboration avec TECH XV a créé le Certificat de Capacité Préparateur Physique en Rugby.

Dès la saison prochaine, les préparateurs physiques de TOP 14, PRO D2, CDF et Fédérale 1 pourront suivre cette formation. Des mesures transitoires ont été mises en place visant à faciliter l'accès à la certification du Certificat de Capacité Préparateur Physique en Rugby aux personnes ayant développé une expérience professionnelle dans le domaine de la préparation physique en rugby. Les demandes seront analysées par une commission composée de représentants des partenaires sociaux sous l'autorité de la FFR.

À partir de juillet 2020, cette certification sera exigée pour encadrer la préparation physique dans le secteur professionnel et en juillet 2021 dans les structures du Projet de Performance Fédéral (PPF).

LE DOSSIER EST DISPONIBLE SUR <http://www.techxv.org>

ENQUÊTE SUR LES BESOINS EN FORMATION

Dans le cadre des actions de formation de l'IFER, notre Institut de Formation, TECH XV a questionné en avril dernier l'ensemble des membres des staffs techniques (managers, entraîneurs, préparateurs physiques et analystes rugby) professionnels, de centre de formation et de Fédérale 1.

Nous avons souhaité identifier les sujets, dates et formats préférentiels de formation de toutes ces professions. L'analyse des réponses nous permettra de mettre en place des formations lors de la saison 2019/2020 adaptées aux besoins des techniciens.

IFER : JOURNÉE DE FORMATION EN PRÉPARATION PHYSIQUE

L'IFER en partenariat avec le club du Racing 92 a organisé le **3 mai 2019** une journée de formation sur le thème des « **fondamentaux et éducatifs de la course de vitesse, les adaptations à l'accélération du rugbyman** » avec **Guy Ontanon**, entraîneur National de la Fédération Française d'Athlétisme. Les 24 stagiaires présents (préparateurs physiques et entraîneurs réunis) ont assisté à l'intervention de Guy Ontanon comprenant une partie théorique le matin avant de se rendre l'après-midi sur la piste pour suivre ses précieux conseils sur la spécificité du sprint lors de la partie pratique.

PLUS D'INFORMATIONS SUR www.techxv.org

FORMATION PROFESSIONNELLE – BRANCHE SPORT

Dans le cadre de la réforme de la formation professionnelle, la loi du 5 septembre 2018 a modifié le financement des actions de formation au sein des entreprises ainsi que leurs conditions d'accès. Les 21 Organismes paritaires collecteurs agréés (Opca) ont laissé place à 11 opérateurs de compétences (Opcoc).

Le Ministère du Travail a délivré à l'AFDAS l'agrément d'Opérateur de Compétences (OPCO) de la branche Sport à compter du 1er avril 2019 en lieu et place d'Uniformalion.

L'AFDAS sera donc dorénavant votre interlocuteur en matière de formation professionnelle.

STAFF TECHNIQUE, EN QUÊTE DE SATISFACTION



“

*...Des clubs, j'en ai fait beaucoup.
Neuf au total en 26 ans d'activités.
J'ai gagné et perdu des finales
de championnat et de Coupe
d'Europe. Partout j'ai rencontré
des gens passionnés ...*

”

TECH XV enquête sur les risques psychosociaux et la qualité de vie au travail.

Lancée fin décembre 2018 à la demande de TECH XV, cette enquête réalisée par l'Aract Occitanie vise à mieux repérer les facteurs de satisfaction et d'insatisfaction au travail pour l'ensemble des membres des staffs sportifs de TOP 14 et PRO D2.

LA DÉMARCHÉ DE LA SATISFACTION AU TRAVAIL DU RÉSEAU ANACT-ARACT

La démarche s'appuie sur une enquête par questionnaire construit en partenariat avec le laboratoire de psychologie du travail de l'université de Bordeaux II.

Ce questionnaire de 33 questions couvre les principaux thèmes de la qualité de vie au travail. La satisfaction au travail est ainsi appréhendée au travers de 4 sujets :

- Le management
- La communication et les relations sociales
- Les risques présents dans le travail
- Les conditions et l'organisation de travail

UN TAUX DE RETOUR DE 64% POUR L'ENSEMBLE DU PANEL

Envoyé à 188 personnes (managers sportifs, entraîneurs, entraîneurs spécifiques, prépa-

rateurs physiques et analyste-rugby), 121 d'entre-elles ont répondu à cette enquête, soit un taux de retour de plus de 64%. Il est à noter une forte disparité du taux de retour selon la fonction occupée : il peut aller de 40% pour les entraîneurs à plus de 80% pour les analystes rugby.

PANEL DE RÉPONDANTS

80% MANAGERS12 réponse/15 consultés
44% ENTRAÎNEURS21 réponses/48 consultés
42% ENTRAÎNEURS SPÉCIALISÉS5 réponses/12 consultés
72% PRÉPARATEURS PHYSIQUES58 réponses/81 consultés
81% ANALYSTES RUGBY25 réponses/31 consultés

UN COMITÉ DE PILOTAGE PLURIDISCIPLINAIRE POUR ANALYSER LES RÉSULTATS

Un comité de pilotage, composé de représentants des entraîneurs, de préparateurs physiques, d'analystes rugby, du président de la commission médicale de la LNR et de représentants de TECH XV ont analysé les résultats et identifié des axes de travail.

C'EST EN ALLANT RÉGULIÈREMENT À LA RENCONTRE DES STAFFS PROFESSIONNELS QUE LES REPRÉSENTANTS DE TECH XV ONT PRIS CONSCIENCE DES DIFFICULTÉS QUE RENCONTRENT CERTAINS D'ENTRE EUX DANS LEUR TRAVAIL

« Notre mission, explique Marion Pélissié, directrice de TECH XV, consiste à mieux connaître notre public dans l'exercice de son métier pour apporter des réponses à leurs problématiques. Au fil des rencontres, managers, entraîneurs, préparateurs physiques et analystes rugby ont fait part de certaines difficultés. C'est pour cela que nous avons sollicité l'Agence Régionale de l'Amélioration des Conditions de Travail (ARACT) et lancé cette enquête. À sa lecture, beaucoup de satisfaction mais quelques points d'alerte : l'inadéquation entre le salaire et le travail effectué, les difficultés grandissantes à concilier les vies personnelles et professionnelles, la pression médiatique, l'avenir anxiogène, ne sont plus un secret pour personne. Même si les bonnes relations perdurent au sein des staffs, tous animés par la même passion, faire un état des lieux nous paraissait légitime », conclut Marion Pélissié.

UNE PREMIÈRE DANS LE SPORT PROFESSIONNEL !

« Le rugby est le premier sport à s'intéresser aux conditions de travail des staffs et aux risques psychosociaux encourus par ses membres, selon Emmanuel Albert, chargé de mission à l'ARACT : Deux populations restent très préoccupées par leur statut, les préparateurs physiques et les analystes rugby. Ce sont deux métiers de l'ombre qui additionnent beaucoup de difficultés au quotidien. Notamment au niveau de la charge de travail qui est proche de celle d'un cadre dans une entreprise privée... mais sans la rémunération qui va avec. »

Les managers, traditionnellement en première ligne face aux différentes pressions qu'engendrent les résultats,

s'estiment trop souvent remis en question dans leur travail et leur rôle dans le staff. Globalement, managers et entraîneurs sont soumis aux mêmes contraintes mais leur rémunération est plutôt jugée satisfaisante. « Pour un manager, poursuit le chargé de mission de l'ARACT, la qualité liée au travail des membres de son staff doit être une priorité : favoriser et valoriser leur engagement, défendre leurs intérêts, avoir le souci permanent du bien-être au travail doivent apparaître comme des facteurs de performance. »

LA MISSION DE TECH XV

Le constat est posé ; les risques psychosociaux qui menacent tous les membres des staffs sont bien réels et tous identifiés. Les résultats de cette enquête vont désormais faire l'objet d'une communication auprès des présidents de club et du bureau de la LNR, mais la responsabilité de TECH XV va plus loin avance Marion Pélissié : « Nous n'avons pas attendu les résultats de cette enquête pour structurer et renforcer les différents métiers qui composent un staff professionnel de rugby. Dès le 1^{er} juillet prochain et après de longs mois de négociations avec l'UCPR (Union Professionnelle des Clubs de Rugby), les préparateurs physiques vont être intégrés dans le champ de la Convention Collective du Rugby Professionnel et bénéficier de contrat type assorti de grille de salaire avec le statut de cadre ou non cadre suivant la fonction occupée. Dans la logique de notre démarche, nos prochains efforts porteront sur les analystes rugby, un public que l'enquête met en lumière, et qui est à ce jour le plus exposé aux risques psychosociaux au sein des staffs. »

**IL Y A TROIS ANS,
RÉGIS SONNES, AUJOURD'HUI EN
POSTE À TOULOUSE, AVAIT ÉTÉ
LE PREMIER ENTRAÎNEUR
À METTRE DES MOTS SUR LES**

MAUX



Photo : © Stade Toulousain Rugby

En 2016, vous serviez de lanceur d'alerte sur les risques psychosociaux auxquels les entraîneurs faisaient face. Pouvez-vous revenir sur votre histoire ?

J'étais en fin de contrat à Bordeaux, après quatre ans très intenses en termes d'engagement, de travail au quotidien et de résultats positifs. Mais je n'avais plus d'énergie, j'avais besoin de m'aérer, de me régénérer, de couper pour mon bien-être personnel, physique et mental. Et de prendre un peu de recul en tant que technicien pour m'enrichir et essayer de me restructurer dans la recherche. J'avais besoin de reprendre de l'énergie parce qu'en tant qu'entraîneur, je me dois d'être entraînant. D'où ce choix pour revenir encore plus enthousiaste.

À l'époque, vous aviez parlé de souffrances...

J'essaie de m'engager au maximum dans tout ce que je fais. Avec le calendrier à haute intensité, je n'arrivais pas à décrocher. Peut-être par manque d'expérience car maintenant, j'y arrive un peu plus. Je m'ouvre des moments de « déconnexion ». La souffrance, c'est un mot fort mais j'avais besoin de me reconnecter avec ma famille, de m'occuper d'elle. J'avais le sentiment d'être absent par moments, ce qui est normal compte tenu de l'engagement mental et moral que je mettais dans tout ce que je faisais. C'est tout ou rien en fait. Je devais arrêter pour me reconnecter car j'avais ce sentiment de ne pas être totalement avec mes proches et ça me taradait.

Votre femme et vos enfants partageaient ce sentiment ?

Nous n'en parlions pas trop mais ils voyaient très bien que j'étais présent sans l'être. Je suppose que c'est le lot de tous les entraîneurs : on pense au dernier entraînement, aux prochains, à la stratégie, on anticipe.

On est constamment là-dedans et moi, je n'arrivais pas à décrocher. À un moment, j'ai ressenti le besoin de me remettre avec mes proches.

Comment cette expérience vous sert-elle aujourd'hui au Stade Toulousain ?

J'ai gagné en maturité. J'ai vécu une autre expérience en Irlande, dans un contexte totalement différent, amateur, avec des jeunes (à Bandon, NDLR). J'ai appris, avec peu de moyens, à avoir une certaine forme d'entraînements de qualité et à relativiser sur certains points. J'essaie toujours d'être très précis mais j'étais « psychorigide », dans des schémas un peu fermés de programmation. Je me suis aperçu, déjà avec l'Espagne (il en a été le sélectionneur de 2010 à 2012), qu'il y avait des choses que l'on pouvait déléguer, mettre de côté, retravailler un peu plus tard, organiser différemment et le bateau avance quand même. Malgré tout avec l'âge, on est toujours en train de progresser ; notamment dans le fait d'avoir un peu plus confiance dans les contenus tout en sachant où on veut aller.

Les niveaux de rémunérations sont-ils la principale explication au fait que peu d'entraîneurs évoquent le sujet ou est-ce parce qu'il est mal perçu d'afficher des faiblesses ?

C'est un peu tout. Le rugby est un milieu macho, c'est normal, c'est un sport de combat. Après, c'est gênant d'en parler. Il y a des salaires qui sont quand même assez intéressants. C'est le marché qui veut ça mais ça me gêne malgré tout, par rapport à notre catégorie sociale. C'est aussi une certaine forme de pudeur, de respect. Mais après, chacun le gère et le ressent comme il veut.

En avez-vous parlé avec d'autres entraîneurs ?

Oui, plutôt d'autres sports. Nous nous apprécions avec Claude Bergeaud (ancien sélectionneur de l'équipe de France de basket-ball, aujourd'hui à Boulazac, NDLR) et en avons pas mal parlé. Avec des amis qui sont dans le milieu aussi. Il y a des similitudes. Il y a un engagement total, tu es toujours dans le truc, obligé de rester concentré. C'est la problématique du calendrier. On ne peut pas le maîtriser car cela ne dépend pas de nous mais le fait est qu'il n'y a pas trop de phases de repos pour tout le monde. Nous avons repris le 15 juin et nous serons au moins en course jusqu'au 8. Ce qui me frustre dans ces moment-là, c'est cette forme de routine. Moi, j'aime bien découvrir, partir sur d'autres trucs. J'avais besoin de m'aérer et c'est ce que j'ai fait.

Quelles sont les solutions à apporter et quel rôle doit jouer TECH XV ?

Il y a le calendrier, c'est évident. Surtout, c'est le bien-être et la progression. Ce qui m'intéresse, c'est progresser en tant que technicien, en tant qu'homme. M'enrichir, grâce à ces phases de déconnexion où tu peux aller voir ailleurs ce qui se fait. Réfléchir sur des formes de jeu, se régénérer, reprendre de la fraîcheur et repartir. Et évidemment pour les joueurs, afin qu'ils puissent se développer physiquement, techniquement, sans avoir un match le week-end d'après où il faut être immédiatement sur la performance directe. La réforme du calendrier, c'est une part prépondérante de cette évolution. TECH XV doit militer pour des phases de repos. Il faut vraiment qu'il y ait des périodes à haute intensité de compétition et d'autres de régénération et de développement. À l'image des modèles anglo-saxons ou sudistes.

LE CLUB

UNE BONNE IMAGE DU CLUB MAIS UNE CRITIQUE PARTAGÉE SUR LA RÉMUNÉRATION, LES PRIMES ET L'ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE, QUI MARQUE UN MANQUE DE RECONNAISSANCE SUR CERTAINES POPULATIONS

JACQUES DELMAS

Manager du C.A Périgueux

« Des clubs, j'en ai fait beaucoup. Neuf au total en 26 ans d'activités. J'ai gagné et perdu des finales de championnat et de Coupe d'Europe. Partout j'ai rencontré des gens passionnés et dévoués à leur club. Partout mon intégration s'est faite sans problème à l'exception de l'USAP où je ne suis resté que 3 mois. Le président de l'époque, Paul Goze, m'a licencié mais nos relations ne se sont pas gâtées pour autant. Le lendemain on buvait le café ensemble à Canet-en-Roussillon face à la mer. De la même manière que je ne prends pas le temps de savourer les bons moments, j'ai pour habitude de vite rebondir. Quand on fait ce métier, c'est préférable de savoir tourner les pages. »

E

Globalement, l'ensemble des membres des staffs sont plutôt satisfaits des informations sur les projets et objectifs du club (78%) et sur la facilité de communication avec la direction (86%). Néanmoins, seuls les analystes rugby et les préparateurs physiques expriment de l'insatisfaction (un quart d'entre eux sont insatisfaits de la communication avec la direction).

“

Des faiblesses dans la fonction managériale de la direction du club et du manager ont été identifiées.

”

MATTHIEU LEROY

Analyste rugby du Stade Rochelais

« Notre métier est apparenté à celui qui tient une caméra ou regarde des matches à la TV. Notre impact sur la performance n'est pas aisément quantifiable pour les salariés administratifs et la direction. Chez nous, il y a beaucoup de petits salaires rattachés au club, en CDI donc, alors que le reste du staff fonctionne sur des contrats courts.

Notre seul avantage avec le CDI est de pouvoir investir, obtenir un prêt immobilier. Mais les revenus sont trop faibles. Avoir un salaire d'assistant préparateur physique, de niveau 2 ou 3, ça ne serait pas si mal. Cela me paraîtrait plus logique d'être lié à un staff car on est dépendants de ses besoins, de sa vision du jeu. Urios et Garbajosa n'ont pas la même attente de leur analyste vidéo. Une fois la relation de confiance créée, le gain de temps est énorme. Labit et Travers fonctionnent avec le même analyste depuis des années et l'ont amené au Racing avec eux. Le contrat court, ça signifierait revalorisation salariale mais précarité car l'avenir dépend des résultats. Il y a donc un équilibre à trouver. Mais on ne peut tout avoir, il faut se positionner. On est à la croisée des chemins. »

A

Sur la prise en compte des problèmes personnels, la reconnaissance de la qualité du travail et la prise en compte de l'avis de la hiérarchie, de nombreux salariés sont satisfaits (plus de 60%). Toutefois, ces résultats sont différents selon les populations : les analystes rugby (32%), les préparateurs physiques (31%) et les entraîneurs (14%) sont ceux qui expriment le plus d'insatisfaction.

“

Une satisfaction qui diffère selon les populations sur l'adéquation rémunération et travail accompli.

”

En revanche, le système de primes/intéressement, l'adéquation de la rémunération avec le travail accompli et les possibilités d'évolutions professionnelles sont perçus négativement par une forte proportion de la population, hors managers. 51% d'insatisfaits sur l'évolution professionnelle, 48% sur la rémunération et plus de 55% pour les primes et intéressement. Parmi la population, les analystes rugby et les préparateurs physiques sont ceux qui expriment le plus d'insatisfaction (plus de 60%).



PP

Photo : © Presssports

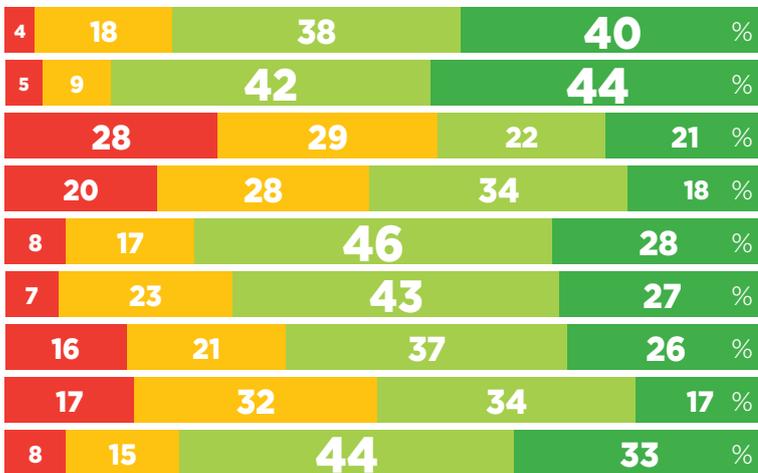
SIMON BOISBLUCHE

Préparateur physique du Rugby Club de Vannes

« Ce qui fait la force de notre staff, c'est la confiance qui règne entre nous et l'absence de conflit grâce à une communication de qualité. Cela fait 8 ans que je travaille avec Jean-Noël Spitzer et notre complicité est totale. Nous sommes deux PP à temps plein plus un troisième qui se partage entre les Espoirs et les professionnels. Notre travail est reconnu et nous participons activement à l'élaboration des séquences d'entraînement.

Cela dit, il me semble urgent de proposer un statut plus solide aux gens qui ont choisi ce métier. Ce n'est pas mon cas mais il faut savoir qu'un PP adjoint en PRO D2 gagne entre 1 500 et 2 000€ maximum pour un nombre d'heures indéfinies. Et pourtant, ils sont Bac+5 voire titulaires d'un Master. Il y a un vrai souci dans ce domaine et les discussions engagées entre la Fédération et TECH XV pour la certification et entre l'UCPR et TECH XV pour le statut ont abouti pour faire du PP un membre à part entière d'un staff de rugby professionnel. »

PAS DU TOUT SATISFAIT **PEU SATISFAIT** **ASSEZ SATISFAIT** **TRÈS SATISFAIT**



Bonne information sur les projets et objectifs de mon club

Communication facile avec la direction de mon club

Adéquation du système de primes et/ou d'intéressement

Adéquation de la rémunération avec le travail accompli

Prise en compte des problèmes personnels

Reconnaissance de la qualité du travail

Possibilités d'accroissement des compétences

Possibilités d'évolutions professionnelles intéressantes

Prise en compte par la hiérarchie de l'avis des salariés

MATHIEU BLIN

Manager du SUA de 2014 à 2018, en inter contrat

« Pendant deux ans j'ai cumulé deux responsabilités au sein du club, l'administratif et le sportif. J'avais en permanence entre 12 à 20 sujets sur le grill sans aucun espace de respiration, en permanence à l'écoute des demandes et des soucis des uns et des autres. Sans que personne n'ose me dire de lâcher prise de temps en temps. Une sorte de boulimie de travail s'était emparée de moi. Incapable de prendre de la distance. Tout en étant persuadé - et je le suis toujours - que j'étais fait pour ce job, je me suis épuisé. »

E

SÉBASTIEN DELPIROU

Préparateur physique du Stade Aurillacois

« Le préparateur physique est un homme de l'ombre, mis en plus ou moins en avant selon la personnalité du manager et son projet de jeu. Il faut s'en accommoder. Cela fait 20 ans que j'assume seul l'entière responsabilité de la préparation physique dans ce club, sans statut bien défini, avec un salaire des plus modestes pour des semaines de 35 heures en moyenne. C'est pour cela que j'ai gardé un temps partiel à l'Éducation Nationale en tant que professeur d'EPS. »

PP

LE RELATIONNEL

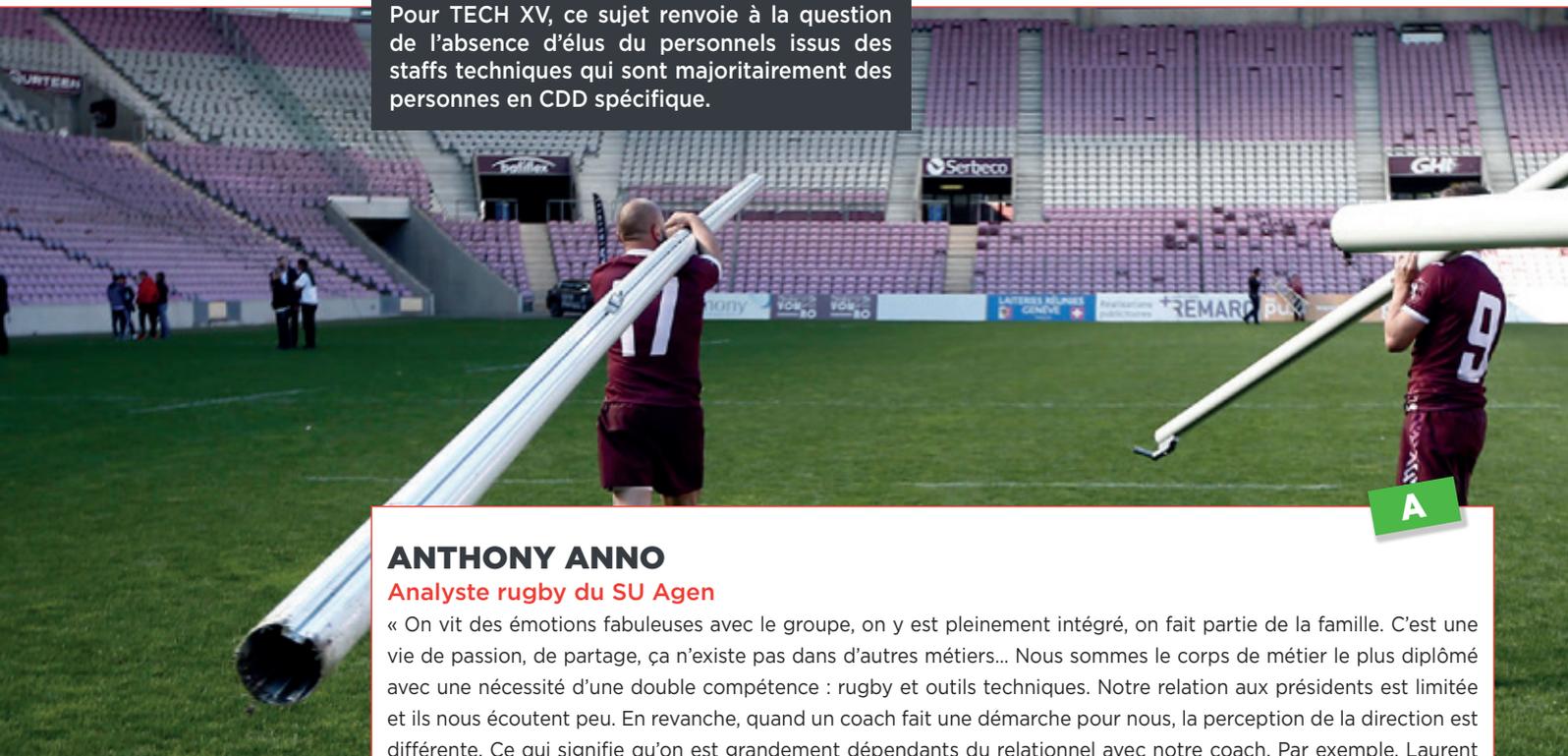
UNE SATISFACTION MAIS PAS POUR TOUS

La majorité des membres des staffs reconnaît que les relations de travail sont agréables, que la mission à réaliser est claire et qu'il y a de la facilité à communiquer avec son responsable hiérarchique direct. Cependant, il est à remarquer que plus de 30% des analystes rugby estiment ne pas recevoir d'instructions claires.

Le soutien des collègues en cas de difficultés est apprécié par 90% des répondants.

L'analyse croisée par métier fait ressortir des interrogations. Les relations avec les médias, partenaires, supporteurs et réseaux sociaux génèrent de l'inquiétude pour 36% des entraîneurs et managers et 32% des analystes rugby.

Plus de 30% des collaborateurs sont insatisfaits de l'action des représentants du personnel. Pour TECH XV, ce sujet renvoie à la question de l'absence d'élus du personnels issus des staffs techniques qui sont majoritairement des personnes en CDD spécifique.



A

ANTHONY ANNO

Analyste rugby du SU Agen

« On vit des émotions fabuleuses avec le groupe, on y est pleinement intégré, on fait partie de la famille. C'est une vie de passion, de partage, ça n'existe pas dans d'autres métiers... Nous sommes le corps de métier le plus diplômé avec une nécessité d'une double compétence : rugby et outils techniques. Notre relation aux présidents est limitée et ils nous écoutent peu. En revanche, quand un coach fait une démarche pour nous, la perception de la direction est différente. Ce qui signifie qu'on est grandement dépendants du relationnel avec notre coach. Par exemple, Laurent Travers travaille depuis des années, déjà à Montauban et Castres, avec Anthony Marhuenda et c'est lui qui a négocié son salaire. Vern Cotter a fait la même chose à Montpellier avec l'analyste qui était le sien à Clermont. Mais peu d'analystes ont cette chance et certains peuvent finir dans un placard du jour au lendemain si un coach débarque avec son propre analyste. C'est d'ailleurs du coup ce qui s'est passé récemment à Montpellier, par exemple. »

PP

SÉBASTIEN DELPIROU

Préparateur physique du Stade Aurillacois

« Tout dépend des résultats : si tout va bien, on n'existe pas, en revanche si les défaites s'enchaînent, on se retrouve en première ligne. C'est au Manager de défendre son staff auprès des dirigeants et de ne plus accepter ces situations précaires. Forcément, les relations sont parfois tendues en raison de ces différences de traitement. »

CHRISTOPHE URIOS

Manager du Castres Olympique

« Je fais de l'honnêteté la condition indispensable à toutes bonnes relations avec les joueurs évidemment, mais aussi envers toutes les composantes du club. Et aussi avec la presse locale - que je réunis en début de saison - car j'aime bien travailler en harmonie avec les gens du coin. Communiquer de manière ouverte me paraît être le meilleur moyen d'éviter toutes sortes de polémiques et de malentendus, sources de stress et de replis sur soi. Encore une fois, puisque notre rôle est soumis à des pressions tous azimuts, le non-dit doit être banni... si l'on veut avancer. »

E

BENJAMIN DEL MORAL

Préparateur physique du LOU Rugby

« Il est impératif de se dire les choses au sein d'un staff afin de maintenir une harmonie et une confiance réciproque et d'éviter tout ce qui pourrait constituer un frein à la performance. C'est ce que Pierre Mignoni a réussi à instaurer dès son arrivée au club. Nous fonctionnons de façon très autonome car Pierre délègue beaucoup. Le cadre défini par notre manager est clair, la mission de chacun des membres est bien identifiée. Cela dit, j'ai déjà connu par le passé des tensions au sein d'un staff notamment en raison d'un management un peu approximatif et là les relations se tendent, c'est évident. »

PP



Photo: © Presssports

“

Une forte solidarité ressentie entre les membres des staffs.

”

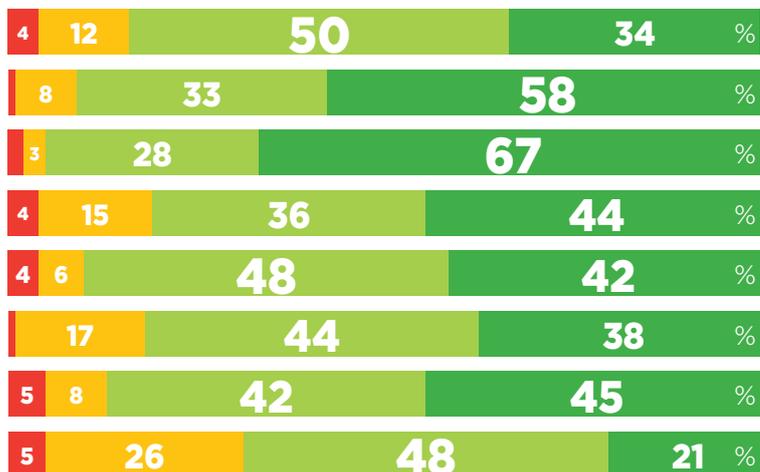
MATTHIEU LEROY

Analyste rugby du Stade Rochelais

« On est tous à Bac + 3 minimum. La plupart d'entre nous a fait des études en STAPS, certains viennent du monde informatique, d'autres sont des anciens joueurs. Seuls les coaches ont conscience de ce qu'on apporte réellement. Ils savent que nous sommes leurs yeux. Ils ont besoin de nous mais, sur le plan salarial, la réciproque est incontestable aussi. À un coach, on ne lui dira jamais non. Mais la relation peut justement vite devenir à sens unique. Vu notre niveau de salaire, nos horaires, on ne peut pas toujours répondre aux attentes des coaches. Et pourtant, on y répond ! Le relationnel est capital pour, justement, que le staff ne soit pas dans l'abus avec notre disponibilité, comprenne que notre volume de production soit proportionnel à nos revenus. Travailler beaucoup, cela nous va. Encore faut-il que le salaire suive. Mais ça doit partir de là-haut. Or, je ne suis pas certain que le staff de l'équipe de France se soit beaucoup battu pour que les deux analystes vidéo puissent bénéficier d'un vrai contrat de travail. »

A

PAS DU TOUT SATISFAIT PEU SATISFAIT ASSEZ SATISFAIT TRÈS SATISFAIT



Relations de travail agréables

Clarté de la mission à réaliser

Communication facile avec le responsable hiérarchique direct

Relations avec les médias, partenaires, supporters et réseaux sociaux

Soutien des membres du staff

Instructions claires

Absence de pressions excessives et répétées

Action des représentants du personnel satisfaisante

FACE À

ALAIN CARRÉ

PRÉSIDENT DE COLOMIERS RUGBY ET DE L'UCPR

1

Vous êtes chef d'entreprise et aussi président de club de rugby. Dirige-t-on ces deux entités de la même manière ? Gère-t-on différemment les relations humaines et hiérarchiques ?

Non, ce n'est pas du tout de la même manière de diriger. Dans une entreprise, on va pouvoir parler technique avec les collaborateurs. Mais moi président, je ne suis pas assez compétent pour parler de technique avec mes coachs. Dans une structure sportive, si la passion y est plus importante, il y a trop d'aléas. Lorsqu'il y a des turbulences, ce n'est pas la même chose dans l'entreprise. Aujourd'hui, quand cela marche pas dans un club, trop souvent, à tort ou à raison, on s'en prend à ceux qui sont à la tête du groupe : les managers, les entraîneurs... Tout ce qui gravite autour du sportif est presque tout le temps sur la sellette et paie d'abord les conséquences des résultats. D'ailleurs, c'est devenu rare de voir un membre de staff faire 10 ans dans le même club. Dans l'entreprise que dirige désormais mon fils, j'ai des collaborateurs vieux de 30 ans et certains vont y faire toute leur vie.

2

Êtes-vous surpris par l'initiative de TECH XV de réaliser une enquête sur les risques psychosociaux des membres de l'encadrement sportif et quel est votre sentiment au vu des résultats ?

Je ne suis pas surpris, il y a un moment que mon ami Alain Gaillard m'en parle. C'est un métier très particulier mais quand les entraîneurs, analystes ou préparateurs physiques embrassent cette voie, ils savent tous ce qui les attend, j'en suis certain. Si l'on prend l'exemple des préparateurs physiques et des analystes, ce sont aussi aux coachs à les mettre en valeur. Chez moi, hormis la personne hiérarchiquement au-dessus, ils ont de l'autonomie et peuvent faire le travail un peu comme ils veulent sans personne qui vient les emmerder. Mais quand on fait le parallèle avec une entreprise, c'est toujours pareil : un contremaître ou chef de chantier aura toujours des mecs au-dessus aussi. Si l'on compare les salaires à celui d'un conducteur de travaux dans une entreprise de bâtiment, ils ne sont pas à la ramasse d'autant que ces derniers ont des responsabilités peut-être plus importantes avec des enjeux sécuritaires par exemple.

3

De par votre expérience en tant que chef d'entreprise, avez-vous déjà mené des actions pour pallier à des alertes au sein de vos personnels salariés ?

Non je ne l'ai pas fait. J'aurais peut-être dû. Mais j'ai toujours été proche de mes collaborateurs, c'est certain, même s'il y a toujours la barrière employeur/employé. On ne peut pas être copain avec un conducteur de travaux. On peut avoir des bonnes relations, saines, conviviales mais on ne se fait pas la bise. Par contre, j'ai toujours été très respectueux du travail accompli. Mais je n'ai pas fait d'action parce que je n'ai pas eu de problèmes. Si on ne le sait pas, on ne peut pas être dans la prévention, nous avons trop de choses à faire. Mais nous ne sommes pas cons. Si on sent que quelque chose ne va pas, on peut être actif, aller voir le gars et l'accompagner. C'est presque naturel chez un boss.

A E C A F

LAURENT MARTI

PRÉSIDENT DE L'UNION BORDEAUX BÈGLES

Je crois que chaque président a son mode de management. Quand il a une entreprise ou un club de sport, il le fait de la même manière. On peut constater des différences mais je ne pense qu'on change de comportement. Un président très autoritaire dans son entreprise le sera dans son club, celui qui est un peu plus sur le management humain le sera également dans son club. Mais c'est plus dur d'être président d'un club de rugby que d'une entreprise parce que finalement, vous ne pouvez pas contrôler ce qui fait l'essence même de votre club, c'est à dire les joueurs sur le terrain. Dans une entreprise, vous pouvez toujours enfilez le costume. Dans un club, c'est beaucoup plus compliqué, il y a beaucoup plus de paramètres qui rentrent en ligne de compte comme les médias, les politiques, les partenaires, les supporters, les arbitres, les caprices du jeu...

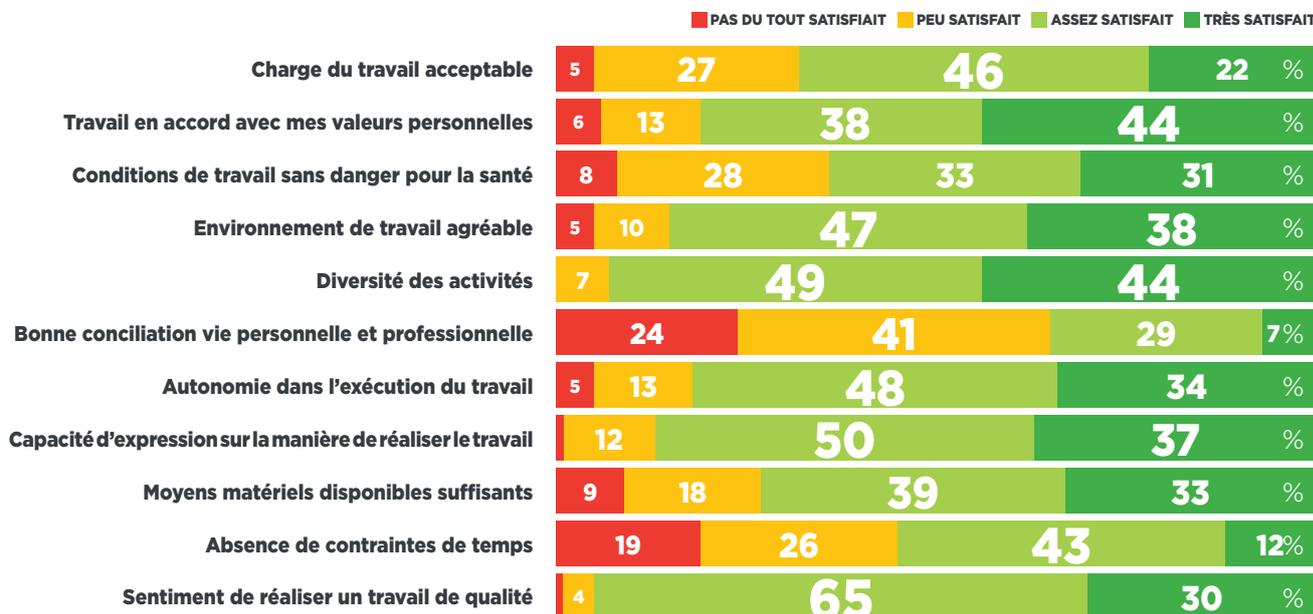
Je ne suis pas du tout surpris. Force est de constater que la pression sur un staff est très forte. Ses membres ont un boulot très difficile, c'est indéniable. Ils sont pris en tenaille entre les joueurs et le président, c'est très exigeant sur le plan physique et mental. Mais je vois le monde du rugby professionnel comme un monde d'enfants gâtés. Ce décalage avec la vraie vie professionnelle me fait sourire et j'ai envie de dire : « Si c'est trop dur, changez de métier, vous allez voir que vous allez peut-être vite y revenir. » Je sais que mon discours peut être ambigu. Je dis que les gens sont très bien payés, au-dessus de la moyenne. Ils ont de la pression, oui, mais comme ceux du monde professionnel. Mais je reconnais qu'elle peut prendre des proportions assez incroyables et donc générer des petits troubles. Les gens inscrits là-dedans sont à un moment donné en droit de se dire : « Oui nous sommes des privilégiés, nous aurions quand même de la pression dans le monde professionnel mais là, cela va peut-être un peu trop loin, cela demande trop de sacrifices donc j'ai peut-être envie de faire différemment. » Et puis, on n'en parle jamais mais les présidents qui sacrifient leur vie, leur santé et beaucoup de leur argent pour faire tourner un club, croyez-moi, ceux-là aussi subissent une pression énorme. Vous me direz, ils l'ont choisi également, c'est exact !

Non, jamais. Mais pour ceux qui me connaissent, j'ai toujours essayé d'avoir un management humain. Cela ne veut pas dire qu'il n'y a pas de pression ni d'ambition mais j'ai toujours essayé d'être proche des gens, qu'il y ait un échange. La première année où Régis Sonnes est venu entraîner, nous avions 10 défaites en 13 matches. C'était notre deuxième saison de TOP 14, et je me rappelle avoir dit au staff : « Les gars, vous n'avez rien à vous reprocher, l'effectif n'est plus tout à fait à la hauteur, vous bossez dur, on perd, c'est comme ça, on va s'accrocher tous ensemble. » J'essaie d'avoir cette touche d'humanisme pour faire en sorte que les gens, par moments, ne souffrent pas trop de la situation.



LE TRAVAIL

MÊME LE PARADIS A UN ENVERS DU DÉCOR



CHRISTOPHE URIOS

Manager du Castres Olympique

« Être meilleur ne s'arrête jamais ! C'était ma devise en tant que joueur et je n'en ai pas changé. Je suis toujours animé par une énorme exigence, celle de rendre mes joueurs et mon groupe encore meilleurs. Pour cela, je ne lâche jamais prise. On peut trouver ça obsessionnel, je le conçois, et prétentieux - ce que je ne suis pas - mais il faut savoir que ce métier n'est pas fait pour le commun des mortels. Face à ma mission, je dois rester en permanence un leader authentique, ne jamais baisser les bras ; je dirais même que dans les périodes de défaites, lorsque le doute gagne le groupe, c'est là que je m'exprime le mieux. Cette quête est partagée par l'ensemble du staff au sein duquel chacun sait ce qu'il a à faire. Quand on fait ce métier, il faut beaucoup s'investir et ne pas se plaindre, même si de gros écarts de salaires au sein des staffs peuvent parfois être la cause de dysfonctionnement. Le plus difficile restant tout de même la capacité à concilier la vie familiale avec la vie professionnelle. Pour faire ce métier dans des conditions optimales, j'ai donc pris le parti d'embarquer tout le monde dans l'aventure, y compris les membres de mon staff et leur famille... en mode tribu ! »

MATHIEU BLIN

Manager du SUA de 2014 à 2018, en inter contrat

« Pour le Parisien que je suis, avoir son lieu de travail à 10 minutes en voiture de la maison, était un vrai privilège. Cette mobilité m'a permis de garder un lien avec la famille, d'aller chercher les enfants à l'école par exemple, mais en 3 ans de PRO D2, je n'ai pris en tout et pour tout que 6 jours de vacances par an. En fait, toujours mobilisé pour anticiper le coup d'après, je ne profitais que très rarement des bons moments et pourtant il y en a eu au sein du club. Sincèrement, je ne me suis pas encore relevé psychologiquement de cette période et si je n'ai pas fait de burn out, je l'ai bien frôlé. »

MATTHIEU LEROY

Analyste rugby du Stade Rochelais

« On n'est pas obligés d'avoir les joueurs sous la main pour bosser. Quand la journée est finie pour beaucoup, on se retrouve souvent seul au bureau. Notre amplitude horaire est énorme sans avoir une compensation financière. Dans les staffs, la majorité des épouses ne travaille pas. Les nôtres bossent car c'est vital financièrement. Quand t'as un gros salaire, tu peux acheter un billet d'avion la veille pour le lendemain pour aller te reposer, t'aérer, décompresser. Nous, on ne peut pas. En PRO D2, cette année, il y a eu plusieurs burn out dans notre profession avec beaucoup d'investissement professionnel sans reconnaissance. Les gars ont saturé. En TOP 14, dans la majorité des clubs, il y a deux analystes vidéo salariés à temps plein. Mais ce n'est pas le cas à Agen, Toulon et l'USAP, je crois. »

La grande majorité du personnel estime travailler dans un environnement agréable (85% de satisfaits), avoir de l'autonomie dans le travail (72% de satisfaits), avoir des activités diverses et variées (93% de satisfaits), pouvoir s'exprimer sur la manière de réaliser le travail (87% de satisfaits) et surtout de réaliser un travail de qualité.

“

**95% des salariés
estiment réaliser un travail de qualité.**

”

EN REVANCHE, POUR PLUSIEURS THÈMES, DES PRÉOCCUPATIONS DEMEURENT :

- 65% des personnes estiment ne pas pouvoir concilier leur vie professionnelle et leur vie personnelle ; la moyenne nationale tout secteur confondu étant de 29%. Cette insatisfaction atteint même les 88% chez les analystes-rugby. Ce taux de réponses se rapproche des populations travaillant dans des secteurs soumis à des horaires de nuit et au travail le week-end. *Par exemple* : le transport routier.

- 60% des analystes rugby estiment avoir une charge de travail importante et que ce travail représente un risque pour leur santé (36% d'insatisfaits sur l'ensemble des populations).

“

**Le travail,
un risque pour la santé pour 60%
des analystes rugby.**

”

- 64% des analystes rugby et 51% des managers estiment que la contrainte de temps perturbe leur façon de travailler (42% sur l'ensemble des publics). La moyenne nationale tous secteurs confondus étant de 48% d'insatisfaits.

- 27% des salariés (surtout les personnels de la PRO D2) estiment avoir des moyens insuffisants pour travailler.

- 27% des managers et 19% des préparateurs physiques estiment ne pas travailler en accord avec leurs valeurs personnelles.

PP

ALEXIS DÉJARDIN

Président de la Commission Sportive de l'association du Rugby Club Toulonnais et responsable de la préparation physique des équipes de l'association

« J'observe qu'en 30 ans de métier, d'individuelle, la fonction des PP est devenue plus collective au sein d'un staff plus structuré et nombreux où les responsabilités sont moins personnalisées. Le préparateur, d'homme de base est devenu simplement un rouage de complexes structures d'encadrement. De Toulon à Bayonne en passant par Béziers, Nice, Agen ou Brive, j'ai connu le même fonctionnement, celui d'être dans l'obligation d'être opérationnel tous les jours au service de l'équipe. Petit à petit, on s'enferme dans une forme de solitude avec en permanence ce sentiment de culpabilité dès lors que l'on s'absente du club. Parce que corvéable à merci, on se coupe de la réalité sociale tout en tirant aussi un trait sur la vie familiale. À ce constat, il faut ajouter l'apport de la technologie qui, aujourd'hui - même si des avantages considérables permettent une action performante et des progrès très importants dans le suivi et l'entraînement du joueur - modifie et fait évoluer également considérablement la tâche du préparateur physique. Et pourtant, toujours animé par cette passion commune, on continue à tirer sur la corde au mépris de sa santé. Le métier tourne alors à l'obsession et on s'éloigne de la vraie vie. En revanche, et c'est un grand progrès, le préparateur physique a le pouvoir de protéger un joueur qui n'est pas totalement apte à reprendre la compétition, ce qui n'était pas le cas par le passé. »

A

ANTHONY ANNO

Analyste rugby du SU Agen

« Il y a de plus en plus de demandes pour nos compétences car les staffs sont désormais pléthoriques. Il y a des spécialistes pour chaque secteur (avants, arrières, mêlée, touche...) et chacun a des demandes spécifiques pour des montages, des rapports. À chaque idée qui tombe, l'analyste vidéo est sollicité. Par exemple, on m'a récemment demandé d'analyser les coups d'envoi de chaque mi-temps de nos adversaires : révélateur du besoin de disponibilité permanente.

Analyser un match et rédiger les rapports vidéos précis, ça prend 8 ou 9 heures. À deux ou à trois, ça va. Mais c'est souvent le même analyste qui a cette charge. C'est donc le seul membre du staff à ne pas avoir du tout de répit pendant le week-end. La vie de famille en prend un coup. Dans les clubs, beaucoup de dirigeants pensent aussi que le logiciel fait le job à notre place, que l'informatique analyse et qu'on est juste là pour exploiter au mieux les logiciels. Et puis, on est toujours en éveil sur le matériel mais nous assurons nos propres formations. »

E

DAVID AUCAGNE

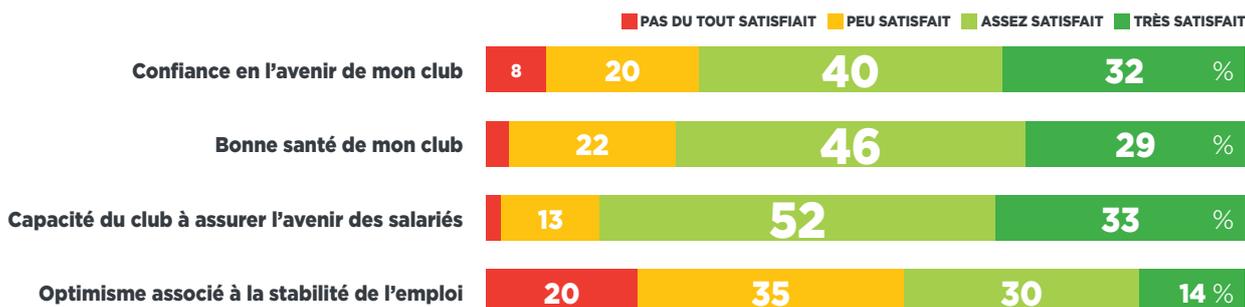
Entraîneur de l'AS Béziers Hérault

« Je me bats depuis que je suis arrivé à Béziers pour avoir un terrain supplémentaire et des conditions de travail dignes de ce nom, mais c'est difficile. D'autant que selon moi il existe un fossé entre les attentes des entraîneurs et la gestion des dirigeants. L'objectif du staff dont je fais partie est de se qualifier chaque année pour les phases finales de la PRO D2, ce qui nécessite une amélioration constante de l'outil de travail.

Y compris en termes de compétences. Résultat, après 10 mois sur la brèche, on manque de fraîcheur au moment d'aborder les matches cruciaux. »

L'AVENIR

DES QUESTIONNEMENTS AUTOUR DES NOUVELLES PRATIQUES DE CONSTITUTION DES STAFFS



Les inquiétudes portant sur l'avenir du club concernent surtout les salariés des clubs de PRO D2. En effet, le risque de descendre en Fédérale 1 et de tomber dans le statut amateur n'est pas neutre dans leurs inquiétudes.

Pour les 55% de salariés pessimistes quant à la stabilité de leur emploi, on retrouve les salariés de PRO D2 mais également les analystes rugby et préparateurs physiques des clubs de TOP 14.

Pour ces derniers, il s'agit surtout des nouvelles pratiques de recrutement où un manager est recruté avec son staff remettant ainsi en question l'emploi des techniciens du précédent staff sans que leurs compétences ne leurs soient reprochés.

PP

BENJAMIN DEL MORAL

Préparateur physique du LOU Rugby

« Aujourd'hui, nous fonctionnons avec trois préparateurs physiques mais je suis persuadé que, très vite, nous devons passer à quatre voire cinq préparateurs physiques au sein du staff. On enchaîne les jours et les semaines sans trop se soucier des plages de repos même si Pierre nous dit lors des semaines off qu'il ne veut voir personne au club. Il faudrait que l'on puisse avoir un peu plus de temps pour se former et donc progresser dans notre expertise mais le peu de temps libre qu'il nous reste est consacré à la famille. Car n'oublions pas qu'entrer dans un staff, c'est apporter une plus-value ; comme le font aujourd'hui par exemple les sport-scientist en évaluant de manière très pointue la performance d'un joueur, ce qui permet ensuite de lui adapter très précisément un programme d'entraînement et d'assurer un suivi pertinent. »

E

JACQUES DELMAS

Manager du C.A Périgueux

« Aujourd'hui, me revoilà au point de départ en Fédérale 2, à Périgueux, le club de mes débuts. Je passe ma vie au bureau et le soir dans mon petit appartement. Parfois je me demande, qu'est-ce que tu fais là ? Mais le lendemain je repars, comme en 14, toujours animé par la même passion et encore prêt à 61 ans à faire tous les sacrifices pour mener à bien le projet. Comme si la volonté de construire sur la durée, de montrer le chemin, de créer du bonheur était plus importante que tout. L'avenir pour moi n'est pas anxiogène, même si j'ignore de quoi demain sera fait. »

E

MATHIEU BLIN

Manager du SUA de 2014 à 2018, en inter contrat

« Je ne suis pas carriériste de nature. Je me sens plutôt artisan, animé par des valeurs et des convictions. D'avantage dans la position du bâtisseur face à un projet autour de ce sport qui reste un peu à la croisée des chemins. Et même si le climat pouvait paraître anxiogène durant cette période, je n'ai jamais ressenti d'anxiété par rapport à l'avenir. »

ANTHONY ANNO

Analyste rugby du SU Agen

« Pour être exempté d'épreuve d'entrée à la formation pour la certification analyste rugby, il faudra être diplômé DE, DES et justifier des compétences en informatique. Sinon, l'épreuve d'entrée sera : analyser une séquence technique de niveau national ou international.

Les préparateurs physiques ont étendu leur champ d'action et certains sont aussi désormais directeurs de la performance. L'analyste est, selon moi, bien placé pour assumer cette fonction dans sa capacité à traiter les data, les données GPS et les intégrer à la performance. Il y a aussi moyen de regarder les matches par d'autres prismes que les mètres par minute. Ce serait à notre portée, analystes, à terme, d'avoir cette approche transversale. J'entame d'ailleurs une formation de préparateur mental. Il faut donc développer des compétences pour obtenir un poste plus global, jusque dans la coordination. Il y a de plus en plus d'étrangers dans notre métier car les coaches, étrangers eux-aussi, se tournent souvent vers les Anglo-Saxons qui ont une vraie certification et sont reconnus. »

A

DAVID AUCAGNE

Entraîneur de l'AS Béziers Hérault

« Il est clairement anxiogène. Toutes ces saisons à fond avec seulement deux semaines de vacances, c'est quasiment impossible de se projeter. Mais aussi de se régénérer, de se former, de faire des projets. Au cours des 6 derniers mois passés à la Section Paloise, comme j'étais dispensé d'entraîner, j'en ai profité pour décompresser dans un premier temps, puis de rendre visite au club des Saracens et de donner un coup de main aux filles de Lons ; Cela m'a fait un bien fou. Sans compter que quand on fait ce métier, on est parfois obligé un soir, en rentrant à la maison, d'annoncer à la famille : « on déménage » ! »

E

SIMON BOISBLUCHE

Préparateur physique du Rugby Club de Vannes

« J'ai débuté très jeune dans ce métier, à 22 ans, j'en ai 30 et je suis incapable de dire si je ferai ça toute ma vie. Pour l'instant, j'arrive à concilier ma vie familiale et ma vie professionnelle mais c'est quand même rugby du matin jusqu'au soir. J'ai démarré ce métier à 100 à l'heure avec des défis réussis comme cette montée en PRO D2 et aujourd'hui l'objectif d'une qualification. J'ai conscience des sacrifices que je m'impose et de ceux que je peux infliger à mon entourage, mais si je me projette un tant soit peu, je rêve de voir le RCV en TOP 14 même si cela peut paraître trop ambitieux. »

PP

ALEXIS DÉJARDIN

Président de la Commission Sportive de l'association du Rugby Club Toulonnais et responsable de la préparation physique des équipes de l'association

« Si nous ne faisons rien, l'avenir s'annonce compliqué pour la profession. C'est pour cela que nous travaillons au sein de TECH XV, en collaboration avec la LNR, le Ministère et la Fédération à la création d'un Certificat de Préparateur Physique, option rugby, qui sera opérationnel dès la saison prochaine. Nous travaillons également à définir des niveaux de compétences, une grille de salaire, en fait un véritable statut qui renforcera sa position au sein des staffs. Ces derniers sont dotés actuellement - dans les clubs majeurs de TOP 14 - de 3 ou 4 préparateurs, une tendance qui va, je l'espère, se poursuivre voire s'amplifier. »

PP

CHRISTOPHE URIOS

Manager du Castres Olympique

« Il ne me préoccupe pas. Je suis un homme de défi, et quand j'estime que l'aventure est terminée je m'en vais. En juillet 2018, j'ai dit à mon épouse que je ne resterai pas à Castres une saison de plus, pourtant je n'avais pas d'autres propositions. Je n'ai pas peur de l'avenir, la vie est toujours devant et je me fais confiance. »

E

“
On reste ou on part ensemble.
”

MATTHIEU LEROY

Analyste rugby du Stade Rochelais

« On est encore un métier récent. On doit s'organiser, se structurer. Il ne faut pas que ce soit l'anarchie. On voudrait qu'une certification devienne obligatoire pour pouvoir évoluer au niveau professionnel. Ce serait le début d'autres négociations derrière, à l'image de ce qui s'est mis en place petit à petit pour les préparateurs physiques. Aujourd'hui, on est les Petits Poucets mais c'est un métier d'avenir. Dans toutes les sélections, il y a au moins deux- trois analystes à plein temps, en permanents. Les cellules deviennent de plus en plus étendues. »

A

SÉBASTIEN DELPIROU

Préparateur physique du Stade Aurillacois

« Nous sommes arrivés aux limites de ce que l'on peut faire dans le domaine de la préparation physique. Désormais, je suis convaincu que la dimension mentale va se rajouter à la dimension physique. Personnellement, c'est dans cette direction que j'ai décidé de m'investir. Je viens de valider le diplôme qui va me permettre d'aider le joueur à faire un état des lieux de ses capacités physiques et mentales avant de s'engager sur le chemin de la performance. »

PP



Photo : © Presssports

L'ANALYSE PAR MÉTIER

POUR REPÉRER LES CAUSES D'INSATISFACTION

LES ANALYSTES RUGBY ET LES PRÉPARATEURS PHYSIQUES

Sur la majorité des thèmes, ces deux populations présentent des alertes.

Parmi les éléments pouvant expliquer ces résultats, il y a un réel manque de reconnaissance et de valorisation de ces fonctions au sein des clubs en dehors de la reconnaissance par les managers et entraîneurs. Exemple : méconnaissance de l'emploi de la part des dirigeants, des salariés administratifs ou des partenaires du clubs. Cela se traduit par un taux important d'insatisfaction entre l'adéquation de la rémunération et du travail accompli, ainsi que par le fait qu'ils ne sont pas toujours informés et inclus dans les projets globaux des clubs.

Ils peuvent parfois apprendre certaines informations via la presse ou ne pas être consultés sur des projets structurants qui impactent directement leurs conditions de travail (*Par exemple* : construction d'un centre d'entraînement).

La culture du présentiel est forte sur ces fonctions qui sont en plus soumises à des contraintes horaires en dehors des plannings d'entraînement.

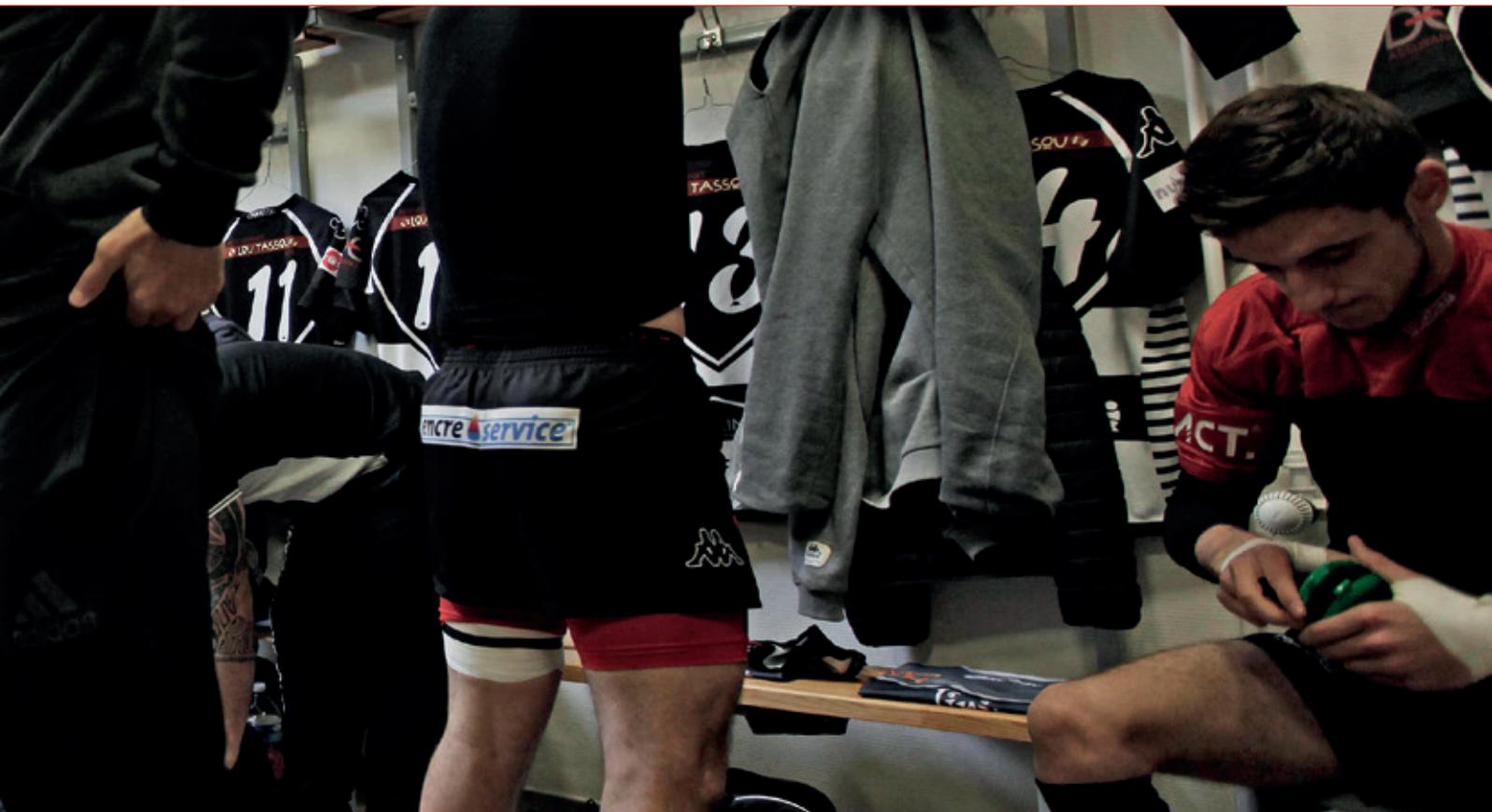
Par exemple : Prise en charge des joueurs blessés ou hors groupe par le préparateur physique durant le jour de repos hebdomadaire du groupe.

Découpage et analyse des matchs qui obligent les analystes à travailler la nuit ou chez eux durant les week-ends comprenant une partie technique incompressible. Il y a aussi une multiplicité des commandes non coordonnées entre les entraîneurs.

Par exemple : Télécharger une vidéo et la coder, c'est 1h30.

Cette charge de travail joue grandement sur leur insatisfaction et impacte la conciliation de leur vie professionnelle et leur vie personnelle.

Concernant les préparateurs physiques, certains expriment des difficultés à travailler en accord avec leurs valeurs personnelles, qui peuvent s'expliquer par :



La dépersonnalisation de la relation, le problème des joueurs qui vont s'entraîner dans d'autres structures, le fait de jongler entre les attentes du joueur et celles des entraîneurs, les difficultés pour ces personnes de refuser les demandes des joueurs ou des entraîneurs (prise en charge individuelle à la demande du joueur).

Le management des managers sportifs et de la direction du club comme facteur d'amélioration

Ils doivent faire attention à bien intégrer les préparateurs physiques et les analystes rugby dans le management quotidien et le management de projet afin d'apporter une vraie reconnaissance et une cohérence globale au sein du staff. Enfin, une régulation de la charge de travail est nécessaire.

LES MANAGERS SPORTIFS ET LES ENTRAÎNEURS EN PREMIÈRE LIGNE FACE À L'EXTÉRIEUR ET À LA PRÉSIDENTIE

De façon globale, les managers et les entraîneurs sont satisfaits des conditions de travail et des relations qu'ils entretiennent au quotidien avec les collaborateurs.

Les managers sportifs expriment néanmoins une alerte concernant les relations avec les médias et les réseaux sociaux.

« Ils sont la proie (ainsi que leur entourage) des réseaux sociaux, de la presse qui peut se montrer très virulente ».

Une partie d'entre-eux exprime aussi ne pas travailler en accord avec ses valeurs personnelles.

Que ce soit les managers sportifs et les entraîneurs, ils expriment de l'insatisfaction quant aux contraintes de temps. Ils doivent composer avec de nombreuses obligations (formule du championnat, réglementations, blessures, sélectionnés).

Ils sont recrutés sur des projets à long terme mais sont soumis au résultat immédiat du match, critère d'évaluation qui peut remettre en question leur travail et leur rôle.

Dans la question ouverte, 36% des managers évoquent comme contrainte principale le calendrier.

45% des managers ont des difficultés à concilier leur vie personnelle avec leur vie professionnelle.

Toutefois, ils acceptent plus facilement les contraintes du métier grâce à une rémunération satisfaisante.

CARTE BLANCHE

LAURENT BERGER
Secrétaire général de la CFDT

LA PRÉVENTION DES RISQUES PASSE PAR LE DIALOGUE SOCIAL

Faire de sa passion son gagne-pain : la recette pour s'épanouir pleinement au travail ? Pas si simple. L'enquête réalisée à la demande du syndicat TECH XV auprès de 188 managers, entraîneurs, préparateurs physiques ou analystes rugby est, en ce sens, très révélatrice. Elle confirme des tendances que nous avons nous-mêmes observées dans la grande enquête Parlons travail lancée en 2017 par la CFDT et à laquelle plus de 200 000 travailleurs ont répondu. Globalement la conclusion était la suivante : notre travail, on l'aime... mais c'est compliqué.

La vie au travail nous permet de nous affirmer, de nous sentir utiles, de nous épanouir. Mais elle peut aussi être source de stress, de mal-être, de violence. Les professionnels du rugby que vous avez interrogés ne disent pas autre chose. La grande majorité d'entre eux déclarent travailler dans un environnement agréable, exercer des missions en accord avec leurs valeurs personnelles, apprécier l'autonomie qui leur est accordée. Mais ils sont aussi très nombreux à pointer la difficulté de concilier vie personnelle et vie professionnelle, à se plaindre d'une charge de travail trop importante, à estimer que les évolutions professionnelles sont insuffisantes... Beaucoup considèrent également que leurs conditions de travail peuvent être dangereuses pour la santé. Ce risque physique peut facilement être identifié par la nature même du travail. Les risques psychosociaux sont beaucoup plus compliqués à déceler. Ils trouvent leur origine dans une multitude de facteurs qui vont du manque d'intérêt du boulot à l'incertitude liée à l'absence de stratégie de l'entreprise, en passant par des relations compliquées avec la hiérarchie ou les collègues. Ces facteurs ont des conséquences très concrètes pour les travailleurs. 36 % des répondants à l'enquête Parlons travail déclarent avoir déjà fait un burn out, 25 % d'entre eux vont au bureau avec la boule au ventre, 34 % ont du mal à dormir à cause de leur travail.

Pour prévenir ces risques, la CFDT privilégie la voie du dialogue social. Selon nous, c'est la meilleure solution - voire la seule solution ! - pour établir des diagnostics partagés et développer une véritable pratique de négociation d'accords de prévention. Elle n'est pas toujours simple à mettre en place. Les représentants du personnel sont confrontés aux postures et aux craintes des employeurs. Ils sont parfois eux-mêmes mal à l'aise avec ces sujets. D'après votre enquête, plus de 30 % des membres des staffs de clubs de rugby sont insatisfaits de leur action. Vous le déplorez. Partant de ce constat, n'est-ce pas le moment de promouvoir des espaces de dialogue dans les clubs, de déployer des évaluations quantitatives et qualitatives des politiques de prévention qui impliquent les élus du personnel, de faire de la santé et du travail des objets stratégiques au sein des CSE (Comités sociaux et économiques) au même titre que les questions économiques, etc. ? Tout le monde aurait à y gagner. La prévention participe à la performance de l'entreprise, comme le « tableau noir » aux résultats sportifs d'une équipe de rugby.



TOP 14 RUGBY

FINALE

STADEFRANCE®

15 JUIN 2019

BILLETTERIE SUR LNR.FR



CANAL+



LA TACTIQUE DU CLIC

PHASE 1

PREMIER RIDEAU
DE LECTURE



PHASE 2

CONCENTRATION
DES INFORMATIONS,
PRÉPARATION
DES STRATÉGIES...

PHASE 3

CONSULTATION
DU SITE INTERNET



www.techxv.org



JE M'ENGAGE **TECHXV**

REGROUPEMENT DES ENTRAÎNEURS
ET DES ÉDUCATEURS DE RUGBY