

## Rugby : les cadres techniques une erreur de casting ?

Toujours dans un état d'esprit d'expliquer les mécanismes du système rugbystique français, j'aborde cette fois la problématique des cadres techniques notamment ceux qui œuvrent dans nos régions et nos départements : la grande majorité de nos professionnels fédéraux. Pour résumer succinctement, un cadre technique est une personne **ayant compétence pour entraîner et former des joueurs, des entraîneurs et des éducateurs**. Qu'ils soient rémunérés par le Ministère des Sports ou par la FFR (ou ses organes décentralisés) plus on descend vers nos régions et nos départements, plus les fonctions des cadres techniques sont plus particulièrement affectées à des missions :

- de formation des éducateurs et des entraîneurs
- de formation de joueurs plus particulièrement les jeunes
- de promotion, de développement et de pénétration du milieu scolaire.

A cela, est à rajouter la filière Haut Niveau avec tout son processus de détection et de sélection des moins de 13 aux séniors. Cette filière se décline au niveau départemental, au niveau régional et au niveau national.

Il est clair que lorsqu'on évoque de telles fonctions, même pour un initié de l'entraînement en rugby, il apparaît rapidement que l'emploi du temps d'un cadre technique ne peut être celui d'un employé classique tel du lundi au vendredi 8h30-12h et 14h-17h30 sauf pour ceux qui seraient uniquement missionnés pour intervenir en milieu scolaire mais ce cas là reste très rare parmi les cadres techniques officiant actuellement dans le rugby français.

Un petit schéma synthèse des fonctions et horaires des cadres techniques :

<b>Fonctions des cadres techniques</b>	<b>Horaires possibles pour ces fonctions</b>
Formation des éducateurs et des entraîneurs	Soirée et samedi
Formation de jeunes joueurs	Mercredi après midi, fin d'après-midi et soirée en semaine, samedi
Milieu scolaire	Horaires classiques
Filière Haut Niveau Excepté les pôles et équipes de France	Mercredi après midi, fin d'après-midi, soirée en semaine, samedi

L'emploi du temps d'un cadre technique est donc **logiquement décalé car il officie en majeure partie lors des temps libres des autres personnes**, qu'elles soient entraîneurs ou joueurs. Par conséquent ce n'est pas un travail facile de par ses horaires.

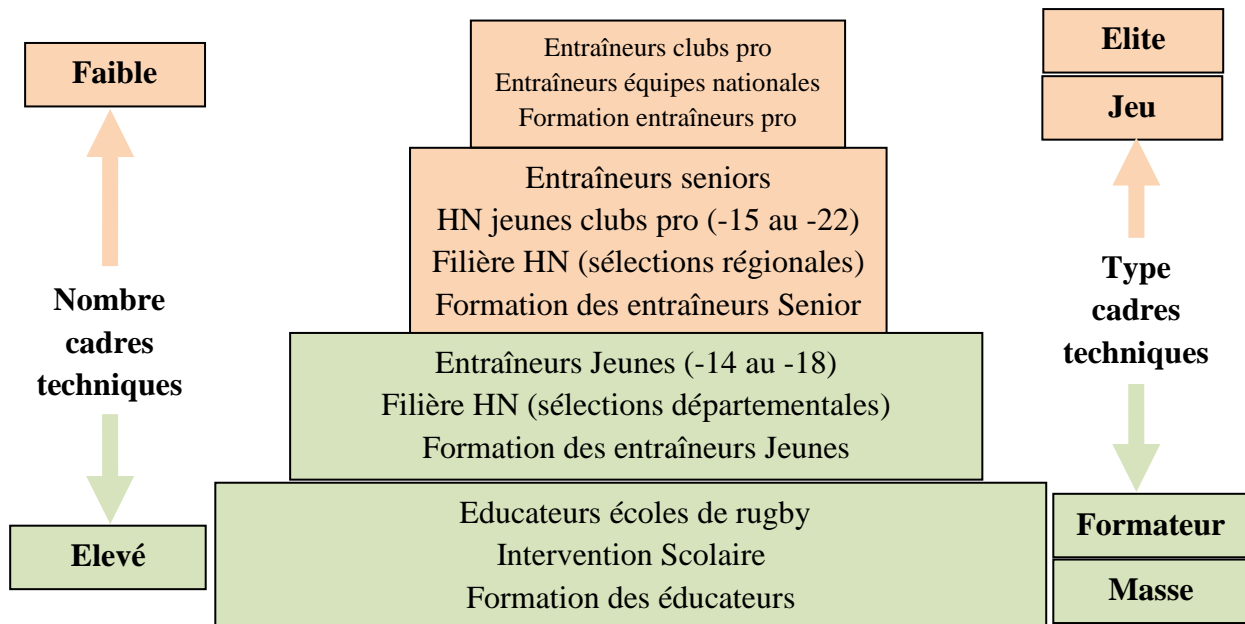
Maintenant, abordons les 2 principales compétences nécessaires aux cadres techniques pour répondre au mieux à leurs missions. La première est celle liée aux contenus rugbystiques autrement dit une **parfaite maîtrise du jeu** et de l'ensemble des ses phases et ce, à n'importe quel âge : du tout petit (-6ans) aux seniors. La deuxième est liée à la **capacité à former** donc à transmettre le jeu, c'est le versant pédagogique et didactique du cadre technique.

Là aussi, cette capacité de transmission des contenus doit être adaptée au public, il paraît évident pour tout le monde que l'on n'entraîne pas un enfant de 9ans comme un jeune de 18ans autant sur le contenu que sur la manière de transmission de celui-ci, ou encore comme la formation d'un entraîneur adulte ou la promotion du rugby scolaire en collège. Bref autant de contenus et de transmissions différents suivant le public afin d'être le plus efficace possible dans ce métier.

La maîtrise parfaite de ses 2 compétences est l'idéale cependant, afin de ne pas être trop dans l'utopie partons sur 2 profils plus réels avec :

- le cadre technique expert dans le jeu et moins formateur
- le cadre technique expert en formation et moins dans le jeu.

Il est alors intéressant d'associer ces 2 profils en fonction des missions qu'il doit faire.



Cette pyramide démontre que plus on va vers l'élite c'est-à-dire vers le Haut Niveau (HN) plus on a besoin d'**expertise dans le jeu avec un public très restreint**. Inversement plus on va vers la masse, la **GRANDE MAJORITE du public, plus on a besoin d'expertise en formation**.

Le nombre de cadres techniques correspond bien à cette logique puisqu'il y a peu d'entraîneurs nationaux et de formateurs aux diplômes à haute expertise de jeu par rapport aux cadres techniques qui officient au niveau régional et au niveau départemental.

Toute cette description explicative reste théorique il faut alors s'attacher à analyser ce qui se passe réellement depuis au moins une bonne vingtaine d'année sur le terrain. En d'autres termes, c'est le fameux rapport entre théorie et pratique. Pour les cadres techniques experts dans le jeu qui officient sur le Haut Niveau, comme ils ne représentent qu'une minorité orientée vers une minorité cela n'a pas lieu d'être développé dans ce document, ce qui est intéressant c'est d'analyser la « masse » des cadres techniques officiant vers la masse du rugby français.

Pour le coup, il y a un phénomène très important à développer aux sujets des cadres techniques orientés vers la masse. **La majorité d'entre eux pour ne pas dire la totalité d'entre eux se retrouve à entraîner des seniors ou des jeunes élites.** C'est-à-dire au niveau du haut de la pyramide décrite précédemment sur le premier palier celui où l'expertise du jeu commence à être dominante par rapport à l'expertise de la formation. « Entraîner » est à prendre sous plusieurs activités, l'entraîneur d'une équipe (la plus commune), le directeur sportif, l'intervenant hebdomadaire (technique individuelle, spécialiste défense etc) sur une équipe, sur plusieurs équipes ou encore pour un centre de formation.

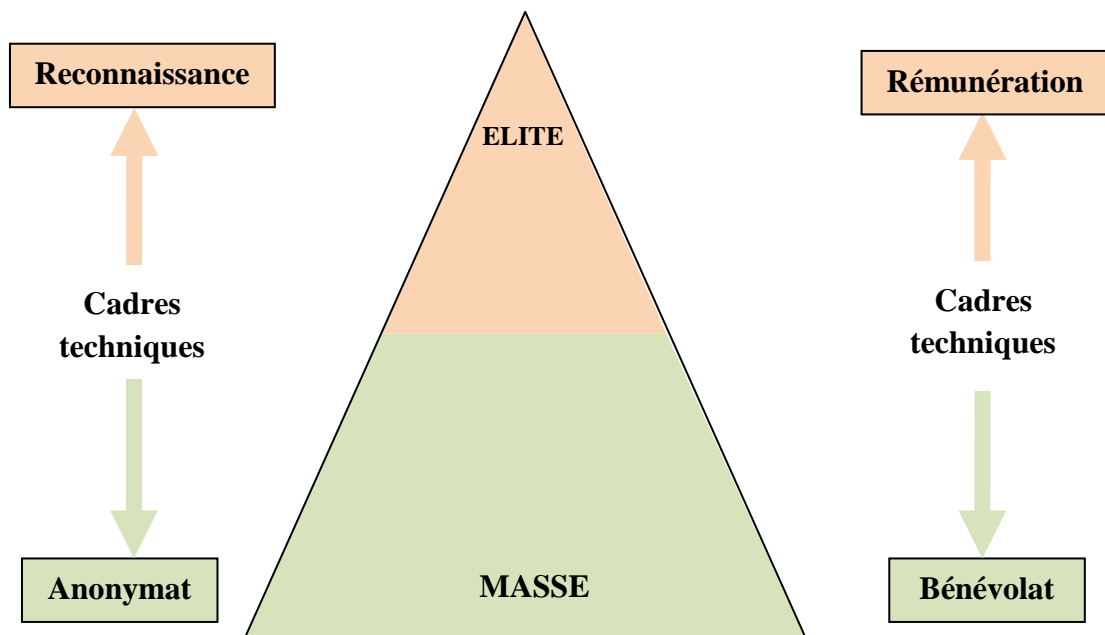
Deux éléments importants à décrire sur ce phénomène, le premier est la notion **d'EQUITE SPORTIVE**. Un cadre technique qui va s'occuper d'un club en particulier dans la région dont il est le référent technique est totalement **INEQUITABLE par rapport aux autres clubs**. Le deuxième est lié au moment du travail de cette fonction « d'entraîner ». Il est clair que chacun a le droit d'utiliser son temps libre et son temps de vacances comme il le souhaite, cependant nous avons vu en début de ce document que les cadres techniques ont des moments de travail particuliers : lors des temps libres des autres ! Par conséquent, on est dans une situation de **CONFLIT DES MOMENTS DE TRAVAIL** à savoir qu'il est difficile pour un cadre technique d'aller intervenir dans les clubs de sa région s'il est engagé à entraîner dans un club. Prenons un exemple courant, un entraîneur senior qui a 2 entraînements semaines, les mercredis et vendredis de 19h30 à 21h, dans le même temps on retrouve les entraînements des cadets (-16), juniors (-18) et bien sûr les seniors de tous les autres clubs et voir même pour certains les entraînements minimales (-14) ! **Il est alors difficile pour un cadre technique d'assumer sa mission de formation des joueurs et notamment celle des jeunes... et aujourd'hui quel est le problème majeur décrié par tous les acteurs de notre sport : une formation insuffisante de nos jeunes joueurs !**

En ce qui concerne les jeunes, vous ne verrez pas un cadre technique s'orienter vers des clubs amateurs, ils seront tous vers les jeunes élites ceux évoluant dans les équipes jeunes des clubs professionnels ou à défaut de ne pas avoir de clubs professionnels dans leur région, ils seront vers le « club phare » de la région. Sans développer le sujet, ce public est déjà présélectionné avec des objectifs plus à performer qu'à former.

Pourquoi ce phénomène ? 2 raisons essentielles :

- entraîner vers la vitrine (senior et élite jeune) ce qui donne de la reconnaissance (critère sociétal)
- gagner de l'argent => en rugby il n'y a que la vitrine qui rapporte de l'argent.

Reprenons notre schéma :



Ce schéma n'a rien d'exceptionnel, c'est simplement l'application rugbyistique sur les cadres techniques de notre système sociétal qui humainement va orienter les hommes vers la reconnaissance (forme de notoriété) et la rémunération plutôt que l'anonymat et le bénévolat.

Cependant les cadres techniques ne sont-ils pas rémunérés, me direz-vous ? Effectivement, ils le sont ! Pourquoi allez chercher de la rémunération ? Salaire trop bas en fonction des compétences ou salaire trop bas car des compétences orientées sur la masse à dominante formation jugée moins importante ? Même si ce n'est pas le sujet de ce document, il est louable de se poser cette question. En revanche, ce qui est sûr c'est qu'un cadre technique en utilisant cette voie de l'entraînement s'arrondit bien plus les fins de mois car il peut facilement majorer son salaire mensuel de 50% et plus ! Prenons un exemple concret, c'est comme si un ouvrier en maçonnerie dit à son patron qu'il n'est pas là tous les jeudis car il va bosser pour un autre maçon mais tout en gardant le salaire de cette journée. Donc en plus d'un conflit dans le moment de travail il y aurait aussi un problème de **REMUNERATION PENDANT LES MOMENTS DE TRAVAIL**.

C'est en comparant la théorie à la pratique, que le titre de ce document prend tout son sens car on peut légitimement se demander si les personnes qui postulent aux postes de cadres techniques à destination de la masse sont réellement motivés pour faire une carrière de formateur fédéral : ont-ils la vocation de l'emploi ? **La permissivité du système rugby n'est-elle pas aussi responsable ?** En effet, en laissant cette pratique d'entraîner en plus de leurs missions, en terme de stratégie de travail et de rémunération une logique de carrière apparaît clairement : je fais cadre technique et j'entraîne à côté donc je gagne bien ma vie...

Poussons l'analyse un peu plus loin : qui aujourd'hui a du crédit comme expert dans le jeu excepté bien évidemment tous les entraîneurs qui officient dans les clubs professionnels ? Les cadres techniques car émanant directement de la FFR (entité mère du rugby en France). C'est-à-dire que l'image perçue par le monde du rugby français notamment les clubs (amateurs ou professionnels) d'un cadre technique, vous donne en plus des compétences valorisées par votre diplôme, une sorte de **POLE POSITION** par rapport à autres entraîneurs qui sont aussi diplômés mais qui ne sont pas cadre technique. C'est ce qu'on appelle dans notre petit jargon « être estampillé FFR dans le dos ». Il est clair que cette pole position est un élément qui vient renforcer cette idée d'erreur de casting des cadres techniques car elle soulève une problématique plus maligne : **l'UTILISATION de la FFR** pour arriver à entraîner rapidement vers le haut de la pyramide !

Un autre facteur vient rajouter encore un peu plus le doute sur les vocations des cadres techniques, depuis quelques années on assiste à **une sorte de « migration » des cadres techniques**, non majoritaire (et heureusement !) mais pas anodine non plus. En effet ils « quittent » (mise en indisponibilité ?) leur poste pour aller entraîner dans des structures des clubs professionnels par exemple pour prendre en charge les centres de formation. Cela démontre bien qu'il y a une recherche de l'élitisme pour exercer sur de l'expertise dans le jeu. **Un élitisme qui au sein de la FFR se situe au niveau des sélections nationales dont les places ne sont pas forcément accessibles** pour un nombre trop important de cadres techniques qui ambitionneraient l'élitisme au lieu de la formation...

Il est temps maintenant d'évoquer cette perspective de mettre en place des cadres techniques de clubs qui seraient en charge d'une dizaine de clubs chacun ce qui représente environ 200 personnes. Il est clair que la finalité de ce projet est axée sur la formation de la masse qu'elle soit envers le jeune joueur ou leur éducateur afin de trouver une solution à la problématique de notre défaillance de formation du jeune joueur. L'idée est séduisante mais faudra-t-il ne pas se tromper sur la vocation des postulants **sinon l'histoire risque de se répéter et on va retrouver ces cadres techniques aux commandes des meilleures équipes seniors des clubs dont ils s'occupent et d'autant plus vite que leurs salaires seront faibles !**

Au-delà de ne pas faire trop d'erreurs de casting sur ce projet de cadres techniques de clubs, il me paraît important en premier lieu que la FFR éclaire ce flou qui réside entre les missions théoriques des cadres techniques et la réalité du terrain. **Autrement dit avant de penser au quantitatif en augmentant le nombre de cadres techniques, il faudrait penser au qualitatif c'est-à-dire à l'optimisation des moyens humains déjà en exercice !**