Nouveau modèle RH des stages sportifs

Anticiper les départs à la retraite et organiser le recours aux RH des structures

S. Choplin / F. Gréhan

Modèle 2027 | **Flux mieux répartis** | **Clubs valorisés**

FFCK
Canoë Kayak et Sports de Pagaie

COMITÉ
NOUVELLE-AQUITAINE

v1.1

Pourquoi changer de modèle ?

La contrainte de départ n’est pas seulement budgétaire : elle est d’abord RH.

Constat RH

Des **départs à la retraite** vont réduire la capacité d’intervention directe des salariés CRCKNA sur les stages.

Risque

Sans adaptation, certains stages deviennent **difficiles à maintenir**.

Réponse

S’appuyer davantage sur **les salariés des structures et les bénévoles**, avec une règle de **valorisation** lisible.

Objectif : maintenir l’offre de stages sans reconstituer à l’identique les postes salariés CRCKNA

Le principe du nouveau modèle

Passer d’un modèle centré CRCKNA à un modèle partagé avec les structures.

AVANT

Budget stages

Temps salarié CRCKNA.

Mise à disposition des salariés et bénévoles.

Les apports clubs et bénévoles sont peu visibles ou non valorisés.

APRÈS

RH CRCKNA

Moins mobilisées sur les stages.

RH structures

Interventions indemnisées / valorisées.

Bénévoles

Contribution rendue visible.

Exemple de règles de valorisation

Des taux simples pour comparer les stages et rendre les contributions visibles.

Valorisation différente pour la formation ?

Ressource mobilisée	Valorisation actuelle	Valorisation proposée	Logique
Salarié CRCKNA	190 € / jour	200 € / jour	Coût RH interne complet
Salarié de structure / club	0 € / jour	100 € / jour	Part reversée aux structures
Indépendant	0 € / jour	100 € / jour	Intervention externe conventionnée
Bénévole valorisé	0 € / jour	50 € / jour	Reconnaissance de l'engagement, pour le club
Bénévole non valorisé	0 € / jour	0 € / jour	Reconnaissance de l'engagement
R1 préparation / coordination	190 € (1 jour)	100 à 200 € / stage	Forfait selon la durée / complexité
Administratif	80 € (½ jour)	100 € / action	Inscriptions, paiements, bilan, justificatifs

Exemple simple : un stage de 5 jours

Stage descente Vigeois 2026

Hypothèse	Ancien modèle	Nouveau modèle
Salariés CRCKNA	**2 pers. × 5 j × 190 € = 1 900 €**	0 pers.
Salariés clubs	0 pers. à 0€	**2 pers. × 5 j × 100 € = 1000 €**
Bénévoles valorisés	4 pers. à 0€	**4 pers. × 5 j × 50 € = 1000 €**
Lecture	Charge concentrée sur CRCKNA	Charge répartie et clubs reconnus

Ancien modèle

1 900 € en coût interne CRCKNA

Nouveau modèle

0 € CRCKNA
+ 1000 € vers club pour les salariés
+ 1000 € vers clubs pour les bénévoles

Simulation sur les actions descente 2026

Ressource mobilisée	Ancien modèle	Valorisation proposée Hypothèse 1	Valorisation proposée Hypothèse 2
Salarié CRCKNA	190 € / jour	200 € / jour	200 € / jour
Salarié de structure / club	0 € / jour	100 € / jour	60 € / jour
Indépendant	0 € / jour	100 € / jour	60 € / jour
Bénévole valorisé	0 € / jour	50 € / jour	30 € / jour

Hypothèse	Ancien modèle	Nouveau modèle Hypothèse 1	Nouveau modèle Hypothèse 2
Salariés CRCKNA	5 700 €	0 €	0 €
Salariés clubs	0 €	3 600 €	2 160 €
Bénévoles valorisés	0 €	3 950 €	2 370 €

Une partie de la charge qui était auparavant interne au CRCKNA ne transite plus de la même façon : moins de temps salarié CRCKNA affecté aux stages, et une part des dépenses devient une sortie vers les clubs / structures qui interviennent.

Hypothèse 1
Budget : 26 059 €
Part stagiaires: 21 794 €

+1 750 € de participation stagiaire
+7 550 € de retour vers les clubs
- 5 700 € pour le CRCK

Hypothèse 2
Budget : 29 079 €
Part stagiaires: 18 774 €

- 1 220 € de participation stagiaire
+4 530 € de retour vers les clubs
- 5 700 € pour le CRCK

Le modèle 2027 réorganise les flux RH, il ne se résume pas à une économie.

Ce que cela change pour les structures

Le modèle reconnaît les ressources mobilisées par les clubs.

Pour les clubs

1) Les stages existent toujours
2) Valorisation de salariés et bénévoles, même si symbolique

Pour les bénévoles

1) Valorisation possible (pour le club)
2) Reconnaissance
3) Incitatif

Pour le CRCKNA

1) Reste pilote
2) Réduit sa masse salariale
3) Valorise les structures

La clé : formaliser les règles de mise à disposition, d'indemnisation et de valorisation.

Conclusion

Une transition RH plus qu'une simple mesure budgétaire.

Le nouveau modèle **anticipe la baisse des salariés CRCKNA** disponibles avec les départs à la retraite.

Il permet de **maintenir les stages** en mobilisant **davantage les RH des structures**.

Il valorise les contributions **des salariés clubs et des bénévoles.**

Questions en suspens:

- **Déclinaison « formation »**
- **Aides conditionnées aux interventions avec salariés ?**
- **Part de la coordination des stages par le CRCK ?**
- **Ajustement taux km** (mais pas un problème RH)

Message final : maintenir l'offre de stages avec une organisation RH partagée, lisible et soutenable.