

Exploitation des données de l'Atlas des éducateurs sportifs déclarés

Frédéric Dor

Fédération Française de Badminton

Vichy, 7 décembre 2016

Constat

- Une forte volonté de disposer de connaissances pour la réflexion et l'action
- Des données recueillies et des méthodes avec une fiabilité délicate
- Des chiffres difficilement stabilisables
- Peu d'équipes de recherche pour comprendre et argumenter ce qu'est l'emploi dans le domaine associatif et sportif en particulier
- Un domaine difficile à appréhender et sur lequel la parole est très controversée
- Des questions auxquelles on veut répondre pas vraiment identifiées et bien formulées
- Des acteurs peinant à s'approprier le sujet

Les initiatives autour de l'emploi à la FFBaD

- Emploi-formation : un axe stratégique du projet 2012-2016
- Plan emploi-club lancé en 2014
- Exploitation Atlas des éducateurs Badminton en 2016
- Suivi des professionnels badminton formés en cours de réalisation

Situation en 2012

- Quelques chiffres
 - 401 emplois identifiés pour 150 clubs identifiés.
 - 74% d'hommes et 26% de femmes. 34 ans de moyenne d'âge.
 - Structures employeuses :
 - 45% clubs (20% ETP).
 - 18% comités départementaux (40% ETP).
 - 21% ligues (57% ETP).
 - 10% FFBaD et DTN (98% ETP).
 - 6% autres (29% ETP).
- Quelques commentaires
 - Emploi très morcelé dans les clubs ; faible pourcentage d'emploi à plein temps notamment dans un seul club
 - Besoin de structuration des ligues et comités pour augmenter le nombre d'emploi.
 - Faible pourcentage de femmes malgré un axe fort des politiques publiques.

Les enjeux du plan emploi 2020

- But : professionnalisation de l'emploi dans le badminton en créant **des emplois pérennes et à plein temps dans une seule structure.**
- Moteur : Le **projet associatif** au cœur de l'enjeu de l'emploi:
 - Professionnalisation des **activités** sportives et de développement s'appuyant sur un projet associatif bien défini.
 - Professionnalisation de l'**association** à travers une structuration, un fonctionnement et une organisation interne au service du projet.
 - Professionnalisation des **acteurs** : compétence et technicité des bénévoles et des salariés pour servir le projet.
- L'emploi est un moyen, une ressource au service du projet, et non une finalité.

Finalités multiples

- Sportive : provoquer une émulation des clubs, des structures dans la dimension compétitive
- Formative : Dynamiser les formations professionnelles et fédérales pour accroître les compétences des encadrants
- Territoriale : favoriser une structuration dynamique des territoires notamment les plus démunis
- Socio-sanitaire : accueillir tous les publics (loisir, senior, HandiBad,...)

Objectifs généraux du plan emploi-clubs

- Impliquer tous les acteurs (clubs, comités et ligues)
- Placer le projet associatif au cœur des problématiques de la professionnalisation et de l'emploi
- Déployer une stratégie nationale et régionale d'accompagnement des structures pour développer l'emploi
- Développer une culture de réseau des acteurs
- Diversifier l'offre de formation pour répondre à l'évolution des métiers du badminton

Opportunités et menaces

- Opportunités

- La prise de conscience de la diversité des missions et actions possibles constitutive d'un emploi au-delà du simple encadrement des créneaux d'entraînement dans les clubs.
- L'émergence d'une nouvelle génération de dirigeants plus compétents passant du statut de simple militant amateur à celui d'employeur dans un secteur assimilable au monde du travail.
- La diversification des pratiques pour toucher tous les publics et notamment les non compétiteurs.
- La double compétence des DEJEPS et DESJEPS permettant de couvrir cette diversité des missions et actions.

- Menaces

- Perception négative de l'entrée par l'emploi alors qu'il doit répondre à un besoin lié au projet
- Une mauvaise adéquation entre l'emploi créé et la valeur ajoutée résultante
- Une pérennisation difficile de l'emploi hors subventions publiques.
- La place des bénévoles et l'équilibre des différents acteurs
- Le manque d'implication et de partage du projet des ligues et des comités si la FFBaD aide les clubs en direct.

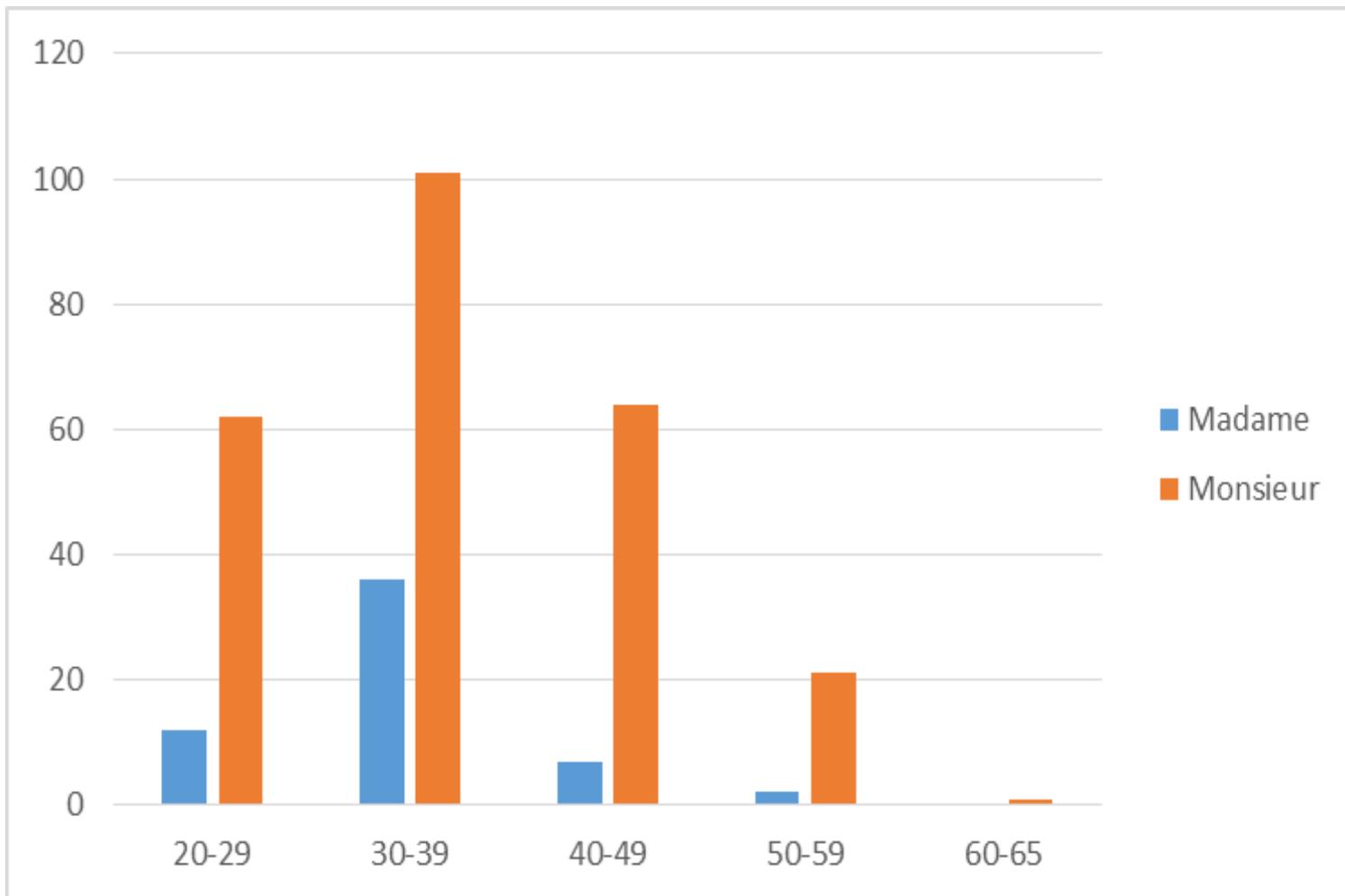
Les plans d'actions

- **Actions transversales comme outils au service du projet :**
 - observatoire de l'emploi et des métiers du badminton
- **Actions d'accompagnement des acteurs :**
 - Réseau d'employeurs et de salariés
- **Actions d'accompagnement des structures :**
 - préparation à l'emploi dans les clubs
 - accompagnement régional des clubs dans l'emploi
 - accompagnement national des ligues et des comités dans l'emploi

Educateurs sportifs déclarés en badminton 2015

- Etude ni exhaustive ni représentative car reposant sur des données déclarées
- Etude principalement descriptive décrivant un potentiel d'emploi
 - 306 éducateurs badminton déclarés auprès des services de l'Etat
 - 57 femmes et 249 hommes.
 - Moyenne d'âge = 36 ans

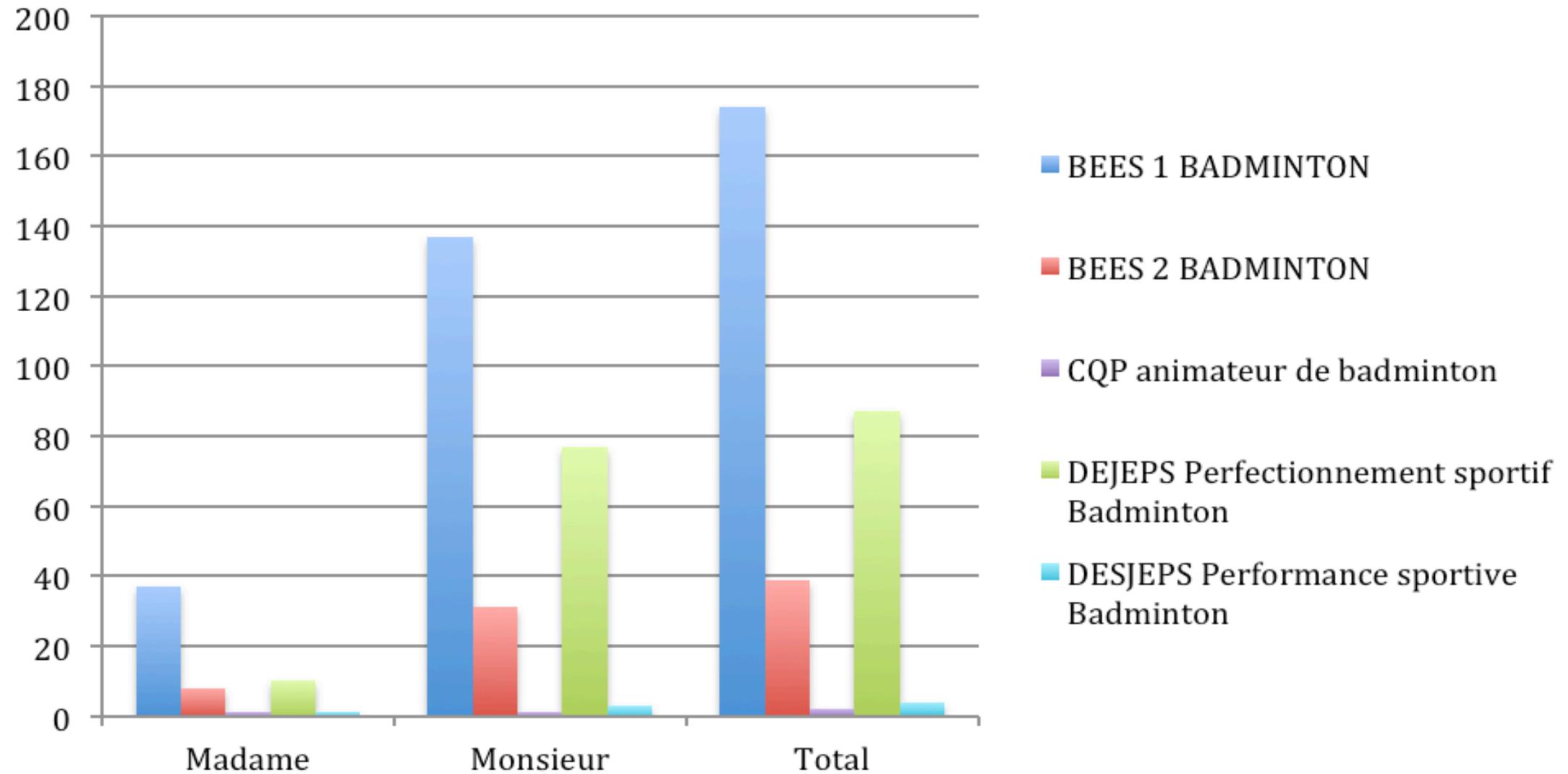
Répartition des éducateurs en fonction de l'âge



La tranche d'âge
préférentielle d'emploi
est entre 30 et 39 ans.

Hommes bien plus
nombreux que les
femmes

Diplômes professionnels



Quelques interrogations

- Nombre d'éducateurs n'ont pas fait l'effort de demander l'équivalence DE du BE1 = activité professionnelle très faible ou inexistante ?
- Un métier jeune aujourd'hui = le DE a-t-il donné une impulsion sérieuse à penser une carrière complète et longue d'éducateur et d'entraîneur ?
- Un métier de jeunes = les éducateurs ne poursuivent pas ou peu après 40 ans ?
- 85 éducateurs sportifs déclarés ont un autre diplôme (STAPS, autre DE ou BE) = une richesse à mieux exploiter ?

Suivi des acteurs

- Suivi DES-DE-CQP : une base de données en construction pour un suivi sur 10 ans
 - Une 100aine de DEJEPS depuis 2009
 - Une 20aine de DESJEPS depuis 2014
 - Quelques CQP
 - Une préformation DE : 20 candidats
- Suivi des dirigeants : un réseau en constitution
 - FFBaD : au moment des IFB
 - Ile de France : en cours

Conclusion

- Une dynamique enclenchée
- Un accompagnement et relais de proximité à mettre en place
- Un suivi des professionnels pour analyser l'évolution de l'implantation
- Un suivi des dirigeants pour analyser l'évolution de l'engagement
- Des évolutions à travailler
 - Financement et salaires
 - Métiers et missions à anticiper
 - Construction des carrières à faire émerger