



Après une première analyse des caractéristiques des métiers et des emplois dans le champ des activités physiques et sportives publiée par le Cafemas (Centre d'analyse des formations des emplois des métiers de l'animation et du sport) (1), voici un focus sur l'emploi salarié au sein des entreprises relevant de la convention collective nationale du sport (CCNS). Il résulte d'une collaboration étroite entre le Cafemas et la Dares (Direction de l'animation, de la recherche, des études et des statistiques) (2). Même si l'emploi sportif existe dans d'autres branches professionnelles et dans la fonction publique, il s'agit là d'indicateurs très significatifs des principales tendances et caractéristiques de tout un secteur (3).

AUTEURS

Jean Louis Gouju,
Sébastien Buisine,
Nicolas Juillet
Ex-Cafemas

Les derniers chiffres de l'emploi au sein de la branche du sport

125 600 salariés CCNS pour seulement 41 600 équivalents temps plein (ETP)

Si 125 600 personnes ont été salariées au sein d'une entreprise de la branche sport en 2010 (4), l'analyse de cet effectif montre que l'emploi contractuel (durée et temps de travail) reste très souvent de très faible amplitude. En effet, près de 42 % de ces personnes, soit 52 400 salariés, sont considérées comme ayant occupé des postes annexes. Plus précisément, elles ont travaillé moins de 120 heures ou bien moins de trente jours, ou gagné moins de trois Smic au cours de l'année 2010. Pour l'immense majorité d'entre elles, ces personnes n'occupent qu'un seul poste durant l'année. En effet, elles représentent 61 000 postes de travail (soit 1,16 poste par personne). Si nous observons la façon dont se répartissent les durées de travail de ces postes (tableau ci-dessous), nous pouvons observer une forte hétérogénéité qui va d'un emploi à temps complet de moins de deux semaines jusqu'à un emploi de deux heures par semaine pour l'année scolaire.

économiques qui ne connaissent quasiment pas une telle proportion de postes annexes. Une analyse poussée des besoins de qualification de ces personnes doit alors être effectuée puisque, là également, nous relevons une très grande diversité de profils. Par exemple, on retrouve des professeurs d'éducation physique et sportive ou des titulaires de la fonction publique territoriale qui complètent leur rémunération ou qui recherchent une complémentarité entre enseignement et compétition, par vocation, etc. De même, on distingue d'autres démarches et projets personnels comme des étudiants qui, pendant leurs vacances, sont assistants moniteurs de voile. Dans un cas, les personnes sont issues de formations initiales longues aux métiers du sport, dans l'autre, les personnes ne disposent que de peu de temps pour acquérir les compétences nécessaires à ces formes d'encadrement.

Ce constat est encore renforcé par l'analyse des 73 200 autres salariés de la branche. Ces personnes occupent des postes dits

« non annexes » et se caractérisent également par une assez grande stabilité des postes occupés. En effet, elles occupent 79 200 postes, soit 1,08 poste par personne. Pour près de 10 % d'entre eux, le second poste reste un emploi

		Durée en jours				
		Moins de 13 jours	13-59 jours	60-268 jours	Plus de 269 jours	
Volume d'heures	Moins de 20 heures	8 500	2 300	2 800	1 400	15 000
	20-44 heures	5 500	3 000	4 200	2 700	15 400
	45-94 heures	1 200	5 400	4 400	4 200	15 200
	95 heures ou plus	0	4 200	4 300	6 900	15 400
		15 200	14 900	15 700	15 200	61 000

Cette situation positionne le champ du sport comme très spécifique vis-à-vis d'autres domaines ponctuel ou occasionnel de faible amplitude horaire. En revanche, le fait de ne pas les catégoriser en

poste annexe n'indique en rien que ces salariés sont à « temps plein ». Ces 79 200 postes ne représentent que 39 200 ETP, ce qui indique bien une très forte proportion du temps partiel pour une moyenne de 900 heures par an. Là également, cette moyenne cache des disparités importantes entre des personnes qui sont à temps complet mais pas forcément toute l'année (36 300 personnes soit 28,9 % des effectifs salariés de la branche) et d'autres qui sont sur des postes à temps partiel sur des durées très variables (36 900 personnes, soit une proportion similaire).

Moins d'un quart des salariés de la branche exerce à temps complet sur l'année

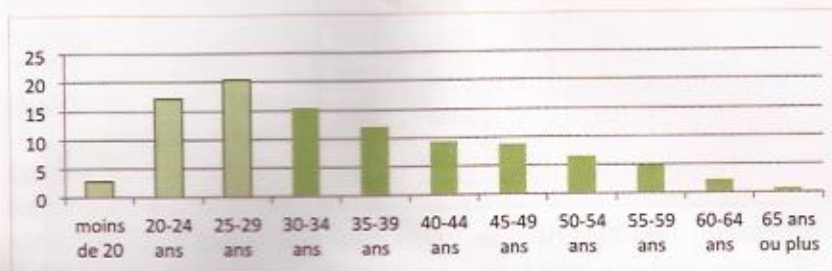
La branche sport se caractérise fortement par une très grande diversité de la durée et de la répartition du travail au cours de l'année. Moins d'un quart des salariés de la branche exerce à temps complet sur l'année et plus de 42 % des salariés sont sur des emplois qualifiés de ponctuel ou extrêmement partiel.

L'analyse des types de contrats vient confirmer ces premiers chiffres. En effet, 23,5 % des salariés présents au 31 décembre 2010 l'étaient avec des contrats à durée déterminée. Par conséquent, le recours aux CDD reste trois fois plus important dans la CCNS que dans la plupart des autres branches professionnelles.

Une branche jeune et très masculine...

La répartition par sexe au sein des salariés montre une très forte disparité puisque les femmes représentent moins de 40 % des effectifs (soit 49 848). Une analyse plus poussée renforce encore cette inégalité puisque ces dernières ne représentent que 36 % de l'emploi non annexe quand elles sont 44 % des effectifs à exercer de façon très partielle.

La répartition des salariés par âge montre une branche assez jeune, voire très jeune puisque les moins de 30 ans représentent 40 % des salariés. Là encore, ces chiffres doivent être interrogés au regard des implications en termes de formation puisque l'on peut les interpréter comme étant le fait de carrières courtes effectuées avant des reconversions dans d'autres secteurs. Ce constat nécessite de mieux connaître la durée moyenne de maintien en emploi dans cette branche.



Seulement 56 % des emplois de la branche relèvent de l'encadrement sportif

La branche s'est historiquement constituée autour de la problématique de l'encadrement des APS. Les 70 223 éducateurs sportifs, figures emblématiques du secteur, représentent 56 % de salariés de la branche. Une analyse plus fine montre qu'ils se répartissent à 55 % sur des postes « non annexes » (38 400 dont 41 % sont à temps complet) et à 45 % sur des postes occasionnels ou ponctuels dont 12 % sont des temps pleins très courts.

Représentant près d'un tiers des moniteurs éducateurs, les femmes sont 10 300 à exercer cette fonction sur des postes « non annexes ». En revanche, elles sont 12 772 en situation de très faible amplitude, soit 40 % des effectifs. Par conséquent, les femmes sont non seulement peu nombreuses et se trouvent le plus souvent dans des situations où l'emploi est partiel (20 % sont à temps complet) et occasionnel.

Les « autres salariés »

Le personnel salarié qui n'a pas le statut d'éducateur compose 44 % des effectifs de la branche. Les filières administratives, techniques et de service représentent 47 % des salariés non annexes (dont 60 % sont à temps complet). De plus, seuls 40 % des effectifs sont sur des postes occasionnels ou ponctuels. Ce dernier chiffre peut paraître surprenant car il va à l'encontre de beaucoup de représentations qui laissent à penser que les postes annexes concernaient spécifiquement les moniteurs éducateurs.

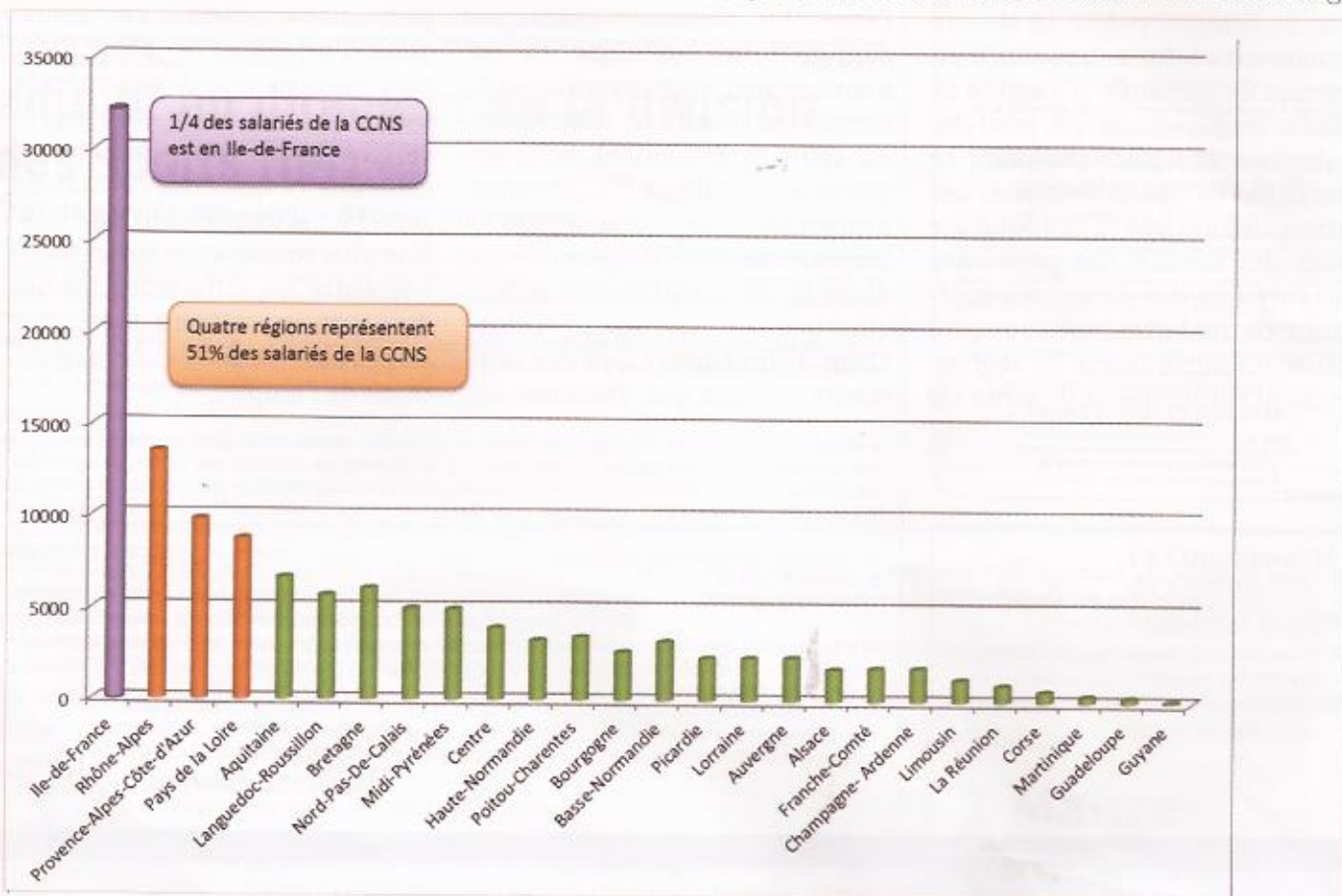
Enfin, l'importance comptable de ces personnels ne peut pas laisser indifférent les politiques de formation et de qualification. La branche, si elle exerce pleinement ses responsabilités en termes de formation continue, devra peut-être s'interroger au sujet des qualifications détenues par ces personnes pour répondre aux besoins du secteur. Sommes-nous là face à des qualifications portées par d'autres dispositifs de formation et certification ? Ou bien doit-on s'attacher à construire des dispositifs spécifiques pour des catégories de salariés constituant près de la moitié des effectifs ?

Une géographie de l'emploi à réinterroger

Les premiers chiffres concernant la répartition géographique des effectifs de la branche montrent déjà quelques caractéristiques fortes qu'il conviendrait d'approfondir ultérieurement. Toutefois, il apparaît d'ores et déjà qu'un quart des salariés de la branche sport travaille en Ile-de-France. De même, quatre régions représentent à elles seules la moitié des

salariés. Par ailleurs, si nous considérons que les régions tendent à devenir l'unité significative de la relation formation emploi dans le champ, il conviendrait de réfléchir sur la prise en compte de leurs réalités territoriales.

le « temps plein ». Les niveaux de qualification sont les plus divers pour exercer ces postes. Le second segment est celui d'un professionnel de proximité qui cherche à vivre de son activité. Ces emplois sont très divers et c'est au sein de ce seg-



Quelles segmentations professionnelles pour quels besoins de qualification ?

Ces résultats nous donnent quelques indications assez fortes. Avant cela, rappelons qu'il ne s'agit ici que de l'emploi salarié de la branche et non de « l'emploi dans le sport ». Pour ce faire, il serait nécessaire d'agréger les données des branches connexes à celles du sport telles que le golf, l'équestre, ou une partie de l'animation (5). Ce travail nécessite également de pouvoir compléter ces chiffres avec ceux des indépendants et auto-entrepreneurs dédiés aux APS.

Si nous rapportons ces éléments aux derniers travaux du Cafemas, ils confirment une segmentation du champ des APS très particulière du point de vue de l'emploi. Nous identifions clairement quatre catégories de besoins professionnels avec parfois des zones de recouvrements.

Le premier niveau de segmentation est celui des emplois ponctuels, occasionnels ou de très faible amplitude. Son importance et son analyse montrent qu'il ne s'agit pas uniquement d'un emploi précaire, mais plutôt d'un emploi additionnel ou étudiant. Ces engagements professionnels n'ambitionnent pas

ment que l'on retrouve l'accumulation d'emplois partiels, comme en atteste le dispositif « profession sport ». Ce segment reste fortement marqué par la diversité professionnelle. Ce professionnel est confronté à des besoins très évolutifs et à la nécessité d'un portefeuille de compétences qui relève le souvent plus de sa trajectoire individuelle de qualifications successives que de sa formation initiale. En d'autres termes, la capacité de construire un emploi assez solide et pérenne passe par des fonctions additionnelles d'encadrement, mais aussi de gestion, d'administration ou de développement. Les effectifs de ce segment restent paradoxalement inférieurs à ce qui était attendu au moment de la rénovation des dispositifs de certification.

Le troisième segment est celui de l'encadrement d'un public spécifique. Actuellement, deux grands types de publics le composent. Le premier est traditionnel. Il est organisé majoritairement autour de l'excellence sportive et se développe largement vers le sport de haut niveau. Celui-ci est bien plus large que les 4 500 sportifs professionnels. Il s'agit là des emplois d'encadrement, le plus souvent d'entraînement, qui s'exercent au sein de structures dédiées

telles que les clubs ou les pôles. Les analyses montrent que ce segment reste largement occupé par de l'emploi public. Le second public est en forte croissance en termes de demande. Il s'agit là de toutes les personnes qui, pour des raisons spécifiques, comptent se servir des APS pour bénéficier des effets induits par la pratique. Ce sont des seniors, des personnes en surpoids, des personnes souffrant de maladies métaboliques ou toute autre forme de regroupement sur un thème de santé. Ce

sous-segment est toujours difficile à déterminer précisément.

Le dernier segment correspond à l'ensemble du besoin générique administratif, technique et en management des organisations. Hormis les questions spécifiques du sport professionnel, nous en avons déjà souligné l'importance numérique. Sa caractéristique majeure est l'hétérogénéité des niveaux de qualification requis ainsi que la diversité des besoins. Enfin, il faut noter que ces segments ne sont pas étanches les

uns par rapport aux autres. Il reste souvent théorique de prétendre isoler des catégories de personnes comme relevant seulement d'un métier ou d'une fonction correspondant eux-mêmes à des niveaux ou à des qualifications précises et uniques. Au contraire, ce que nous constatons plaide à l'évidence pour une relation plus souple et moins cloisonnée entre les différentes formes de réponses, laissant ainsi plus de possibilités pour le développement de l'emploi.

(1) Juillet, N., Gouju, J.-L., Buisine, S., 2013, « Panorama des situations professionnelles du champ des activités physiques et sportives », rapport d'étude du Cafemas, 135 p.

(2) En raison de la dissolution du Cafemas, ces travaux n'ont pu être validés par son conseil d'administration.

(3) Ces chiffres sont fondés sur les travaux de la Dares issus des retraitements des DADS 2010.

(4) La branche sport représente environ un tiers de l'emploi sportif (350000 personnes). Les entreprises du sport au sein des autres branches (équestre, golf par exemple) plus les indépendants représentent environ 75000 personnes. L'emploi public (enseignants EPS ou fonction publique territoriale par exemple) représentant un peu plus de 100000 personnes et les secteurs connexes (tourisme, santé, vente et matériel...) environ 50000 personnes.

(5) Ibid. page 1.

SPORTS & TERRITOIRES LA FORCE DU RÉSEAU

L'association « Sports et Territoires » regroupe des professionnels du sport et des collectivités locales qui veulent réfléchir ensemble à leurs pratiques et partager des expériences innovantes. L'adhésion (gratuite) permet de participer à des journées thématiques et de bénéficier de l'expertise du réseau.

Pour nous contacter :
sports.territoires@gmail.com

Bulletin d'adhésion

Je soussigné(e) :

Nom :

Prénom :

Adresse :

Code postal : Ville :

Tél. :

E-mail :

Déclare vouloir adhérer à l'association Sports et Territoires.

Fait à le

Signature

Bulletin à renvoyer par email à sports.territoires@gmail.com ou par courrier à : Sports et territoires, Direction des sports, 2 rue Saint-Urbain, 67000 Strasbourg