



RAPPORTS
D'ÉTUDES

OBSERVATOIRE
DE
L'EMPLOI
ET DE LA
FORMATION

STRATÉGIE DE L'OBSERVATOIRE

FINALITÉS

La professionnalisation prend une importance de plus en plus grande dans le sport, et en particulier dans le badminton. Pour enrichir sa réflexion et être en mesure de proposer des ajustements stratégiques sur les initiatives déjà conduites en matière d'emploi, la FFBaD a créé en janvier 2018 un observatoire de l'emploi et de la formation. Il est un outil d'aide à la décision aux choix fédéraux. Plus concrètement, les finalités qui apparaissent dès aujourd'hui sont les suivantes :

Déterminer le ou les modèles économiques de l'emploi dans les structures de badminton (Clubs, - Comités, Ligues),

Caractériser l'employabilité dans les structures de badminton (Clubs, Comités, Ligues),

Appréhender les évolutions de carrière des diplômés professionnels,

Caractériser les différents métiers occupés dans les structures du badminton.

MODALITÉS DE MISE EN ŒUVRE

L'observatoire a pour action de rassembler, organiser et analyser l'ensemble des données concourant à la compréhension de la dynamique de l'emploi et de la formation au sein de la fédération de badminton.

La conduite et la dynamique de l'observatoire peuvent donc s'appuyer sur différentes modalités méthodologiques.

La veille des initiatives

Le ministère, les autres fédérations mènent des travaux sur l'emploi et la formation, mettent en place des dispositifs dans ce secteur. Pister et recueillir ces initiatives enrichiront notre réflexion et nos actions.

La veille bibliographique

Des études sont menées dans des cadres universitaires sur la dimension de l'emploi et de la formation dans nombre de structures, dont les structures associatives.

La conduite d'études

La FFBaD est en mesure de conduire par elle-même un certain nombre d'études visant à alimenter le besoin de connaissances qui aujourd'hui fait défaut. Notamment, il s'agit de construire et développer les bases de données nécessaires, étape initiale des études à mener pour obtenir les résultats attendus.

La commande

La FFBaD n'est pas en mesure de traiter en interne toutes les études, certaines demandant des compétences pointues, par exemple en matière statistique. Il est nécessaire que l'observatoire puisse mobiliser des partenaires ayant les compétences attendues.

RÉSULTATS ATTENDUS

Les résultats envisagés par les différents travaux menés par l'observatoire seront de plusieurs ordres :

Des états de l'art sur les sujets d'importance permettant de conforter et de confronter les résultats obtenus lors des études, mais également source d'initiatives engageant des travaux complémentaires ou dans des axes non perçus initialement.

Des indicateurs quantitatifs en matière de :

Dénombrement des emplois

- Établir une image de l'emploi dans les instances fédérales régionales et départementales
- Établir une image de l'emploi à temps plein dans les clubs

Clés financières

- Identifier les clés d'un budget pour l'emploi à temps plein dans un club
- Identifier les clés d'un budget pour l'emploi à temps plein en Comité ou Ligue
- Observer l'évolution salariale des emplois clubs

Missions

- Identifier les missions attractives et génératrices de financement effectuées par un salarié
- Appréhender la place du projet de structure dans son développement

- Appréhender l'impact du travail d'un professionnel sur le projet de sa structure
- Identifier les métiers exercés

Parcours des salariés

- Appréhender l'évolution des missions d'un salarié
- Suivre l'évolution du salarié dans ses postes successifs

Activité de formation

- Dénombrer les diplômés en fonction des années
- Suivre le parcours de formation des diplômés

Indicateurs qualitatifs

Satisfaction des salariés

Analyse de la satisfaction des salariés du badminton = l'emploi est-il attractif au plan des missions confiées ? au plan financier ? les relations avec les employeurs sont-elles satisfaisantes, professionnelles ? etc...

Satisfaction des employeurs

Analyse de la satisfaction des employeurs = quelle stratégie dans la construction des fiches de poste ? Comment se passe la relation avec le salarié ? Comment se passe les demandes d'évolution salariale ? quel enrichissement grâce au salarié ?

Dynamique du soutien fédéral

Analyse du soutien fédéral = est-ce un vrai déclic pour les futurs employeurs ? Quelle synergie avec le niveau local ? les projets sont-ils mieux perçus par les adhérents (licenciés) ?

PREMIÈRES PISTES EXPLORÉES

Les premiers travaux menés ou qui vont être initiés depuis le 1er janvier 2018 sont :

1- La constitution de bases de données

Les emplois

dans les Ligues et les Comités (dimensions humaine et économique)

Les clubs du plan emploi club (PEC)

Les diplômés DESJEPS – DEJEPS – CQP

Le recensement des GE et leurs caractéristiques

Les clubs qui ont un salarié au moins à mi-temps

2- Les premières études engagées

Description des emplois

dans les Ligues et les Comités

Analyse de la pérennisation de l'emploi

dans les clubs ayant bénéficié du plan emploi club en 2014 et 2015

Analyse de l'évolution de l'emploi

pour les professionnels ayant obtenu leur diplôme DE ou DES depuis au moins 5 ans dans le cadre de la réforme des diplômes

Analyse économique des emplois

dans les Ligues et les Comités

Recensement et description des groupements

d'employeurs en badminton

Description de l'activité professionnelle

des titulaires d'un CQP

Analyse économique

des budgets des clubs

PARTENARIATS

Des travaux de cette ambition ne peuvent se mener refermé sur soi-même. Il est incontournable de partager cette ambition avec des acteurs.

Ministériels car la politique de l'emploi est un levier fort

Scientifiques car des compétences spécifiques sont nécessaires et il convient de les mobiliser

Fédéraux car les autres fédérations sportives ont des problématiques du même ordre et le partage ne peut que faire avancer les solutions de chacun

MOYENS FINANCIERS ET HUMAINS

Plusieurs modalités, non exhaustives, sont possibles :

La convention d'objectifs avec le Ministère des Sports

Les fonds propres de la FFBA

La contribution de stagiaires

L'externalisation de commandes

...



**FRÉDÉRIC
DOR**

FORMABAD
OCTOBRE
2018



RAPPORT
D'ÉTUDES

ANALYSE
**DE L'EMPLOI
DANS LES INSTANCES
FÉDÉRALES RÉGIONALES
ET DÉPARTEMENTALES
DE BADMINTON**

RÉSUMÉ

L'ÉTUDE RÉALISÉE DÉCRIT L'ANALYSE DE L'EMPLOI DANS LES LIGUES ET LES COMITÉS DÉPARTEMENTAUX MÉTROPOLITAINS. L'ENQUÊTE A ÉTÉ MENÉE DU 18 JANVIER AU 30 AVRIL 2018.

Une lettre accompagnant un fichier Excel à remplir a été adressée à chacun des présidents de Ligue et de Comité. Les 12 Ligues et les 95 Comités ont répondu. Toutes les Ligues ont entre 3 et 10 salariés ; environ un tiers des Comités (33) signalent qu'ils n'emploient personne.

Au total, le nombre de salariés en poste dans les structures déconcentrées de la fédération française de badminton est de 177 au premier trimestre 2018. Exprimés en ETP, ces 177 postes représentent 143,8 ETP.

Plus précisément, le nombre de personnes employées dans les Ligues et les Comités est respectivement de 81 et 96. Exprimés en ETP, ce sont respectivement 71,6 et 72,6 ETP. On notera que la dynamique de l'emploi est présente avec une augmentation des ETP de plus de 30 % depuis 2013 ; elle est de 50 % dans les Comités.

L'analyse combinée des emplois dans les Ligues et les Comités permet d'appréhender la dynamique de chaque territoire. Elle permet aussi d'apprécier les différences et les complémentarités des emplois en matière de missions et de salaires. Il en ressort une couverture territoriale déséquilibrée, l'Île de France affichant 21,6 ETP tandis que la Bourgogne Franche Comté n'en compte que 4,6 (cf Carte) ; un ratio moyen de 1 ETP pour 1303 licenciés (médiane à 1 salarié pour 1288 licenciés), ce qui est 20% plus favorable que 5 ans auparavant ; des salariés très majoritairement en CDI et à temps plein dans les Ligues, en CDI, mais seulement à 50% à temps plein dans les Comités.

Les emplois de techniciens sont majoritaires, exercés majoritairement par des hommes. Ils sont titulaires d'un DEJEPS ou d'un DESJEPS. Les salaires bruts mensuels moyens sont d'environ 2000 € dans les Ligues et de 1435 € dans les Comités.

Tous ces résultats montrent la nécessaire poursuite de la professionnalisation dans les territoires de la fédération française de badminton. L'enjeu qui se dresse concerne son attractivité qui passe, d'une part, par une réflexion sur l'évolution salariale, et, d'autre part, par l'évolution des missions et des fonctions que pourront occuper les salariés avec l'évolution de leurs compétences. Cette double attractivité sera nécessaire pour que l'expérience des acteurs professionnels d'aujourd'hui puisse fructifier demain.

Cette enquête n'est qu'une photo qui doit être complétée par des analyses supplémentaires, notamment celle permettant d'appréhender les freins à l'emploi dans les Comités non employeurs.

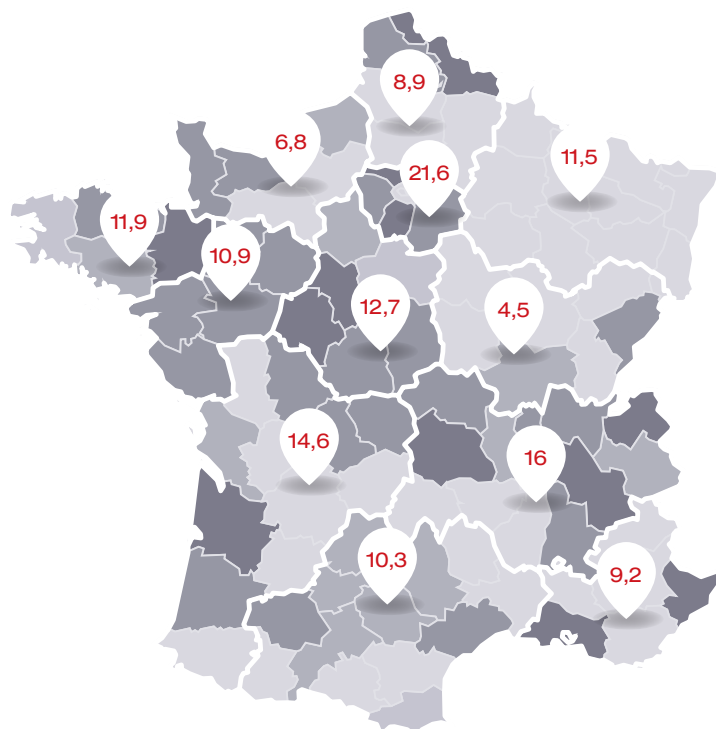


Figure 1 : Carte de l'emploi dans les Ligues et les Comités de la Fédération Française de Badminton

SOMMAIRE

1	PRÉAMBULE	8
2	LES EMPLOIS DANS LES LIGUES	9
2.1	Caractéristiques des salariés	9
	Nombre d'employés et d'emplois	9
	Âge et ancienneté	10
	Les diplômés en jeu	11
2.2	Caractéristiques des postes	11
	Types de poste	11
	Âge – Ancienneté et type de poste	11
	Types de contrat	12
2.3	Éléments salariaux	12
	Répartition dans les groupes CCNS	12
	Salaires	13
	Avantages financiers et en nature	13
3	LES EMPLOIS DANS LES COMITÉS	14
3.1	Caractéristiques des salariés	14
	Nombre d'employés et d'emplois	14
	Âge et ancienneté	16
	Les diplômés en jeu	16
3.2	Caractéristiques des postes	16
	Types de poste	16
	Âge-Ancienneté et type de poste	17
	Types de contrat	17
3.3	Éléments salariaux	17
	Répartition dans les groupes CCNS	17
	Salaires	18
	Avantages financiers et en nature	18
4	L'ANALYSE COMBINÉE LIGUES - COMITÉS	19
4.1	Une couverture territoriale très diverse	19
	Nombre de salariés et d'emplois	19
	Ratios en fonction des nombres de licenciés et de clubs	23
4.2	Deux tonalités de solidité de l'emploi	24
4.3	Une mission principale : le technicien	24
4.4	Des salariés plus expérimentés en Ligue	25
4.5	La question salariale	26
5	CONCLUSION	27

1 PRÉAMBULE

CE DOCUMENT CONCERNE L'ANALYSE DE L'EMPLOI DANS LES LIGUES ET LES COMITÉS DÉPARTEMENTAUX. POUR ÊTRE À MÊME DE RÉPONDRE DANS UN DÉLAI RAPPROCHÉ AUX INTERROGATIONS DES DIRIGEANTS DE LA FÉDÉRATION, IL A ÉTÉ ACTÉ QUE L'ENQUÊTE AUPRÈS DES LIGUES RÉGIONALES (À L'EXCEPTION DES LIGUES ULTRAMARINES) ET DES COMITÉS DÉPARTEMENTAUX MÉTROPOLITAINS SERAIT EXHAUSTIVE.



En termes méthodologiques, un questionnaire sous format Excel, a été adressé aux présidents des ligues.

Les renseignements demandés portaient notamment sur :

- **Le salarié** : nom prénom, âge, date d'embauche, diplôme obtenu
- **Les caractéristiques des postes** : intitulé de poste, type de contrat, temps de travail
- **Les éléments salariaux** : salaire brut mensuel, avantage financier et en nature, groupe conventionnel CCNS

La confidentialité des données est garantie.

L'analyse proposée porte sur l'exploitation des données dans ces trois directions.

Le document décrit dans une première partie les emplois dans les Ligues régionales puis dans une deuxième partie les emplois dans les comités départementaux. La troisième partie propose une analyse croisée des emplois dans ces deux instances fédérales.

LES EMPLOIS DANS LES LIGUES

L'ENQUÊTE A ÉTÉ MENÉE DU 18 JANVIER AU 28 FÉVRIER 2018.
UNE LETTRE ACCOMPAGNANT UN FICHER EXCEL À REMPLIR
A ÉTÉ ADRESSÉE À CHACUN DES PRÉSIDENTS DE LIGUE.
TOUTES LES LIGUES ONT RÉPONDU.

2.1

CARACTÉRISTIQUES DES SALARIÉS

2.1.1

Nombre de salariés et d'emplois

Le recensement fait état de **81 salariés**, 34 femmes et 47 hommes, au sein des 12 ligues métropolitaines, tout type de contrat et de poste occupé confondus.

Leur répartition au sein des Ligues est proposée dans le tableau 1. Il est important de noter que la Ligue Grand Est a décidé de prendre à son compte l'ensemble des emplois des instances fédérales régionales et départementales afin d'assurer une cohérence sur l'ensemble de son territoire.

Au-delà du nombre de salariés, le nombre d'emplois est intéressant à connaître. C'est-à-dire le nombre d'équivalent temps plein auquel les salariés contribuent. Au total, la différence est donc faible entre le nombre de salariés et le nombre d'emplois, révélant que les salariés sont très majoritairement à plein temps.

D'ailleurs, en rangeant les salariés en fonction de leur temps de travail, le Tableau 2 montre que 80 % des emplois dans les Ligues sont à temps complet ; 10 % sont à mi-temps ou inférieur.

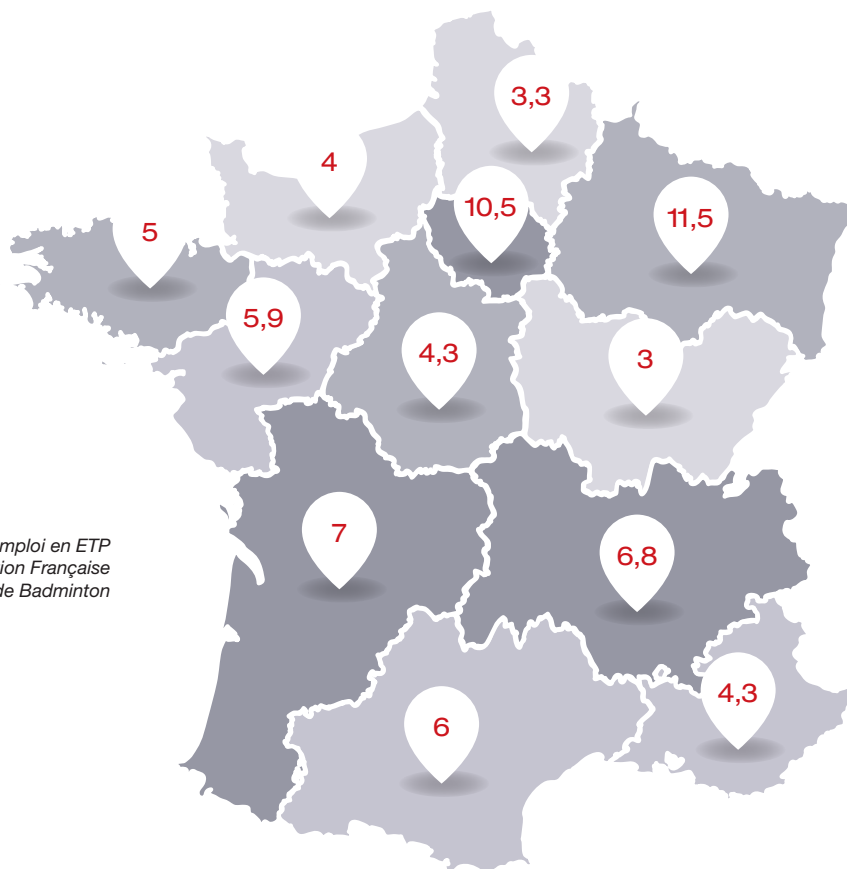
LIGUES	NOMBRE DE SALARIÉS	NOMBRE ETP
ILE DE FRANCE	13	10,5
GRAND EST	12	11,5
PROVENCE ALPES CÔTE D'AZUR	7	4,3
OCCITANIE	7	6,0
PAYS DE LA LOIRE	7	5,9
NOUVELLE-AQUITAINE	7	7,0
AUVERGNE RHÔNE-ALPES	7	6,8
BRETAGNE	5	5,0
CENTRE VAL DE LOIRE	5	4,3
HAUTS DE FRANCE	4	3,3
NORMANDIE	4	4,0
BOURGOGNE FRANCHE COMTÉ	3	3,0

Tableau 1 : Répartition du nombre d'emplois dans chacune des Ligues

DURÉE EN ETP	NOMBRE DE SALARIÉS
1	64
0,75<X<1	5
0,5	6
0,25<X<0,5	2
TOTAL GÉNÉRAL	77

Tableau 2 : Répartition des salariés Ligues en fonction de la durée de leur temps de travail

Figure 2 : Carte de l'emploi en ETP dans les Ligues de la Fédération Française de Badminton



2.1.2

Âge et ancienneté

L'âge moyen des femmes est de **40,2 ans** (min 22,8 – max 54,6), la médiane est de **36,3 ans** ; l'âge moyen des hommes de **39,8 ans** (min 24,1 – max 59,1), la médiane de **40,1 ans**.

L'ancienneté des salariés ayant un contrat CDI ou CDI est en moyenne de **7,8 ans** pour les femmes (min 0,4 – max 26,4) et de **8,3 ans** pour les hommes (min 0,2 – max 30,2).

Pour aller un peu plus loin, la répartition par tranche d'âge de 5 ans est visualisée en Fig. 2.

Deux tranches d'âge ressortent, celle des 30-35 ans et celle des 40-45 ans.

On remarquera également l'importance des féminines entre 25 et 35 ans et entre 50 et 55 ans.

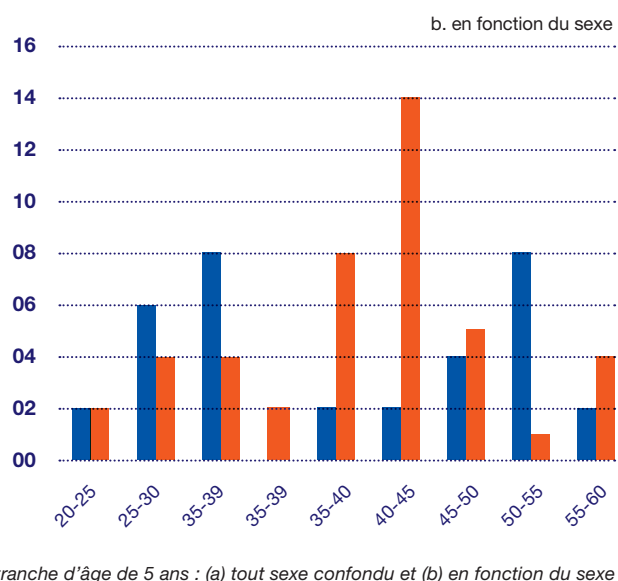
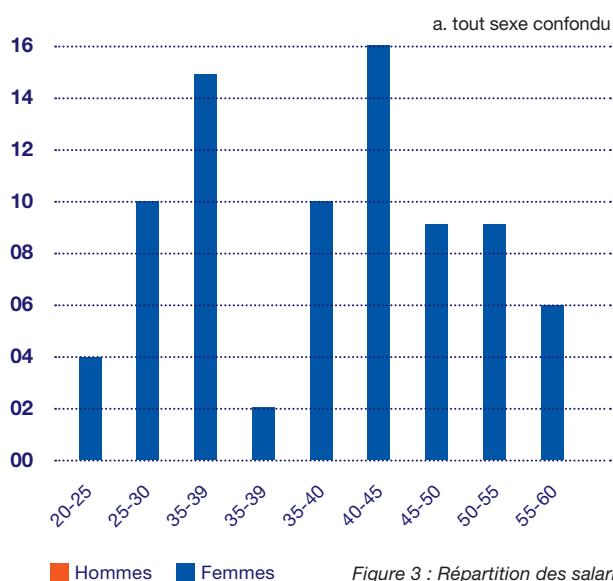


Figure 3 : Répartition des salariés par tranche d'âge de 5 ans : (a) tout sexe confondu et (b) en fonction du sexe

2.1.3

Les diplômes en jeu

Le Tableau 3 rapporte les diplômes mis en jeu dans les emplois des ligues. On retrouve l'enseignement tiré du tableau précédent, avec les hommes largement majoritaires détenteurs des diplômes DE et DES (associés aux emplois de techniciens) et les femmes largement majoritaires avec d'autres diplômes, non identifiés, mais exprimant principalement une compétence administrative. Même si le tableau ne permet de l'approcher, concernant les agents de développement, la répartition est équilibrée.

DIPLÔME	FEMME	HOMME
DES	1	25
DE	3	10
STAPS	1	1
AUTRE	24	8

Tableau 3 : Répartition des diplômes mis en jeu en fonction du sexe

2.2

CARACTÉRISTIQUES DES POSTES

2.2.1

Types de poste

Il ressort cinq grands champs professionnels : agent de développement, technicien, formateur, SER/pôle et administratif (Tableau 4). Il montre que les emplois administratifs sont essentiellement féminins pendant que les emplois de technicien auxquels on peut ajouter les emplois au sein du SER et du pôle sont essentiellement masculins. La répartition est plus partagée concernant les agents de développement.

TYPE DE POSTE	FEMME	HOMME
ADMINISTRATIF	24	3
AGENT DE DÉVELOPPEMENT	5	9
FORMATEUR	1	4
SER/POLE	0	16
TECHNICIEN	4	15

Tableau 4 : Répartition des emplois en fonction du type de poste et du sexe

L'analyse de l'ancienneté en fonction du type de poste et de la catégorie socio professionnelle montre que plus le groupe CCNS est élevé plus le salarié reste dans la structure (Tableau 5).

La diversité observée entre les types de poste pour un même groupe CCNS peut provenir d'une professionnalisation récente. Attention, dans certains croisements, le résultat peut ne provenir que d'une seule personne.

GROUPE CCNS								
TYPE DE POSTE	1	2	3	4	5	6	7	8
ADMINISTRATIF		14,1	5,6	9,4	15,3	11,0		14,0
AGENT DE DÉVELOPPEMENT	1,5			4,6	7,8	11,0		
FORMATEUR					16,4	2,0		
SER/POLE			4,4	1,9	5,5	6,2	11,1	
TECHNICIEN				7,8	10,3		17,5	
MOYENNE	1,5	14,1	5,3	6,1	10,1	7,1	12,2	14,0

Tableau 5 : Distribution des âges des salariés en fonction du type de poste

L'analyse de l'âge des salariés en fonction du type de poste montre deux différences notables (Tableau 6). Les formateurs sont plutôt des gens d'expérience de même que les personnels employés pour faire fonctionner les SER/Pôles. L'âge minimum dans les deux cas est supérieur à 32 ans, contrairement aux autres emplois identifiés.

TYPE DE POSTE	CDI		
	Min.	Moy.	Max.
ADMINISTRATIF	24,3	40,5	56,2
AGENT DE DÉVELOPPEMENT	27,2	37,1	59,1
FORMATEUR	38,8	44,9	55,4
SER/POLE	32,0	39,1	46,6
TECHNICIEN	22,9	40,1	56,6
MOYENNE	22,9	39,6	59,1

Tableau 6 : Distribution des âges des salariés en fonction du type de poste

2.2.2

Types de contrat

Parmi l'ensemble des emplois au sein des Ligues, 89% sont des contrats en CDI, dont 3% en CDII (Tableau 7). Les femmes et les hommes ne présentent pas de différences. Le Tableau 8 décrit le type de contrat des emplois en fonction de la durée du temps de travail. Il permet d'observer que 87% des emplois en CDI sont à plein temps pendant que les emplois en CDII sont à temps partiel. Les emplois en CDD sont à parité entre temps plein et temps partiel.

TYPE DE CONTRAT	Femme	Homme
CDI	3	10
CDII	1	25
CDD	24	8

Tableau 7 : Répartition des emplois en fonction du type de contrat de travail

TEMPS DE TRAVAIL	CDI	CDII	CDD
TEMPS PLEIN	60		4
3/4 TEMPS	5		
MI-TEMPS	4	1	1
TEMPS PARTIEL		2	4

Tableau 8 : Répartition des emplois en fonction du type de contrat de travail et de la durée du temps de travail

2.3

ÉLÉMENTS SALARIAUX

En préambule, on notera que trois Ligues n'ont pas souhaité communiquer tout ou partie des informations relatives aux salaires, groupes CCNS et autres avantages salariaux.

2.3.1

Répartition dans les groupes CCNS

La répartition des salariés au sein des groupes de la CCNS est présentée dans le Tableau 9.

Les groupes 3, 4 et 5 sont les plus représentés, les groupes 6, 7 et 8 rassemblant les cadres conduit à un nombre équivalent.

GROUPE CCNS	FEMME	HOMME	TOTAL
GROUPE 1	1		1
GROUPE 2	2		2
GROUPE 3	6	7	13
GROUPE 4	8	7	15
GROUPE 5	6	11	17
GROUPE 6, 7, 8	3	10	13
TOTAL	26	35	61

Tableau 9 : Répartition des salariés en fonction du groupe CCNS et du sexe

2.3.2 salaires

En matière salariale, le salaire moyen est de 1947 € brut toute catégories et missions confondues. Il est de 1734 € pour les femmes et de 2089 € pour les hommes.

En fonction du type de poste occupé, les salariés formateurs ou intégrés au SER/Pôle ont un salaire brut mensuel moyen dépassant les 2000 €.

On retrouve ici les deux catégories d'emplois exercées par des personnes ayant le plus d'expérience professionnelle.

Mais si on ne sélectionne que ceux qui sont en CDI, alors l'ensemble des postes propose un salaire mensuel brut supérieur à 2000 € (Tableau 10). En croisant avec le groupe de la CCNS, l'écart est manifeste entre les groupes conférant des responsabilités et ceux n'en incluant pas (Tableau 11). En italique, les groupes 1&2 agrègent des personnels à temps partiel.

L'analyse des salaires en fonction du diplôme montre que les titulaires d'un DEJEPS et d'un DESJEPS ont les salaires les plus élevés (Tableau 12). Il est cependant difficile d'analyser avec pertinence les salariés ayant d'autres diplômes, notamment pour exercer des missions administratives ou d'agent de développement, car leur dénomination exacte n'a pas été demandée dans l'enquête.

2.3.3

Avantages financiers et en nature

Les avantages en nature ou financier portent sur un nombre limité de salariés au sein des ligues.

La mutuelle, dont le caractère est obligatoire, est prise en charge pour plus de la moitié d'entre eux. On notera que ce sont essentiellement les salariés en CDI qui bénéficient de ces avantages (Tableau 13).

TYPE DE POSTE	Salaire brut mensuel		
	CDI	CDII	CDD
ADMINISTRATIF	2185	1725	
AGENT DE DÉVELOPPEMENT	2006	1901	1850
FORMATEUR	2891	2429	1967
SER/POLE	2480	2207	
TECHNICIEN	2041	1855	1655

Tableau 10 : Salaire mensuel brut moyen en fonction du type de poste et du type de contrat

GRUPE CCNS	CDI	CDII	CDD
GRUPE 1	1112		
GRUPE 2	1245		
GRUPE 3	1603	526	1110
GRUPE 4	1821		
GRUPE 5	2179		1967
GRUPE 6, 7, 8	2870		

Tableau 11 : Salaire brut mensuel moyen en fonction du groupe CCNS
NB : Nécessité de regrouper les groupes 6, 7 et 8 pour conserver l'anonymat

SALAIRE BRUT mensuel	CDI	CDII	CDD
DESJEPS	2506		612
DEJEPS	2104	526	758
STAPS	1789		
Autre	1791		1536

Tableau 12 : Salaire mensuel brut en fonction du diplôme

TYPE AVANTAGE	NOMBRE DE SALARIÉS en bénéficiant
PRIME	23
INTÉRESSEMENT	0
AUTRE	1
ORDINATEUR	30
TÉLÉPHONE	32
VÉHICULE	6
MUTUELLE	51
AUTRE 2	9

Tableau 13 : Nombre de salariés bénéficiant des différents avantages

COMITÉ	Nombre d'ETP	Nombre de salariés	COMITÉ	Nombre d'ETP	Nombre de salariés
AUVERGNE RHONES-ALPES	24	8	NOUVELLE AQUITAINE	7,63	8
1	1	1	17	0,63	1
3	1	1	23	1	1
26 07	1	1	33	3	3
38	6,56	7	40	1	1
42	0,68	1	86	1	1
63	2	2	87	1	1
69	0,91	1	OCCITANIE	4,31	7
73	0,5	1	12	0,5	1
74	1,82	2	31	0,89	2
BOURGOGNE FRANCHE COMTÉ	1,5	2	32	1	1
25	1	1	34	1	1
71	0,5	1	46	0,42	1
BRETAGNE	6,61	10	81	0,5	1
22	2,57	2	PAYS DE LA LOIRE	5	5
35	3,19	6	44	1	1
56	0,85	2	53	1	1
CENTRE VAL DE LOIRE	8,4	9	49	1	1
18	1	1	72	1	1
28	1	1	85	1	1
36	1	1	PROVENCE ALPES CÔTE D'AZUR	4,93	6
37	2,4	3	6	2,25	3
41	2	2	13	2,68	3
45	1	1	TOTAL	72,64	96
HAUTS DE FRANCE	5,58	12			
59	4,01	10			
62	1,57	2			
ILE DE FRANCE	11,07	17			
75	1,28	2			
77	1,6	2			
78	1,86	2			
91	2,5	4			
92	1,21	2			
93	0,5	2			
95	2,12	3			
NORMANDIE	2,75	3			
14	1	1			
50	1	1			
76	0,75	1			

Tableau 14 : Répartition du nombre de salariés et d'ETP par Comité dans chacune des Ligues

Le nombre de salariés dans les Comités est de 96 emplois pour 94 départements métropolitains ayant répondu ou plutôt pour les 50 qui emploient puisque 31 n'ont pas de salariés (en ne tenant pas compte des 10 départements de la région Grand Est).

Les départements employeurs ont, en moyenne, un peu moins de 2 salariés, mais ce nombre, qui peut sembler flatteur, est tempéré par l'expression en ETP qui ramène à 1,38 salariés par département employeur.

Le Tableau 15 décrit la durée du temps de travail au sein des personnes en CDI. Il permet d'observer que 63,6% des emplois en CDI sont à plein temps. Les emplois en CDD sont plutôt à temps partiel (72,5%) qu'à plein temps (37,5%).

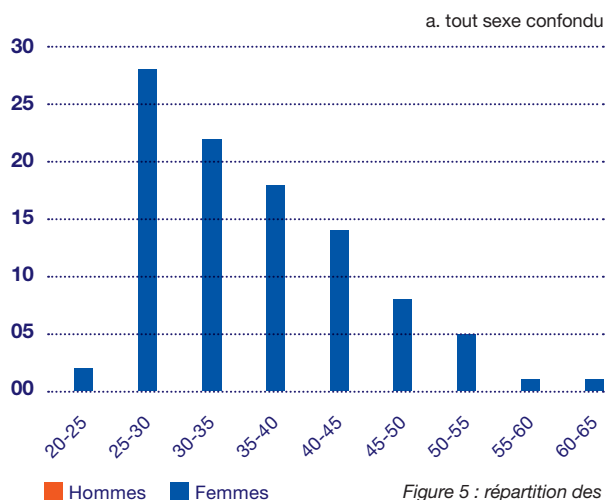
DURÉE DU TRAVAIL en % d'un temps plein	NOMBRE de CDI
1	50
0,75 < X < 1	1
0,5 < X < 0,75	15
0,5	7
0,25 < X < 0,5	2
< 0,25	2
TOTAL	77

Tableau 15 : Répartition des emplois en CDI au sein des Comités en fonction de la durée du temps de travail

3.1.2

Âge et ancienneté

L'âge moyen des femmes est de **37,8 ans** (min 26,1 – max 61), la médiane est de 35 ans ; l'âge moyen des hommes de **36,1 ans** (min 22 – max 56,6), la médiane de 34,3 ans. La distribution est plutôt homogène quel que soit le sexe. Tout salarié confondu, l'analyse en quartile montre que le premier d'entre eux s'arrête à 29,5 ans, le deuxième à 35 ans et le troisième à 41,8 ans. 50 % des salariés ont moins de 35 ans, et donc 50 % ont plus de 35 ans. Si on ne retient que ceux qui travaillent à temps plein, la médiane est située à 33,6 ans



L'ancienneté des salariés ayant un contrat CDI ou CDII est en moyenne de **8,6 ans** pour les femmes (min 0,7 – max 23,7) et de **6,4 ans** pour les hommes (min 0,4 – max 19,5).

Pour aller un peu plus loin, la répartition par tranche d'âge de 5 ans est visualisée en Figure 4. Globalement, on observe une diminution régulière des salariés à partir de la tranche d'âge 25-30 qui est majoritaire. On remarquera également le faible nombre des femmes, quelle que soit la tranche d'âge.

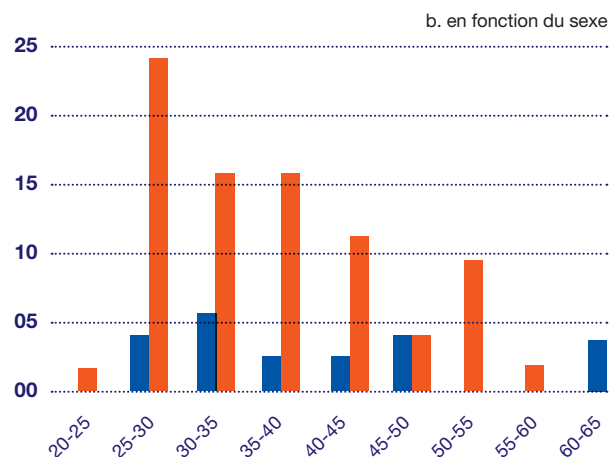


Figure 5 : répartition des salariés par tranche d'âge de 5 ans : (a) tout sexe confondu ; (b) en fonction du sexe

3.1.3

Les diplômes en jeu

Le Tableau 16 rapporte les diplômes mis en jeu dans les emplois des Comités. Les hommes sont des détenteurs très largement majoritaires des diplômes DEJEPS et DESJEPS associés aux emplois de techniciens. En additionnant les femmes, ils représentent 75% des emplois des Comités. Les titulaires d'un autre diplôme, non identifié ici, se répartissent également entre les hommes et les femmes.

DIPLÔMES	FEMME	HOMME
DESJEPS / BEES2	2	7
DEJEPS	4	52
CQP	1	
BP		1
STAPS	2	4
AUTRE	11	12

Tableau 16 : Répartition des diplômes dans les comités en fonction du sexe

3.2

CARACTÉRISTIQUES DES POSTES

3.2.1

Types de poste

Il ressort trois grands champs professionnels : Agent de développement, technicien et administratif (Tableau 17). Pour un petit nombre d'entre eux, la double casquette est proposée.

Ce tableau montre également que les emplois administratifs sont féminins pendant que les emplois de technicien et d'agent de développement sont essentiellement masculins.

TYPES DE POSTE	FEMME	HOMME
ADMINISTRATIF	5	
AGENT DÉVELOPPEMENT	9	20
AGENT DÉVELOPPEMENT ET ENTRAÎNEUR	1	6
TECHNICIEN	6	48

Tableau 17 : Répartition des emplois en Comités en fonction du type de poste et du sexe

Le Tableau 18 montre qu'en fonction du type de poste et de la catégorie socio professionnelle, plus le groupe CCNS est élevé, plus le salarié est depuis

longtemps dans la structure. Il n'y a pas de progressivité avec la CCNS.

TYPE DE CONTRAT	GROUPE CCNS			
	2	3	4	5+
ADMINISTRATIF	4,4		18,9	
TECHNICIEN	3,8	3,1	7,7	9,3
AGENT DÉVELOPPEMENT	4,6	4,4	5,6	11,7
AGENT DÉVELOPPEMENT ET ENTRAÎNEUR	1,8	2,8	5,2	8,8
TOTAL GÉNÉRAL	3,9	3,3	7,1	9,5

Tableau 18: Ancienneté des salariés en fonction du type de poste et du groupe CCNS au sein des comités

L'analyse de l'âge des salariés en fonction du type de poste montre une population âgée pour les administratifs (Tableau 19). En moyenne, quel que soit le type de contrat, les techniciens ont aux alentours de 37 ans; les agents de développement en CDI sont en moyenne un peu plus âgés que ceux en CDD.

TYPE DE POSTE	CDI		
	Min.	Moy.	Max.
ADMINISTRATIF	42,5	50,3	61,0
AGENT DE DÉVELOPPEMENT	26,2	34,1	56,7
TECHNICIEN	22,0	36,6	53,3
AGENT DE DÉVELOPPEMENT ET ENTRAÎNEUR	26,9	32,3	41,4
TOTAL GÉNÉRAL	22,9	39,6	59,1

Tableau 19: Indicateurs d'âges des salariés en fonction du type de poste

3.2.2

Types de contrat

Parmi l'ensemble des emplois au sein des Comités, 76,2% sont des contrats en CDI, et même 87,1% en ajoutant les CDII (Tableau 20).

TYPE DE CONTRAT	FEMME	HOMME
CDI	18	59
CDII	2	9
CDD	1	12

Tableau 20: Répartition des emplois en fonction du contrat de travail

3.3

ELÉMENTS SALARIAUX

3.3.1

Répartition dans les groupes CCNS

La répartition des salariés au sein des groupes de la CCNS est présentée dans le Tableau 21. Les groupes 3 et 4 sont les plus représentés; Ils sont peu nombreux en groupe 5 et 6, ceux des cadres. Si on ne retient que les contrats en CDI à temps plein, alors on dénombre 13 femmes (68,4%) et 60 hommes (75,9%) dans les groupes 3 et 4 réunis. En groupe 5, il n'y a qu'une femme pour 13 hommes.

GROUPE CCNS	FEMME	HOMME	TOTAL
2	5	4	9
3	4	31	35
4	9	29	38
5	1	13	14
6		2	2
TOTAL GÉNÉRAL	19	79	98

Tableau 21: Répartition des salariés en fonction du groupe CCNS et du sexe

3.3.2

Salaires

En matière salariale, le salaire brut mensuel moyen d'une personne en CDI est de 1435 € toute mission et tout temps de travail confondus. Il est de 1447 € pour les femmes et de 1432 € pour les hommes. Si on ne retient que les personnes en CDI à temps plein, alors le salaire brut mensuel moyen est de 1891 € et quasiment équivalent pour les femmes et les hommes (1851 € vs 1898 €).

Ce salaire moyen est le même pour un agent de développement et un technicien en CDI au sein des Comités (Tableau 22). Bien sûr, en fonction du groupe conventionnel CCNS, des différences s'observent entre les salariés avec une progression avec le groupe conventionnel (Tableau 23).

L'analyse des salaires en fonction du diplôme montre que les titulaires d'un BEES2 et d'un DESJEPS ont les salaires les plus élevés (Tableau 24). Les titulaires du DEJEPS ont un salaire légèrement inférieur; puis viennent les STAPS quasiment équivalent, puis les BPJEPS. Il est cependant difficile d'analyser avec pertinence les salariés ayant d'autres diplômes, notamment pour exercer des missions administratives ou d'agent de développement, car la nature des diplômes n'a pas été demandée dans l'enquête.

TYPES DE POSTE	Salaire brut mensuel	
	CDD	CDI
AGENT DÉVELOPPEMENT	1458	1834
TECHNICIEN	1902	1838
AGENT DÉVELOPPEMENT ET ENTRAÎNEUR		1901
TOTAL GÉNÉRAL	1754	1884

Tableau 22 : Salaire mensuel brut moyen en fonction du type de poste et du type de contrat dans les Comités

GRUPE CCNS	CDD	CDI
2	1498	1554
3		1758
4	1770	1879
5+	2033	2196

Tableau 23 : Salaire mensuel brut moyen en fonction du groupe CCNS dans les Comités

DIPLÔMES	Salaire brut mensuel	
	CDD	CDI
BEES2		2340
DESJEPS		2298
DEJEPS	1902	1812
STAPS		1725,0
BPJEPS		1636
Autre	1458	1921

Tableau 24 : Salaire mensuel brut moyen en fonction du diplôme dans les Comités

3.3.3

Avantages financiers et en nature

Les avantages en nature ou financiers portent sur un nombre limité de salariés au sein des Comités. Même la mutuelle, dont le caractère est obligatoire, n'est prise en charge que pour 61% des salariés (Tableau 25). Il est vrai que nombre d'entre eux étant à temps partiel, c'est peut-être leur autre employeur qui porte cette disposition.

TYPE D'AVANTAGE	NOMBRE DE SALARIÉS en bénéficiant
PRIME	31
INTÉRESSEMENT	0
AUTRE	4
ORDINATEUR	42
TÉLÉPHONE	48
VÉHICULE	11
MUTUELLE	58
AUTRE 2	12

Tableau 25 : Les avantages en nature et financier des salariés des Comités

NB : La catégorie Autre2 comprend notamment les tickets restaurant et la dotation en matériel

L'ANALYSE COMBINÉE LIGUES - COMITÉS

L'ANALYSE COMBINÉE DES EMPLOIS DANS LES LIGUES ET LES COMITÉS PERMET D'APPRÉHENDER LE TERRITOIRE DANS L'ENSEMBLE DE SA DYNAMIQUE. ELLE PERMET AUSSI D'APPRÉCIER LES DIFFÉRENCES ET LES COMPLÉMENTARITÉS DES EMPLOIS EN MATIÈRE DE MISSIONS ET DE SALAIRES.

4.1

UNE COUVERTURE TERRITORIALE TRÈS DIVERSE

4.1.1

Nombre de salariés et d'emplois

Le nombre de personnes en poste dans les structures déconcentrées de la fédération française de badminton est de 177 au premier trimestre 2018. Exprimés en ETP, ces 177 postes représentent 143,8 ETP. Plus précisément, le nombre de personnes employés dans les Ligues et les Comités est respectivement de 81 et 96. Exprimés en ETP, ce sont respectivement 71,6 et 72,6 ETP.

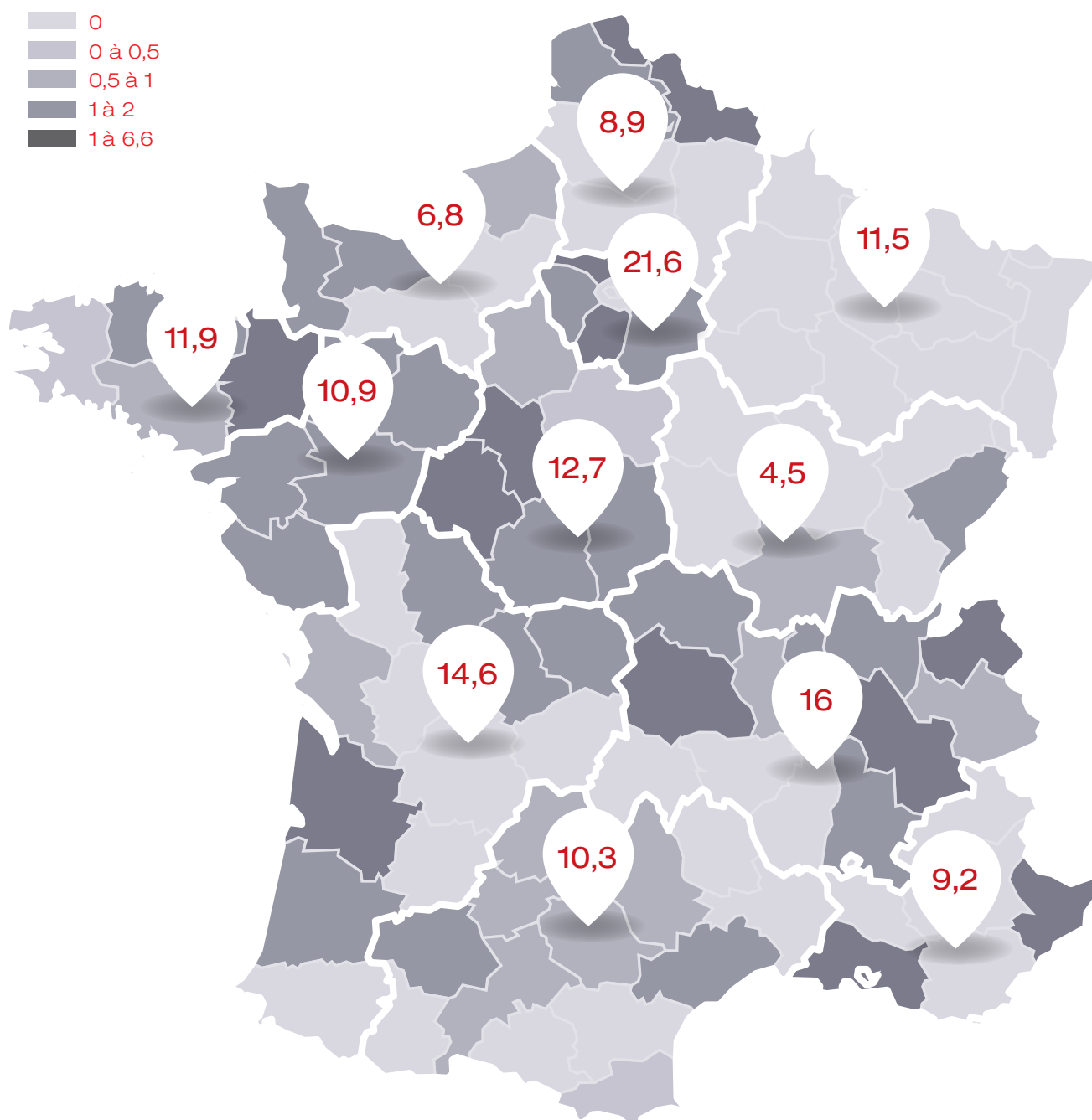
Pour avoir un meilleur éclairage, la répartition des salariés et ETP par région permet d'apprécier une dynamique disparate sur l'ensemble du territoire national (Tableau 26 et Figure 6).

Entre 2013 et 2018, l'augmentation du nombre d'ETP dans les Ligues et les Comités est de 23 %, avec une répartition de 16,5% dans les Ligues et de 30% dans les Comités. En 2013, le nombre d'emplois en ETP total Ligues + Comités était de 110,3. Plus précisément, il était respectivement de 59,8 et 50,5 dans les Ligues et les Comités. Le nombre de salariés n'est pas disponible. Deux Ligues ont un nombre d'ETP en diminution, les Ligues Grand Est et Pays de la Loire. Enfin, le nombre de Comités n'ayant pas de salariés était de 59 en 2013, soit 27% de plus qu'en 2018 en considérant que les Comités de la Ligue Grand Est n'ont pas de salariés, comme en 2013, période où la centralisation des emplois n'avait pas encore eu lieu.

LIGUES	ANNÉE 2018		ANNÉE 2013
	NOMBRE SALARIÉS LIGUES + COMITÉS	NOMBRE ETP LIGUES + COMITÉS	NOMBRE ETP LIGUES + COMITÉS
ÎLE DE FRANCE	30	21,6	12,25
AUVERGNE RHÔNE-ALPES	24	22,3	16,25
NOUVELLE AQUITAINE	15	14,6	9,5
CENTRE VAL DE LOIRE	14	12,7	7
BRETAGNE	18	11,9	9
GRAND EST	12	11,5	13,5
PAYS DE LA LOIRE	12	10,9	13
OCCITANIE	17	10,7	7
PROVENCE ALPES CÔTE D'AZUR	13	9,2	5
HAUTS DE FRANCE	16	8,9	8,5
NORMANDIE	7	6,8	5
BOURGOGNE FRANCHE COMTÉ	5	4,5	4,25

Tableau 26 : Nombre de salariés et d'ETP sur le territoire régional (addition des Ligues et Comités) – Comparaison avec l'année 2013

Figure 6 : Carte de l'emploi dans les Ligues et les Comités de la Fédération Française de Badminton



Ces premiers chiffres globalisants mettent en avant une dynamique soutenue de l'emploi au sein des instances déconcentrées de la FFBaD.

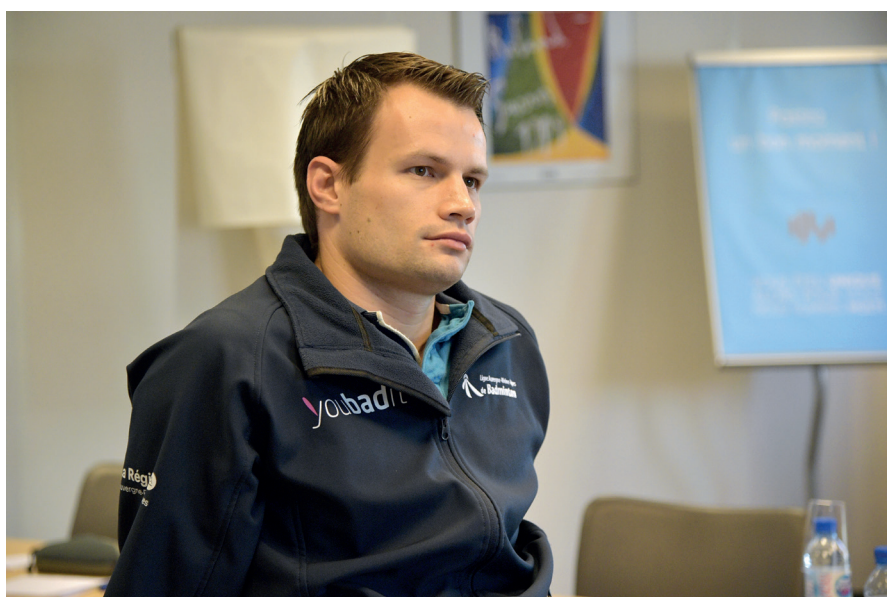
Ces chiffres bruts ne renseignent cependant pas complètement sur la dynamique de l'emploi au sein des structures fédérales déconcentrées.

Il est possible de se dire que les nombres de salariés et d'emplois au sein des Ligues, même s'ils pourraient être plus élevés, font déjà preuve d'une volonté forte de professionnalisation pour concevoir et mettre en œuvre un grand nombre de projets et d'actions sur les territoires.

On notera d'ailleurs qu'une Ligue, Grand Est, a décidé de prendre à sa charge l'ensemble des emplois nécessaires dans les Comités afin d'organiser au mieux la dynamique sur son territoire régional.

À l'inverse, le nombre d'emplois et de salariés dans les Comités paraît faible et révèle la difficulté de cet échelon géographique de faire valoir son implication et pourtant, il est en première ligne pour assurer la proximité avec les clubs.

Dans ces conditions, d'autres indicateurs peuvent éclairer cette situation de l'emploi sur le territoire national : le ratio avec le nombre de licenciés et le ratio avec le nombre de clubs.

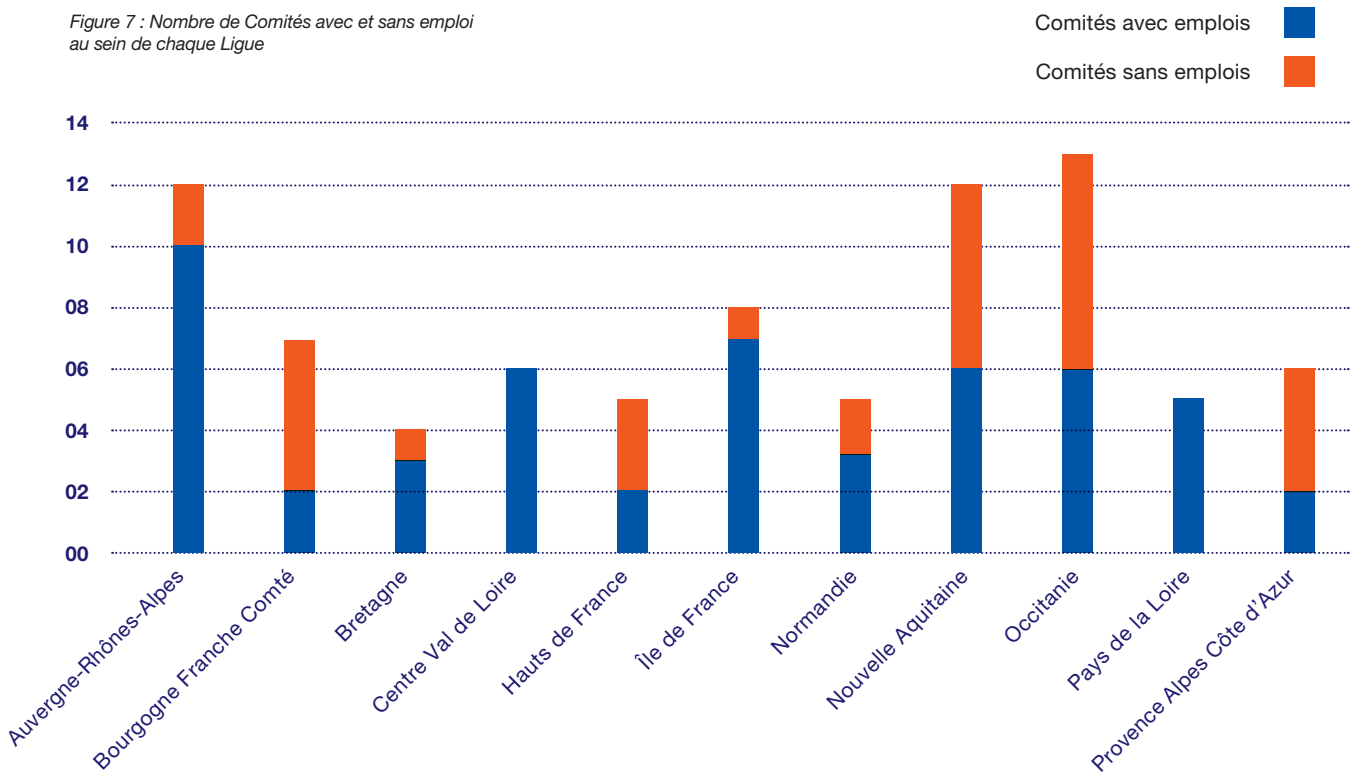


On est cependant obligé de noter qu'un nombre très conséquent de Comités (33) n'ont pas de salariés à l'heure actuelle. Cette couverture du territoire n'est donc pas optimale et ces déserts d'emplois ne peuvent bien évidemment pas permettre une promotion et un suivi appropriés du développement du badminton.

D'ailleurs, par région, la Figure 3 montre que deux Ligues ont un salarié dans chacun des Comités.

On notera que la Ligue Grand Est n'apparaît pas dans le graphique car sa politique est d'avoir rassemblé l'ensemble des emplois au niveau de la Ligue régionale. Cinq Ligues ont autant voire plus de Comités sans emploi que de Comités avec emploi.

Figure 7 : Nombre de Comités avec et sans emploi au sein de chaque Ligue



4.1.2

Ratios en fonction des nombres de licenciés et de clubs

Le ratio sur les seuls emplois Ligues n'est pas pertinent, car il est trop réducteur pour appréhender la couverture du territoire. Il convient de calculer un ratio additionnant tous les emplois en ETP du territoire, ceux des Comités et de la Ligue, en regard du nombre de licenciés sur ce même territoire. Le calcul effectué pour chaque région donne un ratio moyen de 1 ETP pour 1303 licenciés (médiane à 1 salarié pour 1288 licenciés) (Tableau 27).

En 2013, le nombre de licenciés pour un ETP était en moyenne de 1637, soit 20,4% plus élevé qu'en 2018. Et pourtant, le nombre de licencié n'a augmenté que de 2,6% entre ces deux années.

Le ratio le plus élevé et le moins élevé ont un différentiel d'un facteur de 1,8, le Centre Val de Loire ayant le ratio le plus faible et l'Île de France le ratio le plus élevé. Cette couverture territoriale est-elle correcte ou déficiente, il est difficile de le conclure sans repères avec d'autres fédérations.

Ligues	ANNÉE 2018			ANNÉE 2013		
	Nombre ETP Ligues + comités	Nombre de licenciés	Ratio Licenciés/ ETP	Nombre ETP Ligues + comités	Nombre de licenciés	Ratio Licenciés/ ETP
CENTRE VAL DE LOIRE	12,7	11436	900	7	10467	1495
PROVENCE ALPES CÔTE D'AZUR	9,2	9562	1036	5	8876	1775
NOUVELLE AQUITAINE	14,6	16336	1117	9,5	16527	1740
BRETAGNE	11,9	13572	1141	9	13407	1490
OCCITANIE	10,7	13487	1259	7	12689	1813
HAUTS DE FRANCE	8,9	11401	1284	8,5	11544	1358
GRAND EST	11,5	14856	1292	13,5	14775	1094
PAYS DE LA LOIRE	10,9	15641	1435	13	15812	1216
AUVERGNE RHÔNE-ALPES	15,5	22694	1464	16,25	22259	1370
NORMANDIE	6,8	10161	1505	5	9827	1965
BOURGOGNE FRANCHE COMTÉ	4,5	6947	1544	4,25	6517	1533
ILE DE FRANCE	21,6	35543	1646	12,25	34293	2799

Tableau 27 : Ratio nombre de salariés / nombre de licenciés dans chacune des Ligues - Comparaison avec l'année 2013

Un autre indicateur intéressant est le ratio entre le nombre de clubs présents sur le territoire régional et le nombre d'emplois en ETP sur ce territoire dans les instances régionales et départementales. Cet indicateur traduit une certaine capacité d'être au plus proche des clubs pour les accompagner dans leur développement..

Entre Provence Alpes Côte d'Azur et Bourgogne Franche Comté, aux deux extrémités du Tableau 28, le ratio est de 1,6; la médiane et la moyenne sont respectivement à un ETP pour 14,1 et 14,6 clubs. De même, le nombre de clubs pour un ETP était en moyenne de 17,1 en 2013, soit 17 % de plus qu'en 2018. Cette évolution est intéressante mais ne renseigne pas encore sur la densité appropriée ou non de la couverture territoriale.

LIGUES	ANNÉE 2018	ANNÉE 2013
	RATIO CLUBS / ETP	RATIO CLUBS / ETP
PROVENCE ALPES CÔTE D'AZUR	11,7	19,4
ILE DE FRANCE	12	20,7
CENTRE VAL DE LOIRE	12,8	17,7
AUVERGNE RHÔNE-ALPES	13,1	12,0
BRETAGNE	13,7	17,4
OCCITANIE	13,9	19,3
NOUVELLE AQUITAINE	14,3	20,0
PAYS DE LA LOIRE	15	12,2
HAUTS DE FRANCE	15	15,4
GRAND EST	17	13,3
NORMANDIE	17,6	23,0
BOURGOGNE FRANCHE COMTÉ	18,7	15,8

Tableau 28 : Ratio entre le nombre de clubs et le nombre d'ETP sur le territoire régional-Comparaison avec l'année 2013

Le contrat CDI est majoritaire dans les Ligues et les Comités. De même, l'emploi à temps plein est largement majoritaire dans les Ligues (86%) mais juste au-dessus de 50% dans les Comités. Dans notre schéma actuel de représentation de l'emploi, le CDI à temps plein est le repère phare. Il est donc intéressant de noter que nos structures régionales s'inscrivent dans ce schéma pendant que les départements ont beaucoup plus de mal à y entrer.

Cette difficulté à s'y inscrire se trouve renforcée par plusieurs points. Tout d'abord gardons en mémoire que plus de la moitié des Comités ne sont pas employeurs ! Ensuite au sein des Comités employeurs,

le recours au temps partiel est important ainsi que le recours à des mises à disposition s'intégrant ou non dans un groupement d'employeurs. Cette pratique est beaucoup plus largement partagée mais tous les Comités n'ont pas répondu sur ces dimensions de compléments d'emplois car la demande de l'enquête portait sur des salariés au moins à tiers temps. Le budget consacré à la masse salariale est donc surement plus conséquent que celui issu des seuls salariés recensés.

Un autre aspect faible de l'emploi se traduit par un nombre de CDD plus élevé dans les Comités que dans les Ligues.

Les intitulés professionnels des postes occupés sont principalement libellés pour les techniciens. Tant dans les Ligues que dans les Comités. Appréhender le terrain sportif est majeur sur les territoires. Ils permettent de couvrir les encadrements et entraînements dans les pôles et pour les collectifs. Ils permettent également d'assurer l'organisation et le suivi des compétitions.

Les structures déconcentrées de la fédération sont aussi des relais de la politique fédérale pour la mettre en œuvre. Cependant, les agents de développement sont minoritaires malgré l'ampleur des projets d'accompagnement et de dynamisation à assurer auprès des acteurs du territoire.

Des premiers repères informels indiquent de plus des disparités importantes dans les missions confiées à ces agents de développement. De la création de clubs à l'accompagnement des dirigeants et des futurs employeurs, les missions sont très diverses et font appel à des compétences tout aussi diverses.

Si au sein de chacune des Ligues, il y a du temps de travail spécifiquement sur le développement quel qu'il soit, en revanche au niveau des Comités, les employés devant assurer ces missions sont moins nombreux au regard du nombre de Comités.

En troisième lieu, on peut noter le nombre d'emplois administratifs incontournables pour la bonne marche et la bonne gestion des structures. Si cette compétence est conséquente dans les Ligues, elle est beaucoup moins développée dans les Comités.

Enfin, ce recensement montre que le métier de formateur est très peu identifié et valorisé. Tant dans les Ligues que dans les Comités. Et pourtant, ces mêmes instances proposent de nombreuses formations, surtout pour les techniciens mais aussi, plus rarement, pour les dirigeants et les officiels techniques. Relégué au rang de marginal en termes de métier, cette déficience explique la difficulté de dynamisation rencontrée, même pour les techniciens. Or, la formation est un enjeu majeur de la FFBaD.

On notera également la répartition des sexes, au sein de ces emplois. De manière caricaturale, l'analyse montre que les missions administratives sont portées par des femmes et les missions de techniciens par des hommes. Les missions de développement sont plus partagées. La mixité importante de notre fédération demande un équilibre différent de celui qui est en place actuellement. Cette piste est importante à investir.

Corrélés aux emplois recensés, les titulaires d'un DEJEPS, DESJEPS, BEES2 sont largement majoritaires dans les Ligues et les Comités. Leur cursus les ayant amenés à faire valoir une compétence de chef de projet ou une capacité de proposer un projet stratégique, des missions de développement leur sont surement confiées, s'additionnant à celles dévolues aux salariés spécifiquement recrutés sur ce créneau. Il est donc important de poursuivre la formation de ce type de cadre. Il y a surement nécessité de diversifier les profils pour embrasser des secteurs d'activité qui ne peuvent être couverts par ces techniciens.

4.4

DES SALARIÉS PLUS EXPÉRIMENTÉS EN LIGUE

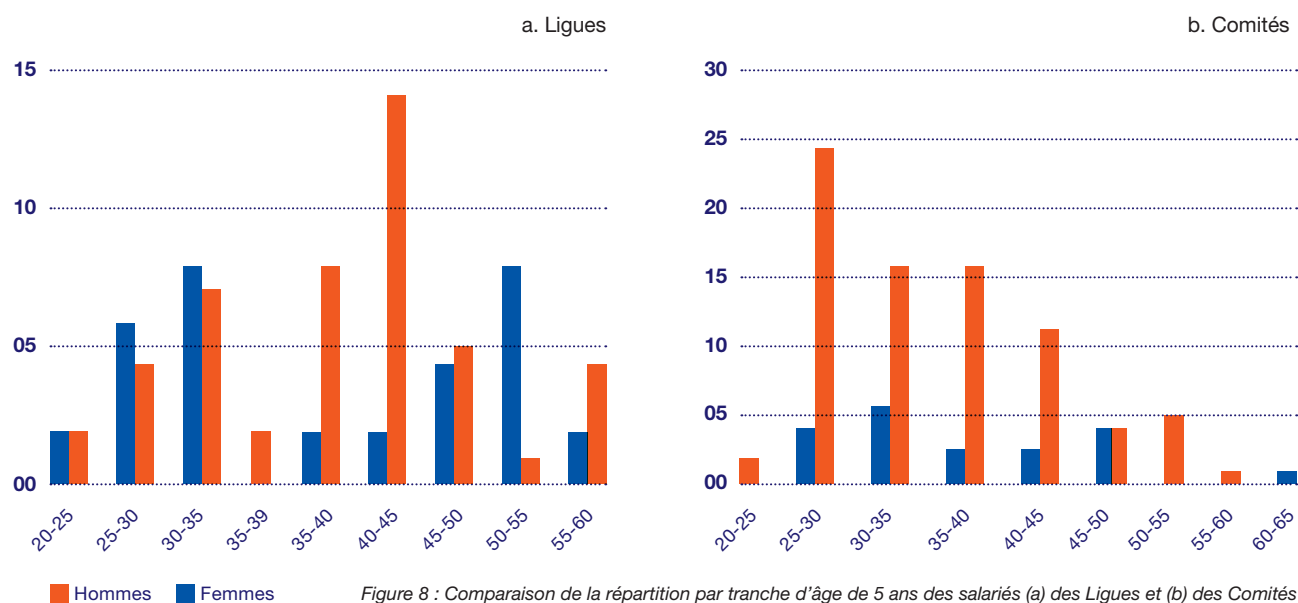
L'analyse croisée de l'âge et de l'ancienneté entre les Ligues et les Comités montre que les salariés des Ligues sont plus vieux et ont plus d'expérience (Tableau 29)

	ÂGE MOYEN		ANCIENNETÉ	
	Homme	Femme	Homme	Femme
LIGUES	2185	1725		
COMITÉS	1850	2006	1901	1901

Tableau 29 : Comparaison de l'âge et de l'ancienneté des salariés au sein des Ligues et des Comités

Au-delà de cette première comparaison des âges et ancienneté moyens des salariés des deux instances, la comparaison de la répartition par tranche d'âge appuie fortement ce constat. La distribution est plutôt marquée au-delà de 35 ans dans les Ligues pendant qu'elle est marquée à 25-30 ans dans les Comités. On remarquera aussi, une différence nette entre le nombre beaucoup plus élevé de femmes salariées dans les Ligues que dans les Comités (34 contre 20) alors que le nombre de salariés total est plus élevé dans les Comités que dans les Ligues.

L'expérience et la compétence peuvent également s'apprécier en comparant et analysant les diplômes des salariés. Ceux titulaires d'un BEES2 ou d'un DESJEPS sont majoritaires dans les Ligues alors que dans les Comités ce sont les titulaires d'un DEJEPS qui sont les plus nombreux.



Les salaires bruts mensuels moyens sont d'environ 2000€ dans les Ligues et de 1435€ dans les Comités.

Cette différence concerne tous les métiers. Les salariés sont placés principalement dans les groupes 3 4 et 5 dans les Ligues et dans les catégories 3 et 4 dans les Comités. Ce positionnement mérite d'être interrogé, d'autant plus dès que l'ancienneté s'allonge. L'attractivité, associée au salaire, est-elle assez forte ?

Ces différences peuvent s'expliquer en partie par des salariés plus jeunes en moyenne de 3 à 5 ans en Comités qu'en Ligues.

Les salariés en Ligue dépassant 50 ans sont nombreux et montrent que l'expérience est attendue et intéressante. Mais sûrement aussi, parce que les Ligues ont été les premières à employer des salariés. Par exemple, les quelques formateurs identifiés ont de l'expérience, de même que les administratifs. C'est plus étalé pour les techniciens, beaucoup de jeunes démarrant, mais nombreux sont ceux qui arrêtent après quelques années.

Corrélée aux salaires, l'ancienneté dans les postes est moindre dans les Comités que dans les Ligues. La professionnalisation n'a sûrement pas démarré au même moment dans les deux instances. Cette ancienneté est d'environ 8 ans, toute personne et instance confondues, montrant quand même une implication intéressante. Mais la projection dans l'emploi est-elle suffisante et satisfaisante ou bien est-il nécessaire de changer de métier car les propositions manquent d'attractivité ?

C'est une question cruciale, car le dynamisme du badminton, s'il doit être renouvelé en accueillant des jeunes, passera également par la persévérance et la pérennité des personnes dans leur emploi afin d'assurer des fils conducteurs et d'être à même d'accompagner les nouveaux arrivants.



CONCLUSION

L'ANALYSE DE L'EMPLOI DANS LES LIGUES ET LES COMITÉS EN 2018 MONTRE UNE COUVERTURE TERRITORIALE DÉSÉQUILBRÉE QUE L'ON RAISONNE À L'ÉCHELLE RÉGIONALE OU DÉPARTEMENTALE. POURTANT LA DYNAMIQUE EST PRÉSENTE AVEC UNE AUGMENTATION DE PLUS DE 30% DEPUIS 2013, NOTAMMENT DANS LES COMITÉS OÙ CETTE AUGMENTATION EST DE 50%.

On notera cependant que 33 Comités ne sont pas employeurs à ce jour, limitant les possibilités d'accompagnement de proximité des acteurs locaux du badminton.

L'emploi proposé dans les Ligues et les Comités présentent une bonne solidité, la majorité des salariés étant en contrat CDI, montrant ainsi un engagement vrai dans l'emploi de la part des structures employeuse. Le métier majoritaire est celui de technicien et il est occupé dans une écrasante majorité par des hommes. Alors qu'administrativement, les emplois sont plutôt occupés par des femmes. Une évolution de la diversité des métiers est souhaitable pour permettre au badminton de se projeter dans les nombreuses directions nécessaires à son développement.

Un enjeu essentiel de l'évolution de l'emploi est lié d'une part à l'évolution salariale possible, en moyenne de 2000€ dans les Ligues et de 1435€ dans les Comités et d'autre part à l'évolution des missions et des fonctions que pourront occuper les salariés avec l'évolution de leur compétence. Cette double attractivité sera nécessaire pour que l'expérience des acteurs professionnels d'aujourd'hui puisse fructifier demain.

Enfin, cette enquête n'est qu'une photo qui doit être complétée par les analyses supplémentaires telles que notamment les facettes économiques des Comités et des Ligues, les freins à l'emploi dans les Comités non employeurs et les missions réellement portées et mises en œuvre par les salariés des Ligues et des Comités.



FFBad

Fédération Française
de Badminton

FÉDÉRATION FRANÇAISE DE BADMINTON
9-11 avenue Michelet - 93583 Saint-Ouen Cedex - T 01 49 95 07 07
www.ffbad.org