

**SUIVI DES DIPLÔMÉS
DEJEPS-DESJEPS
DANS LEUR EXERCICE
PROFESSIONNEL DEPUIS 2010**

**RAPPORT
D'ÉTUDE**

N°4



**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 FFBaD

La contribution de stagiaires

L'externalisation de commandes

...

**FRÉDÉRIC
DOR**

FORMABAD
MARS 2021



RAPPORT
D'ÉTUDE

**SUIVI DES DIPLÔMÉS
DEJEPS-DESJEPS**

DANS LEUR EXERCICE PROFESSIONNEL
DEPUIS 2010



TRANNOVA

41 PEINTUR

Double

la

SOMMAIRE

	RÉSUMÉ	10
1	PRÉAMBULE	12
2	MÉTHODE	14
3	CONDITIONS D'ALTERNANCE PENDANT LA FORMATION	15
3.1	Caractéristiques des stagiaires	15
3.2	Répartition géographique et structures d'alternance	16
3.3	Financement et contrat de travail	17
4	EMPLOI À L'ISSUE DE L'OBTENTION DU DIPLÔME	18
4.1	Emploi à l'issue de l'obtention du diplôme	18
4.2	Contrat et durée de travail	19
4.3	Intitulés de poste	20
4.4	Salaire et groupe CCNS	21
5	ÉVOLUTION AU COURS DE L'EXERCICE PROFESSIONNEL	22
5.1	Parcours de formation des diplômés	22
5.2	Répartition géographique et structures employeuses	24
5.3	Contrat de travail et durée du temps de travail	25
5.4	Intitulés de poste	25
5.5	Salaires et groupes CCNS	26
5.6	Départs ou arrêts temporaires	27
6	LES ENJEUX IDENTIFIÉS	28
6.1	Les limites de l'enquête	29
6.2	Des missions à clarifier	29
6.3	Une évolution salariale à construire	30
6.4	L'engagement dans un projet professionnel	31
6.5	Un parcours de formation qui prend forme	32
7	CONCLUSION: DES MÉTIERS À CONSTRUIRE	34

RÉSUMÉ

LA FFBAD A SOUHAITÉ, EN METTANT EN PLACE SON OBSERVATOIRE DE L'EMPLOI ET DE LA FORMATION, PERMETTRE UNE ANALYSE DE L'ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE DES DIPLÔMÉS ISSUS DE LA FILIÈRE MISE EN PLACE DEPUIS 2009 ET DONT LES PREMIERS SONT SORTIS EN 2010.

La présente étude vise à apprécier la dynamique des parcours de formation, la façon dont les stagiaires s'en emparent et les répercussions sur l'emploi et sa pérennisation. En effet, les questions de l'emploi et de la formation sont au cœur des réflexions sociétales actuelles afin de mieux répondre aux demandes et évolutions du travail et des métiers.

Une base de données rassemble tous les entrants en formation entre 2009 et 2018 soit 289 personnes. Interrogées par questionnaire, les informations ont été recueillies pour 90 % d'entre elles. Elles portent sur l'année de formation et sur toutes les années post-diplôme. Ces informations étant recueillies en déclaratif, elles ne sont pas exhaustives car les personnes n'avaient pas toujours souvenir des informations demandées, groupe de la CCNS notamment). Il est important de noter que tous les autres professionnels titulaires plus anciens de diplômes équivalents mais n'étant pas passés par les formations mises en place depuis 2009, n'ont pas été intégrés dans cette étude. Aussi, aucune extrapolation ne peut être proposée à l'ensemble du badminton français.

Les diplômés DEJEPS sont âgés en moyenne de 26,1 ans, les DESJEPS de 30,5 ans. Près de la moitié ont un niveau de jeu national. La structure d'accueil très majoritaire est le club. Quelques-uns sont dans un Comité ou une Ligue. La région la plus représentée est l'Île-de-France suivie de AURA et Grand Est. Le financement de la formation est très largement assuré par l'OPCA. Pendant cette année-là, 66 % des candidats sont à temps plein dans leur structure.

Ils sont 183 DEJEPS et 34 DESJEPS à avoir obtenu leur diplôme dans la période concernée (2010-2019).

- 68,5 % d'entre eux ont été embauchés dans une seule structure, majoritairement un club. Les autres combinent des contrats dans au moins deux structures ; d'autres sont dans des groupements d'employeurs.
- Ils sont à 75 % à temps plein et 85 % au moins à mi-temps.

- Le contrat majoritaire est le CDI pour 67,7 % d'entre eux ; 14 sont autoentrepreneurs.

- La mission principale relevée dans l'intitulé du poste est celle d'entraîneur à laquelle est associée parfois celle d'éducateur sportif. La mission d'agent de développement intervient dans une moindre mesure (12,7 %). À ce stade juste post-diplôme, les fonctions de responsabilités ou de direction sont énoncées pour 15 % des personnes.

Les DEJEPS ont un salaire moyen mensuel net de 1430 € et sont placés en groupes 3 et 4 de la CCNS ; les DESJEPS sont en moyenne à 1647 € de salaire moyen mensuel net et dans les groupes 4 et 5 de la CCNS.

L'analyse de l'évolution au cours des années post-diplôme révèle une certaine stabilité dans les premières structures les ayant embauchés. Seuls 20 d'entre eux, environ 10 %, ont changé de région. En revanche, ils sont 87, soit 41 %, à avoir soit changé de structure soit en réduisant le cumul d'emploi initial pour se retrouver dans une seule des structures qui les employaient jusque-là. Cette modification majeure correspond au souhait d'exercer dans un seul club. L'évolution porte également et majoritairement vers la signature d'un CDI unique, mais on note que quelques-uns ont souhaité devenir autoentrepreneurs. Ils sont autant à avoir augmenté et diminué leur temps de travail. Les intitulés de poste restent stables au cours des années, conséquence de la stabilité des professionnels dans leur structure.

Les salaires moyens mensuels nets des DEJEPS et DESJEPS augmentent respectivement de 10,3 % et 16,3 % sur les 5 premières années de travail. Sans qu'il y ait une évolution nette des groupes de la CCNS, on peut noter l'émergence du groupe 5 pour les DEJEPS et le renforcement du groupe 5 et l'émergence du groupe 6 pour les DESJEPS. Après 5 années post-diplôme, on observe un arrêt temporaire ou définitif de 20,7 % des diplômés.

Les personnes qui s'inscrivent en DESJEPS proviennent de plus en plus de la filière de formation des DEJEPS, montrant ainsi une offre de formation



qui permet de se projeter pour aller plus loin dans ses connaissances et compétences. En démarrant par la préformation et donc l'obtention du CQP, cette offre de formation est cohérente et facilite le cheminement de ceux qui se professionnalisent. Elle prendra tout son sens dans les années à venir lorsque le recul sera plus grand pour mieux apprécier la dynamique.

Cette étude a permis de soulever plusieurs enjeux d'importance. Sans ordre particulier :

- Le premier concerne la clarification des missions. En effet, au-delà des intitulés de poste et des fiches de poste qui déclinent des missions très variées et pléthoriques qui ne peuvent être assumées par une seule personne, il serait intéressant de connaître ce que font réellement au quotidien les professionnels pour mieux apprécier les décalages et parfois les frustrations qu'ils expriment. Il serait également possible de mieux cerner les responsabilités demandées et l'adéquation avec les salaires et les groupes de la CCNS.
- Le deuxième porte sur l'évolution salariale. Aujourd'hui, si le salaire de première embauche n'est pas complètement remis en cause, l'absence de perspectives d'augmentation est mal vécue. Nombre de personnes s'assurent d'un complément de revenus par l'organisation ou la participation à l'encadrement de stages et une activité de coaching. L'attractivité salariale doit vraiment être pensée dès l'amont du projet de professionnalisation.

- Le troisième enjeu identifié par l'analyse porte sur l'engagement dans un projet professionnel. L'évolution des professionnels vers des emplois en CDI à temps plein et dans une seule structure employeuse en atteste. Cela ressort aussi des verbatims des personnes interviewées qui mettent en avant le souhait de s'investir dans un projet identifié. À l'opposé, on note une augmentation des autoentrepreneurs, mettant en avant la difficulté des conditions de travail en soirée et week-end qui limitent voire empêchent une vie sociale. Cette orientation rejoint les arrêts temporaires ou définitifs, les concernés mettant en avant les salaires et les conditions de travail. Ce statut d'autoentrepreneur est juridiquement contesté dans de nombreuses situations et vient de démontrer sa précarité dans la crise sanitaire qui les touche particulièrement.

Cette enquête donne une première image encourageante de la professionnalisation du badminton et des premiers repères précieux pour faciliter les positionnements des différents acteurs. Elle montre également la nécessité de construire avec plus de précision les métiers nécessaires à la dynamisation du badminton. Aujourd'hui, cette dynamique repose essentiellement sur la formation des techniciens CQP, DEJEPS et DESJEPS, dont les compétences sont attendues sur l'encadrement des publics. Elle devra être complétée par d'autres compétences à aller chercher dans les champs du social, de la santé, du commercial, de la communication et du marketing, et des partenariats. Toutes les vocations et les engagements sont nécessaires à mobiliser.

PRÉAMBULE

LES QUESTIONS DE L'EMPLOI ET DE LA FORMATION SONT AU CŒUR DES RÉFLEXIONS SOCIÉTALES ACTUELLES AFIN DE MIEUX RÉPONDRE AUX DEMANDES ET ÉVOLUTIONS DU TRAVAIL ET DES MÉTIERS. L'ADÉQUATION DE CE COUPLE EMPLOI-FORMATION EST ÉGALEMENT SOUVENT MIS EN QUESTIONNEMENT.



Des décalages sont souvent pointés mettant en cause l'absence de lien entre les formations dispensées et les emplois à pourvoir. Dans le cas des formations professionnelles, ce décalage devrait être moindre voire inexistant. Il est cependant nécessaire de tenir compte du contexte et de son évolution pour appréhender la dynamique de l'emploi et de la formation. Le badminton n'échappe pas à cette règle.

Fédération fondée en 1979, la FFBaD est jeune et arrive à un point où sa structuration doit s'appuyer sur une montée en compétence de chacun des acteurs, des dirigeants aux entraîneurs. D'autant plus que ces derniers sont de plus en plus nombreux à être professionnels. En effet, après 35 ans d'évolution, que l'on peut qualifier de spontanée, aujourd'hui, la Fédération est confrontée à une stagnation, voire une diminution de son nombre de licenciés. Par exemple, l'émergence des nouvelles formes de pratiques sportives et d'activités physiques, plus individualistes, éloigne la population des clubs. Ces structures associatives se doivent de repenser leur fonctionnement, notamment en sachant mettre en avant les services qu'elles peuvent proposer.

Cette professionnalisation a pris corps dans la décennie qui vient de s'achever. D'une part, la FFBaD a publié un document portant sur la stratégie de l'emploi dont la mesure phare initiale a été de soutenir financièrement les emplois dans les clubs. D'autre part, la FFBaD a depuis près de 10 ans mis en place une architecture de formation liant et combinant les dimensions bénévoles et professionnelles, la première à travers les diplômes fédéraux répartis en deux filières « animateur » et « entraîneur », la deuxième à travers trois diplômes structurants :

- le CQP « Animateur de Badminton » (certificat de qualification professionnelle) mis en place en 2014,
- le DEJEPS perfectionnement sportif (diplôme d'Etat) depuis 2009. La première promotion du DEJEPS a été mise en place sous l'égide du CREPS de Talence. Depuis, un centre s'est ouvert à Strasbourg en 2010, à Chatenay-Malabry en 2012, à Wattignies en 2014 et enfin à Voiron en 2017.
- le DESJEPS performance sportive (diplôme d'Etat Supérieur) depuis 2012. La première promotion a été installée en partenariat avec l'Insep ; la FFBaD a souhaité l'organiser sous sa seule égide depuis 2016.

La Fédération a renforcé cette offre en proposant une préformation au DEJEPS depuis 2014.

Les compétences acquises avec l'obtention de ces différents diplômes sont claires. Le CQP confère aux titulaires du diplôme les grands domaines de compétences que sont l'accueil des publics jeunes et adultes avant et après la séance, l'encadrement de séances d'animation et l'intégration de l'activité dans le fonctionnement du club. Le DEJEPS apprend aux diplômés d'une part la compétence à coordonner des projets développant et structurant un club, un comité, une ligue et, d'autre part, à conduire des démarches d'enseignement et d'entraînement leur permettant d'encadrer tout type de public.

Plus précisément, l'enseignement s'inscrit dans une dimension d'apprentissage. Par exemple, les créneaux débutants de nos clubs entrent dans cette catégorie, les joueuses et joueurs venant apprendre des choses qu'ils ne connaissent pas. L'entraînement, lui, emmène dans la notion de performance. En effet, s'entraîner signifie que l'on possède déjà une connaissance, une habileté et que l'on veut la renforcer, la rendre plus efficiente. Les compétiteurs présentant un certain niveau entrent clairement dans cette catégorie.

Le DESJEPS conduit pour sa part à être en capacité d'une part de diriger un système d'entraînement, notamment dans l'optique du haut niveau, et, d'autre part, d'aider à la décision des dirigeants en étant capable de construire la stratégie d'une structure, incluant les dimensions des ressources humaines et financières.

À ce stade du développement, la FFBaD a souhaité, en mettant en place son observatoire de l'emploi et de la formation, permettre une analyse de l'évolution professionnelle des diplômés issus de la filière mise en place depuis 2009 et dont les premiers sont sortis en 2010. La présente étude vise donc à apprécier la dynamique des parcours de formation, la façon dont les stagiaires s'en emparent et les répercussions sur l'emploi et sa pérennisation. Plus précisément, cette analyse doit permettre à la FFBaD d'appréhender dans quelles mesures les structures badminton sont attractives car elles conservent ou attirent les diplômés. Une étude du CNOSF et celle de l'impact du Plan Emploi Club au sein de la fédération montrent la dynamique enclenchée par la professionnalisation. Les clubs sont en mesure non seulement d'asseoir et de faire perdurer le projet mis en place et porté par les bénévoles initialement, mais également d'accroître l'ambition du club en permettant la conduite de nouvelles actions et de nouveaux projets qui sinon, n'auraient pu voir le jour.

Elle vise, à travers le suivi de tous ces diplômés, à répondre à de nombreuses questions telles que les mouvements sont-ils importants ? les emplois sont-ils stables et pérennes ? le changement de région est-il nécessaire ? les salariés peuvent-ils rester dans une même structure sur un terme moyen ou long ? les salariés poursuivent-ils leur cursus de formation ? Y a-t-il des évolutions de carrière possibles ? etc... Toutes ces questions convergent vers une meilleure appréhension et compréhension du couple emploi-formation pour proposer des pistes d'actions.

Elle ne vise donc pas à obtenir un panorama complet de l'emploi. C'est la raison pour laquelle seuls les diplômés passés par les formations professionnelles DEJEPS et DESJEPS mises en place dans les 10 dernières années ont été retenus. Pourtant bien d'autres salariés sont titulaires du DEJEPS obtenu par la valorisation des acquis de l'expérience, voulue par le législateur, et qui a permis à ceux qui le voulaient de transformer leur BEES1 en DE JEPS. Ceux qui sont restés BEES1 et les titulaires du BEES2 n'entrent donc pas non plus dans cette étude. De même que les diplômés du CQP. D'abord parce que les premières promotions sont encore plus récentes que les premières des DEJEPS et DESJEPS ; ensuite parce qu'ils font l'objet d'une étude spécifique en lien avec la branche professionnelle depuis début 2020. Les deux études devront faire l'objet ultérieurement d'une analyse conjointe, notamment pour répondre à des questions telles que « le CQP est-il une étape avant le DEJEPS ? » ou « la nature des postes occupés par les CQP correspond-elle à celle de postes que devraient occuper des DEJEPS ? ». Cette clarification sera nécessaire pour éviter toute confusion dans les attributions et les prérogatives de chacun.



2 MÉTHODE

**UNE BASE DE DONNÉES RASSEMBLANT TOUS LES DIPLÔMÉS
DEPUIS LA PREMIÈRE FORMATION DEJEPS EN 2009
JUSQU'À CEUX SORTIS EN DÉCEMBRE 2019 A ÉTÉ CONSTITUÉE.
LES DONNÉES ONT ÉTÉ RECUEILLIES POUR UNE PARTIE EXPLORATOIRE
EN 2018 ET POUR LA PARTIE COMPLÈTE
DE SEPTEMBRE 2019 À MAI 2020.**

Ce recueil a été effectué par à partir d'un questionnaire très simple à remplir. Il était proposé à chaque personne, soit de répondre au questionnaire par retour de courriel, soit de convenir d'un rendez-vous téléphonique pour que l'enquêteur assure le remplissage du questionnaire. Pour être le plus exhaustif possible, l'enquêteur s'est attaché à appeler toutes les personnes ne se manifestant pas. Au final, les informations ont été recueillies pour 90 % des personnes. 13 n'ont jamais répondu malgré les nombreuses relances téléphoniques et pour 3 personnes, les coordonnées se sont révélées erronées ou n'ont pu être répertoriées.

La base de données rassemble d'une part les informations de l'année de formation et d'autre part les informations année après année des conditions de l'exercice professionnel.

Pour l'année de formation, les données recueillies sont les suivantes :

- région de l'alternance
- nature de la structure d'alternance
- centre de formation
- date de naissance et âge d'entrée en formation
- financement de la formation
- nature du contrat de travail
- durée du temps de travail
- meilleur classement FFBaD
- formation fédérale suivie avant l'entrée en formation
- diplôme(s) universitaire(s) dans le champ du sport

Pour les années d'exercice professionnel

- nature du contrat de travail
- structure professionnelle
- durée du temps de travail
- groupe de la CCNS
- intitulé du poste de travail
- région de travail
- salaire mensuel net

L'analyse proposée est essentiellement descriptive. Elle vise à déterminer des repères actuels des conditions professionnelles et le parcours de formation. Elle permettra d'identifier les questions complémentaires qui prolongeront le travail. Toute l'analyse est faite sur Excel.



CONDITIONS D'ALTERNANCE PENDANT LA FORMATION

3.1

CARACTÉRISTIQUES DES STAGIAIRES

Au total, 264 candidats sont entrés en formation dont 210 en DE, 41 en DES et 38 en Préformation DEJEPS. Ce sont 239 garçons et 25 filles parmi lesquels 3 filles et 14 garçons ont abandonné en cours de route ou à l'issue de l'échec aux certifications, ou n'ont pas souhaité prolonger la formation, même si la réglementation étale sur une période de 5 ans la possibilité de validation de toutes les UC d'un diplôme. Leur répartition en fonction des centres de formation est décrite dans le Tableau 1.

CENTRE DE FORMATION	NOMBRE DE STAGIAIRES	NOMBRE DE PROMOTIONS
PRÉFORMATION DE		
CREPS BOURGES	38	4
DEJEPS		
CREPS IDF	61	7
CREPS STRASBOURG	31	5
CREPS TALENCE	73	7
CREPS VOIRON	26	2
CREPS WATTIGNIES	19	4
DESJEPS		
FORMABAD	25	3
INSEP	16	3
TOTAL	289	35

Tableau 1 : Répartition des stagiaires reçus au DEJEPS ou DESJEPS selon le centre de formation entre 2009 et 2018

NB : Attention, le total de 289 correspond à toutes les entrées en formation comptabilisant plusieurs fois les personnes ayant suivi plusieurs formations.

L'âge d'entrée en formation est progressif en fonction du niveau de la formation (Tableau 2).

L'âge maximum témoigne de reconversions professionnelles.

FORMATION	MOYENNE	MIN	MAX
PRÉFO DEJEPS	24,4	18	41
DEJEPS	26,1	19	47
DESJEPS	30,5	24	49

Tableau 2 : Age moyen, minimum et maximum d'entrée en formation professionnelle

Les candidats entrant en formation ont suivi, à 93 %, des formations fédérales. La plus suivie est le diplôme d'initiateur jeune (DIJ aujourd'hui AB2J) pour 41 % d'entre eux. Elle est souvent couplée avec un diplôme d'initiateur adultes (DIA aujourd'hui AB2A) et/ou des diplômes d'initiateurs pour des publics spécifiques. Les autres diplômes fédéraux avant l'entrée en formation sont obtenus dans la filière entraînement avec le moniteur (aujourd'hui EB2), le DEB et l'EB1 pour 39 personnes soit 19,5 %, et dans la filière animation avec, en complément du DIJ déjà cité, le DAB (aujourd'hui AB1) pour 47 personnes soit 23,5 % et le DIB pour 3 personnes. On notera que 2 diplômés se sont inscrits au DEJEPS avec le seul Modef à leur actif. Depuis la mise en place du CQP, 15 candidats sont entrés en DEJEPS avec ce diplôme en poche.

Le classement des candidats montre une répartition du niveau de jeu à 43 % national et 36 % régional (Tableau 3). Ceux qui s'inscrivent en DESJEPS ont au ¼ un niveau de jeu national. Ce constat ne doit pas conduire à la conclusion qu'il est nécessaire d'être un bon joueur pour envisager de devenir entraîneur alors que dans la conscience collective les métiers du sport tirent beaucoup leur légitimité dans la prouesse personnelle de ceux qui enseignent et entraînent. Mais la cohorte analysée ici permet de noter que quelques candidats ont un niveau de classement inférieur départemental (D) voire promotionnel (P). L'analyse de leur persistance dans le métier sera d'autant plus intéressante.

CLASSEMENT FÉDÉRAL	PRÉFO DEJEPS	DEJEPS	DESJEPS
NATIONAL	9	93	35
RÉGIONAL	14	88	13
DÉPARTEMENTAL	8	38	
PROMOTION	9	5	

Tableau 3 : Classement fédéral des candidats en fonction de la formation suivie

3.2

RÉPARTITION GÉOGRAPHIQUE ET STRUCTURES D'ALTERNANCE

Les structures d'accueil des stagiaires sont de nature multiple (Tableau 4). Elles sont toutes fédérales. Les structures uniques sont largement majoritaires (93 %). Les clubs représentent à eux seuls 75 % des structures d'alternance. Il est intéressant de noter que l'alternance est également possible dans des structures déconcentrées de la fédération telles que les comités et les ligues.

CENTRE DE FORMATION	NOMBRE DE STRUCTURES STAGIAIRES
STRUCTURE UNIQUE	
CLUB	228
COMITÉ	35
LIGUE	17
INSEP	1
STRUCTURE MULTIPLE	
CLUB/COMITÉ	4
CLUB/LIGUE	1
CLUBS	2
CLUBS/COMITÉ	3
GROUPEMENT D'EMPLOYEURS	11
TOTAL	302

Tableau 4 : Type de structure accueillant des stagiaires en formation professionnelle

La répartition des candidats selon les régions est rapportée dans le Tableau 5. Une région se démarque complètement avec une quasi absence de candidat, la Bourgogne-Franche-Comté (BOFC). Outre, que cette région a une densité de population faible et que le territoire est plutôt dans la ruralité, la politique des ligues peut être une explication. Par exemple, la BOFC a déployé depuis 2014 un partenariat avec les universités STAPS et notamment la licence entraînement avec le supplément au diplôme. La fructification est en cours.

Il faut avoir à l'esprit que les totaux sont supérieurs au nombre de personnes car plusieurs personnes se sont inscrites dans des formations successives pour leur parcours de formation. Elles peuvent donc être comptabilisées plusieurs fois. Quel que soit le territoire, le ratio avec le nombre de clubs est plutôt faible et montre les besoins importants. Il convient de noter que cette analyse ne tient pas compte des anciens diplômés BEES1 et BEES2 qui n'ont pas été dénombrés ici. De même, les CQP n'étant pas passés par la Préformation au DEJEPS ne sont pas comptabilisés et viendraient renforcer ce ratio de professionnalisation.

LIGUE	PRÉFO DEJEPS	DEJEPS	DESJEPS	TOTAL	NB DE CLUBS	RATIO DIPLÔMÉS / NB DE CLUBS
ILE-DE-FRANCE	6	41	10	57	257	22,2%
AUVERGNE-RHÔNE-ALPES	4	30	4	38	206	18,4%
GRAND EST	7	23	5	35	195	17,9%
CENTRE-VAL DE LOIRE	12	17	4	33	158	20,9%
NOUVELLE-AQUITAINE	6	20	3	29	210	13,8%
HAUTS-DE-FRANCE	1	20	2	23	133	17,3%
NORMANDIE	3	12	4	19	117	16,2%
OCCITANIE	2	13	3	18	150	12,0%
BRETAGNE	3	12	2	17	158	10,8%
PAYS DE LA LOIRE	4	11		15	157	9,6%
PROVENCE-ALPES-CÔTE D'AZUR	3	10	2	15	106	14,2%
BOURGOGNE-FRANCHE-COMTÉ		1	1	2	84	2,4%
TOTAL	51	210	40	301	1931	15,6%

Tableau 5 : Répartition des candidats en fonction des régions

Les formations visées dans ce rapport sont des formations professionnelles, en capacité de faire appel à des organismes de financement dédiés, appelés OPCA et maintenant OPCO.

Les frais pédagogiques peuvent être pris en charge en intégralité par ces organismes pendant

que les frais annexes (hébergement, restauration, transport) sont laissés à une discrétion très disparate en fonction des régions. D'autres dispositifs existent (sésame, mission locale et plus récemment #1jeune1solution...) mais ne sont pas activés par les candidats entrant en formation.

NATURE DU FINACEMENT	PRÉFO	DESJEPS	TOTAL
OPCA	120	35	155
AUTOFINANCEMENT	18	3	21
APPRENTISSAGE	18		18
RÉGION	10		10
STRUCTURE FÉDÉRALE	7	1	8
AUTO + STRUCTURE FÉDÉRALE	4		4
PÔLE EMPLOI MISSION LOCALE RÉGION LIGUE / COMITÉ FOND PROPRE	1		1
AUTO + RÉGION	1		1
CIF	1		1
FONGECIF	1		1
TOTAL	181	39	220

Tableau 6: Source de financement des frais de formation en fonction de la formation suivie

Le Tableau 6 décrit les différentes sources de financement mobilisées pour la prise en charge des frais inhérents à la formation souhaitée. Dans une très large majorité, les employeurs sollicitent l'OPCA reconnu pour le sport. L'apprentissage entre également dans cette majorité. Environ 10 % des candidats ont autofinancé leur formation soit par volonté personnelle, soit par méconnaissance des dispositifs accompagnant. Certains employeurs ne se sont pas manifestés auprès des centres de formation pour obtenir les informations pertinentes à la prise en charge financière et se sont retrouvés à devoir financer la formation du candidat sans aide. Pourtant, les coordonnateurs des DEJEPS sur le territoire national proposent des accompagnements personnalisés pour faire activer les leviers de prise en charge. Enfin, de manière marginale, deux candidats en reconversion professionnelle ont pu tirer profit des dispositifs que leur branche leur a accordés.

Les candidats entrant en formation ont des situations professionnelles très contrastées. 110 candidats sont en CDI, dont quelques-uns en CDII. Ils sont 47 à avoir signé un CDD et 19 sous contrat de CAE-CUI. Tous ces candidats s'inscrivent quasi exclusivement dans un contrat de professionnalisation.

Dans une moindre mesure, on trouve 7 candidats déclarant un statut d'autoentrepreneur et 18 demandeurs d'emploi. Enfin, de manière très marginale, certains candidats se déclarent encore étudiants et 1 a pris un congé sabbatique d'une année; 2 déclarent être en situation de bénévoles.

Cette diversité est importante et il est nécessaire de rappeler que l'intérêt d'une formation professionnelle est de permettre au candidat de se former non seulement aux compétences techniques du métier mais aussi aux modalités du milieu du travail. Un contrat de travail classique ou d'apprenti est donc bien plus profitable que toute autre situation. Notamment, il est sûrement dommage de rester bénévole car l'année de formation est aussi une année pour comprendre sa place, ses droits et ses devoirs en tant que salarié. La durée du temps de travail est un paramètre important de ces formations professionnelles. Car le temps de formation en centre est un vrai temps de travail pendant lequel l'employeur exerce toute sa responsabilité. Le candidat doit avoir un comportement professionnel même pendant ce temps de transmission pédagogique.

Très majoritairement, à 66 %, les candidats entrent en formation avec une durée de travail à temps plein. Ils sont 80 % à avoir au moins un mi-temps. Pour 40 d'entre eux, ce temps de travail n'est pas connu, le recueil n'ayant pas permis d'accéder à l'information. Pour les autres, on peut comprendre que les situations mises en place résultent peut-être d'une méconnaissance des dispositions qui devraient être appliquées, voire d'une méconnaissance des candidats sur les conditions réelles de leur alternance. N'oublions pas que le recueil est déclaratif et donc sujet aux imprécisions voire à l'ignorance des répondants.

4 EMPLOI À L'ISSUE DE L'OBTENTION DU DIPLÔME

UNE FORMATION PROFESSIONNELLE PRÉSENTE L'AVANTAGE, POUR LES CANDIDATS, DE TRÈS SOUVENT LEUR PERMETTRE DE PROLONGER LEUR ALTERNANCE AVEC LA SIGNATURE D'UN CONTRAT DE TRAVAIL DANS LA MÊME STRUCTURE QUI A EU UNE ANNÉE OU PLUS POUR SE FAIRE UNE BONNE IMAGE DU POTENTIEL DU STAGIAIRE QUI DEVIENT PROFESSIONNEL.

Cette entrée dans l'emploi est importante pour apprécier non seulement si la formation tient toutes ses promesses, mais également les conditions dans lesquelles ce premier exercice professionnel se tient. Par exemple, le type de contrat de travail, la durée du temps de travail, le groupe CCNS, le nombre de structures employeuses, le salaire etc.

Le nombre de titulaires du DEJEPS ou du DESJEPS entrant dans l'analyse à l'issue de leur formation est respectivement de 183 et de 34. Les informations n'étant pas exhaustives pour chacune des personnes incluses, le lecteur ne sera pas surpris que les totaux puissent différer d'un tableau à l'autre.

4.1

RÉPARTITION GÉOGRAPHIQUE ET STRUCTURES EMPLOYEUSES

Les titulaires du DEJEPS dans l'emploi à l'issue de leur formation exercent dans toutes les régions de France (Tableau 7). La Bourgogne-Franche-Comté est très loin derrière les autres pendant que l'Île-de-France, et Auvergne-Rhône-Alpes et Grand Est sont bien pourvues. La Réunion est dotée d'un DEJEPS venu suivre la formation en métropole.

RÉGIONS	DEJEPS	DESJEPS
ÎLE-DE-FRANCE	29	10
AUVERGNE-RHÔNE-ALPES	26	4
GRAND EST	20	4
NOUVELLE-AQUITAINE	16	3
HAUTS-DE-FRANCE	13	2
CENTRE-VAL DE LOIRE	13	3
OCCITANIE	11	3
BRETAGNE	10	2
PROVENCE-ALPES-CÔTE D'AZUR	10	1
PAYS DE LA LOIRE	11	
NORMANDIE	10	
BOURGOGNE-FRANCHE-COMTÉ	1	1
LA RÉUNION	1	
TOTAL	171	34

Tableau 7 : Répartition géographique des titulaires du DEJEPS ou DESJEPS à l'issue de la formation

Les salariés sont employés majoritairement dans une seule structure à 68,5 %. Le club (98) est la structure employeuse la plus importante suivie du Comité (22) et de la Ligue (14). Ils sont 3 à exercer au sein de la FFBaD et à être embauchés par le ministère chargé des sports avec un contrat à durée déterminée dans le cadre de la préparation olympique ou bien parce que titulaires de la fonction publique. Un dernier est embauché en CDD par un CREPS. Ils sont comptabilisés dans les régions de la structure dans laquelle ils exercent.

Ensuite vient une foule de combinaisons possibles de salariés exerçant dans plusieurs clubs, en parallèle dans un Comité ou une Ligue et dans un ou plusieurs clubs, voire dans un club, un Comité et une Ligue. Enfin, plusieurs d'entre eux appartiennent à un groupement d'employeurs (20).

Cette diversité montre la nécessité, pour ceux qui veulent avoir un professionnel dans de bonnes conditions, de trouver des solutions adaptées aux possibilités des structures mais aussi à la capacité et la dynamique du territoire.

4.2

CONTRAT ET DURÉE DE TRAVAIL

Lorsque les personnes ont un seul contrat, le plus signé est un CDI ou CDII pour 4 salariés. Au total, ce sont 125 DEJEPS et 22 DESJEPS, soit 68,4 % de l'ensemble des personnes dans l'emploi. On dénombre également parmi ceux qui n'ont qu'un seul statut 15 CDD (14 DEJEPS et 1 DESJEPS). On peut y ajouter 5 salariés qui sont dans une situation de contrat aidé, emploi d'avenir ou Contrat Unique d'Insertion. Au total, ce sont 167 personnes qui ont un contrat unique soit 79,1 %.

Ensuite, on trouve toute une série de situations dans lesquelles les personnes cumulent plusieurs contrats, montrant ainsi la diversité du terrain de l'emploi :

- 11 ont un ou plusieurs CDI ou CDD cumulés avec un statut d'autoentrepreneur plus ou moins conséquent
- 3 cumulent un CDD avec un CDI ou un CDII pour une activité intermittente
- 12 cumulent un CDI avec d'autres CDI (jusqu'à 4) et/ou un ou plusieurs CDII

Il faut également noter la présence de 14 autoentrepreneurs qui cumulent eux aussi plusieurs contrats séparés avec plusieurs structures, que ce soient des clubs, un comité ou une ligue.

Enfin, on notera qu'1 titulaire du DEJEPS n'a pas trouvé d'emploi à l'issue de sa formation et que 4 autres titulaires de ce même diplôme se sont immédiatement réorientés professionnellement ou ont pris une année sabbatique pour compléter leur expérience.

La durée du temps de travail est très majoritairement à temps plein, 71,6 % (Tableau 8). On observe cependant que 15,2 % des DEJEPS sont à temps partiel aux alentours du mi-temps. Pour certains c'est une volonté, pour d'autres, cela résulte des difficultés de cumuler des emplois car il faut alors jongler avec les horaires et les disponibilités.

TEMPS DE TRAVAIL EN ETP*	DEJEPS	DESJEPS
1	122	24
0,8<X<1	6	
0,6<X<0,8	1	1
0,4<X<0,6	19	4
0,2<X<0,4	22	2
<0,2	1	2
TOTAL	171	33

Tableau 8 : Temps de travail des salariés et/ou autoentrepreneurs en équivalent temps plein

*ETP: Equivalent Temps Plein



Dans cette rubrique aussi la diversité est grande ; il n'y a pas moins de 24 appellations (Tableau 9). Un travail préliminaire a été de rassembler sous quelques vocables les nombreux intitulés par lesquels les salariés et autoentrepreneurs sont employés ou se définissent. L'intitulé le plus fréquent est celui d'entraîneur, tant pour les DEJEPS (49) que pour les DESJEPS (6 dont 2 sont entraîneur national). On peut y associer le terme « éducateur sportif » pour 23 DEJEPS et 4 DESJEPS. Quelques

DEJEPS, 6, ont un intitulé de « Technicien », faisant surement référence à l'intitulé du groupe CCNS. Au total, cela représente 48 % des appellations.

Vient ensuite l'agent de développement pour 20 DEJEPS et 3 DESJEPS, soit 12,7 %. La combinaison entraîneur/agent de développement ou éducateur sportif/agent de développement apparaît pour 26 DEJEPS et 3 DESJEPS, soit 16 %.

NATURE DU FINACEMENT	DEJEPS	DESJEPS
ENTRAINEUR	49	4
EDUCATEUR SPORTIF	23	4
AGENT DE DÉVELOPPEMENT	20	3
ENTRAINEUR/AGENT DE DÉVELOPPEMENT	20	1
ANIMATEUR	8	
TECHNICIEN	6	1
EDUCATEUR SPORTIF/AGENT DE DÉVELOPPEMENT	6	2
COORDINATEUR	4	2
RESPONSABLE SPORTIF	3	2
DIRECTEUR	2	3
EDUCATEUR SPORTIF/ENTRAINEUR	2	1
COORDONNATEUR ETR*	1	1
RESPONSABLE COLLECTIF RÉGIONAL	1	
RÉFÉRENT TECHNIQUE	1	
ENTRAINEUR, DÉVELOPPEUR, FORMATEUR	1	
ANIMATEUR SPORTIF/ENTRAINEUR	1	
COACH SPORTIF	1	
FORMATEUR / EDUCATEUR SPORTIF	1	
ENTRAINEUR ADJOINT PÔLE ESPOIR	1	
RESPONSABLE TECHNIQUE RÉGIONAL		1
CTD**/ENTRAINEUR		1
ENTRAINEUR NATIONAL		2
RESPONSABLE PÔLE ESPOIR		1
PRÉPARATEUR PHYSIQUE		1
TOTAL	151	30

Tableau 9 : Intitulés des postes occupées par les titulaires d'un DE ou d'un DE

*ETR: Equipe Technique Régionale **CTD: Coordinateur Technique Départemental

D'autres appellations, représentant 15 % des salariés, font valoir une certaine responsabilité confiée à celui-ci. Le terme de directeur est cité 2 fois pour les DEJEPS et 3 fois pour les DESJEPS. D'autres termes comme référent technique, responsable sportif, coordinateur, responsable collectif régional, responsable technique régional sont également mentionnés. Et il n'y a pas de différence entre les DEJEPS et les DESJEPS.

Enfin, quelques incongruités apparaissent dans ces appellations. Par exemple, 8 DEJEPS sont embauchés en qualité d'animateur ou d'animateur sportif, ce qui est surprenant au regard des compétences plus larges et supérieures dont le club ou la structure pourrait tirer bénéfice. Un seul DEJEPS se qualifie de « Formateur et développeur ». Un seul également est embauché en tant que préparateur physique. Enfin, l'un d'eux se définit comme « Coach sportif ».

Pour les 106 personnes titulaires du DEJEPS et travaillant à plein temps, le salaire moyen de l'embauche au premier emploi après l'obtention du diplôme est de 1430 € net mensuel. Pour les DESJEPS, il est de 1647 € net mensuel.

Si on rentre dans le détail combinant le type d'emploi et le salaire, pour les titulaires du DEJEPS, l'entraîneur est à 1390 € pendant que l'agent de développement est à 1354 € et un directeur à 1500 €. Mais il n'y a pas de règles qui émergent, un technicien touchant un salaire de 1554 € et un coordinateur 1460 €.

Pour les titulaires du DESJEPS, l'entraîneur est en moyenne à 1580 € pendant que l'agent de développement est à 1500 € et le directeur à 2057 €. Là aussi il n'y a pas de règles émergentes, un responsable sportif régional touchant 1537 € pendant qu'un responsable sportif dans un club touche 1711 €.

Mis à part les autoentrepreneurs, l'ensemble des salariés, quel que soit le contrat de travail, sont placés dans un groupe de la convention collective nationale du sport. Pour les DEJEPS, les groupes 3 et 4 sont les plus représentés, respectivement 50 % et 36,4 %. C'est plus homogène pour les DESJEPS qui sont en proportion quasi égale dans les groupes 3, 4 et 5 aux alentours de 30 %.

Compte tenu de leurs missions et responsabilités, les DEJEPS ne devraient pas être en dessous du groupe 3 en début d'expérience professionnelle, cependant six d'entre eux sont en groupe 2 et même l'un d'entre eux est en groupe 1 révélant soit de l'ignorance, soit une incompréhension soit une faible considération de la professionnalisation dont en définitive les dirigeants bénéficient et donc de l'avenir des salariés.



ÉVOLUTION AU COURS DE L'EXERCICE PROFESSIONNEL

LA PREMIÈRE PROMOTION DEJEPS ÉTANT SORTIE EN 2010 ET LA PREMIÈRE PROMOTION DESJEPS EN 2014, IL Y A DÉSORMAIS QUELQUES ANNÉES DE REcul POUR APPRÉCIER LES ÉVOLUTIONS PROFESSIONNELLES DES DIFFÉRENTS DIPLÔMÉS.

C'est une évolution collective qui est proposée et non une évolution individuelle qui devrait tenir compte de trop nombreux paramètres pour être pertinente. Les items retenus reprennent ceux développés pour l'analyse à l'obtention du diplôme. C'est également pour cela que les diplômés sont regroupés en fonction du nombre d'années après l'obtention de leur diplôme et non en fonction des années civiles qui ne permettraient pas un suivi et une analyse pertinente. Globalement, les effectifs, pour chacune des années, sont inscrits dans le Tableau 10.

D'un point de vue de l'analyse, si les quatre premières années dépassent les 100 personnes en DEJEPS, permettant une description intéressante, en revanche, nous allons nous retrouver confrontés à de petits effectifs pour les années suivantes, limitant fortement les enseignements à tirer des évolutions.

5.1 PARCOURS DE FORMATION DES DIPLÔMÉS

RÉGIONS	DEJEPS	DESJEPS
ANNÉE 0 (FORMATION)	183	34
ANNÉE 1	183	34
ANNÉE 2	149	23
ANNÉE 3	124	18
ANNÉE 4	107	18
ANNÉE 5	81	15
ANNÉE 6	52	12
ANNÉE 7	42	6
ANNÉE 8	17	
ANNÉE 9	11	
ANNÉE 10	10	

Tableau 10: Effectifs annuels des professionnels selon leur diplôme

NB: Attention, ce n'est pas le nombre de répondants

Ce tableau montre des effectifs allant s'amenuisant au fur et à mesure des années, ce qui correspond à l'entrée successive des promotions qui ne peuvent avoir la même antériorité.

Pour assurer une lecture appropriée du tableau, il faut comprendre que *Année 10* regroupe tous les diplômés qui sont dans l'emploi 10 ans après l'obtention de leur diplôme. Dans notre cas, ce sont ceux de la promotion 2009. À l'opposé, *Année 1* regroupe tous les diplômés entrés dans l'emploi à l'issue de leur formation. Le nombre est élevé car il rassemble toutes les promotions quelle que soit l'année où elles ont démarré.

Une première facette de l'évolution de l'exercice professionnel est la poursuite du parcours de formation. L'analyse proposée ici regarde l'évolution des diplômés du CQP au DES; combien construisent un parcours de formation et quel est leur timing de passage de l'un à l'autre?

Cette analyse ne prend pas en compte la formation des diplômés sur d'autres versants tels que la préparation physique, la préparation mentale et la nutrition notamment. Pourtant certains d'entre eux ont signalé avoir suivi et acquis des diplômes dans ces secteurs. Dans un prolongement de cette enquête, il sera nécessaire de devenir précis sur ces formations complémentaires car elles ont un rôle indéniable dans la projection du métier souhaité.

Pour information, le CQP a été avalisé par la branche professionnelle en 2014. À ce jour, il est possible de l'obtenir de deux façons. Soit en suivant une formation exclusivement dédiée au CQP, formation construite en tenant compte ou non des formations fédérales suivies antérieurement, soit en suivant la Préformation au DEJEPS mise en place par la fédération la même année. Antichambre du DEJEPS, cette préformation est plus large que le seul CQP, visant à donner des atouts supplémentaires aux candidats et leur permettre d'appréhender par anti-

cupation la formation DEJEPS dans laquelle ils vont s'engager et les futurs métiers possibles auxquels ils se destinent. L'obtention du CQP ne préjuge pas de l'entrée en DEJEPS, ce n'est pas un prérequis.

Pour rappel, le nombre de personnes titulaires du CQP est de 141 au 31 décembre 2019 contre 86 fin 2018. Le nombre de personnes titulaire du CQP en passant par la Préformation DEJEPS est de 46 à la date du mois de juin 2019. Le nombre de titulaire du DEJEPS de la cohorte est de 183. Le nombre de titulaires du DESJEPS de la cohorte est de 34.

• Évolution CQP – DESJEPS

En partant du CQP, quel que soit son mode d'obtention, personne à l'heure d'aujourd'hui n'a obtenu le DESJEPS. Cependant, la promotion DESJEPS en cours, qui a démarré en février 2020, accueille deux stagiaires titulaires du CQP puis du DEJEPS, dont l'un d'entre eux a suivi la Préformation.

• Évolution CQP – DEJEPS

Le nombre de personnes aujourd'hui titulaire du DEJEPS en ayant préalablement validé le CQP est de 18 dont 14 sont passés par la Préformation DEJEPS. On notera que deux titulaires du DEJEPS sont également passés par la Préformation mais n'ont pas validé le CQP à l'issue. Parmi ceux passés par l'autre voie d'obtention du CQP, 1 n'a pas validé le DEJEPS. Concernant l'obtention du CQP

par la Préformation DEJEPS, tous les stagiaires se sont inscrits immédiatement à la suite de la fin de cette formation et de l'obtention ou non du CQP, à l'exception d'une personne qui a attendu 3 années.

• Évolution DEJEPS – DESJEPS

Parmi les titulaires du DEJEPS, 11 ont été admis à suivre la formation DESJEPS dont 8 en sont devenus titulaires. Deux ont abandonné, le dernier étant en train de finir son cursus qu'il a étalé sur deux années. Le temps écoulé entre l'obtention du DEJEPS et l'inscription au DESJEPS est en moyenne de 4 ans, l'écart le plus élevé étant de 8 ans et le plus faible étant de 1 an, c'est-à-dire une inscription à la promotion qui se mettait en place dès l'obtention du DEJEPS.

On ajoutera qu'à l'heure où ce rapport est rédigé, des promotions se sont achevées mais n'ont pas fait l'objet d'un recueil des données car les stagiaires sont devenus titulaires du DEJEPS en 2020. On notera qu'au sein des effectifs du DEJEPS, 3 avaient suivi la préformation l'année précédente, pendant que 3 étaient titulaires du CQP par la voie des formations fédérales. Les formations qui viennent de se lancer voient 6 personnes en préformation l'année dernière être inscrites au DEJEPS et 9 personnes en DESJEPS titulaires du DEJEPS par la voie de la formation délivrée dans les différents centres.





5.2

RÉPARTITION GÉOGRAPHIQUE ET STRUCTURES EMPLOYEUSES

L'analyse de la répartition géographique n'est pas tant de dénombrer les professionnels dans chacune des régions mais plutôt de déterminer les mouvements d'une région à l'autre au cours des années pour apprécier la mobilité professionnelle. Au sein de cet échantillon, le nombre de professionnels ayant changé au moins une fois de région est de 20, dont 2 ont changé 2 fois.

De même sur les structures employeuses, si l'évolution en pourcentage de chaque type de structure est intéressante, c'est aussi la mobilité d'un type de structure à l'autre qui prend du sens dans une construction de carrière. Tous statuts confondus, le nombre de professionnels ayant changé au moins une fois de structure ou ayant changé sa configuration en modifiant par exemple le nombre de clubs dans lequel il exerce ou en cumulant un emploi club avec un emploi comité ou ligue, est de 87 sur les 209 répertoriés. Les changements les plus nombreux sont au nombre de 3 pour 6 d'entre eux et de 2 pour 20 d'entre eux.

Le Tableau 11 rapporte la nature des changements de structure opérés par les professionnels. Dans la colonne évolution, ce sont les structures d'arrivée des professionnels qui sont notées. Pour ne pas alourdir le tableau, et parce que l'évolution est préférable à l'antériorité de la situation, il est apparu préférable de ne pas mentionner toutes les combinaisons préalables, et de s'attacher au seul changement opéré.

ÉVOLUTION	NB DE PROFESSIONNELS
CLUB	20
CLUBS	12
COMITÉ	10
LIGUE	5
GE	4
MINISTÈRE DES SPORTS	2
CLUB/LIGUE	2
CLUB/COMITÉ	8
CLUB/COMITÉ/LIGUE	3

Tableau 11 : Nature des changements de structure des professionnels

Tous les cheminements sont observés et il est difficile d'en dégager un en particulier. En revanche, le changement majeur observé correspond au souhait d'exercer dans un seul club.

On note des évolutions avec des changements forts de structure, respectivement 10 et 5, passant d'un club à un Comité ou une Ligue, ce qui n'est pas le même travail à accomplir.

Pour certains, cette évolution dénote également la volonté d'avoir un temps de travail organisé en journée plutôt que le soir et le week-end. Enfin, trois sont maintenant embauchés par le ministère des sports et travaillent pour la FFBA au niveau national soit dans l'entraînement soit dans la formation.

5.3

CONTRAT DE TRAVAIL ET DURÉE DU TEMPS DE TRAVAIL

En changeant de structure ou bien en faisant évoluer leurs conditions de travail, les professionnels signent de nouveaux contrats de travail. Le Tableau 12 rapporte les évolutions enregistrées quel que soit le contrat de départ.

Parmi ceux qui ont évolué, 1/3 ont signé un CDI unique et 14 % sont devenus uniquement autoentrepreneurs. On peut y ajouter les 8 qui en plus d'un contrat CDI ont une petite activité d'autoentrepreneur. Enfin, 20 professionnels ont quitté le monde du badminton pour se reconvertir dans d'autres secteurs d'activité professionnelle. Le terme diversifié correspond aux professionnels qui avaient de nombreux contrats cumulés et qui restent avec de nombreux cumuls même si certains d'entre eux ne sont plus les mêmes.

ÉVOLUTION VERS	NB DE PROFESSIONNELS
CCDI	27
+CDI*	8
CDII	3
CDD	6
AUTOENTREPRENEUR	12
HORS BAD	20
PUBLIC	4
DIVERSIFIÉ	6

Tableau 12: Nombre de professionnels ayant évolué vers un nouveau type de contrat *+CDI: correspond aux personnes qui ont une activité d'autoentrepreneur en plus de leur contrat CDI principal

Concernant l'évolution de la durée du temps de travail, le tableau 13 rapporte les changements opérés.

ÉVOLUTION DU TEMPS DE TRAVAIL	ANNÉE 2	ANNÉE 3	ANNÉE 4	ANNÉE 5
AUGMENTATION TEMPS PARTIEL À TEMPS PLEIN				
0,2<X<0,4_1	2	3	1	
0,4<X<0,6_1				1
0,8<X<1_1	1			1
AUGMENTATION DU TEMPS PARTIEL				
0,2<X<0,4_0,6<X<0,8	1	2		
0,2<X<0,4_0,4<X<0,6	1		1	
<0,2TP_0,2<X<0,4				1
DIMINUTION DU TEMPS PARTIEL				
0,4<X<0,6_0,2<X<0,4	1			
DIMINUTION TEMPS PLEIN À TEMPS PARTIEL				
1_0,2<X<0,4		1	2	
1_0,4<X<0,6			1	
1_0,6<X<0,8	1			
TOTAL	7	6	5	3

Tableau 13: Évolution de la durée du temps de travail

Ces changements concernent peu de personnes, environ 10% des professionnels inclus dans l'étude. Ils sont 71 % à avoir augmenté leur durée de temps de travail,

dont 50 % vers un temps plein. Ces changements, au stade de la base de données, s'effectuent principalement deux et trois ans après l'obtention du diplôme.

5.4

INTITULÉS DE POSTE

L'analyse longitudinale des appellations ne fait pas voir de différences par rapport à ce qui a été observé au cours de la première année de contrat. D'abord parce que les salariés sont restés en poste et que les dénominations n'ont donc pas évolué. Ensuite, parce que même en cas de changement de poste, aujourd'hui, les appellations utilisées sont convenues et ne sont pas vraiment interrogées par

rapport aux missions et aux responsabilités associées. On retrouve ainsi dans des proportions très similaires d'une part la qualification d'entraîneur et d'éducateur sportif (environ 50 %) et d'autre part celle d'agent de développement (>10 %); de même, pour les dénominations intégrant une dimension de responsabilité comme celles de directeur ou de coordinateur (environ 15 %).

L'évolution salariale est importante à appréhender. Elle est le reflet de la persistance possible des professionnels dans le milieu du badminton, car sans perspectives évolutives, il est classique d'aller voir ailleurs. Les titulaires du DEJEPS et du DESJEPS ont

une évolution marquée sur les cinq premières années (Figure 1). Elles sont respectivement de 10,3 % pour les DEJEPS et de 16,3 % pour les DESJEPS. Il y a donc une certaine attractivité financière qui se met en place.

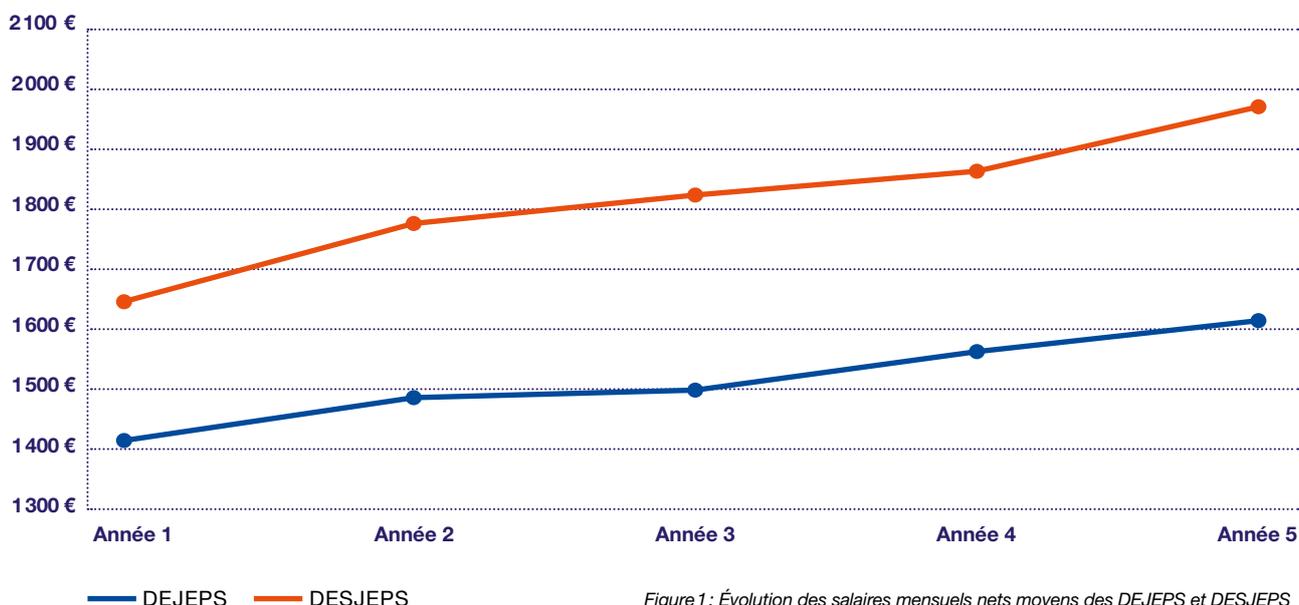


Figure 1 : Évolution des salaires mensuels nets moyens des DEJEPS et DESJEPS au cours des 5 premières années d'exercice professionnel

Les salariés sont placés dans un groupe de la Convention Collective Nationale du Sport (CCNS) à la signature de leur contrat de travail. Ces groupes s'étagent de 1 à 8 en fonction des missions et responsabilités confiées au salarié.

Le recueil de données montre que les DEJEPS sont placés très majoritairement, à 90 %, dans les groupes 3 et 4. Il est difficile à ce stade de savoir si on peut parler d'évolution du groupe CCNS au cours du temps, les effectifs devenant faibles au fur et à mesure des années. C'est d'autant plus difficile que les salariés eux-mêmes ne savent pas toujours dans quel groupe ils ont été placés.

Il est important de noter que quelques salariés titulaires du DEJEPS sont dans des conditions inappropriées par rapport à leur compétence puisque l'un d'eux est en groupe 1 la première année et 6 d'entre eux sont en groupe 2, avec une décroissance jusqu'en 4^{ème} année où il n'y en a plus parmi les répondants.

Toujours pour les DEJEPS, on s'aperçoit que le groupe 5 prend de plus en plus d'importance au long des 5 premières années passant de 2 à 9 salariés, sachant que les 9 salariés sont issus d'une

partie moins nombreuse de la cohorte, puisqu'ils ne sont que 44 répondants à ce stade contre 125 la première année de leur exercice.

Pour les DESJEPS, si la première année est plutôt homogène avec 7, 8 et 9 personnes respectivement en groupe 3, 4 et 5, les années passant le groupe 5 prend plus d'importance avec plus de 50 % des personnes. Le groupe 6 commence à poindre avec 2 personnes à partir de la 3^{ème} année.



5.6

LES DÉPARTS OU ARRÊTS TEMPORAIRES

Un certain nombre de diplômés, 31, ont déclaré être sortis de cette voie professionnelle complètement ou temporairement. Ils sont tous diplômés DEJEPS sauf 1 DESJEPS. Ils ont quitté le champ du badminton pour une reconversion totale dans un autre secteur d'activité, tout en restant parfois dans le domaine sportif. D'autres sont revenus dans le badminton. Ils représentent 14,3 % des salariés. En ne considérant que la 5^{ème} année post-diplôme, l'année la plus marquante (Figure 2), ce pourcentage atteint 20,7 %.

On notera que 2 d'entre eux n'ont même pas commencé de carrière professionnelle puisqu'ils ont immédiatement quitté le milieu et ne sont pas revenus pour le moment. Il n'y a pas de distinction faite entre les types d'arrêt car la période d'étude est courte et il est difficile de savoir qu'elle sera la décision définitive de chacun. Ceux qui sont partis puis revenus l'ont fait pour des raisons d'enrichissement et de développement personnel parfois à travers une formation complémentaire nécessitant une disponibilité incompatible avec une activité professionnelle. D'autres se sont retrouvés au chômage avant d'être embauchés dans une autre structure.

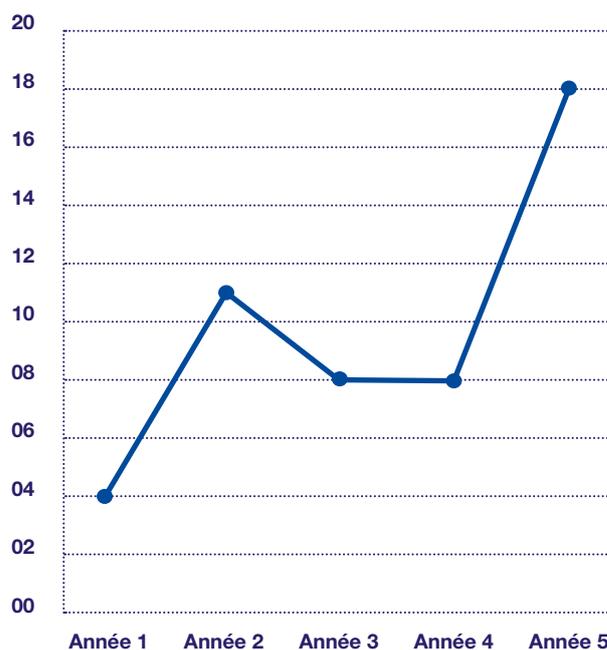


Figure 2: Arrêt temporaire ou définitif en fonction des années post diplôme



LES ENJEUX IDENTIFIÉS

DE NOMBREUX DOCUMENTS EXPRIMENT TOUT LE DYNAMISME ET LA VALEUR AJOUTÉE APPORTÉS PAR L'EMPLOI D'UN PROFESSIONNEL DANS UNE STRUCTURE SPORTIVE¹. ENCORE FAUT-IL QUE CE DYNAMISME SOIT EN MESURE DE PERDURER ET DONC QUE LES STRUCTURES SOIENT EN MESURE DE PROPOSER UNE ATTRACTIVITÉ TANT AU NIVEAU DES MISSIONS, DES RESPONSABILITÉS QUE DE LA RÉMUNÉRATION.

Il est nécessaire de comprendre l'évolution de cette professionnalisation pour engager ou poursuivre un plan d'action favorisant son expansion. Les résultats d'une telle première enquête permettent d'établir un premier état des lieux et de tirer des premiers enseignements et enjeux.

L'année de formation des futurs diplômés s'inscrit dans un début de démarche professionnelle. Agés en moyenne de 26 ans, 80 % d'entre eux sont en contrat professionnel pendant cette année de formation, principalement des CDD, mais aussi en CDI. Il en ressort que les dirigeants s'inscrivent dans une démarche employeuse, demandant la rédaction des contrats de travail, la gestion du temps de travail et les premières réflexions salariales, même si ceux-ci sont cadrés pendant l'année de formation avec les dispositifs mobilisés.

C'est ensuite que l'envol prend sa place. Dès l'obtention du diplôme, 68 % des titulaires signent ou poursuivent un CDI. Quelques-uns prennent le statut d'autoentrepreneur. Ils sont 71,5 % à être à plein temps dans leur structure. Ces pourcentages évoluent avec le temps pour atteindre plus de 75 % en année 5 et même 81,8 % en année 7 après l'obtention du diplôme.

Les salariés sont très majoritairement dans une seule structure (75 %), dont les $\frac{3}{4}$ dans un club. Les salaires nets mensuels débutent aux alentours de 1400 € puis augmentent de 10 à 16 % selon que l'on est DEJEPS ou DESJEPS dans les 5 années suivantes. Ils sont placés très majoritairement dans le groupe 4 de la CCNS. Les intitulés des postes présentent une certaine diversité et étonnamment, les qualifications d'entraîneur ou d'éducateur sportif ne représentent que 50 % des salariés. Il n'y a pas d'évolution avec les années. On note quand même des qualifications de responsabilité mais qui s'exercent principalement dans les ligues. Elles sont rares dans les clubs.

Enfin 20 % des diplômés arrêtent le métier définitivement. Certains sont en arrêt temporaire le temps de suivre une formation complémentaire par exemple de préparateur physique ou de préparateur mental.

Les résultats de ces premières années d'exercice professionnel permettent de discerner un certain nombre d'enjeux dans le couple emploi-formation. De la compréhension des contours du métier et des missions, aux conditions de travail en passant par les évolutions salariales et de carrière, les résultats obtenus permettent d'appréhender le vécu des salariés en poste aujourd'hui. Il est cependant mais également nécessaire d'avoir à l'esprit les limites de cette première enquête.



1. Dispositifs d'aide à l'emploi : quels impacts sur la qualité de l'emploi dans les associations sportives ? CNOSE/DLA. Rapport d'étude. Septembre 2017

6.1

LES LIMITES DE L'ENQUÊTE

Cette enquête a été menée auprès des diplômés ayant suivi les formations DEJEPS et DESJEPS depuis leur mise en place en 2009 pour la première d'entre elles à Talence. Tous les autres diplômés professionnels n'ont pas été sollicités, réduisant le nombre final de l'échantillon. Ce choix a été fait pour maîtriser les parcours et appréhender la nouvelle dynamique que ces formations génèrent.

Bien sûr, il n'est alors pas question d'envisager une quelconque extrapolation à l'ensemble du badminton français. Ce n'est qu'une photographie, quasi exhaustive au seul niveau de l'échantillon.

La deuxième limite concerne l'aspect déclaratif des informations recueillies. Chacun a pu repérer que les totaux dans les tableaux ne correspondent pas forcément au nombre total de personnes incluses

dans l'analyse. Si quelques personnes n'ont pas répondu à l'enquête malgré les relances répétées par tout moyen de communication, il n'en demeure pas moins que des répondants n'ont pas été en mesure de renseigner certains items. Par exemple, tout le monde ne connaît pas le groupe de la CCNS dans lequel les employeurs les ont déclarés ; d'autres ont été hésitants sur leur temps de travail. Il faut dire que pour certains, il fallait mobiliser leur mémoire sur quasiment dix ans d'exercice, avec toute la difficulté de se souvenir précisément de tous les faits.

Il convient donc de rester prudent sur l'interprétation des résultats décrits. Il n'en reste pas moins que ce sont de précieux repères pour faciliter les positionnements des acteurs dans le champ de cette professionnalisation.



6.2

DES MISSIONS À CLARIFIER

Les intitulés de poste sont très divers. Celui d'entraîneur est le plus récurrent suivi d'éducateur sportif puis d'agent de développement. Rares sont ceux qui déclarent une double mission d'entraîneur ou éducateur sportif couplée à une mission d'agent de développement. À travers entraîneur et éducateur sportif, voire technicien et animateur, ce sont les missions d'encadrement des licenciés qui sont mises en avant. Mais en définitive que recouvrent-elles ? Les verbatims des salariés montrent leurs difficultés à se positionner.

S'ils comprennent bien que l'encadrement est dans leur fonction première, ils la trouvent bien restrictive

dès lors que le métier ne peut pas commencer en entrant dans le gymnase et finir en sortant de celui-ci. Ils sont nombreux à dénoncer l'absence d'objectifs, l'absence de projet formalisé qui les empêchent de se projeter et donc de s'investir.

Et pourtant, les fiches de poste affichent toute une kyrielle de missions qui assurent du travail pour de nombreux salariés. Alors pourquoi, dans les faits, les salariés ne s'y retrouvent pas toujours ? La discussion avec certains dirigeants révèle leur difficulté à se mettre dans la peau d'un employeur avec tout le suivi professionnel que cela demande. Le salarié se retrouve plutôt isolé, pouvant prendre des initiatives, mais en même

temps sans pouvoir aller au bout du processus car les règles de fonctionnement ne sont pas explicites. La relation bénévole-salarié est difficile à construire et à faire vivre et plus les décalages sont grands, plus il est difficile d'exercer son métier dans ces conditions.

D'un autre côté, les études antérieures dans le sport indiquent que l'arrivée d'un salarié permet à la structure de mettre en place des actions qu'elle ne serait pas en mesure de mettre sans lui². De même, l'enquête sur les clubs soutenus en 2014 et 2015 dans le cadre du plan emploi club (PEC) montrait que l'emploi permettait de consolider toutes les initiatives antérieures que les seuls bénévoles ne pouvaient plus assurer car dépassant leur capacité d'investissement³.

Les dénominations des postes font état de responsabilités confiées aux salariés. Elles vont de directeur à responsable sportif en passant par coordinateur. On

remarque que ces appellations sont principalement utilisées dans des structures telles que les comités et les ligues. Elles sont rares au sein des clubs. En même temps, lorsqu'il n'y a qu'un seul salarié dans une structure, il est logique que les appellations hiérarchiques ou managériales soient absentes. La montée en puissance de ces appellations traduit une structuration de l'emploi, renvoyant à la volonté de distinguer les prérogatives des uns et des autres et les attendus des élus bénévoles.

Ces premiers résultats nous font comprendre l'état encore fragile de la professionnalisation dans nos structures et principalement dans nos clubs. Un approfondissement des missions réellement exercées par les salariés est nécessaire en questionnant non seulement les salariés eux-mêmes mais aussi leur employeur afin d'appréhender l'adéquation des uns avec les autres.

6.3 UNE ÉVOLUTION SALARIALE À CONSTRUIRE

Les données salariales sont encore parcellaires dans notre enquête car, plus les années passent, moins nombreux sont les salariés, rendant les moyennes calculées plus fragiles.

Les interrogations apportées par cette analyse sont multiples. Le salaire de départ est-il assez élevé ? Les augmentations successives sont-elles suffisantes ? Y a-t-il des avantages complémentaires qui permettent de tempérer une évolution faible ? Est-ce attractif à terme ?

En moyenne, pour un DEJEPS à temps plein, le salaire initial est légèrement supérieur à 1400 € net mensuel. Pour un DESJEPS à temps plein, il est de 1650 € environ. Bien que les effectifs ne soient pas assez nombreux pour une analyse plus fine, les salaires des professionnels à temps partiel ressortent plus élevés que les précédents, pouvant aller jusqu'à un rapport de 1,5.

Quel que soit le diplôme mis en jeu, les réflexions qui circulent, et qui se vérifient encore aujourd'hui, sont que le salaire mensuel net est bas en comparaison de ceux qui restent pigistes dans les clubs et dont les taux horaires sont élevés et parfois dépassent l'entendement (de 30 € net de l'heure à plus de 70 € dans certains cas). L'offre et la demande jouent leur rôle dans ces décalages.

On peut s'étonner d'avoir des moyennes de salaire mensuel net plutôt basses dans le sens où les salariés sont seuls dans leur structure et donc il leur est demandé d'être sur de nombreux fronts et de prendre des responsabilités pour permettre au club d'être réactif et dynamique. C'est d'autant plus vrai pour les détenteurs du DESJEPS.

Les discussions avec un certain nombre de salariés font apparaître que nombre d'entre eux ont des revenus complémentaires grâce à des activités soit en parallèle (cordage par exemple), soit des activités supplémentaires négociées avec la structure ou proposées dans un autre cadre, et qui sont rémunérées en supplément tels que les stages pendant des vacances ou du coaching, c'est-à-dire du suivi en compétition principalement des jeunes. D'autres, et ils sont nombreux parce que les joueurs de bon niveau s'orientent dans cette voie professionnelle, voient leur salaire être plus conséquent en faisant rémunérer leur qualité de joueur.

D'autres, qui ne peuvent avoir ce type d'activité de complément, sont désabusés et renoncent à poursuivre dans cette voie professionnelle. L'évolution trop modeste, voire l'absence d'évolution du salaire, est une explication qui ressort nettement. Il est bien sûr difficile de déterminer le bon salaire, quels que soient le milieu et la fonction. Mais ce qu'on peut comprendre aujourd'hui, c'est que sans offre attractive

2. Dispositifs d'aide à l'emploi : quels impacts sur la qualité de l'emploi dans les associations sportives ? CNOSF/DLA. Rapport d'étude. Septembre 2017

3. Frédéric Dor Impacts des emplois soutenus en 2014 et 2015 par le plan emploi club - Analyse économique et de la dynamique des clubs.

Observatoire de l'emploi et de la formation FFBA-D-Mars 2019

les clubs auront du mal à se structurer en s'appuyant sur l'emploi, car celui-ci pourrait décroître.

Il y a sûrement une réflexion à mettre en place du côté des employeurs. Un argument souvent mis en avant est qu'un élu s'interroge sur le salaire de l'encadrant quand lui-même est impliqué bénévolement : pourquoi est-ce que je paierais plus quelqu'un qui fait un travail alors que moi bénévole je le fais aussi ? Pour aller plus loin, on peut se demander pourquoi les bénévoles ont ce type de réaction alors que dans leur entreprise, ils sont peut-être les premiers à revendiquer, légitimement, ce qu'ils refusent au salarié du club. Pour renforcer le propos, on peut signaler que les projets déposés dans le cadre du Plan Emploi Club et maintenant Plan Emploi Fédéral s'appuient sur des budgets qui ne présentent aucune augmentation du salaire de celle ou celui qui occupera l'emploi, excepté, l'évolution définie dans le cadre de la CCNS. S'il est possible de faire ce constat à partir des dossiers présentés dans le cadre de ce plan, il est légitime de s'interroger sur les évolutions ou les absences d'évolution de tous les autres clubs qui se sont lancés dans l'emploi sans passer par cette case.



6.4

L'ENGAGEMENT DANS UN PROJET PROFESSIONNEL

La majorité des salariés est fidèle à sa structure initiale, quelle qu'elle soit. Il en résulte que les salariés bougent peu géographiquement, moins de 10 % d'entre eux ayant changé de région. Le changement intéressant à noter porte sur deux points. Le premier est qu'ils sont 20 à avoir signé un contrat dans un seul club alors qu'ils avaient des employeurs multiples précédemment. Le deuxième est que plusieurs salariés sont en quête d'une évolution les faisant postuler et entrer dans des structures fédérales départementale, régionale et même nationale pour trois d'entre eux.

Ces deux points révèlent la volonté de s'engager dans un projet professionnel épanouissant car l'appartenance à une seule structure permet de s'investir sans réserve pour celle-ci et l'évolution vers des structures territoriales permet d'impulser des projets d'actions fédérateurs.

Cet engagement dans un projet professionnel s'observe également dans les types de contrat signés. A l'issue de l'obtention du diplôme, pour leur premier emploi, les salariés signent à 68,2 % un contrat en CDI à temps plein. Quelques années après, ils sont 75 % à être en CDI à temps plein.

Cette volonté d'avoir un contrat établi, engageant, montre le souhait de se projeter dans le métier. C'est un point fort reflétant le travail effectué autour de l'emploi tant du côté des stagiaires lorsqu'ils sont en formation, que du côté des employeurs lorsqu'ils sont dans une phase de construction de l'emploi. Le nombre augmente d'année en année.

On observe également que le nombre d'autoentrepreneurs augmente. Les commentaires recueillis expliquent une volonté de contrôler les modalités de son travail et de son engagement au quotidien. Ce statut donne une impression de maîtrise de sa professionnalisation dans le choix de son volume de travail, de son organisation et des missions effectuées. Revers de la médaille, dans une période comme celle vécue actuellement avec la Covid, ce statut révèle toute sa précarité puisque les clubs ne sont pas liés au salarié et donc ne lui doivent rien s'il n'y a pas de temps de travail effectivement effectué. Par ailleurs, le statut d'autoentrepreneur est fragilisé voire mis à mal au regard des jurisprudences connues, des premières situations ayant fait l'objet d'une requalification en CDI.

Être en CDI à temps plein ou autoentrepreneur

permet une organisation du travail qui peut être plus adaptée à une vie personnelle. En effet, pour l'autoentrepreneur, il détermine lui-même son volume horaire et les jours où il veut travailler. Pour ceux en CDI, la négociation avec le club est plus facile pour aménager le temps de travail, respecter les temps de repos et apprécier les engagements lors des week-ends de compétition ou les stages. Cependant, il ne faut pas non plus se leurrer. Aujourd'hui cet aménagement du temps de travail est à ses balbutiements tant les employeurs focalisent sur l'ensemble des encadrements nécessaires et pas encore assez sur une mise en projet qui permettrait de se rendre compte que du temps de



travail doit être dévolu à d'autres tâches dans un projet pour pouvoir le mener à bien. Et que certains encadrements pourraient être assurés par des bénévoles pour donner ce temps aux salariés ou professionnels. Le report de ce que faisaient les bénévoles sur le salarié n'est pas une bonne option. Les commentaires des salariés sont nombreux à exprimer cette nécessité de mieux penser les conditions de travail. Certains changements sont liés à cette incompréhension entre souhait de l'employeur et souhait du salarié.

Le regard porté sur les évolutions du temps de travail reste marginal. Environ 10 % des salariés présente une modification. Autant à la hausse qu'à la baisse, sachant que la baisse est généralement voulue par le salarié qui veut rester dans la dynamique fédérale mais seulement il n'y trouve pas un épanouissement complet et un équilibre personnel/professionnel satisfaisant.

Il ne faut cependant pas oublier que 15,2 % des diplômés ont arrêté leur carrière professionnelle, n'y trouvant pas leur compte. Et même 20,7 % en ne considérant que la 5ème année post-diplôme. Ces arrêts paraissent précoces. Les premiers éléments de discussion obtenus pendant l'enquête font état de raisons allant d'un salaire trop bas associé à une absence de reconnaissance en passant par une évolution familiale qui prend le pas sur une organisation du temps de travail qui devient incompatible. Ces arrêts doivent nous faire réfléchir sur l'attractivité du métier, les missions proposées et la culture d'employeur.

6.5

UN PARCOURS DE FORMATION QUI PREND FORME

Le souhait de la fédération française de badminton est de pouvoir offrir un parcours de formation bénévole et professionnelle attractif et complémentaire. L'analyse des stagiaires entrant en formation permet d'observer que 90 % ont suivi des formations fédérales avant de s'engager dans une voie professionnelle. Plus d'un tiers ont suivi la formation dédiée à l'encadrement des jeunes. On peut dire que cette première étape devient un des prérequis, non officiel mais vivement souhaité aujourd'hui, pour que les stagiaires entrent avec un premier bagage intéressant en formation professionnelle. Le deuxième pré requis, réglementaire lui, est d'avoir encadré pendant au moins deux saisons. Cette première complémentarité est intéressante et l'architecture

actuelle des formations bénévoles distinguant clairement la filière animation de la filière entraînement, il serait bon de mieux conseiller ceux qui débutent dans l'encadrement pour qu'ils choisissent la filière la plus appropriée.

Les stagiaires arrivent avec des bagages propres, principalement universitaires. Ils sont nombreux à avoir suivi et obtenu une licence STAPS en entraînement ou en éducation motricité. Certains sont allés jusqu'au master. Leurs acquis universitaires sont intéressants même si on s'aperçoit qu'ils ne suffisent pas pour aborder avec pertinence l'encadrement dans un club d'une fédération sportive olympique.

Une fois le choix de s'orienter vers la voie profes-

sionnelle fait, il est intéressant de s'appuyer sur le recul des 10 années de formation au CQP, DEJEPS et DESJEPS. Le CQP s'obtenant de deux façons soit en suivant la filière animation jusqu'à son terme, soit en suivant la préformation au DEJEPS organisée par la fédération, on note que les stagiaires inscrits en préformation, obtenant ou non leur CQP, s'engagent majoritairement vers le DEJEPS, donnant tout son sens et son intérêt à cette formation. Ceux qui s'inscrivent dans la seule voie d'animation restent dans leur idée première validant aussi l'intérêt de cette filière. Les données concernant les diplômés du CQP obtenu par une autre filière que la préformation ne sont pas comptabilisés dans cette étude. On ne peut leur attribuer ces mêmes conclusions.

L'étape suivante est-elle attractive ? C'est-à-dire, est-ce que les titulaires du DEJEPS viennent s'inscrire au DESJEPS ? Depuis la reprise par la fédération, ce nombre ne cesse d'augmenter chaque année. On observe un délai entre l'obtention du DEJEPS et l'inscription au DESJEPS expliqué par la nécessité d'acquérir de l'expérience et de comprendre l'enjeu et l'intérêt d'une formation supplémentaire pour monter en compétence dans son projet professionnel. On s'aperçoit que les détenteurs du DEJEPS s'inscrivent au DESJEPS pour acquérir

des compétences et des habiletés supplémentaires. Et pas seulement des habiletés techniques d'un entraîneur de terrain mais également des compétences pour mieux appréhender les projets d'une structure dans une dimension stratégique.

Les employeurs sont aussi à convaincre. Il faut qu'ils s'approprient l'intérêt d'avoir un salarié montant en compétence pour aller plus loin dans la dynamique de la structure qu'ils dirigent. Cette étape n'est pas négligeable car elle demande des ajustements au quotidien pour assurer le suivi et la conduite des projets pendant le temps de la formation. C'est un vrai projet qui se construit et se conduit à plusieurs, salarié et dirigeants, sous peine de déception et de ressentiment lorsque le salarié part de la structure pour de nouvelles aventures professionnelles car au final l'appui n'a pas été assez solide.

Il n'a pas été demandé aux salariés les formations complémentaires qu'ils ont pu suivre. Certains, lors des conversations au cours de l'enquête ont signalé avoir suivi des formations en préparation physique, d'autres en préparation mentale, d'autres encore sur la nutrition. C'est marginal à l'heure actuelle, mais on sent frémir un développement de ces voies complémentaires.



CONCLUSION

TOUTES LES FACETTES PROFESSIONNELLES ANALYSÉES CONVERGENT VERS LA NÉCESSITÉ D'UNE CLARIFICATION DE CE QUE PEUT REPRÉSENTER LE MÉTIER D'ENCADRANT ET D'AGENT DE DÉVELOPPEMENT AU BADMINTON.

La facette d'encadrant peut aller de l'animation (l'important est l'aspect ludique, sans que ni l'apprentissage, ni la performance soient nécessairement présents), à l'entraînement des licenciés en passant par l'enseignement. Elle cultive également une dimension éducative car cet encadrant est avant tout fabricant d'hommes et de femmes de demain à travers les valeurs humaines et sportives faites pour épanouir l'humain. La facette d'agent de développement passe par la conduite de projets d'actions qu'ils soient de nature sportive, sociale, éducative... Au final, on se rend compte de la grande palette des possibles qui doit faire comprendre qu'il n'y a pas qu'un seul métier à construire mais des métiers.

Les formations professionnelles dispensées abordent et délivrent ces compétences d'encadrement et de porteurs de projet. Mais ces dernières ne sont pas toutes réellement mises à contribution par les employeurs. Pourtant, on entend souvent la présence d'un décalage entre les compétences des DEJEPS et les attentes des employeurs. Souvent, parce qu'il s'agit de missions dont les compétences nécessaires pour les réaliser à bien ne sont pas traitées dans le cadre des formations. On peut citer les missions notamment commerciales, marketing, événementielles ou de communication. Ces compétences, dès lors qu'elles demandent une vraie technicité, doivent être acquises dans d'autres cadres.

Les éléments constitutifs des métiers qui sont en train de se construire sont multiples. Il ressort la nécessité d'avoir un statut de salarié solide, notamment avec un CDI, la volonté de pouvoir s'inscrire dans un vrai projet de structure en étant à plein temps dans celle-ci, le souhait d'avoir un salaire et une évolution en regard de l'investissement profes-



sionnel et des responsabilités explicites ou non, le besoin d'une organisation du temps de travail qui permet un équilibre personnel/professionnel.

Ces éléments ne sont pas encore stabilisés, ni complètement assumés par les uns et par les autres. Le déséquilibre entre l'offre et la demande, l'engagement des dirigeants dans des propositions d'emploi partiels voire très partiels, la difficulté d'être en mode projet dans les structures quelles qu'elles soient, la constitution de budgets pérennes sont autant d'enjeux pour assurer la professionnalisation du badminton dès l'étage des clubs qui sont auprès des licenciés et donc des acteurs au quotidien de la passion badminton.

Ce premier travail instructif donne une première image encourageante de la professionnalisation du badminton, même si tout un chacun aimerait que les choses aillent plus vite et plus largement. Sans oublier que seules les personnes passées par la formation ont fait l'objet de ce suivi, laissant de côté tous les autres, incluant celles et ceux qui



exercer à partir d'autres diplômes que ceux de l'encadrement. Il permet également d'entrevoir quelques perspectives stratégiques à travailler dans les prochains mois et les prochaines années tant en termes d'études complémentaires, de plan d'actions de terrain que d'élargissement des compétences.

En parallèle à ce travail, une étude portant sur l'emploi dans les clubs est en cours de finalisation. Il conviendra de réaliser dans un temps proche une analyse combinée de ces deux études pour éclairer plus largement la vie de l'emploi. La diversité des appellations des intitulés de poste milite pour engager une étude sur les missions concrètes effectuées par les salariés et leur adéquation ou inadéquation avec les fiches de poste, trop souvent pléthoriques, proposées par les clubs ou autres comités ou ligues.

La solidité de la professionnalisation et notamment de l'emploi passe par la mise en place, la poursuite et le renforcement de l'accompagnement

des dirigeants à travers des formations mais également dans un accompagnement de proximité au quotidien. Enfin, le nombre de professionnels de l'encadrement et de la conduite de projets est aujourd'hui encore faible. Mais aujourd'hui, il n'y a pas de réel travail sur l'attractivité du métier, sur la capacité à se projeter dans un avenir professionnel. Alors comment peuvent naître les vocations et les engagements ? Un deuxième enjeu de la professionnalisation est d'intégrer dans nos réflexions et nos actions de terrain des personnes présentant des compétences autres que celles de l'encadrement telles que le développement de compétences commerciales, en communication, en construction de partenariat. Aujourd'hui ces compétences ne s'acquièrent pas dans le cadre des formations délivrées par la fédération. Mais ne peut-on envisager, par exemple, leur soutien dans le cadre du plan emploi fédéral dans les années qui viennent ? Dans tous les cas, ces évolutions de profils de compétences émergent et rentrent dans le champ de la réflexion de la fédération.



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