

Étude de recensement et d'analyse de l'emploi dans les clubs de la FFCK

Synthèse

La FFCK mène une politique de développement des sports de pagaies qui s'appuie sur un effort de professionnalisation des structures membres. Afin d'avoir des données actualisées et une vision de l'emploi au sein du réseau, une étude a été réalisée en 2018 par l'agence CERES Sport.

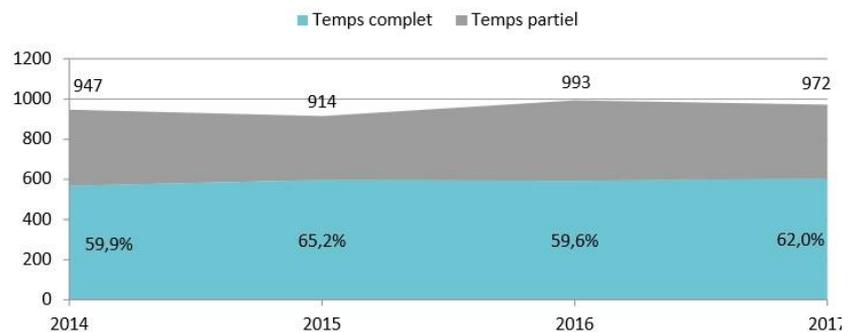
Une précédente étude réalisée entre 2012 et 2014 avait permis d'établir trois types de structures caractérisées par des tailles et des activités différentes. L'enjeu cette nouvelle étude est de faire le bilan du travail réalisé quatre ans après et de mettre sur pied un dispositif de suivi continu qui s'appuie sur les informations remontées annuellement par les clubs.

Le travail réalisé se base sur trois sources : la base de données « clubs » de la FFCK entre 2014 et 2017, les résultats d'une enquête menée en 2012 par la FFCK et ceux d'une enquête menée en 2018 auprès de 191 clubs.

Données Statistiques

Évolution de l'emploi

Entre 2014 et 2017, l'évolution de l'emploi est globalement stable. Le nombre total d'emplois (CDI, CDD, temps complet, temps partiel) dans les clubs frôle les **1 000 emplois**. En 2017, les clubs employaient 343 emplois en CDI temps complet, 283 CDD à temps partiel, 260 CDD à temps complet et 86 CDI intermittents.



Le pourcentage de clubs employeurs a augmenté de près de 7 points entre 2012 et 2018. Et aujourd'hui la **moitié des clubs affiliés sont employeurs**. Cette situation est à rapporter au contexte de la branche sport dont les effectifs salariés sont en hausse (Rapport de la branche professionnelle du sport, 2018).

Emplois partagés

Seuls 8% des clubs ont des emplois partagés¹. 32% des structures souhaitent y avoir recours et parmi elles la moitié précise ne pas connaître le dispositif et l'autre moitié ne pas avoir d'autres structures pour partager l'emploi.

Évolution du budget annuel

Dans l'ensemble, le budget cumulé des clubs augmente régulièrement. Le **budget annuel moyen dépasse 70 000 €**. Cette évolution est intéressante car de plus en plus de clubs sont susceptibles de développer de l'emploi. Toutefois, le **budget médian est beaucoup plus**

¹ Groupements d'employeurs ou mutualisation d'emplois.

faible : 25 000 €. Cela signifie qu'il existe un grand nombre de clubs de très petite taille probablement dans l'incapacité de recruter un salarié.

Budget annuel et emploi

Il existe un lien significatif entre le budget annuel et le nombre des emplois. Les clubs qui ont plusieurs salariés ont généralement un budget annuel supérieur à 100 000 €. Les clubs non employeurs ont des budgets annuels inférieurs à 10 000 €. Le premier emploi intervient pour les clubs dans la tranche comprise entre 10 000 et 50 000 €.

L'emploi fortement dépendant des subventions

Entre 2014 et 2017, les subventions des collectivités territoriales qui représentent 19.4 % du budget des clubs ont légèrement diminué alors que celles de l'État ont légèrement augmenté favorisant un montant cumulé de subventions publiques en légère augmentation : elles passent de 10.19M€ à 10.59M€.

Un détail important : le montant moyen des aides à l'emploi n'a pas diminué en 2017. Cela est significatif car en moyenne les contrats aidés au sein des clubs arrivent à échéance durant le premier semestre 2020. La fin des emplois aidés **interroge fortement sur les possibilités des clubs à pérenniser les postes à moyen terme.**

Point intéressant : l'enquête relève que les subventions publiques croissent moins vite que les autres recettes des clubs.

Paradoxalement, alors que **les clubs diminuent leur dépendance aux aides publiques,** l'enquête montre que **la corrélation entre les aides publiques et l'évolution du nombre d'emplois est nettement plus forte que la corrélation entre le budget des clubs et l'emploi.** En conséquence on peut penser que la création d'emplois dans les clubs reste fortement dépendante des subventions publiques.

Montant de la masse salariale

Les salaires représentent une charge importante dans le budget des clubs. En moyenne, 47,3% de leur budget y est consacré.

Pour 18,1 % des clubs, la masse salariale dépasse 60 % du budget. A ce stade, cette charge peut être rapidement toxique pour les clubs car elle engage des coûts fixes qui ne pourront pas facilement être modulés en cas de baisse d'activité.

Les profils d'emplois

Sexe et âge des salariés

Au cours des dernières années, il y a eu un **renouvellement des salariés, marqué par un rajeunissement.** Ils sont particulièrement jeunes dans le réseau fédéral puisque 72.1 % des salariés ont moins de 35 ans.

Le taux de féminisation des emplois augmente de 6 points par rapport à 2012 (26%). Ce chiffre est néanmoins inférieur au taux de féminisation de la branche qui est de 36%.

Types de contrat

44,1 % des contrats en CDI pour l'année 2017 (stable par rapport à 2012). 47,7% des salariés sont en temps partiel ; le chiffre est légèrement plus élevé que celui donné pour la branche

qui est de 40%. A noter que **60,8% des clubs employeurs emploient des saisonniers** soit 30.9 % des clubs. C'est une tendance en forte augmentation puisqu'ils étaient seulement 15% en 2012.

Travailleurs indépendants

27,8% des clubs employeurs et 7.8 % des clubs non-employeurs ont recours aux travailleurs indépendants. Ils représentant 14,9% du nombre des emplois. Les chiffres trouvés se situent en deçà de la tendance générale caractérisant l'emploi dans la branche mais la tendance va vers une augmentation.

Diplômes

Les BPJEPS et les anciens Brevet d'État représentent la majorité des salariés mais cèdent de plus en plus de terrain aux CQP ou aux diplômés de STAPS.

Prospective : prévisions de recrutement à court et moyen terme

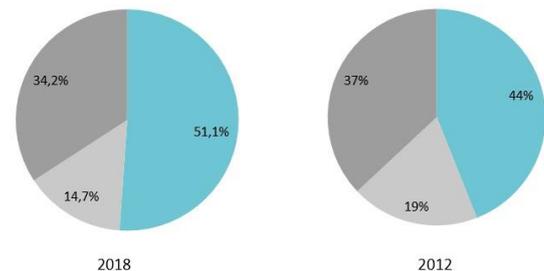
64,9% des clubs employeurs déclarent ne pas envisager de créer de nouveaux emplois. Parmi ceux qui l'envisagent (35,1%) cette création est envisagée dans 1 ou 2 ans pour 57,6% d'entre eux.

Profils de clubs :

Une première analyse met en avant trois profils de clubs identifiés en fonction de caractéristiques communes :

- Les clubs employeurs,
- Les clubs anciens employeurs (qui ne le sont plus),
- Les clubs non-employeurs (qui ne l'ont jamais été).

■ Structures employeuses ■ Structures ayant été employeuses ■ Structures non employeuses



Pour ces types de clubs plusieurs liaisons significatives peuvent être mises en avant :

	Employeurs	Anciens employeurs ⁵	Jamais employeurs
Liaison très significative	CA > 50 000 € Aide à l'emploi > 8500 € Subv. État > 15000 € Subv. collectivités > 7500 € Partenaires privés > 5500 € 1 à 2 emplois(s) à temps complet > 110 licenciés. > 1000 licences tempo. > 50 compétiteurs. Compétition : N1		CA < 7000 € Aide à l'emploi < 450 €.
Liaison significative		Subv. État : 8K-15K > 15 bénévoles > 65 licenciés > 20 compétiteurs	CA : 7000-14 500 € Subv. collectivités < 1000 € < 40 licences tempo.

89,2% des clubs non-employeurs ne pensent pas recruter un salarié dans les

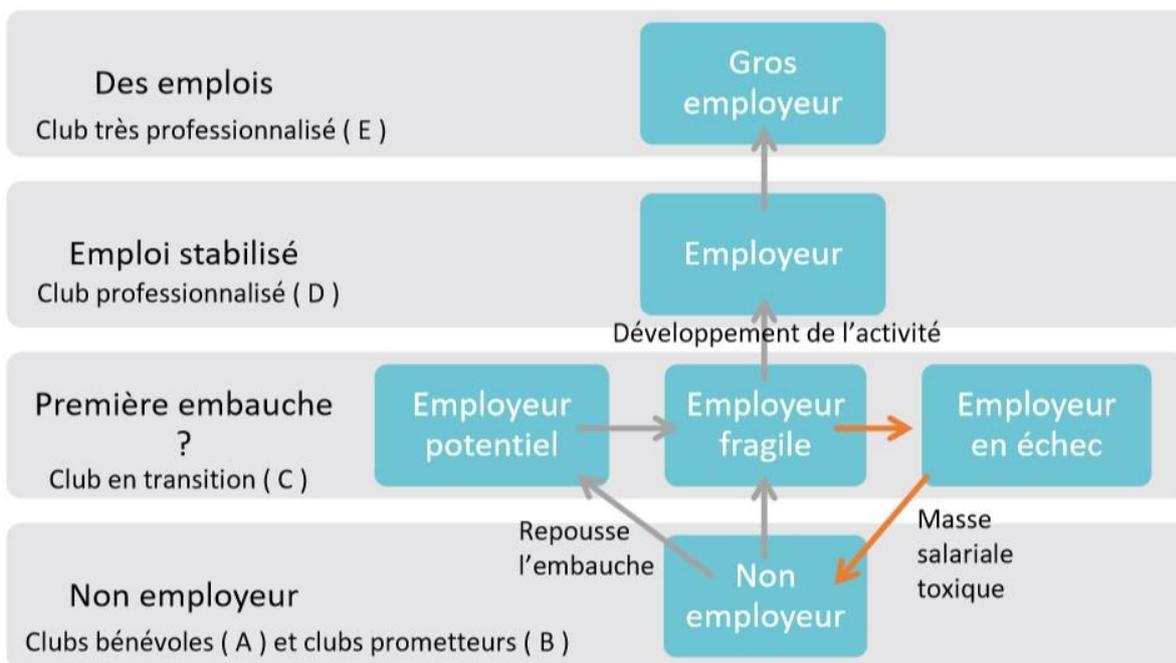
2 ans. Plusieurs obstacles sont évoqués :

- Des aspects financiers : 73 % des clubs non-employeurs évoquent ce frein. A noter également que le facteur financier est largement évoqué par les clubs anciens employeurs. **Pour 48,1% d'entre eux** la fin de l'aide à l'emploi a mis fin à leur activité d'employeur et pour 40,7% c'est la baisse des subventions.
- Des difficultés à trouver un salarié avec les compétences attendues. 33 % des clubs ayant été employeurs et 29 % pour les clubs déjà employeurs évoquent ce frein.
- Un manque d'activité dans le club. 70.8 % des clubs non-employeurs positionnent cet item comme un frein.

Analyse par profils

Une analyse plus fine permet de faire émerger **5 profils de clubs** sur la base de critères tels que le budget annuel, le nombre de licenciés, le nombre de titres temporaires, le nombre de compétiteurs, le niveau de compétition :

- 2 profils de clubs qui n'ont jamais été employeurs : type A « club bénévoles » et type B « Prometteurs ».
- 1 profil de clubs anciennement employeurs : type C « club en transition »
- 2 profils de clubs employeurs : type D « professionnalisés » et type E « très professionnalisés ».



Proportionnellement, les clubs se répartissent assez bien dans ces profils. Un travail d'accompagnement semble indispensable auprès des clubs prometteurs et des clubs en transition de telle sorte à ce que ces clubs parviennent à stabiliser les postes créés.

Préconisations CRES Sport

Il semble nécessaire d'aider les clubs particulièrement de type B (prometteurs) et C (club en transition) à augmenter leurs ressources en faisant émerger des solutions permettant d'aller dans ce sens. Dans les questions posées aux clubs sur l'aide susceptible d'être apportée par la FFCK plusieurs idées ressortent :

- L'accompagnement dans la recherche de subventions publiques arrive en tête des demandes et concerne 56,6% des clubs.
- Elle est suivie par le besoin d'accompagnement dans la recherche de fonds privés. C'est le cas pour 54,9 % des clubs qui ne peuvent ni ne savent mettre en place des telles procédures.
- L'enquête réalisée montre qu'une autre source de financement liée à la diversification des activités permet de stabiliser les emplois. 60,3% des clubs employeurs, 57,7% des anciens employeurs et 70,8% des clubs non employeurs signalent qu'une diversification des activités et une augmentation des adhérents permettraient d'embaucher.

Le développement des activités des clubs dans le domaine des loisirs semble fondamental et correspond à une forte demande si l'on considère que la hausse continue du nombre de pratiquants s'effectue majoritairement sur les activités de loisir (Rapport de la branche professionnelle du sport, 2018).

Perspectives :

2 grands axes de travail peuvent être identifiés :

1- Informer, accompagner les employeurs du réseau fédéral dans les différentes phases de la professionnalisation, et notamment ce qui est le plus sensible :

- Le recrutement : fiches de postes, outils et conseils de recrutement : formations et infos via la plateforme et le Mag des dirigeant(e)s
- La gestion et le management des emplois : formation et infos via la plateforme et le Mag des dirigeant(e)s
- Le pilotage économique, le modèle économique : orientation vers les DLA
- La mutualisation : orientation vers les DLA

2 - Accompagner l'émergence d'un modèle rénové qui s'appuiera certainement davantage sur des emplois plus « émiettés », des formations diplômantes plus courtes, une augmentation des autoentrepreneurs et systèmes de prestation de service, qui va nécessiter de :

- Revaloriser et redéfinir les types d'emplois dans toutes les structures, associatives et privées
- Identifier les compétences professionnelles clés pour (re)construire un système de qualification
- Augmenter les volumes de diplômés
- Améliorer la mise en relation de l'offre et de la demande