



Quadra-Études

45 rue de Lyon
Paris 12^{ème}



13 rue Pierre Bernardaud
87100 Limoges



1 Cours de Verdun-Gensoul
Lyon 2^{ème}

Laurent Pouquet, Ruben el Fasci (Quadra-études), Nathan Miclo, Alix de Saint-Albin (Pluricité), Christophe Lepetit (CDES)

Rapport Emploi-Formation de la branche du Sport

Édition 2024

Avec le soutien de



Observatoire des Métiers du Sport

7 octobre 2024

Sommaire

Avant-propos	4
I. Volet économique	5
1. Le périmètre de la branche du sport.....	7
▶ Les établissements de la branche du sport : deux-tiers de clubs de sports	7
2. Les établissements de la branche du sport	8
▶ Les établissements de la branche du sport	8
▶ La diversité des types d'établissements	9
▶ La démographie d'entreprises.....	11
3. Les performances économiques et financières	13
▶ Le renforcement progressif du secteur marchand	13
▶ Les budgets de fonctionnement des structures de la branche du sport	16
▶ Les différentes sources de financement des structures sportives	16
▶ La localisation des établissements de la branche du sport	18
II. Volet social.....	20
1. L'estimation des effectifs salariés de la branche du sport	22
▶ Définitions, point méthodologique et matériaux mobilisés	22
▶ Les effectifs salariés.....	23
▶ Les autoentrepreneurs et les travailleurs indépendants	26
2. Les caractéristiques des salariés de la branche	31
▶ Répartition géographique des salariés	31
▶ Age et ancienneté	34
▶ La nomenclature des métiers de la branche du sport.....	37
▶ Focus seniors	39
▶ Le temps partiel.....	47
▶ Le travail atypique	51
▶ L'alternance	53
3. Les flux d'emploi	56
▶ Les entrants	56
▶ Les sortants.....	59
4. Les rémunérations des salariés.....	62
▶ Le niveau de rémunération pratiqué dans la branche en 2021 selon la statistique publique	62
▶ Une forte hétérogénéité des niveaux de salaire dans la branche à partir des résultats de l'enquête.....	63
▶ Salaire mensuel et primes	64
▶ Les salariés en faible temps partiel sont rémunérés 458 € brut par mois en moyenne.....	71
▶ Rémunérations annuelles.....	72
5. Pluriactivité	73
6. Les évolutions	78
7. Les enjeux des salariés de la branche du sport.....	79

III. Volet santé et protection sociale	81
IV. Formation professionnelle	89
1. Les structures formatrices.....	90
2. Les salariés formés	92
3. Types de formation	94
V. Égalité professionnelle	98
1. Féminisation des effectifs.....	100
2. Profils et conditions d’emploi comparées.....	105
3. Rémunérations comparées.....	113
VI. Annexes	117
1. Annexe : Fiche technique de l’enquête	117
2. Annexe : Le périmètre du sport professionnel	118
▶ Précisions générales concernant le sport professionnel	118
▶ L’économie du sport professionnel	119
▶ L’emploi dans le sport professionnel.....	120
▶ Les risques rencontrés dans le sport professionnel	123

Avant-propos

Ce document constitue le support de présentation de l'étude Emploi-Formation réalisée en juin 2024 la demande de la Commission Paritaire Nationale Emploi Formation (CPNEF) de la branche du sport et l'Afdas, par les cabinets Quadrat-études, Pluricité et le CDES. Les résultats font écho au Rapport de la branche professionnelle du sport réalisé en avril 2018.

Les résultats présentés dans ce rapport sont issus d'analyses menées à partir de la compilation de différents matériaux :

- Une exploitation approfondie des données de l'appareil de la statistique publique (Acos, Insee, Urssaf, Dares...). Ces sources constituent le matériau principal pour cette étude en dépit des limites rencontrées en cours de traitement (déclinaison des statistiques ne permettant pas toujours de cerner certaines spécificités de la branche du sport¹) pour cette édition.
- Les éléments collectés dans une enquête spécifique constituée de deux volets, un premier sur 1 425 structures de la branche du sport, le second auprès de 1 830 salariés de la branche ou personnels assimilés. L'exploitation des réponses à l'enquête permet de disposer d'éléments complémentaires à la statistique publique. Toutefois, compte tenu de la grande variété des situations rencontrées dans la branche, tant pour ce qui concerne les structures employeurs que les salariés, certains résultats seront affinés lors des futures vagues d'interrogation prévues dans ce programme d'étude.
- La mobilisation du matériau collecté lors d'une trentaine d'entretiens semi-directifs menés spécifiquement pour cette étude, auprès des membres des instances représentatives des employeurs, des représentants des salariés, ainsi que de différents types de structures de la branche (clubs associatifs, clubs de sport professionnel, structures de loisirs marchands, exploitants d'enceintes sportives, organismes publics...).
- Les contributions des membres de l'Observatoire des Métiers du sport au cours de plusieurs réunions techniques.

Le rapport compile les principaux résultats obtenus sur les 5 volets prévus dans le cahier des charges de l'étude : économique, social, santé et protection sociale, formation professionnelle et égalité professionnelle.

¹ Notamment sur la diversité des contrats existants dans la branche du sport (les CDD-Spécifiques et les CDI-Intermittent).

I. Volet économique

Synthèse du volet économique

Entre 2011 et 2021, le nombre de structures rattachées à la convention collective nationale du sport a doublé

Le nombre d'établissements employeurs rattachés à la convention collective nationale du sport était estimé à 34 320 pour l'année 2021 par le ministère du travail (Dares), soit une progression de +113% par rapport à 2011 (ce chiffre inclut les structures appliquant des accords de discipline, qui appliquent la CCNS). Plusieurs tendances complémentaires ont porté cette dynamique : la forte diffusion et diversification des pratiques sportives dans la population française (source de hausse de l'activité économique dans le secteur), la création de nouvelles associations et, à la marge, le rattachement d'un certain nombre de structures à la branche suite, notamment, à l'avenant n°37bis du 6 novembre 2009 portant modification du champ d'application de la convention.

Les structures sont majoritairement des clubs de sports de statut associatif

Comme les autres branches professionnelles essentiellement composées d'associations, les structures de la branche du sport sont soumises à d'importantes évolutions, sous l'effet conjugué de la mutation de la demande sportive et de la fragilisation de l'équilibre financier de certaines associations. Ces évolutions se traduisent par la hausse du nombre de structures marchandes, qui est constatée dans l'ensemble des activités sportives, récréatives et de loisir : dans ce champ, la part des structures marchandes est passée de 18% en 1998 à 30% en 2021. Au sein de la branche, 24% des structures sont des structures marchandes en 2021.

Les budgets des structures de la branche sont fortement hétérogènes

La branche du sport est majoritairement composée de clubs de sport de petite taille : plus de 9 structures sur 10 comptent moins de 10 salariés et 63% d'entre elles sont classées dans la catégorie d'activité économique « activité de clubs de sports » de l'INSEE. Ces structures cohabitent au sein de la branche avec les grands clubs professionnels, les institutions du mouvement sportif ou encore les exploitants d'installations sportives. Ainsi, même si la moitié des structures fonctionnent avec un budget annuel inférieur à 85 000 €, le budget moyen s'élève à 240 000 €, tiré par les 3% des structures ayant un budget annuel supérieur à 1 million d'euros.

Le financement des structures associatives repose très largement sur des ressources privées

Contrairement à une idée reçue, le financement des organisations de la branche professionnelle du sport est très majoritairement assuré par le secteur privé. L'auto-financement est ainsi très largement majoritaire dans le financement des structures de la branche. Il représente 59% des ressources des structures associatives, avec notamment un poids très important des adhésions, et 72% de celles des sociétés commerciales, avec ici un poids important des abonnements notamment pour les structures de loisirs sportifs marchands. A l'inverse, le poids des financements publics se retrouve minoritaire. Il représente une part loin d'être négligeable pour les structures associatives (24%) mais pèse de façon plus marginale pour les sociétés commerciales (5% en moyenne). Concernant le sport professionnel, le financement est relativement hétérogène selon les disciplines sportives. Les clubs de football se financent ainsi majoritairement par le biais des recettes tirées de la commercialisation des droits de retransmission

et par les revenus tirés des activités de transferts de joueurs. L'économie des clubs professionnels de basket, de handball et de rugby repose sur la vente de billets pour les rencontres, les prestations d'hospitalités et les revenus de sponsoring (qu'il soit privé ou public²). Le volley professionnel dispose quant à lui d'une économie encore très largement adossée aux subventions publiques, ces dernières représentant en moyenne 53% des ressources des clubs.

Ce qui ne doit pour autant pas masquer l'importance du soutien des acteurs publics, en particulier des collectivités territoriales

Si le financement des organisations de la branche est très majoritairement privé, y compris en ce qui concerne les structures associatives, il ne faut malgré tout pas minimiser le rôle et l'importance du soutien public. D'une part car les subventions représentent en moyenne 24% du budget des structures associatives, ce qui est à la fois loin d'être anecdotique et témoigne mal de la réalité du financement de certaines associations, dont le taux de subventionnement peut être bien supérieur à cette moyenne. D'autre part car les données économiques concernant le financement des structures de la branche n'intègrent pas la valorisation de prestations non monétaires fournies par les acteurs publics notamment concernant la mise à disposition des équipements sportifs (voire d'éducateurs sportifs) nécessaires à la pratique. Le soutien public demeure ainsi structurant pour de nombreuses structures de la branche. Notons que ces données n'intègrent pas non plus de valorisation du bénévolat qui constitue lui aussi une ressource non-financière déterminante des structures de la branche, en particulier des associations sportives.

² Le sponsoring public est à différencier des subventions dans la mesure où il correspond à l'achat de prestations de services et suppose des contreparties tangibles.

1. Le périmètre de la branche du sport

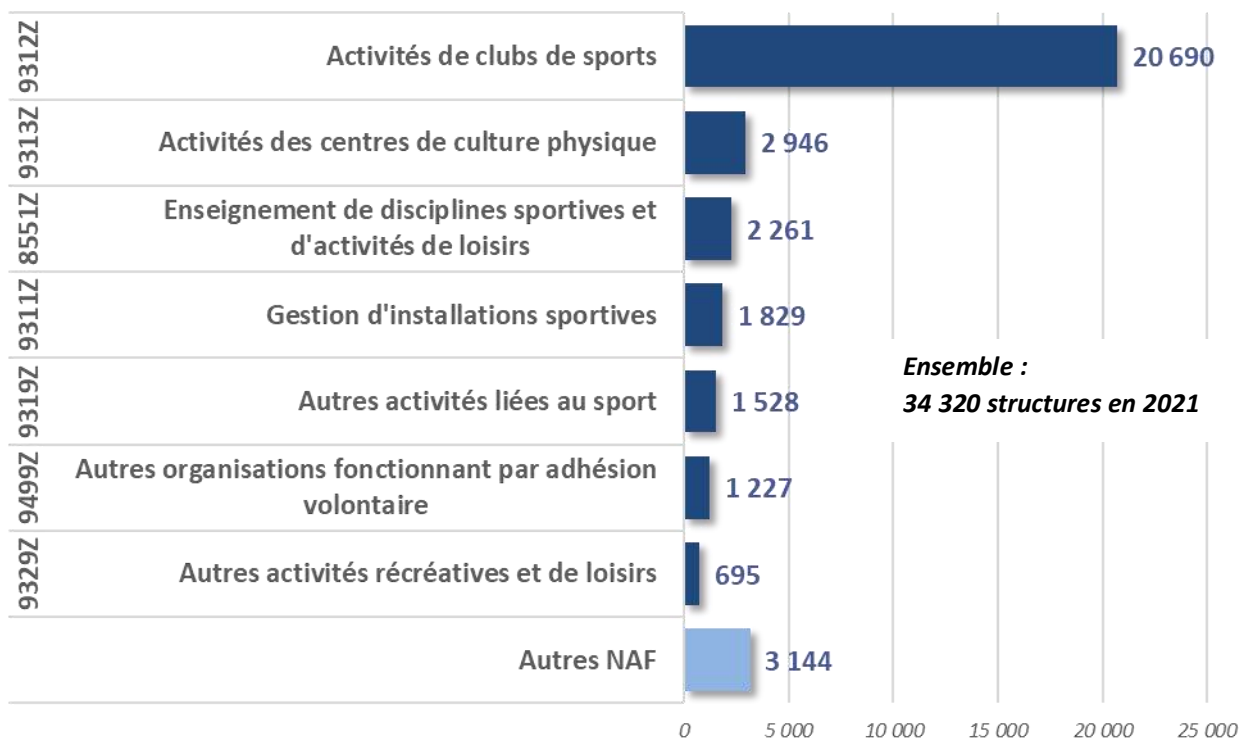
► Les établissements de la branche du sport : deux-tiers de clubs de sports

Le périmètre de la branche repose sur l'application à titre principal de la **Convention Collective Nationale du Sport**. Depuis quelques années, le ministère du travail procède à un recensement des employeurs selon les CCN appliquées. L'estimation repose sur la sélection des employeurs appliquant la CCNS (IDCC 2511). L'estimation est sensible à la frange importante d'unités employant 0 ou 1 salarié qui, selon les années, entrent ou sortent du champ des structures employeurs.

L'estimation des effectifs selon l'activité exercée est produite par le croisement entre la table de passage SIREN-IDCC produite par la Dares (2023) et le répertoire Sirene de l'Insee (2024), en ne considérant que les structures déclarées actives.

Cette estimation permet de décomposer selon l'activité principale un ensemble de **34 320 structures ayant employé au moins un salarié** au cours de l'année 2021 selon la Dares. Le dénombrement des établissements réalisé selon cette méthode permet en outre d'estimer à 63% le poids des clubs de sports (Naf 93.12Z) dans l'ensemble des établissements du périmètre de la branche professionnelle du sport.

Nombre d'entreprises ou associations actives en 2021



Source : traitement Quadrat sur TP-SIRET-IDCC et Insee-Sirene, 2023

2. Les établissements de la branche du sport

► Les établissements de la branche du sport

La progression du nombre d'établissements du sport reste dynamique après la crise sanitaire

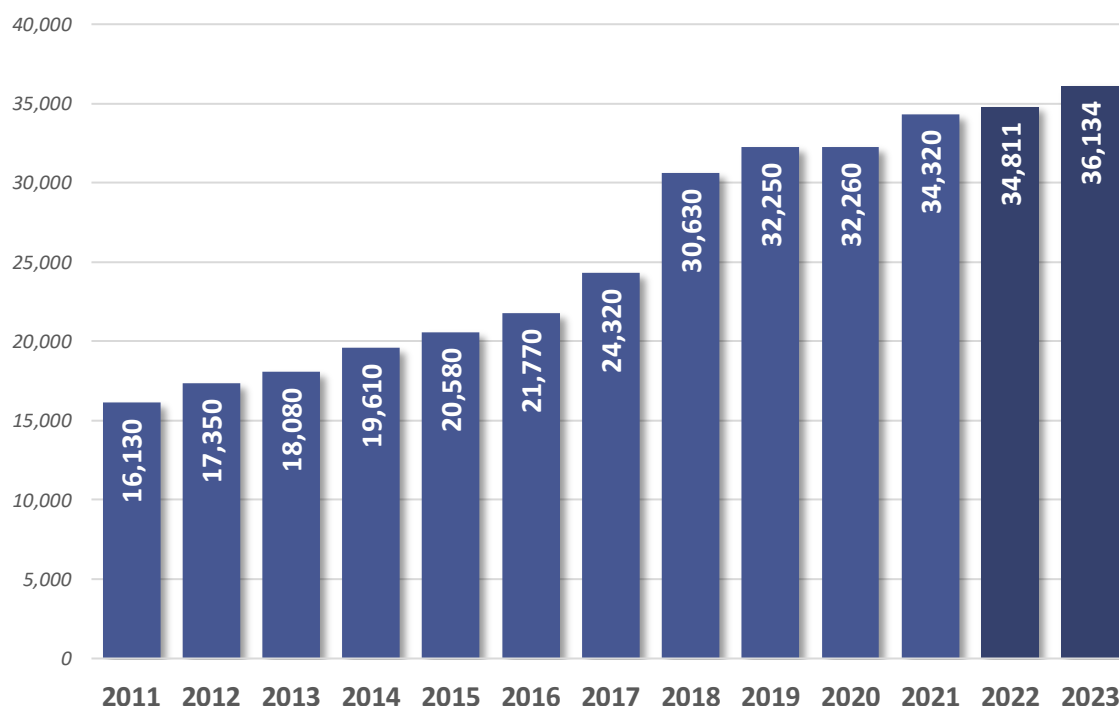
Au cours des dernières décennies, la **forte diffusion des pratiques sportives** dans la population et la diversification des modes de pratique ont dynamisé la progression du nombre de structures associatives ou marchandes exerçant une activité dans le domaine du sport.

Si le **rattachement progressif à la branche du sport** d'un certain nombre de structures sportives, certaines étant historiquement rattachées à d'autres champs conventionnels (notamment suite à l'avenant n°37bis du 6 novembre 2009 portant modification du champ d'application de la convention), a alimenté la croissance du nombre de structures de la branche au cours de la décennie 2011-2021, le rapprochement entre les différentes séries de données semble indiquer que ce facteur de croissance a atteint sa limite.

Ces évolutions se sont traduites par un **doublement** du nombre d'établissements employeurs entre 2011 et 2021. Si la période de crise sanitaire a temporairement enrayé cette progression, la tendance est désormais de nouveau orientée à la hausse, sur un rythme **dynamique**, bien que plus modéré, de l'ordre de +3% par an.

Sur les années récentes, une estimation robuste de l'évolution du nombre d'établissements employeurs peut être réalisée à partir de l'agrégation des DSN produite par l'Acos au niveau Naf-700 pour 2022, par l'Urssaf au niveau Naf-88 pour 2023. Sur cette base, en appliquant la décomposition des structures de la branche du sport selon les activités principales exercées, on estime à +1,4% l'augmentation du nombre d'établissements employeurs en 2022, à +3,8% en 2023. Cela conduit à une estimation de **36 134 établissements employeurs en 2023**.

Évolution du nombre d'établissements employeurs sur la période 2011-2023



Sources : fiches Dads jusqu'en 2021, traitements Quadrat sur Acos et Urssaf pour 2022 et 2023

► **La diversité des types d'établissements**

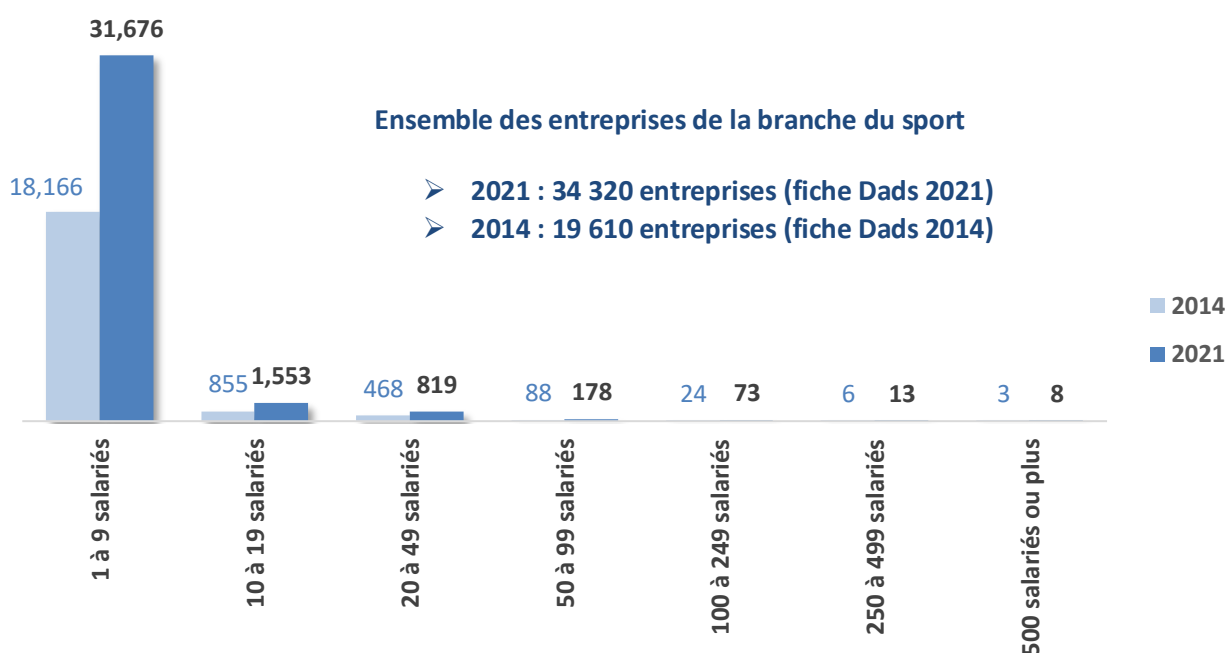
Les établissements de la branche du sport restent largement concentrés sur les tranches de petite taille

Plus de 92% des 34 320 entreprises et associations de la branche du sport recensées en 2021 emploient moins de 10 salariés. Cette proportion est restée globalement stable au cours de la dernière décennie. Son développement sur la période s'est donc plutôt réalisé par l'intégration dans le périmètre de la branche de structures de taille présentant une composition par taille équivalente.

En 2021, 60% des entreprises et associations de la branche du sport ont 3 salariés ou moins, et plus des deux tiers (68%) comptent moins de 5 salariés. A l'inverse, la branche compte dans ses rangs moins d'une centaine d'entreprises (94 en 2021 selon la Dads) de plus de 100 salariés. Il s'agit souvent de structures commerciales, comme les clubs de football professionnels, de grands organisateurs d'événements sportifs ou des grandes fédérations des disciplines disposant d'un grand nombre de licenciés.

Toutefois, la progression du nombre de structures des dernières années a été plus rapide sur les tailles les plus élevées que sur les unités les plus modestes en nombre de salariés. Le nombre d'entreprises employant au-delà de 100 salariés a ainsi plus que doublé entre 2014 et 2021.

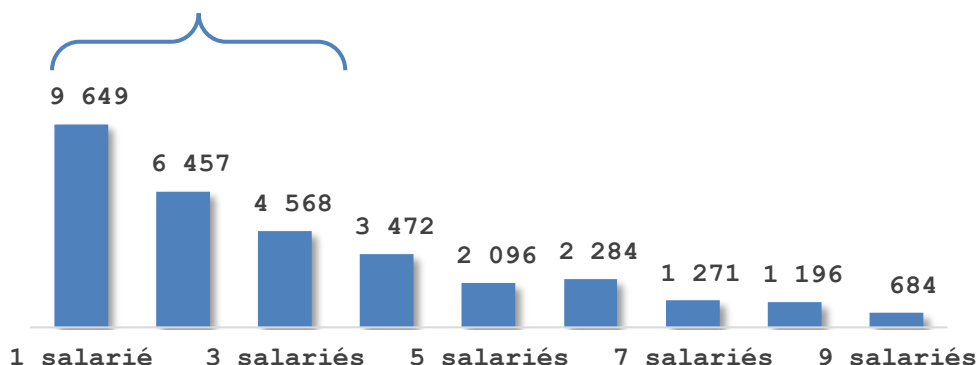
Nombre d'établissements employeurs par tranche d'effectifs, en 2014 et en 2021



Source : enquête Afdas, CPNEF du Sport, Quadrat-études, 2024
Enquête calée sur les tranches d'effectifs de la fiche Dads 2021

Nombre d'établissements employeurs de moins de 10 salariés en 2021

60% des établissements
comptent 3 salariés ou moins



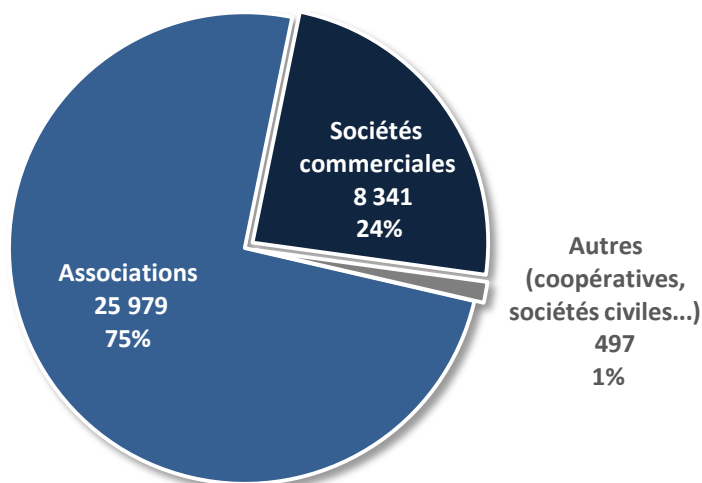
Source : enquête Afdas, CNEF du Sport, Quadrat-études, 2024, enquête calée sur les tranches d'effectifs de la fiche Dads 2021

Les structures associatives demeurent largement majoritaires mais la progression de la part du secteur marchand s'accélère

La base Sirene (produite par l'INSEE) rassemble les numéros SIRET des établissements actifs du territoire, et la table de passage SIRET-IDCC permet d'accéder à la liste des établissements rattachés à la Convention Collective Nationale du Sport. Le croisement de ces deux sources permet **d'estimer à plus de 75% la proportion de structures de la branche du sport qui sont des associations.**

Toutefois, la progression de la part des structures marchandes, déjà pointée dans le rapport de branche de 2018, semble s'intensifier au cours des dernières années. Il n'est possible d'objectiver cette évolution qu'à partir de statistiques portant sur le champ plus large de l'ensemble des « activités sportives, récréatives et de loisirs » composé pour plus de la moitié d'opérateurs du sport. Sur ce périmètre, la part des établissements du secteur privé hors ESS, selon la classification adoptée par l'Acoss, atteint 30% en 2022 contre 18% en 2012, ainsi que 45% des effectifs salariés contre 39% en 2012.

Nombre de structures selon le statut juridique dans la branche du sport



Source : traitements Quadrat-études sur TP-SIRET-IDCC, 2023

Cette dynamique s'explique notamment par la diversification et l'individualisation des pratiques sportives plutôt favorables au développement de structures (clubs de sport, d'escalade, de cross-fit...) qui sont majoritairement des entités marchandes.

► **La démographie d'entreprises**

La dynamique de création demeure extrêmement élevée

Si le chiffre des créations d'entreprises ne constitue qu'un indicateur imparfait de la conjoncture d'une activité économique, la trajectoire de la série dans les activités sportives montre à la fois un haut niveau d'attractivité du secteur et la bonne résistance du secteur à la crise sanitaire. En effet, une étude de la BPCE³ estime le nombre de créations d'entreprises à près de 15 000 unités en 2021 (nombre de créations d'entreprises incluant les entreprises n'employant pas de salarié), ce qui constitue un taux de création extrêmement élevé⁴.

En 2020, année marquée par les conséquences de la crise sanitaire, les créations ont bien résisté avec 11 000 unités créées. On estime toutefois que la création d'entreprise a parfois été un moyen de compenser la perte d'emploi ou une baisse des revenus liée à une activité partielle.

Dans cet ensemble, les activités d'enseignement et de coaching concentrent 66% des créations de nouvelles unités. Elles correspondent pour l'essentiel à des entités sans salarié, tout au moins au moment de la création.

Les cessations d'activité semblent se stabiliser

Sur le même périmètre, l'étude de la BPCE recensait 6 000 cessations d'activité en 2021, ce qui correspond au volume atteint en 2016 après une période de forte croissance. Ces caractéristiques de la démographie d'entreprises traduisent une stabilisation du tissu économique après la période de forte croissance des deux décennies précédentes. Une large majorité (80%) des cessations d'activité dans le sport sont sans motif connu, elles correspondent à un arrêt de l'activité et peuvent traduire un basculement de l'activité vers une autre structure.

Le nombre de défaillances ne peut pas être directement comparé à celui des créations notamment car cette procédure juridique ne constitue qu'une faible partie des cessations d'activités. En revanche, la trajectoire de la série chronologique des défaillances indique une progression inférieure à celle du nombre de structures actives sur la dernière décennie avec 836 défaillances en 2019 contre 643 en 2010.

L'étude pointe toutefois que la faible diversification des activités, souvent sur une seule activité ou discipline sportive, ainsi que la faiblesse des fonds propres au regard des besoins d'investissement fragilisent les structures marchandes, notamment celles qui ont dû revoir leurs perspectives de développement de leurs parts de marché suite à la crise sanitaire.

Enfin, l'activité des associations, traditionnellement considérée comme moins exposée que celle des entreprises face aux chocs de l'économie marchande, doit faire face à un réel défi à la suite de la perte d'adhérents pendant l'épisode de la pandémie de Covid-19. En effet, leurs ressources reposant plus largement sur les recettes des usagers (licences, adhésions, évènements...) que sur les subventions

³ BPCE, Les carnets de l'Observatoire – économie du Sport, fév. 2021.

⁴ Le périmètre de l'étude comprend les associations mais aussi des médias sportifs et d'autres acteurs qui ne relèvent pas de la CCN du Sport. Toutefois, les évolutions des indicateurs restent pertinentes.

publiques⁵, elles ont été largement affectées par la baisse du nombre d'adhérents et des recettes afférentes.

Pour conclure sur les cessations d'activité, il conviendra de rester prudent dans l'analyse de ces données dans la mesure où les aides publiques mises en place durant la période COVID pourraient avoir maintenu actives certaines structures bénéficiaires. Le maintien des défaillances sera ainsi à confirmer à l'aune des données 2022 et 2023.

⁵ L'étude de la BPCE estime à 70% le poids des recettes propres et à 22% la part des subventions publiques dans les recettes des associations sportives, contre 45% pour l'ensemble des associations.

3. Les performances économiques et financières

► Le renforcement progressif du secteur marchand

La mutation de la demande sportive semble davantage profiter au segment marchand du marché sportif

Depuis le dernier rapport de branche était observée une croissance du segment marchand au sein du marché sportif. Cette évolution trouve son origine dans la mutation de la demande sportive, qui semble s'affranchir du modèle fédéral et des logiques d'inscriptions annuelles.



Un développement économique qui apparait hétérogène entre les structures associatives et marchandes

La plupart des structures associatives sont de petite taille, et certains de leurs dirigeants peuvent parfois manquer d'une vision stratégique et/ou de moyens pour mettre en œuvre leurs projets. Ces structures ont du mal à se développer et préfèrent stabiliser leurs activités existantes plutôt que de les étoffer ou d'en développer de nouvelles. Aujourd'hui, le modèle économique des associations sportives nécessite – encore et toujours – de se diversifier, dans la mesure où leur offre sportive, bien qu'en évolution, peut encore apparaître en décalage avec les attentes des pratiquants et que la crise sanitaire a même pu obérer la dynamique d'autonomisation financière amorcée par certaines structures associatives.

Les structures privées marchandes quant à elles ont dû faire face une période inflationniste avec à la clé un renchérissement parfois considérable de leurs charges (notamment en lien avec les factures énergétiques). Cette période fût complexe pour les plus petites structures (indépendantes de grands réseaux) sans fonds propres ou avec une surface financière limitée pour y faire face, ce qui a pu se traduire par un phénomène de concentration du marché autour de quelques grands groupes.

En conséquence, les modèles associatifs et marchands se développent à des rythmes variés, compte tenu de caractéristiques hétérogènes :

	Modèle associatif	Modèle marchand
Adaptation / Déclinaison de l'offre de pratique	L'offre sportive proposée par les structures associatives s'est développée vers plus de compétition, d'activités de loisir, d'initiation et d'éveil sportif.	L'offre de pratique sportive s'est rapidement développée, la clientèle des structures marchandes est variée et en constante progression.
Intégration de prestations de service	Les modèles économiques associatifs qui intègrent une part de prestations (<i>stages sportifs, séjours de vacances sportives, camps de perfectionnement...</i>) sont minoritaires.	Les structures marchandes nourrissent leur croissance financière en remettant régulièrement à jour leur offre de services de sorte de toucher de nouveaux publics.
Développement d'initiatives sociales	Les financements publics changent de nature avec le passage d'une logique de subventionnement à celle d'appels à projets qui oriente (voire contraint) l'évolution des projets associatifs. L'État et les collectivités territoriales peuvent parfois donner aux associations l'impression de réaliser des « prestations de services ».	Les structures marchandes développent des initiatives sociales/sociétales dans le cadre de leur politique RSE (Responsabilité Sociale des Entreprises) et l'intègrent depuis longtemps à leur stratégie de valorisation de leur image de marque auprès de partenaires privés.

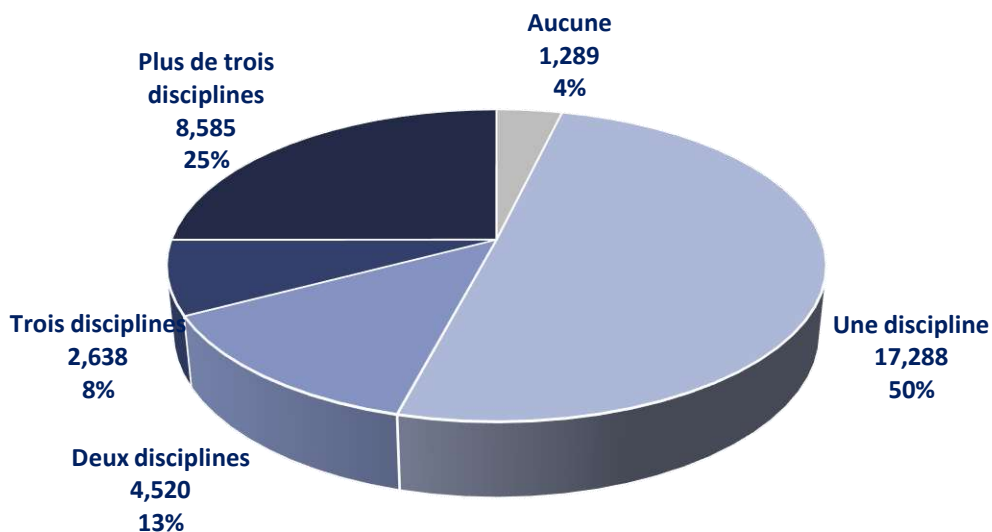
Si les données économiques laissent apparaître une double croissance du nombre de structures et du nombre d'emplois salariés au sein de la branche, il n'en demeure pas moins que les structures affiliées à la branche professionnelle du sport conservent une taille relativement réduite, en particulier les structures associatives. Ces dernières, largement majoritaires au sein de la branche (74%), continuent de faire face à un enjeu de structuration, ce dernier devant s'entendre soit en termes de création ou de croissance du nombre d'emplois soit en termes de pérennisation/sécurisation des emplois existants. Dans un contexte concurrentiel renforcé (notamment avec les structures privées marchandes proposant des offres de loisirs sportifs) et un contexte économique délicat (avec les incertitudes entourant les financements publics), l'enjeu de structuration pour les structures associatives s'avère particulièrement prégnant.

Les différentes structures de la branche : beaucoup de clubs amateurs positionnés sur une seule discipline

La branche est très majoritairement composée de clubs sportifs amateurs, qui rassemblent 73% du nombre de structures selon l'enquête, et d'institutions du mouvement sportif (fédérations, ligues régionales, comités départementaux...), qui comptent pour 15% du nombre de structures.

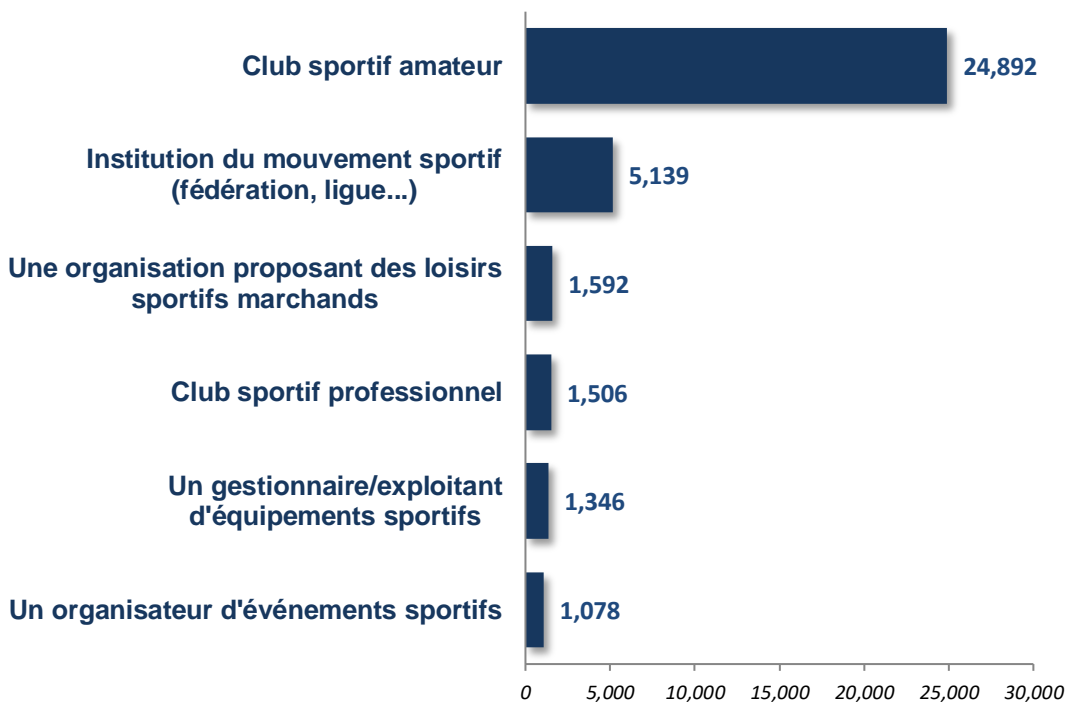
Les structures sportives proposent une offre sportive majoritairement mono-disciplinaire. Plus de la moitié des structures (51%) ne proposent ainsi qu'une discipline sportive, tandis qu'un quart d'entre elles en proposent plus de trois. On a donc une dichotomie assez nette entre clubs multisports et structures mono-disciplinaires.

Nombre de disciplines proposées



Source : enquête Afdas, CPNEF du sport, Quadrat-études, 2024

Nombre de structures* selon le type



*Le nombre de structures est supérieur à 34 320 car certaines structures entrent dans plus d'une de ces catégories et sont donc comptabilisées plusieurs fois

Source : enquête Afdas, CPNEF du sport, Quadrat-études, 2024

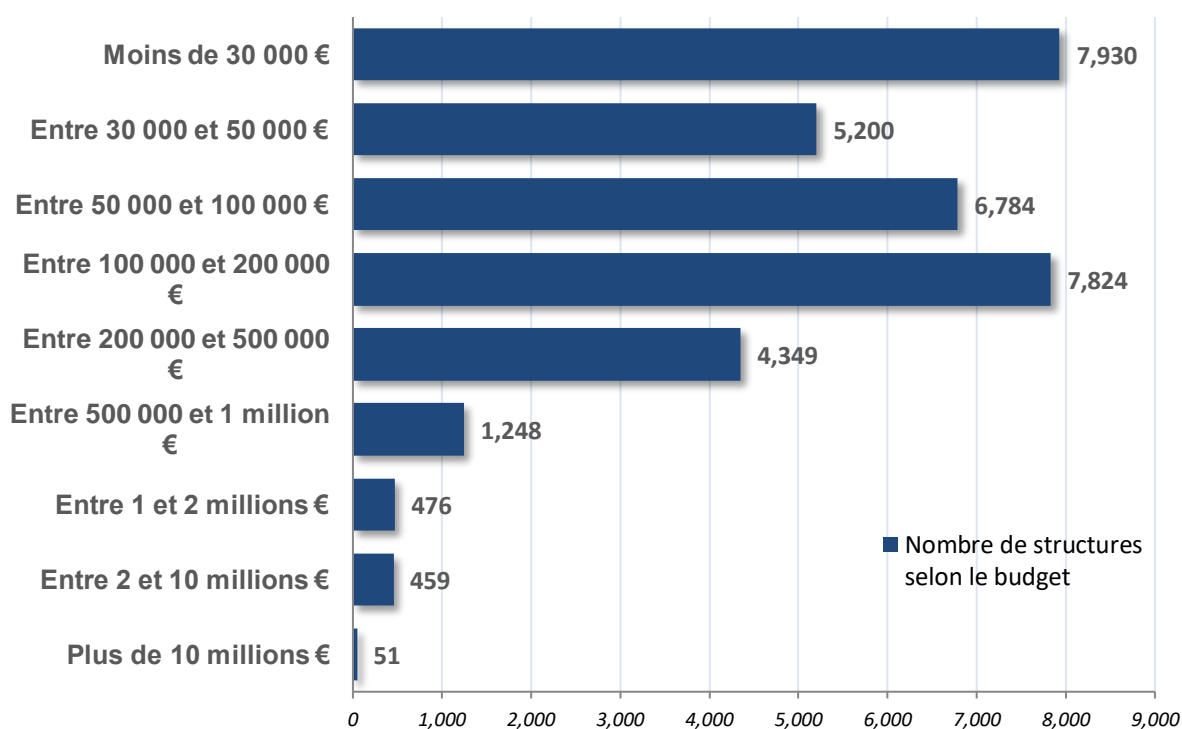
► **Les budgets de fonctionnement des structures de la branche du sport**

Les budgets déclarés par les structures de la branche du sport présentent sans surprise une forte hétérogénéité, notamment parce que la branche compte dans ses rangs de grands clubs professionnels sous forme de sociétés commerciales (majoritairement issus du football) qui cohabitent avec un grand nombre d’associations de petite taille.

La plupart des structures sportives présentent un budget annuel inférieur à un demi-million d’euros et le budget moyen s’établit autour de 240 000 €, cependant :

- Près de 40% des structures de la branche ont un budget annuel inférieur à 50 000 €
- Plus de 80% des structures de la branche ont un budget annuel inférieur à 200 000 €
- La moyenne du budget est tirée par les 3% des structures ayant un budget supérieur à 1 million d’euros

Budget déclaré des structures de la branche du sport



Source : enquête Afdas, CPNEF du sport, Quadrat-études, 2024

► **Les différentes sources de financement des structures sportives**

L’enquête réalisée dans le cadre de la production de ce rapport démontre à nouveau que le financement privé demeure majoritaire pour les structures de la branche du sport. L’autofinancement (adhésions/licences...) demeure leur principale source de financement, à hauteur de 60% du budget total, soit près de 5 Milliards d’euros.

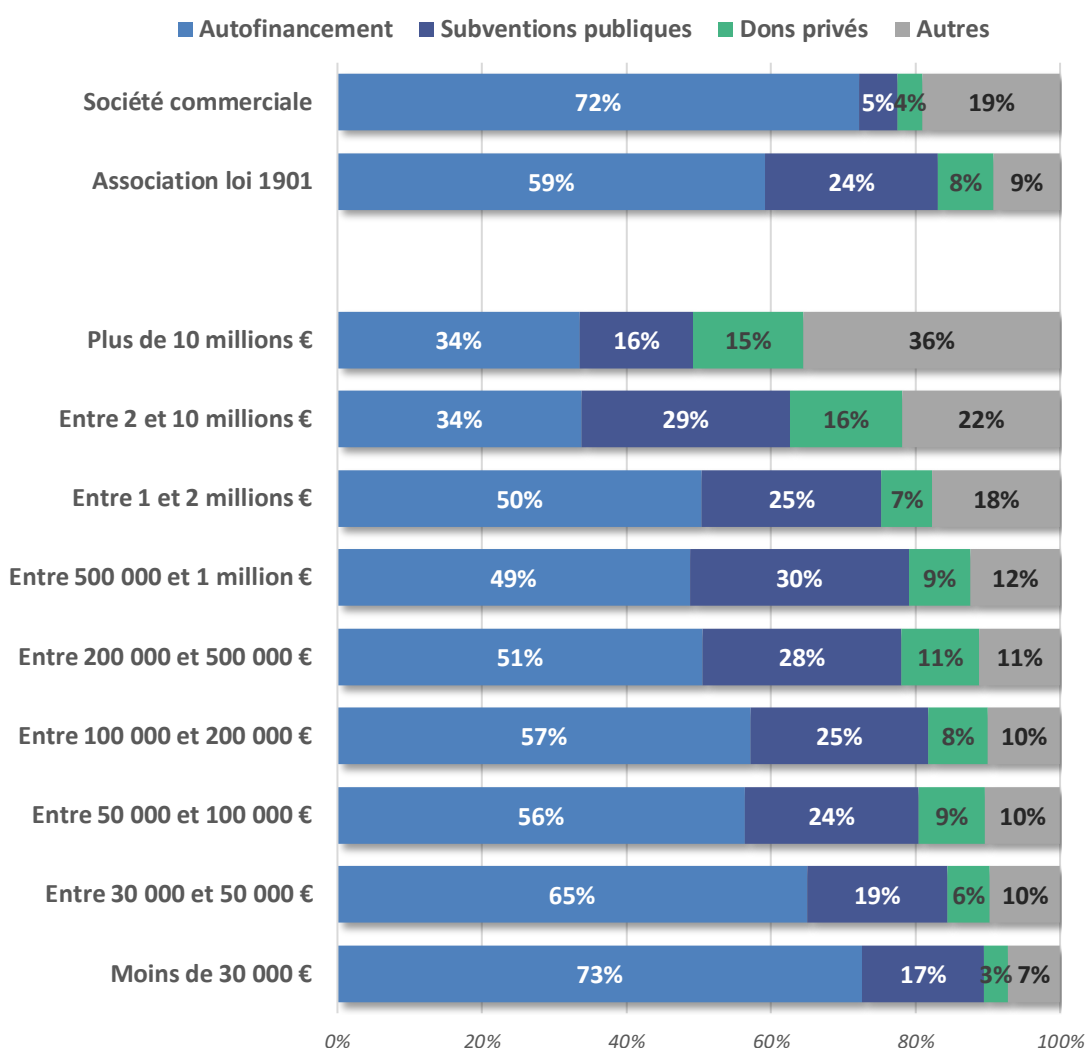
Les subventions publiques ne représentent que 23% des sources de financement des structures du sport. Cela représente un montant agrégé de 1,8 Mrds €. Cette part du financement public, bien qu’importante, reste donc minoritaire. Cela ne doit cependant pas minimiser le rôle décisif du soutien public au sens large

en faveur des structures sportives. Les acteurs publics, au premier rang desquels les collectivités territoriales, contribuent ainsi de façon non-monnaire au soutien des structures de la branche, en particulier associatives, notamment par la mise à disposition des équipements sportifs nécessaires à la pratique (voire, parfois, d'éducateurs sportifs).

Les dons privés contribuent à hauteur de 7% au financement des structures sportives tandis que les autres moyens représentent en moyenne 10% du budget global.

La composition du budget est toutefois marquée par un effet taille (la part de l'autofinancement diminue avec la surface financière) ainsi que par le statut juridique des structures (la part des subventions est plus forte dans les structures associatives que dans les sociétés commerciales).

Part des différentes sources de financement dans le budget des structures de la branche du sport



Source : enquête Afdas, CPNEF du sport, Quadrat-études, 2024

Concernant les structures de grande taille, celles disposant d'un budget compris entre 2 et 10 millions d'euros ou celles disposant d'un budget supérieur à 10 millions d'euros, le poste "autres produits" s'établit à des niveaux significatifs à respectivement 22% et 36%. Ceci s'explique par le fait que l'on retrouve ici des structures telles que les clubs sportifs professionnels qui disposent notamment de revenus significatifs

provenant de la commercialisation des droits de retransmission télévisée qui n'ont pas été comptabilisés en autofinancement.

Le poids économique des structures de la branche du sport s'élève à près de 10 milliards d'euros

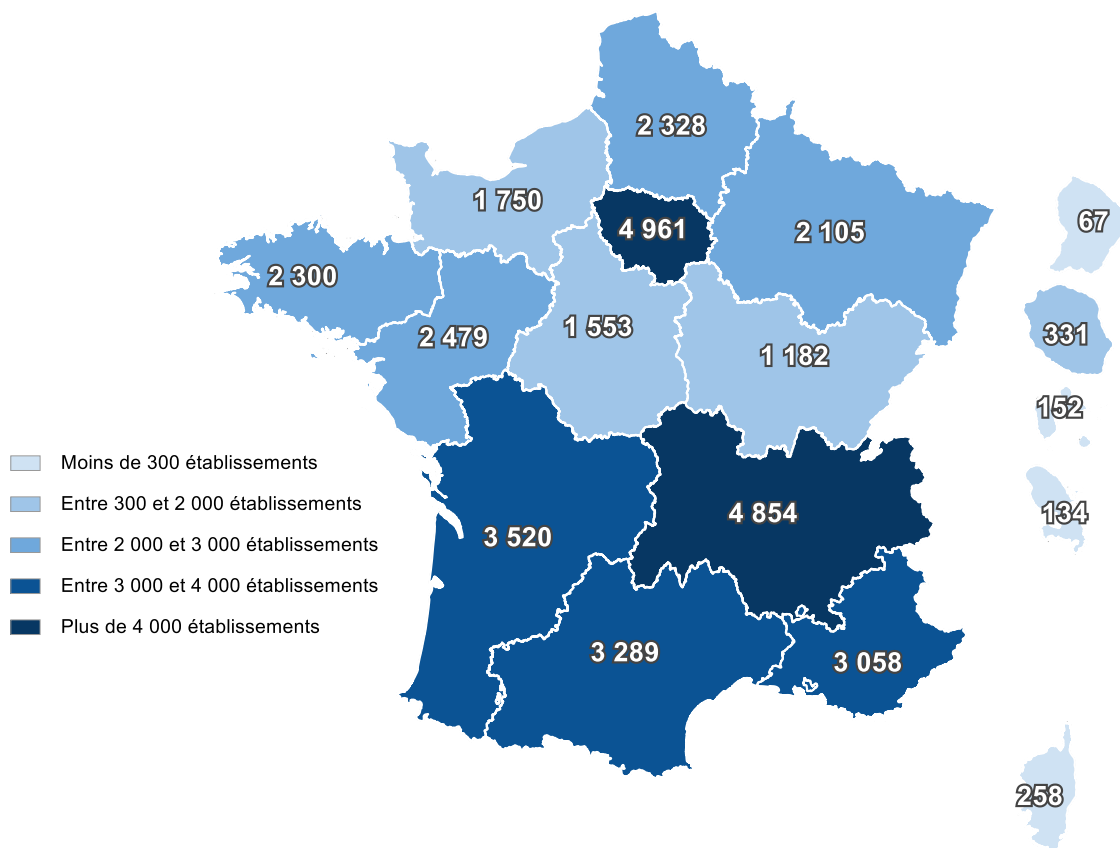
Hors sport professionnel, selon les résultats de l'enquête, le budget total agrégé des structures de la branche du sport s'élève à **6,2 Mrds d'euros**. La masse salariale versée par ces structures s'élève à 1,8 Mrds d'euros, soit 29% du budget total de cet ensemble hors sport professionnel.

Par ailleurs, selon les organismes de contrôle de gestion des ligues professionnelles, le poids économique du sport professionnel (basket-ball, football, handball, hockey-sur-glace, rugby et volley-ball) est de **3,5 Mrds d'euros**. Dans cet ensemble, la masse salariale s'élève quant à elle à 2,6 Mrds d'euros, soit 74% du budget des structures du sport professionnel.

► **La localisation des établissements de la branche du sport**

La répartition géographique des établissements de la branche du sport traduit en premier lieu la forte diffusion des associations sportives sur l'ensemble du territoire. Mesuré à partir du nombre de structures, le secteur du sport concerne toutes les régions avec un poids relatif assez homogène, ce qui permet un maillage territorial assez fin.

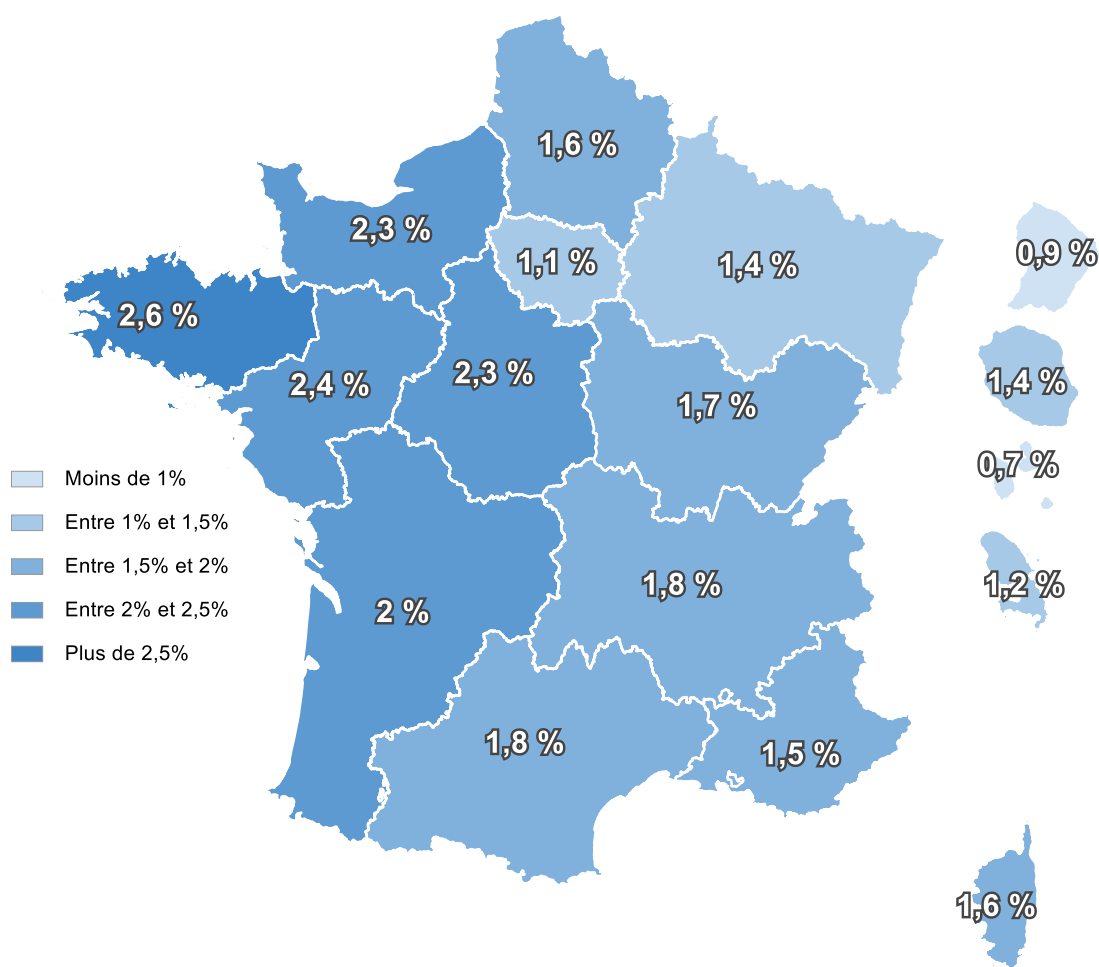
Localisation des établissements de la branche du sport



La répartition géographique du nombre d'établissements souligne en outre le poids important des régions de la moitié sud de la France dans les implantations des structures sportives. Les régions Nouvelle-Aquitaine, Occitanie, Auvergne-Rhône-Alpes, PACA et Corse rassemblent ainsi 44% des structures de la branche.

La part du nombre d'établissements de la branche du sport dans le nombre total d'unités économiques actives de l'ensemble des secteurs est de 1,7%. Ce ratio est légèrement supérieur à la moyenne nationale dans les régions de l'Ouest du territoire (Bretagne, Pays-de-la-Loire, Centre Val-de-Loire, Normandie, Nouvelle Aquitaine), plutôt inférieur en Ile-de-France.

Part des établissements du sport sur l'ensemble des établissements en 2021



II. Volet social

Synthèse du volet social

En 2023, 196 538 personnes ont travaillé dans la branche du sport avec une diversité de modes d'intervention

En 2023, le nombre total de personnes passées par la branche au cours de l'année 2023 est estimé à 196 538 dont 155 945 personnes étaient salariées au titre d'un emploi principal (pour les personnes ayant occupé plusieurs postes au cours de l'année, l'emploi principal est l'emploi qui les a le plus rémunérées). La branche du sport se caractérise par une fragmentation importante de l'emploi et par une grande multiplicité des formes d'interventions dans la branche (cumul de plusieurs activités salariées, emplois saisonniers, activités auto-entrepreneuriales...). La pluriactivité y est un phénomène commun : près d'un tiers des salariés déclarent cumuler plusieurs activités professionnelles, dont 11% qui occupent plusieurs contrats salariés et 18% qui cumulent leur activité professionnelle avec une activité auto-entrepreneuriale. Aussi, le nombre de postes occupé a atteint 259 600 en 2023.

La croissance des effectifs demeure soutenue

Entre 2011 et 2021, l'augmentation des effectifs en emploi principal dans la branche a atteint un rythme annuel moyen de +7,0%. Cette progression, liée à la hausse de l'activité, à l'augmentation du nombre de structures dans le champ, ainsi qu'à un rebond post-covid, est très largement supérieure à la moyenne observée dans l'ensemble de l'économie (+0,9%) et à celle de l'ensemble des activités de loisirs (+1,2%). La croissance des effectifs s'est depuis légèrement infléchie, mais demeure soutenue : elle est estimée à +5,1% en 2022 et +3,3% en 2023.

En 2023, le solde entre les entrées et les sorties de la branche s'est établi à plus de 12 500 contrats salariés. La dynamique des recrutements est due notamment à la hausse du nombre de contrats d'alternance proposés par les structures sportives (34% des entrants sont des alternants).

La population salariée est majoritairement jeune et masculine

Les effectifs de la branche du sport sont particulièrement jeunes : les moins de 25 ans comptent pour 29% des effectifs salariés en emploi principal, contre 16% dans l'animation et 14% dans l'ensemble de l'économie. Les effectifs sont majoritairement masculins : le taux de féminisation s'établit à 35% des effectifs (contre 38% en 2011). Ce taux est largement inférieur à la moyenne observée dans l'ensemble de l'économie (49%) ou dans la branche de l'Animation (66%).

Les salariés perçoivent en moyenne 2 517 € brut par mois

En dehors des salariés du sport professionnel dont le mode de rémunération est très spécifique, les salariés de la branche en emploi principal, à temps plein et en CDD ou en CDI, ont perçu un salaire mensuel brut moyen de 2 596 € en 2023 (2 648 € pour les CDI). 55% d'entre eux ont perçu au moins une prime au cours de l'année, pour un montant annuel brut moyen s'élevant à 1 468 €, portant le salaire annuel brut moyen à 31 960 €.

Le rapport de branche met en évidence l'existence de nombreux écarts de rémunération en fonction de l'âge des salariés (le salaire moyen augmente avec l'âge), de leur contrat de travail (les salariés en CDI perçoivent en moyenne une rémunération supérieure à ceux en CDD) ou du métier exercé (les salariés évoluant dans la famille des métiers de la direction, de la gestion et de l'administration sont mieux rémunérés que ceux évoluant dans la famille de l'encadrement des activités physiques et sportives).

Malgré une amélioration, des fragilités continuent de subsister

Les fragilités déjà mises en évidence dans le rapport de branche précédent continuent de subsister. Parmi celles-ci, il faut souligner le fait que le nombre d'emplois fragiles et/ou de courte durée est encore important. Pour illustrer cette part d'emplois fragiles, deux indicateurs nous semblent intéressants :

La part élevée de salariés de la branche du sport en emploi principal évoluant à temps partiel (28%).

Cette proportion, si elle reste importante et supérieure à celui du reste de l'économie (17%), est toutefois en net recul sur le temps long puisqu'elle était de 39% en 2011.

La part significative de salariés en situation de pluriactivité⁶. Près d'un salarié sur trois indique ainsi être en situation de pluriactivité professionnelle, ce qui induit de fait une fragmentation de l'emploi sportif.

Par ailleurs, si la branche est attractive et présente un solde d'emploi positif, cela ne doit pas masquer que le turnover reste élevé (28% au niveau de la branche dans son ensemble), en particulier chez les salariés les plus jeunes de la branche : **le taux de turnover chez les salariés âgés de moins de 25 ans s'établit à 50%**, ces derniers représentant 40% des départs. L'ancienneté moyenne des salariés de la branche s'établit à 4,9 ans tous contrats confondus et le renouvellement des effectifs s'avère très rapide : 36% des salariés en emploi principal occupent leur poste depuis moins de 12 mois. **La branche continue donc de faire face à un vrai enjeu de fidélisation de ses salariés.** Une problématique d'autant plus complexe qu'elle continue en parallèle de faire face à des problématiques de tension de recrutement, notamment au sein de la famille de métiers « cœur de branche » de l'encadrement des activités physiques et sportives.

⁶ Les salariés pluriactifs sont les salariés qui cumulent plusieurs activités professionnelles. On distingue trois types de pluriactivité :

- Les « pluriactifs salariés uniquement », qui ont au moins deux contrats de travail salarié (dont au moins un dans la branche du sport);
- Les « pluriactifs salariés et autoentrepreneurs », qui ont au moins deux contrats de travail salarié (dont au moins un dans la branche du sport) et exercent aussi une activité en tant qu'autoentrepreneurs sportifs ;
- Les « mono-actifs salariés et autoentrepreneurs », qui n'ont qu'un contrat de travail salarié dans la branche du sport mais qui exercent aussi une activité en tant qu'autoentrepreneurs sportifs.

1. L'estimation des effectifs salariés de la branche du sport

► Définitions, point méthodologique et matériaux mobilisés

La branche du sport se caractérise par la multiplicité des formes d'intervention de la part des professionnels : certains salariés sont en emploi principal permanent, tandis que d'autres interviennent de manière très occasionnelle. Les professionnels sont également très souvent en situation de pluriactivité, cumulant plusieurs emplois salariés à l'intérieur de la branche ou cumulant un ou plusieurs emploi(s) dans la branche avec un autre emploi en dehors de la branche professionnelle du sport.

L'emploi salarié est défini dans le présent rapport autour de quatre niveaux complémentaires d'analyse.

Définitions

Les postes occupés correspondent à l'ensemble des interventions dans la branche, y compris celles de très faible intensité.

Si un salarié travaille dans plusieurs établissements différents au cours d'une année, il est comptabilisé plusieurs fois.

Le nombre de salariés ayant travaillé dans une structure de la branche correspond à l'ensemble des intervenants de la branche après dédoublement des interventions d'un même salarié au cours de l'année.

Si un salarié travaille dans plusieurs établissements différents au cours d'une année, il n'est comptabilisé qu'une seule fois.

Les postes non annexes correspondent aux intervenants dans une structure de la branche au cours d'une année, lorsqu'il s'agit d'un emploi principal y compris sur une durée réduite ou un faible volume d'heure.

Si un salarié travaille dans plusieurs établissements différents au cours d'une année, son emploi principal est son poste le plus rémunérateur.

Les salariés en emploi principal correspondent aux intervenants dans une structure de la branche au cours d'une année, lorsqu'il s'agit d'un emploi principal « significatif ».

Un emploi principal est considéré comme « significatif » s'il se situe au-dessus de certains seuils de rémunération et de volume de travail (rémunération nette annuelle supérieure à 3 SMIC mensuels OU durée d'emploi supérieure à 30 jours ET 120 heures ET 11,5 heures par jours au cours de l'année.

Dans le volet social et plus généralement dans l'ensemble du rapport de branche, l'échelon d'analyse privilégié est celui des salariés en poste non annexe.

La compilation des déclarations DADS permet d'estimer le nombre d'intervenants dans une structure de la branche du sport au cours de l'année 2021, dernière année disponible pour cette source essentielle.

L'adoption du nombre de postes non annexes pour rendre compte des effectifs salariés de la branche professionnelle du sport, qui s'établit à 143 760 en 2021, apparaît comme une solution qui permet à la fois d'intégrer les emplois de faible intensité tout en mettant de côté les interventions secondaires.

En associant les données issues du questionnaire AFDAS à destination des salariés, indiquant que 14% des salariés occupaient plus d'un emploi salarié dans la branche (avec 2,5 emplois par salarié en moyenne), avec le nombre de postes, **on estime à 181 181 le nombre de personnes passées par la branche en 2021, en y incluant les postes à faible et très faible volume d'heures.**

Estimation des effectifs salariés de la branche en 2021



239 292 postes correspondant à l'ensemble des intervenants dans une structure de la branche au cours de l'année 2021, y compris lorsqu'il s'agit d'interventions correspondant à un emploi secondaire sur une durée réduite ou un faible volume d'heure



181 181 postes correspondant à l'ensemble des intervenants dans une structure de la branche au cours de l'année 2021, en **dédoublonnant** les postes correspondant à des interventions d'un même salarié dans plusieurs structures



143 760 postes non annexes correspondant aux intervenants dans une structure de la branche au cours de l'année 2021, lorsqu'il s'agit d'un **emploi principal même sur une durée réduite** ou un faible volume d'heure



113 748 emplois principaux dans une structure de la branche au cours de l'année 2021, qui satisfont les conditions de durée, de volume d'heure et de rémunération, à savoir si la rémunération nette est supérieure à 3 SMIC mensuels et si la durée d'emploi dépasse 30 jours et 120 heures et 1,5 heures par jour

Source : Fiche DADS 2021

► **Les effectifs salariés**

L'agrégation des déclarations sociales n'étant disponible que jusqu'à l'année 2021, il est nécessaire de mobiliser d'autres sources pour produire une estimation plus récente.

L'Acoss compile les Déclarations Sociales Nominatives de façon trimestrielle, ce qui permet de disposer des évolutions des effectifs salariés jusqu'en 2022 pour l'ensemble des secteurs d'activités au niveau de la NAF-732. Il est donc possible d'estimer l'évolution de l'emploi salarié de la branche du sport à partir des variations pondérées des effectifs dans les principaux secteurs détaillés qui la composent. Cette estimation est ainsi évaluée à +5,1% en 2022, chiffre dynamique et encore probablement marqué par la reprise post-covid.

Pour 2023, l'Urssaf produit des estimations de l'emploi salarié trimestriel à un niveau légèrement plus agrégé (NAF-88) dans lequel le secteur regroupé comprend également les activités de loisirs. À partir de cette source, en appliquant le différentiel structurel d'évolution entre les activités de sport et de loisirs, on estime l'évolution de l'emploi salarié dans la branche du sport à +3,3% en 2023.

Sur la base de cette méthode, le nombre de salariés en emploi principal dans la branche du sport est estimé à 155 945 en 2023 et le nombre de personnes étant passées par la branche est estimé à 196 538.

Estimation des effectifs intervenants dans les structures de la branche du sport

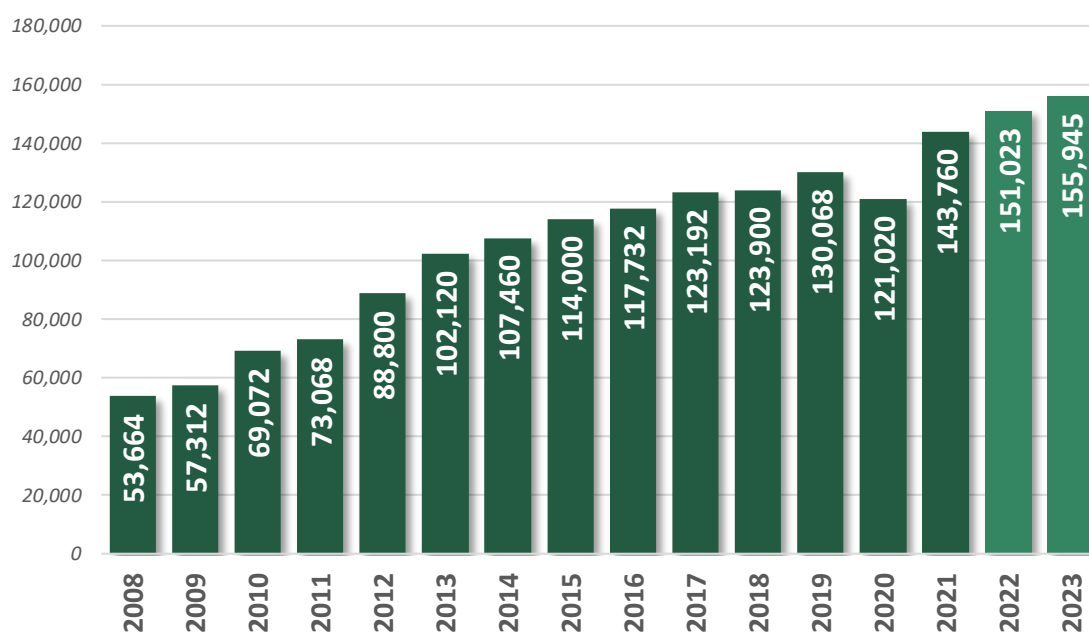
	DADS publiées (2018)	DADS publiées (2021)	Estimation 2023	dont présents au 31/12/23	en ETP (2023)
Ensemble des postes	220 716	239 292	259 574	128 058	78 204
Ensemble des personnes passées par la branche	138 400	181 181	196 538	-	78 204
Salariés en emploi principal	123 900	143 760	155 945	117 453	73 714
Salariés en emploi principal significatif	95 484	113 748	123 389	95 936	65 419

Source : Traitements Quadrat-études, Fiche DADS 2021

La trajectoire toujours fortement croissante du nombre de salariés dans le sport

L'augmentation des effectifs a atteint un rythme de croissance annuel moyen de +4,3% entre 2013 et 2023, une progression très largement supérieure à l'ensemble de l'économie (+0,9%) et même à l'ensemble des activités de loisirs (+1,2%).

Évolution des effectifs salariés de la branche du sport



Source : DADS 2008-2021

Le rattachement à la branche professionnelle de structures précédemment dispersées dans d'autres champs conventionnels a contribué à cette progression, mais celle-ci a été soutenue de manière continue par la massification et la démocratisation de la pratique sportive.

La hausse récente des effectifs bénéficie également d'un effet de base post crise sanitaire puisque, après un recul de l'emploi salarié de 7,0% en 2020, les effectifs repartaient fortement à la hausse (+18,8%) en 2022.

La croissance estimée sur les dernières années (+5,1% en 2022 et +3,3% en 2023) traduirait donc plutôt une inflexion dans la progression de longue période de l'emploi de la branche du sport.

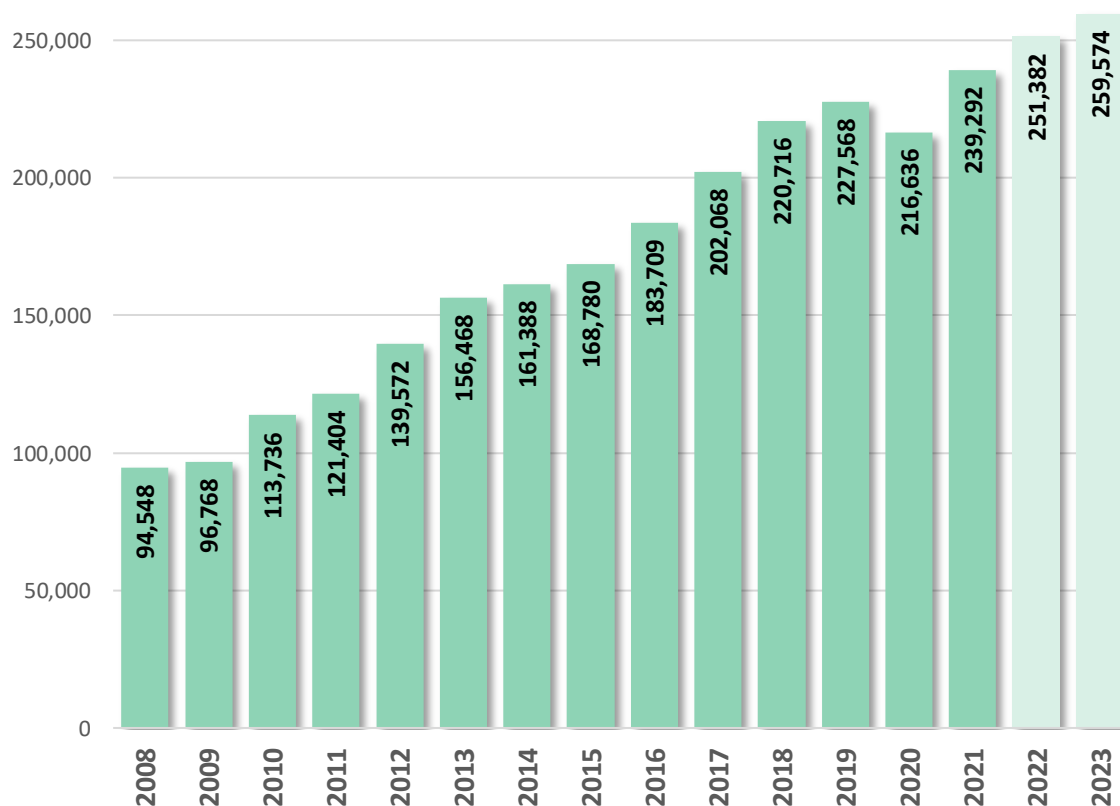
Sur les 10 dernières années, une croissance moyenne du nombre de postes de +5,1% par an dans la branche du sport

En 2021, le nombre de postes occupés a atteint 239 300, en forte croissance (+10,5%) à la sortie de la crise sanitaire.

Sur les 10 dernières années, la croissance du nombre de poste s'est faite à un rythme plus soutenu (+5,1% en moyenne par an) que la croissance du nombre de salariés en emploi principal (+4,3% en moyenne par an).

Entre 2008 et 2021, le nombre de postes a donc été multiplié par 2,7 dans la branche du sport. C'est beaucoup plus que ce qui est observé dans la branche Eclat, où le nombre de poste a été multiplié par 1,4 sur la même période, et dans l'ensemble de l'économie (x1,2).

Évolution du nombre de postes occupés dans la branche du sport



Source : DADS 2008-2021

196 538 salariés ont évolué dans la branche du sport au cours de l'année 2023

Au-delà du nombre de postes, qui comptabilise plusieurs fois les salariés étant intervenus dans plusieurs établissements différents au cours de l'année, il est intéressant de s'intéresser au volume total de personnes ayant évolué dans la branche du sport au cours d'une année donnée. Cet indicateur s'avère intéressant à deux titres : d'une part, car il évite des doubles-comptes en ne comptabilisant une personne qui interviendrait sur plusieurs établissements une seule fois ; d'autre part, car il intègre pleinement (plus que le nombre de salariés en emploi principal) les fluctuations du volume d'emploi (notamment en lien avec la saisonnalité de certaines activités). Sur la base des données statistiques et de l'enquête déployée auprès des salariés, il apparaît que 196 538 personnes ont évolué au sein de la branche du sport, parmi lesquelles plus de 155 945 en emploi principal.

► Les autoentrepreneurs et les travailleurs indépendants

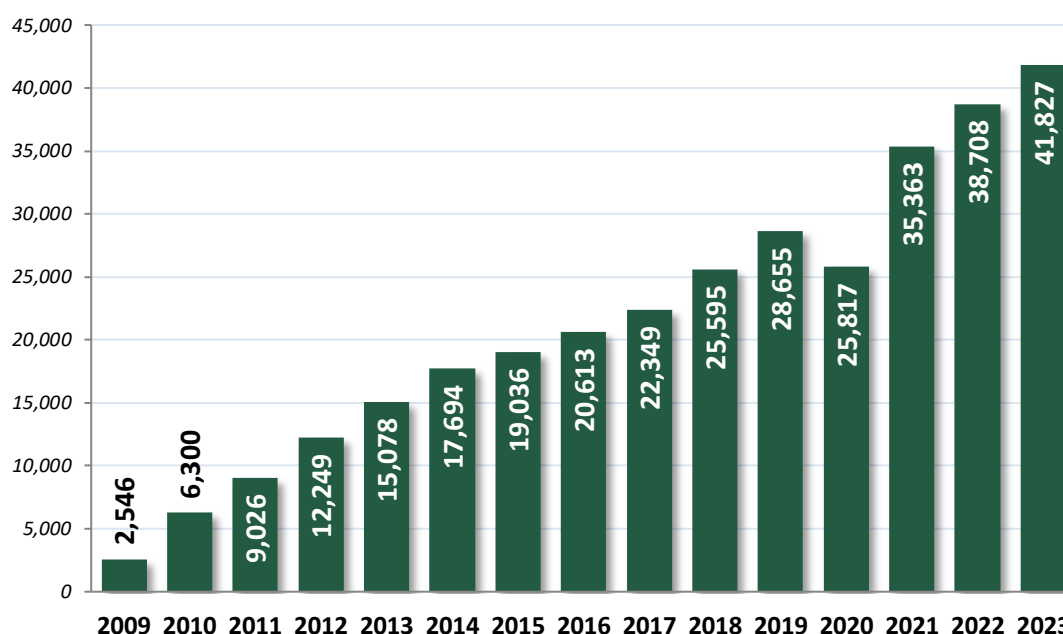
Depuis la création du statut en 2009, le sport a constitué un terrain de développement important pour l'auto-entreprenariat.

La Dares recense ainsi près de 65 000 autoentrepreneurs en 2023 dans les activités sportives parmi lesquels 41 827 sont économiquement actifs.

L'augmentation du nombre d'autoentrepreneurs apparaît ainsi dynamique et régulière en progression annuelle moyenne de +10% sur la décennie 2013-2023. Elle adopte le profil de l'emploi salarié de la branche du sport et il est difficile de mettre en évidence un quelconque effet de substitution entre les deux formes d'emplois pendant cette période de croissance dynamique.

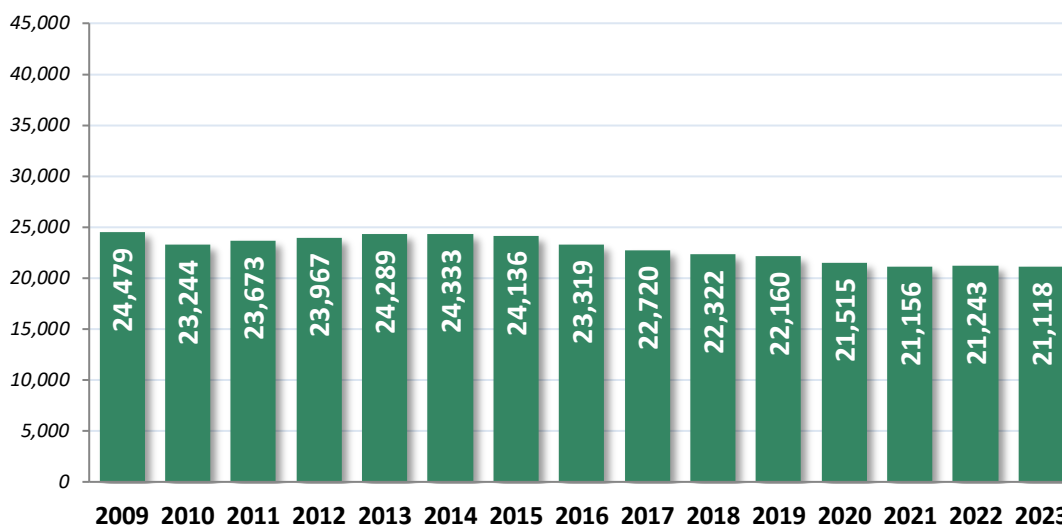
D'autre part, 21 118 travailleurs indépendants interviennent dans le domaine des activités sportives. À l'inverse, ce statut de travailleur indépendant affiche une très légère érosion de ces effectifs (-1,1% en TCAM sur les dix dernières années).

Autoentrepreneurs économiquement actifs dans les activités sportives



Source : Base Travailleurs indépendants et autoentrepreneurs (2009-2023), France Travail

Travailleurs indépendants dans les activités sportives



Source : Base Travailleurs indépendants et autoentrepreneurs (2009-2023), France Travail

25 916 salariés sont aussi autoentrepreneurs ou travailleurs indépendants en 2023

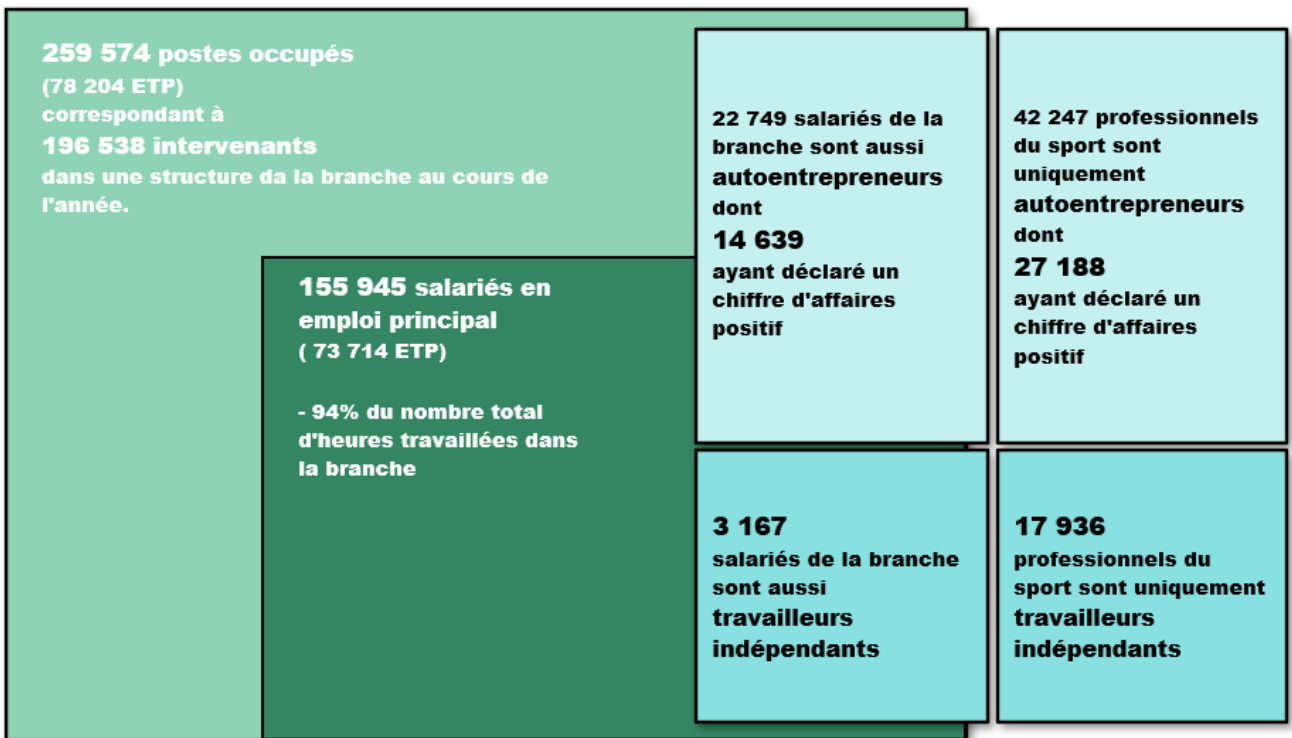
Au sein de la branche du sport comme dans d'autres secteurs de l'économie, un nombre croissant de salariés cumule une activité salariée avec une activité indépendante, sous statut d'auto-entrepreneur ou de travailleur indépendant.

Ainsi, 62 945 autoentrepreneurs et travailleurs indépendants actifs étaient inscrits auprès de l'Urssaf en 2023, dans la catégorie d'activité « Activités sportives ». En 2021, l'Urssaf estimait que 35% des autoentrepreneurs et 15% des travailleurs indépendants du sport étaient aussi salariés (proportion similaire à celle retrouvée dans les enquêtes).

On estime ainsi que :

- 22 749 salariés de la branche sont aussi autoentrepreneurs ;
- 3 167 salariés de la branche sont aussi travailleurs indépendants.

Synthèse des effectifs en 2023



Sources : DADS 2021, Base Travailleurs indépendants et autoentrepreneurs (2009-2023), enquête Afdas, CPNEF du sport, Quadrat-études, 2024

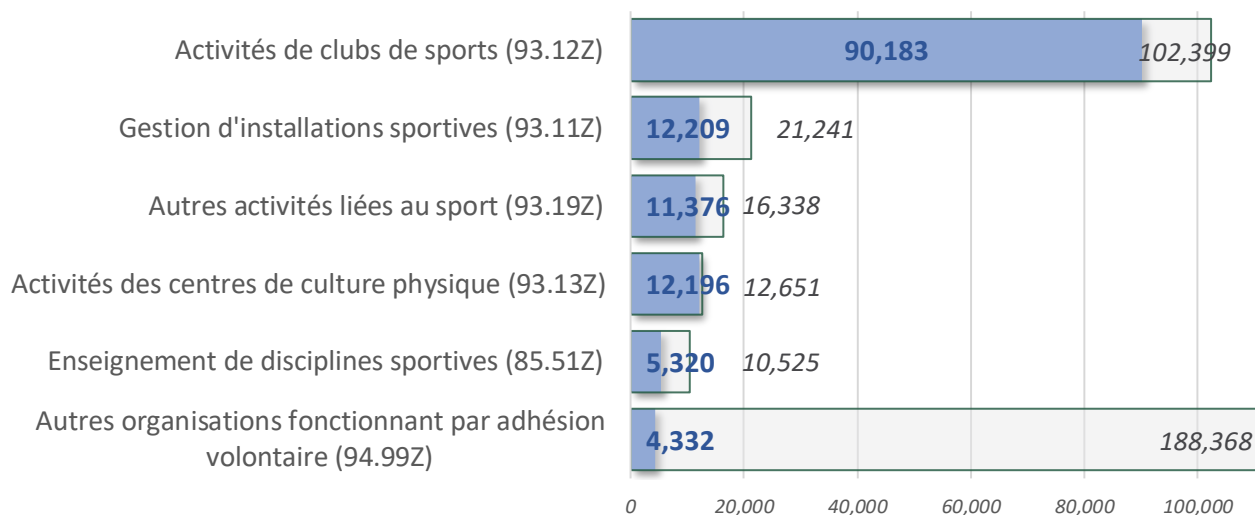
Les effectifs selon les activités principales (NAF) en 2021

Les salariés de la branche du sport exercent pour une large majorité dans des structures dont l'activité principale correspond aux activités sportives au sens de la nomenclature d'activités la plus détaillée (NAF-732).

Ainsi, 88% des salariés exerçant dans un club de sport (Naf 93.12Z) sont affiliés à la branche du sport. Cette proportion atteint 96% dans les centres de culture physique (Naf 93.13Z). Au total, dans les cinq principaux secteurs d'activités sportives, le taux de couverture par la branche du sport est de 80% en 2021.

La couverture par la branche du sport a fortement progressé au cours des dernières années. En effet, la proportion de salariés des secteurs du sport appartenant à la branche du sport n'était que de 63% en 2014 lors de la dernière édition du rapport de branche du sport.

Effectifs salariés de la branche du sport dans les principaux secteurs de la NAF



Source : Fiche DADS 2021

Les effectifs selon les types de structures en 2023

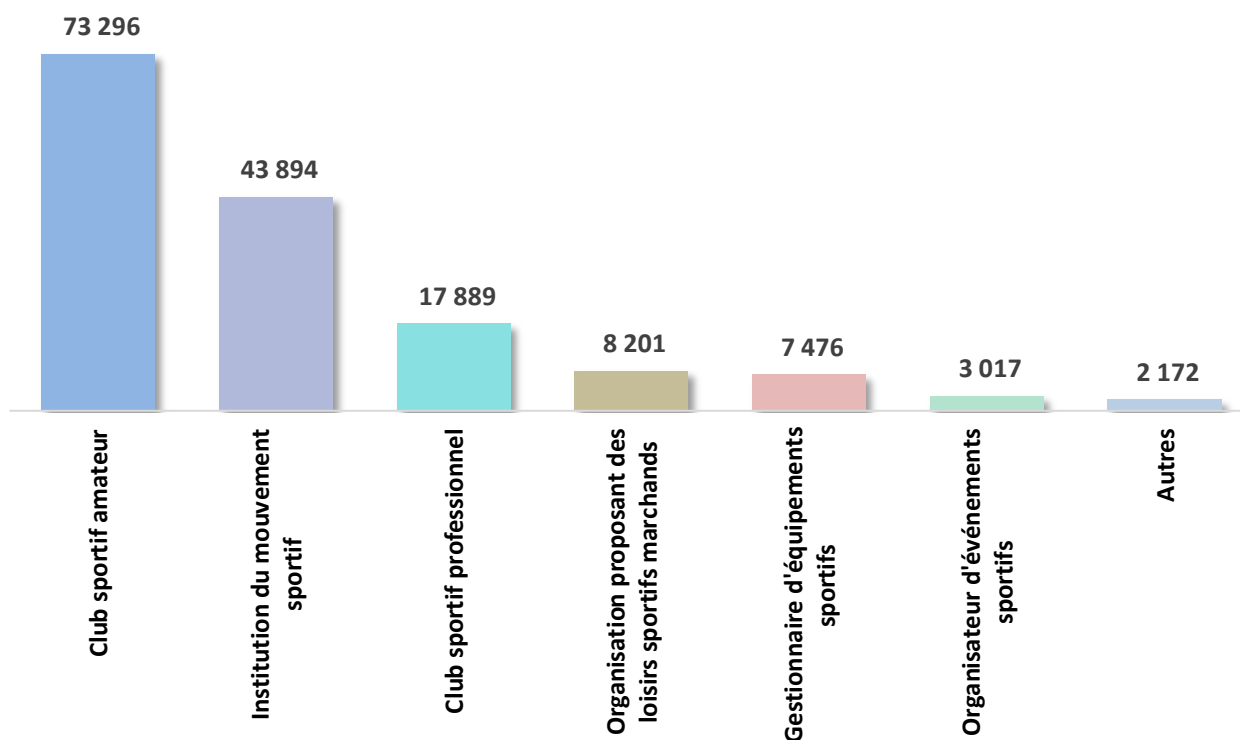
Près de la moitié des salariés de la branche du sport exercent dans un club sportif amateur (47%) en faisant, de loin, le premier type de structures employeurs de la branche professionnelle.

Les institutions du mouvement sportif (fédérations sportives et leurs organes déconcentrés, ligues de sport professionnel) employaient 43 894 personnes, soit 28% des effectifs salariés, suivies par les clubs sportifs professionnels, qui emploient 11% des effectifs.

A noter : Les fédérations sportives et leurs organes déconcentrés (ligues régionales, comités départementaux, ...) emploient significativement plus de salariés dans les postes de « direction », de « formation » et de « développement » que les associations sportives locales qui en raison d'une masse critique inférieure et de besoins centrés sur la pratique sportive, privilégient (lorsqu'elles le peuvent) le recrutement de professionnels de l'encadrement sportif.

Les autres catégories rassemblent un nombre moins important de salariés avec, par ordre décroissant, les organisations proposant des loisirs sportifs (5%), les gestionnaires d'équipements sportifs (5%) et les organisateurs d'événements sportifs (2%).

Effectifs salariés de la branche du sport selon le type de structure



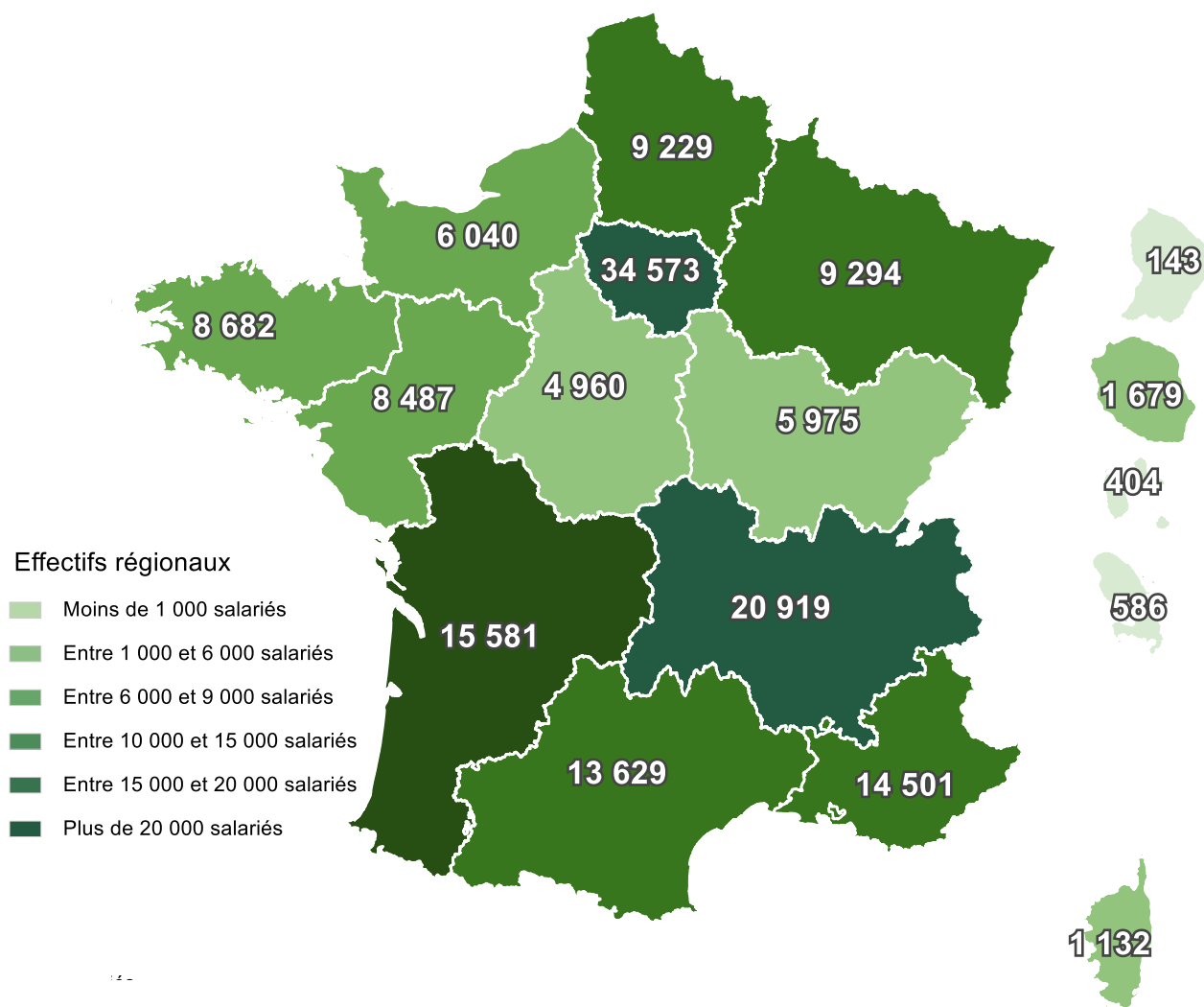
Source : enquête Afdas, CPNEF du sport, Quadrat-études, 2024

2. Les caractéristiques des salariés de la branche

► Répartition géographique des salariés

Les salariés de la branche du sport sont présents sur l'ensemble du territoire. Sans surprise, ils sont plus nombreux dans les régions les plus densément peuplées : l'Île-de-France et Auvergne-Rhône-Alpes.

Répartition géographique des salariés en emploi principal en 2023



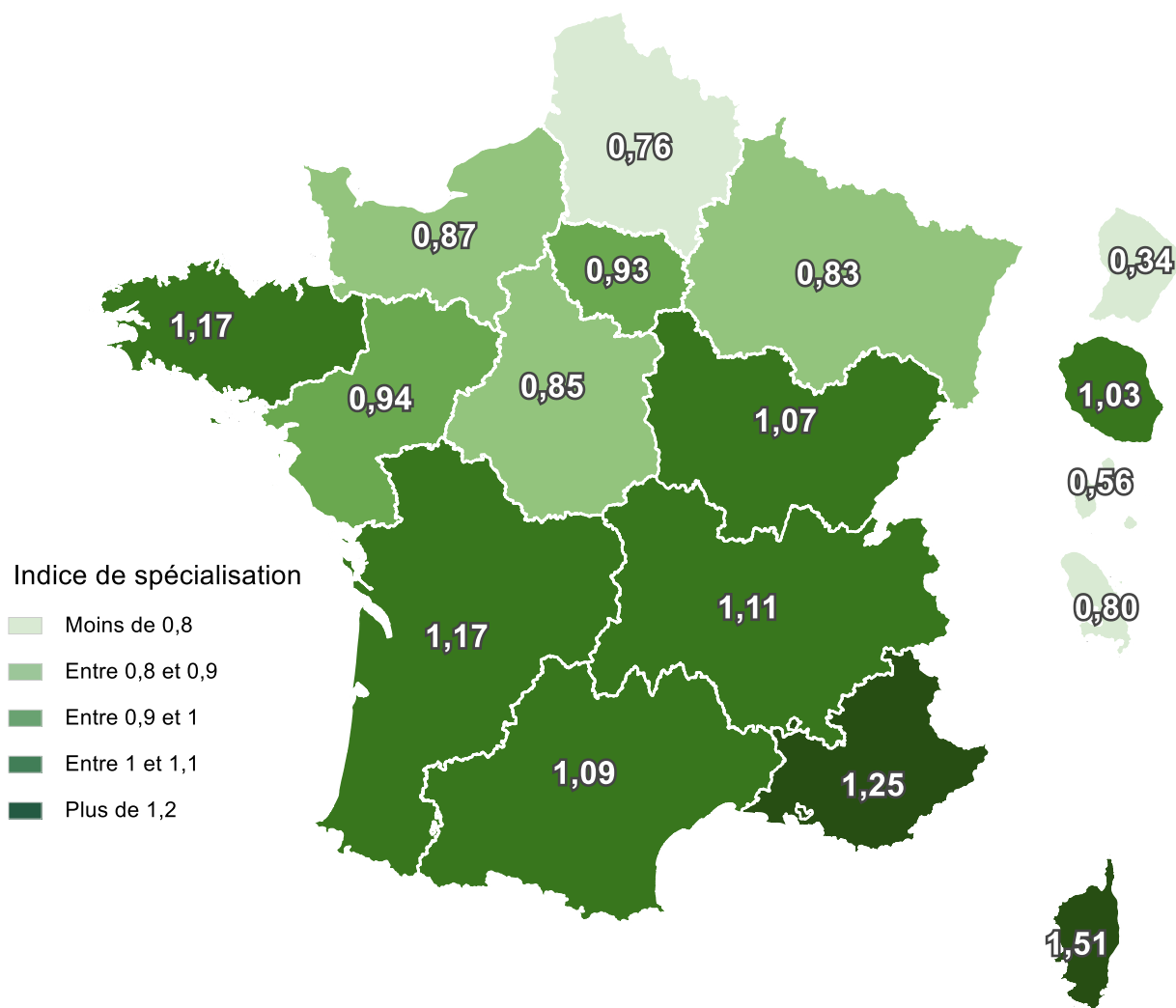
Source : DADS 2021, extrapolation Quadrat-études 2023

La répartition numérique des salariés par région à elle seule ne rend pas compte de la spécialisation des territoires (le nombre de salariés du sport est plus élevé dans les régions les plus peuplées). On utilise ainsi l'indicateur de spécialisation, qui rapporte le poids du territoire dans l'emploi sportif, relativement au poids du territoire dans l'emploi de l'ensemble de l'économie.

Par exemple, si un territoire rassemble 1% des salariés du sport mais seulement 0,5% des salariés tous secteurs confondus, alors son indice de spécialisation est de 2.

On considère généralement qu’au-dessus du seuil de 1, le territoire est spécialisé. Sur la base de cet indicateur, les régions PACA (1,25), la Bretagne et la Nouvelle-Aquitaine (1,17), Auvergne-Rhône-Alpes (1,11) et la Bourgogne-Franche-Comté (1,07) présentent une spécialisation dans le sport.

Indice de spécialisation géographique des salariés de la branche en 2023



Source : DADS 2021, extrapolé 2023

Des différences d’opportunités professionnelles à l’échelle infrarégionale

Au-delà de la spécialisation régionale, des écarts en matière d’opportunités de travail sont constatés par les parties prenantes de la branche. En effet, on distingue les pôles urbains fortement peuplés, au sein desquels une partie des clubs associatifs atteignent une taille suffisante pour devenir employeurs et où les structures marchandes se développent fortement. Les possibilités d’emploi de ces territoires sont plus importantes, en particulier pour les encadrants sportifs, que dans les zones rurales.

À l'inverse, dans les zones les moins densément peuplées, les professionnels de la branche s'exposent plus souvent à un déficit d'offre de travail, et sont davantage contraints de morceler leurs interventions auprès de différents employeurs, cela en dégradant leurs conditions de travail du fait de :

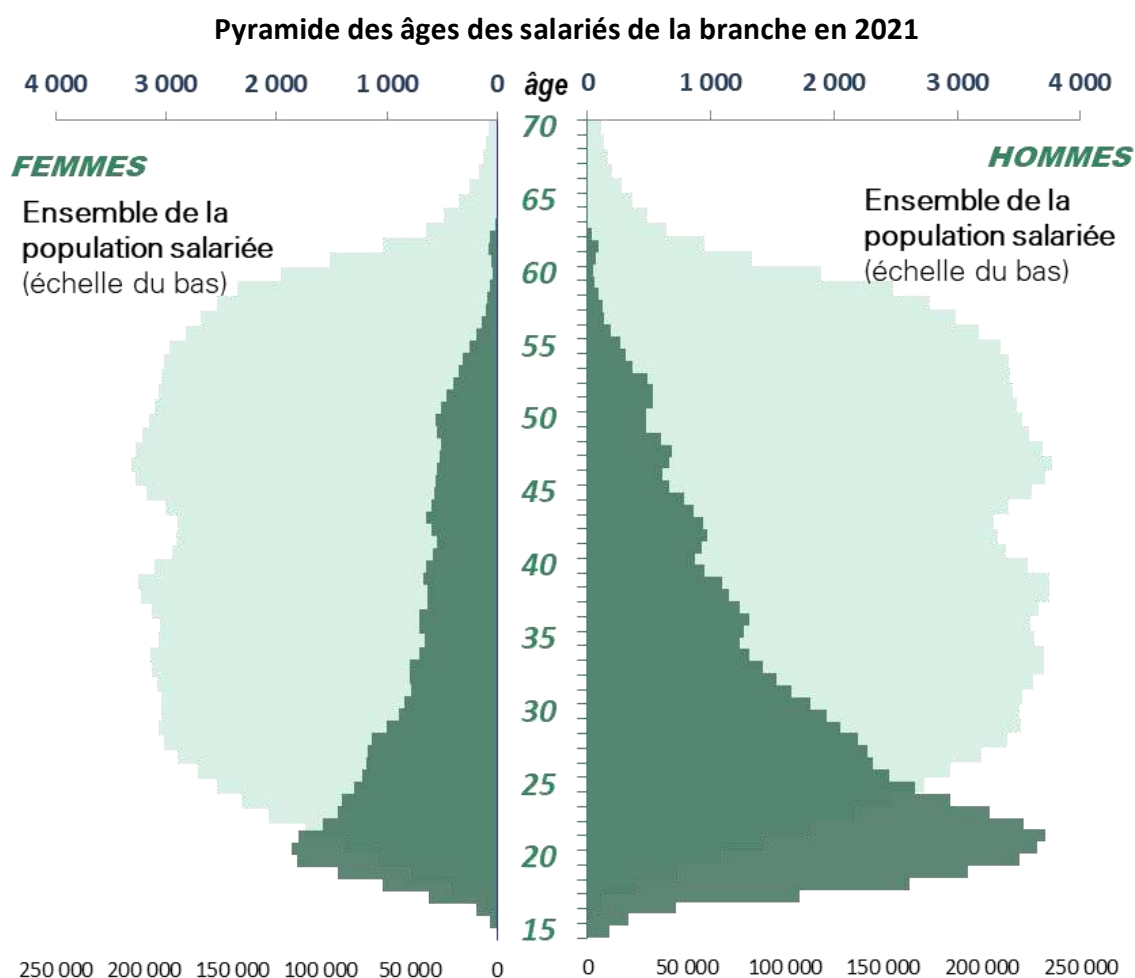
- La démultiplication des déplacements entre les différents lieux d'intervention professionnelle, élément rendu d'autant plus difficile par les temps de transport (et les coûts afférents) que cela suppose ;
- Le volume d'heures de travail réduit, mais réparti sur des amplitudes horaires très larges quotidiennement ;
- La lourdeur administrative et une forme de précarité de l'emploi associées à la multiplicité des contrats de travail et des employeurs.

► **Age et ancienneté**

L'âge moyen des salariés se stabilise à 34 ans

La population salariée en emploi principal est plutôt jeune et masculine :

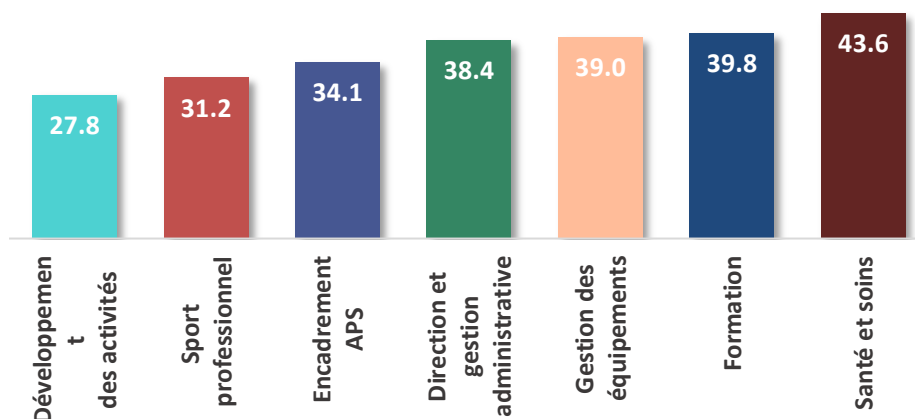
- L'âge moyen est estimé à 34,2 ans en 2023 (contre 33,9 en 2021).
- La part des salariés âgé de moins de 25 ans atteint 29% en 2023 dans la branche du sport, contre 16% dans la branche ECLAT (Animation) et 14% pour l'ensemble de l'économie.



Source : DADS 2021

L'âge moyen des salariés varie fortement en fonction des familles de métiers auxquelles ils appartiennent : ils ont en moyenne 28 ans dans les métiers du développement des activités, contre près de 40 ans dans ceux de la gestion des équipements et de la formation.

Age moyen des salariés selon la famille de métier



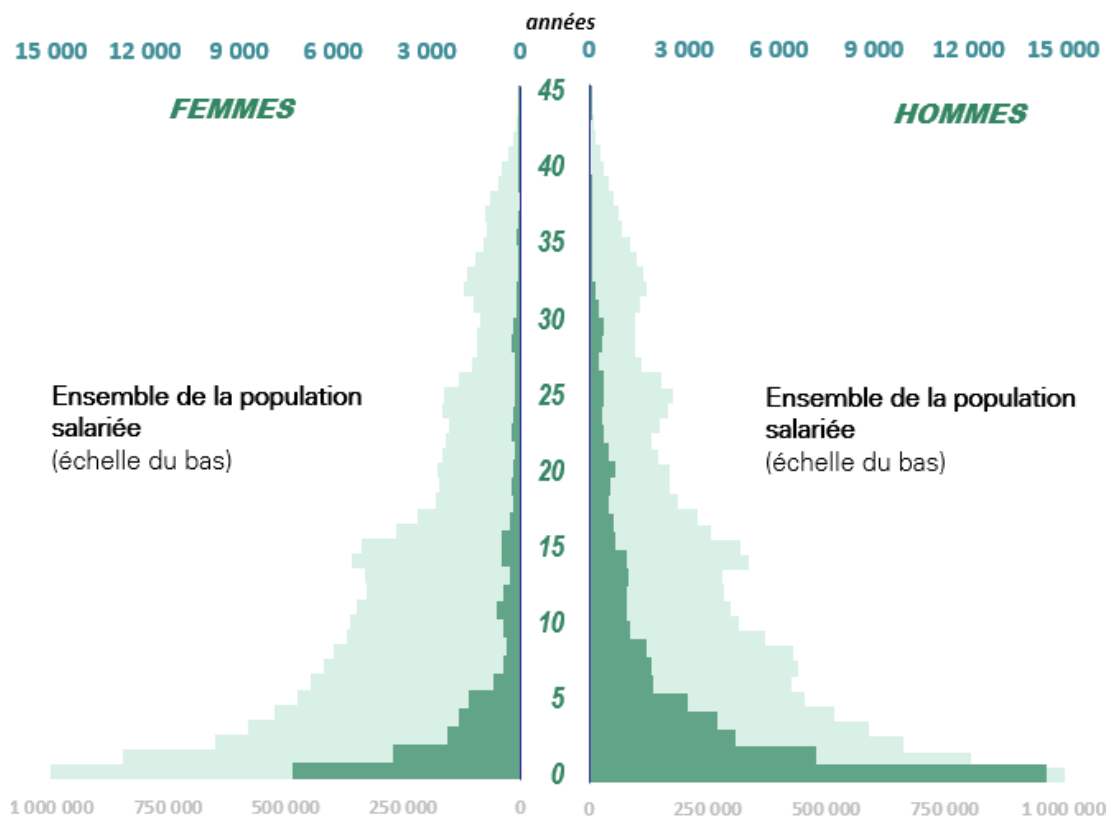
Source : enquête Afdas, CPNEF du sport, Quadrat-études, 2024

L'ancienneté moyenne des salariés en CDI s'établit à 6,7 ans

En 2023, l'ancienneté moyenne des salariés de la branche s'est établie à 4,6 ans (4,4 ans pour les hommes et 4,9 ans pour les femmes), tous contrats confondus. En ne considérant que les contrats CDI, l'ancienneté moyenne s'établit à 6,7 ans.

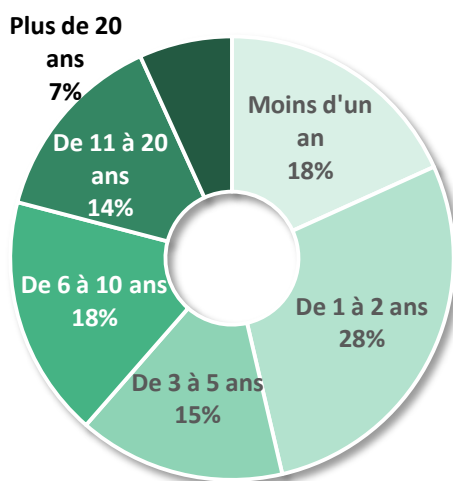
Le renouvellement des effectifs est très rapide : 36% des salariés en emploi principal occupent leur poste depuis moins de 12 mois.

Pyramide de l'ancienneté des salariés en CDI de la branche en 2023



Source : enquête Afdas, CPNEF du sport, Quadrat-études, 2024

Répartition des salariés en CDI par ancienneté

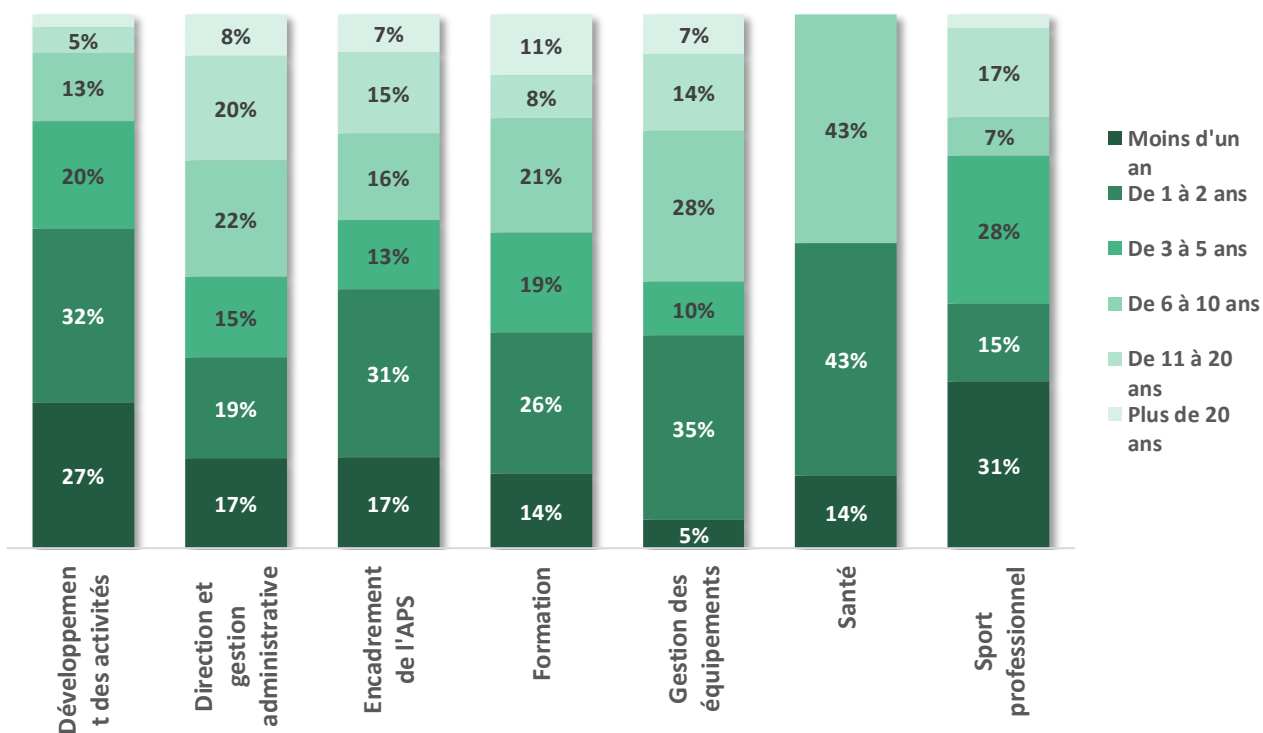


Source : enquête Afdas, CPNEF du sport, Quadrat-études, 2024

L'ancienneté est très faible dans le développement des activités et dans la santé et les soins

L'ancienneté moyenne en CDI présente de fortes disparités selon la famille de métier au sein de laquelle évoluent les salariés : elle atteint son maximum pour les métiers de la direction, de la gestion et de l'administration (7,6 ans) contre moins de 3,5 ans dans les métiers de la santé et du soin ainsi que dans ceux du développement, ces derniers métiers étant plutôt en émergence et en croissance au sein de la branche du sport.

Ancienneté des salariés en CDI par famille de métier



Source : enquête Afdas, CPNEF du sport, Quadrat-études, 2024

► **La nomenclature des métiers de la branche du sport**

La nomenclature utilisée dans l'étude emploi-formation est issue de la cartographie prospective des emplois et compétences dans le sport réalisé par le CDES en 2021.

Sans surprise dans un secteur dont l'activité est centrée sur la pratique, les métiers de l'encadrement de l'activité physique et sportive rassemblent 59% des effectifs en emploi principal de la branche du sport, soit 91 000 salariés, dont 61 000 éducateurs sportifs en club. Ces métiers constituent le cœur des métiers de la branche professionnelle du sport.

Encadrement de l'activité physique et sportive (59%)	90 918
Éducateur sportif en club	60 995
Animateur de loisirs sportifs	14 371
Moniteur d'activités physiques adaptées / Éducateur sport-santé	4 775
Moniteur / coach sportif en salle de sport	4 353
Animateur socio-sportif	2 235
Conseiller technique	1 354
Moniteur, guide ou accompagnateur de sport-nature	1 331
Autre	1 505

La seconde famille de métier la plus importante est la famille constituée des métiers de la direction et de la gestion administrative des structures sportives.

Direction, gestion et administration (14%)	22 242
Responsable d'une structure sportive	5 901
Chargé administratif, comptable et financier	3 791
Assistant de direction	3 101
Directeur / Responsable sportif	2 970
Coordinateur d'équipe	2 090
Chargé des RH	1 335
Chargé de mission juridique	955
Responsable d'équipements sportifs	608
Autre	1 492

Suivent les métiers du développement des activités, dans une acception relativement large, qui rassemblent 13% des effectifs salariés de la branche.

Développement des activités (13%)	20 275
Chargé de développement	8 443
Chargé de communication	4 344
Chargé d'évènementiel	1 967
Chargé de relations, partenariats et sponsoring	1 950
Chargé d'accueil et des ventes	1 783
Chargé de promotion et marketing	1 043
Autre	745

Dans le périmètre observé (voir annexe méthodologique), les métiers du sport professionnel rassemblent en 2023 plus de 10 000 salariés, dont un peu moins de la moitié sont sportifs ou entraîneurs professionnels. Ce volume est toutefois probablement légèrement sous-évalué (cf. encadré page suivante).

Sport professionnel (7%)⁷	10 134
Sportif professionnel	3 850
Entraîneur professionnel	1 703
Préparateur physique et mental	1 151
Agent sportif	465
Accompagnateur / analyste de la performance	188
Arbitre professionnel	185
Intendant / Team manager	151
Autre ⁸	2 440

Enfin, les métiers de la formation, de la gestion des équipements ainsi que de la santé constituent respectivement 5%, 1% et moins d'1% des effectifs.

Formation (5%)	7 250
Formateur	3 835
Concepteur en ingénierie pédagogique	2 673
Autre	741

Gestion des équipements (1%)	2 048
Technicien de maintenance technique et d'équipements sportifs	1 725
Responsable de sûreté et sécurité	198
Agent d'entretien	67
Autre	58

Santé et soin (1%)	876
Nutritionniste / Diététicien	267
Médecin sportif / paramédical	262
Masseur-Kinésithérapeute / Ergothérapeute	67
Autre	280

⁷ Lors d'une enquête réalisée par le COSMOS auprès de ses adhérents à la demande de la Commission Sport Professionnel en 2022, ont été identifiés plus de 10 000 CDDs de sportifs et sportives professionnels et entraîneurs professionnels.

⁸ La catégorie « autres métiers » dans le sport professionnel est composée de répondants ayant indiqué être salariés sous CDD-S au sein d'une structure du sport professionnel mais n'ayant pas renseigné de libellé emploi valide ou permettant d'être reclassés au sein de la nomenclature des métiers.

► **Focus seniors**

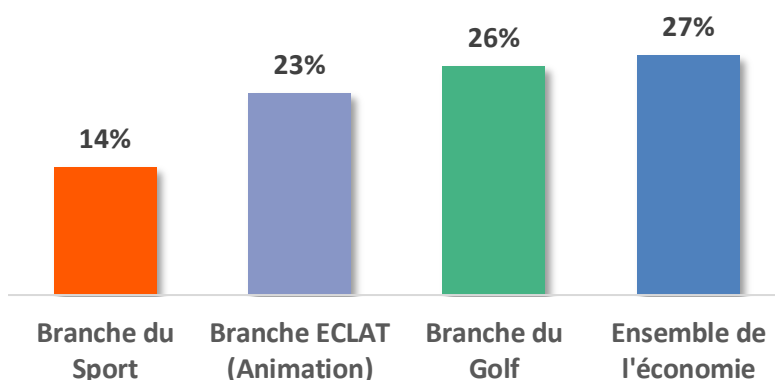
La part des seniors dans le sport est nettement inférieure à la moyenne nationale

Les structures de la branche emploient 22 363 salariés âgés d’au moins 50 ans.

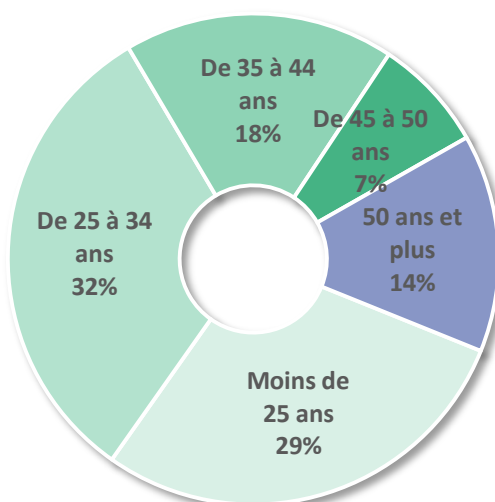
Ils représentent 14% des effectifs salariés en emploi principal, une proportion nettement plus faible que celle observée dans l’ensemble de l’économie (27%) ou dans la branche de l’animation (23%).

Cette faible proportion s'explique par la prédominance des métiers d'encadrement sportif (près de 60% des effectifs de la branche) et les conditions de travail qui y sont associées (horaires décalés, environnement extérieur présentant parfois un caractère spécifique tel que la haute montagne ou le milieu maritime, etc.) souvent jugés incompatibles avec le vieillissement des professionnels. Malgré la montée dans l’âge, des encadrants sportifs souhaitent se maintenir dans le secteur du sport à condition de pouvoir évoluer vers des postes plus adaptés (ex. de direction ou de formation). Cependant, ces postes sont souvent rares et concurrentiels (par exemple, les métiers de la formation représentent seulement 5% des effectifs du secteur). En l'absence de possibilités de changement de poste, une mobilité professionnelle vers d'autres branches est alors envisagée (de manière subie pour de nombreux professionnels).

Part des seniors sur l’ensemble des salariés, par branche professionnelle



Répartition des effectifs par tranche d’âge

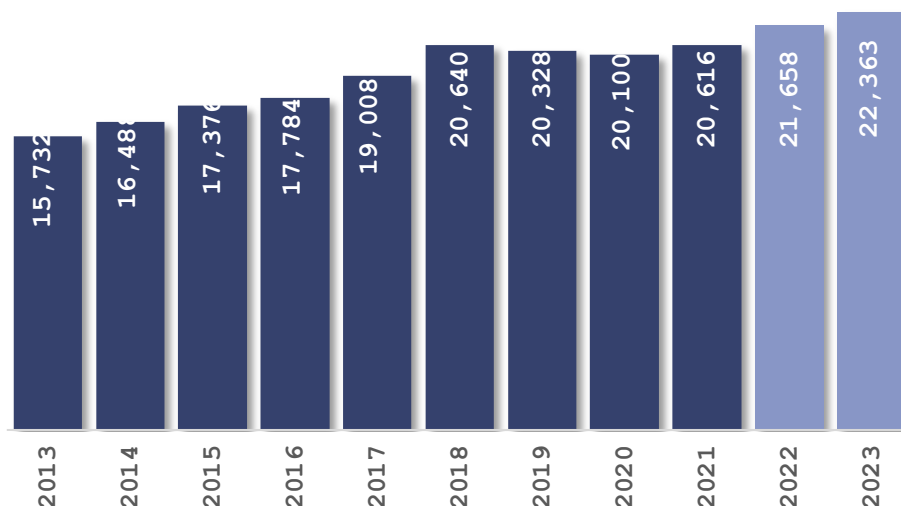


Source : enquête Afdas, CPNEF du sport, Quadrat-études, 2024

Le nombre de seniors dans la branche a augmenté moins rapidement que le nombre total de salariés

Sur les 10 dernières années, le nombre de seniors est passé de 15 732 à 22 363.

Nombre de seniors dans la branche du sport par année

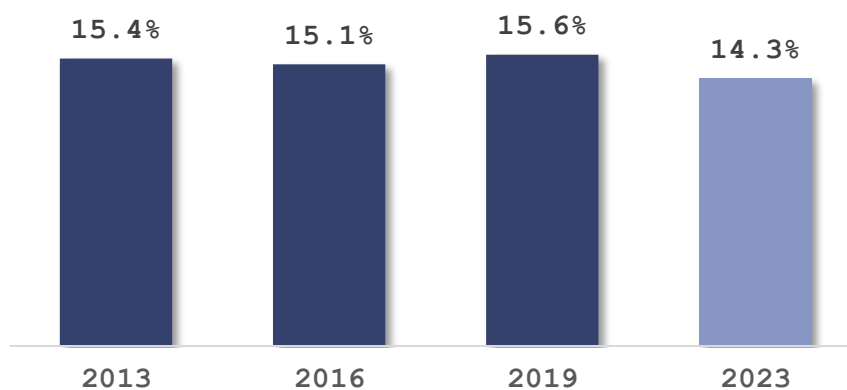


Source : DADS 2008-2021

Sur la même période, le nombre total de salariés a augmenté légèrement plus rapidement que le nombre de seniors. Ainsi, la part des seniors dans le total des salariés est passée de 15,4% à 14,3% entre 2013 et 2023.

La légère désynchronisation de la croissance des effectifs seniors par rapport au reste des salariés de la branche peut s'expliquer par la dynamique de croissance du secteur et son attractivité auprès d'une population de jeunes salariés. L'augmentation des structures offrant des activités sportives entraîne une hausse globale des effectifs en particulier dans les métiers d'encadrement des activités physiques et sportives, qui sont principalement occupés par les jeunes professionnels de la branche.

Part des seniors dans la branche du sport

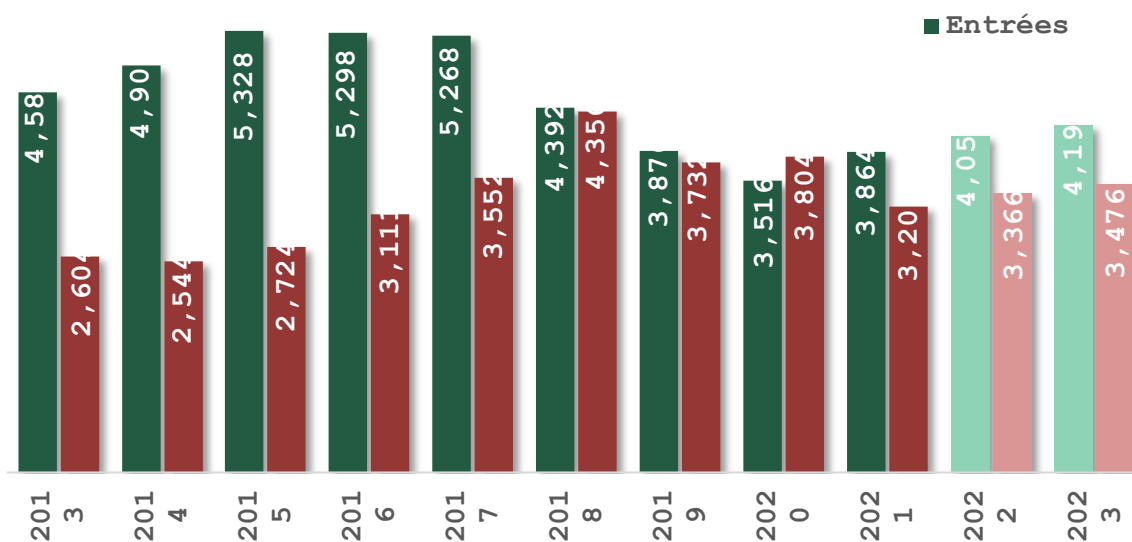


Source : DADS 2008-2021

4 200 embauches de salariés de 50 ans et plus en 2023

Alors que la différence entre les embauches et les sorties de seniors était nulle ou négative entre 2018 et 2020, le nombre de créations nettes annuelles est positif depuis 2021. Il demeure cependant bien inférieur au solde positif observé sur la période 2013-2017.

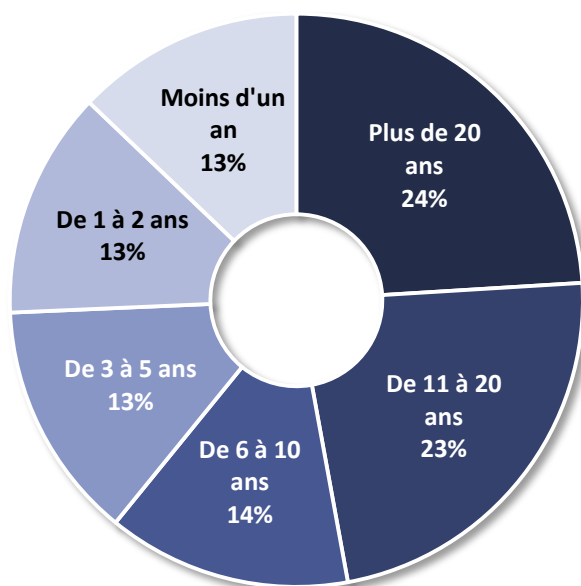
Flux annuels d'entrée et de sortie des seniors dans la branche



Sources : DADS 2008-2021, enquête Afdas, CPNEF du Sport, 2024

En 2023, l'ancienneté moyenne parmi les salariés de 50 ans et plus s'est établie à 11,8 ans.

Répartition des seniors selon l'ancienneté en 2023



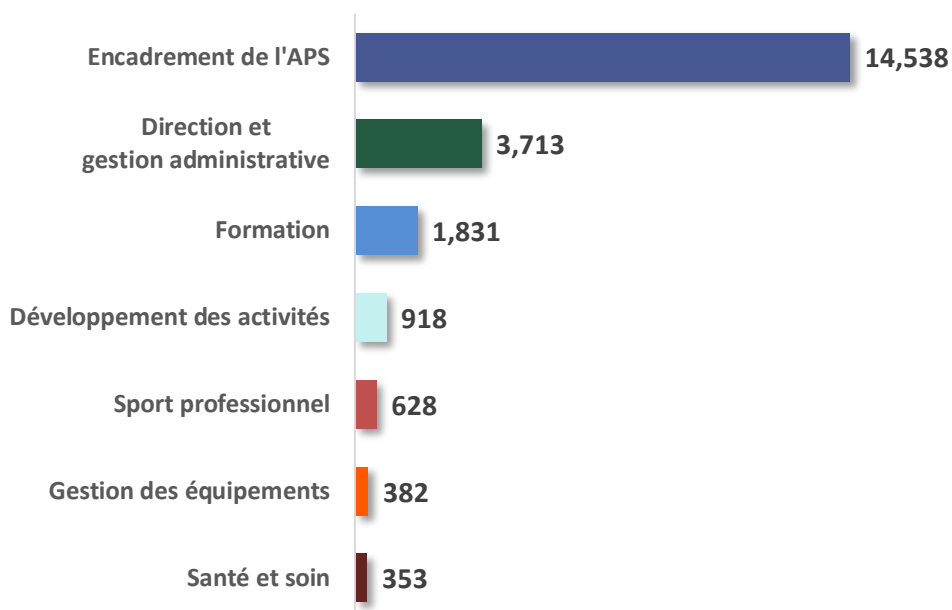
Source : enquête Afdas, CPNEF du Sport, Traitements Quadrat-études, 2024

Les seniors sont particulièrement représentés dans les métiers de la formation, de la gestion d'équipements sportifs et de la direction et de la gestion administrative

Les seniors sont présents dans l'ensemble des sept familles de métiers de la branche. La majorité d'entre eux évoluent dans la famille des métiers de l'encadrement des activités physiques et sportives : plus de 65% des seniors travaillent au sein de cette famille, et ce, malgré la difficulté de se maintenir sur ces postes physiquement engageants. Les seniors de la branche du sport travaillent en effet majoritairement à temps partiel (56% des seniors sont à temps partiel contre 28% de l'ensemble des salariés). Ce taux varie de plus en fonction de la famille de métier, notamment dans les métiers physiques de l'encadrement des activités physiques et sportives, où près de 3 seniors sur 4 sont à temps partiel.

Un nombre significatif d'entre eux (plus de 17%) évoluent dans la famille de métiers de la direction et de la gestion administrative et, à un degré moindre, au sein de la famille des métiers de la formation (8%) et du développement des activités (4,5%). Leur présence au sein des autres familles de métiers est en revanche beaucoup plus limitée.

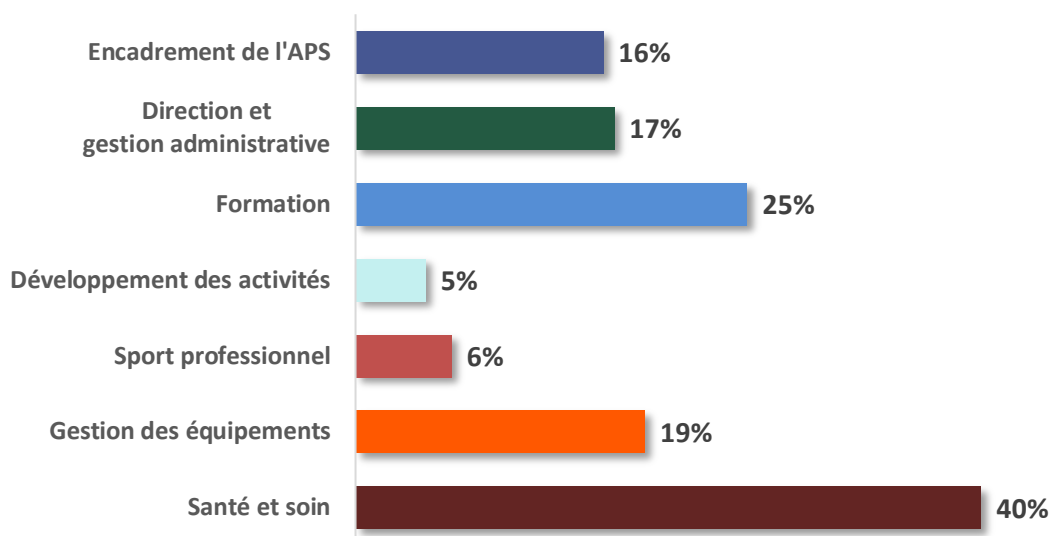
Nombre de seniors selon la famille de métiers



Source : enquête Afdas, CPNEF du sport, Quadrat-études, 2024

Plus largement, la part des seniors dans le total de salariés de chaque famille de métiers varie de 4% dans la famille du développement des activités à 25% au sein de la famille de la formation. Cette dernière est donc la famille de métiers qui compte la part la plus significative de seniors en son sein devant les métiers de la gestion d'équipements (22%) et de la direction et de la gestion administrative (17%).

Part des seniors selon la famille de métiers



Source : enquête Afdas, CPNEF du sport, Quadrat-études, 2024

La répartition des seniors par famille de métiers indique que les encadrants sportifs peuvent envisager de se tourner vers d'autres types de postes au cours de leur carrière professionnelle. Cependant, certains professionnels de la branche et certains employeurs peuvent méconnaître les plans de carrière possibles, ce qui réduit la clarté des opportunités d'évolution professionnelle pour les encadrants sportifs au sein du secteur.

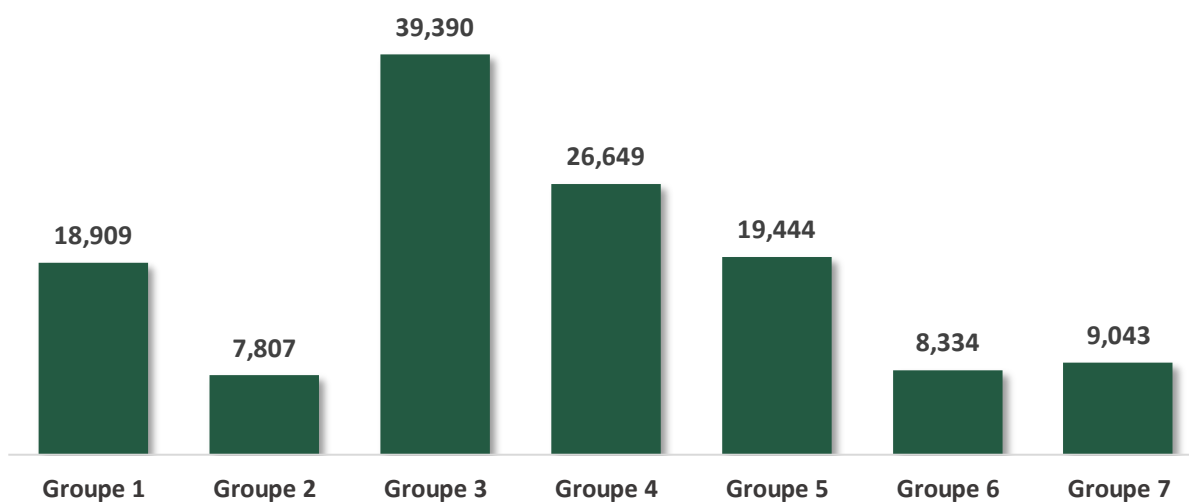
Dans ce contexte, l'absence d'une bourse de l'emploi généralisée pour l'ensemble du domaine du sport et la prédominance de petites structures associatives, qui peuvent parfois manquer de hiérarchie verticale et d'une véritable culture managériale, limitent les possibilités de mobilité et d'évolution professionnelle, ainsi que la construction de carrières transversales.

Les effectifs selon les groupes de classification conventionnels en 2023

Les groupes de classification conventionnels sont constitués :

- Des **groupes 1 et 2** pour les employés et les ouvriers, qui rassemblent **21% des effectifs salariés** en emploi principal ;
- Des **groupes 3, 4 et 5** qui correspondent aux techniciens, qui rassemblent **66% des effectifs salariés** en emploi principal. Les techniciens du groupe 3 de la CCNS constituent le groupe comprenant les effectifs les plus importants (39 390 salariés) ;
- Des **groupes 6 et 7** qui correspondent aux cadres, qui rassemblent **13% des effectifs salariés** en emploi principal.

Effectifs salariés de la branche du sport selon le groupe de classification conventionnel (hors sport professionnel)



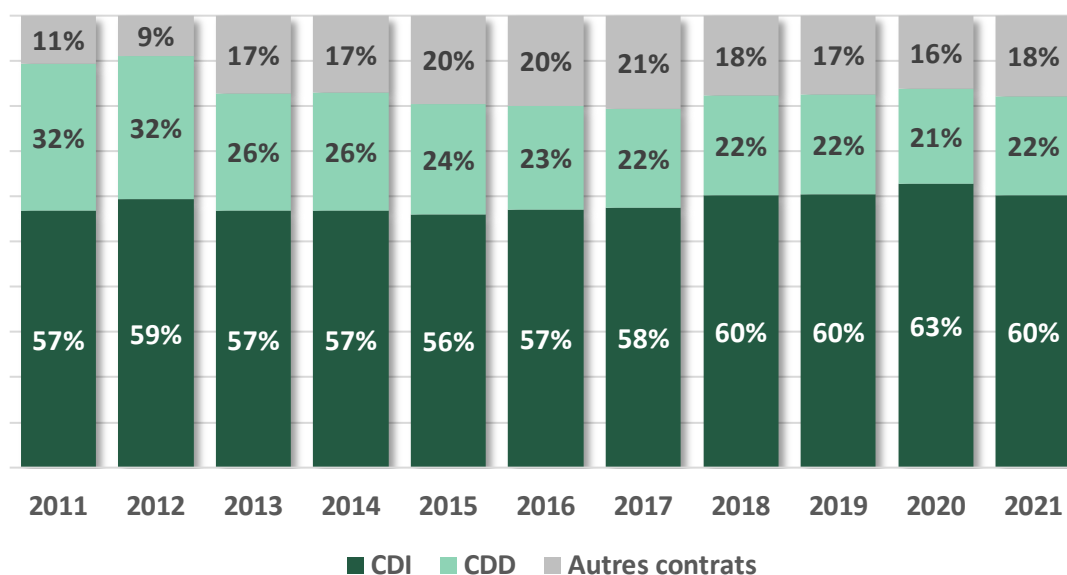
Source : enquête Afdas, CPNEF du sport, Quadrat-études, 2024

La part des salariés en CDD est en nette diminution

Le niveau d'analyse le plus fin des contrats de travail des salariés de la donnée publique (base DADS de l'Insee) permet de distinguer quatre catégories de contrats : les CDI, les CDD, les contrats d'apprentissage et les autres contrats (catégorie incluant les contrats CD2I, les CDDS et le travail occasionnel ou à l'acte).

En excluant les salariés en emploi principal sous contrat d'apprentissage, la part des salariés en CDI atteint 60% des effectifs en 2021, une proportion en légère augmentation sur la dernière décennie. Entre 2011 et 2021, la part des contrats CDD est passée de 32% à 22% (-10 points de pourcentage) et la part des autres contrats est passée de 11% à 18% (+7 points de pourcentage).

Évolution de la répartition des effectifs par type de contrat de travail

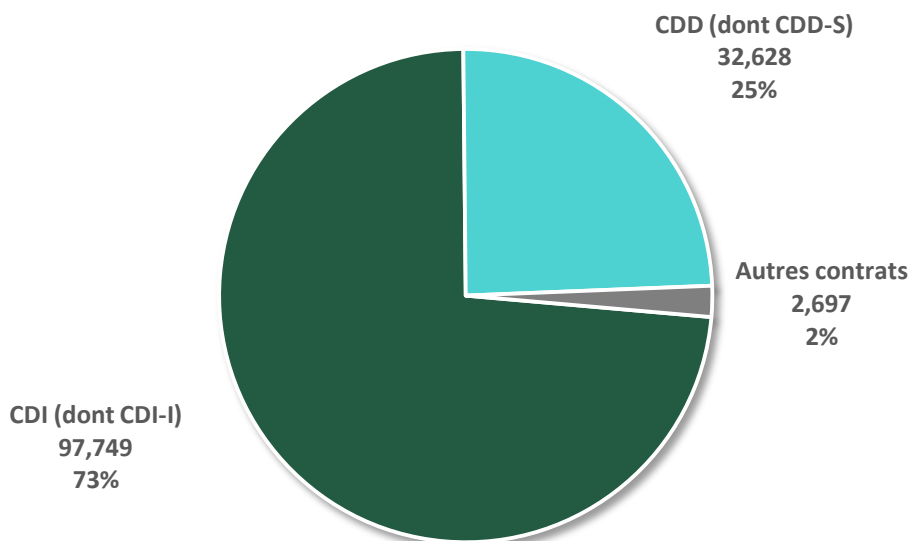


Source : DADS 2010-2021

La répartition des salariés par contrat de travail varie fortement en fonction du métier exercé : le CDI est la norme dans les métiers de la gestion des équipements, de la formation ainsi que dans ceux de la direction et de la gestion administrative. Il est minoritaire dans le sport professionnel – en particulier car les sportifs et entraîneurs doivent disposer de CDD spécifiques, ce qui induit un CDI plutôt limité aux personnels administratifs – ainsi que dans l'encadrement de l'activité physique et sportive, les structures pouvant lui privilégier des CDD et/ou des CDII en raison de la saisonnalité des activités (sur 10 mois pour de nombreuses disciplines ou sur 2 à 3 mois correspondant à des saisons estivales/hivernales pour d'autres).

A partir des enquêtes auprès des structures et des salariés, on estime qu'en 2023, 17 500 salariés en emploi principal dans la branche du sport étaient salariés sous contrat CDI-Intermittent, correspondant à 13% des salariés en emploi principal de la branche (hors alternants). Ainsi, en les ajoutant aux salariés en CDI « classique », la part des salariés en emploi permanent s'élève à 73% des effectifs et le total des salariés en CDD, CDD « spécifique » inclus, à 25% des effectifs salariés.

Répartition des effectifs salariés par type de contrat en 2023



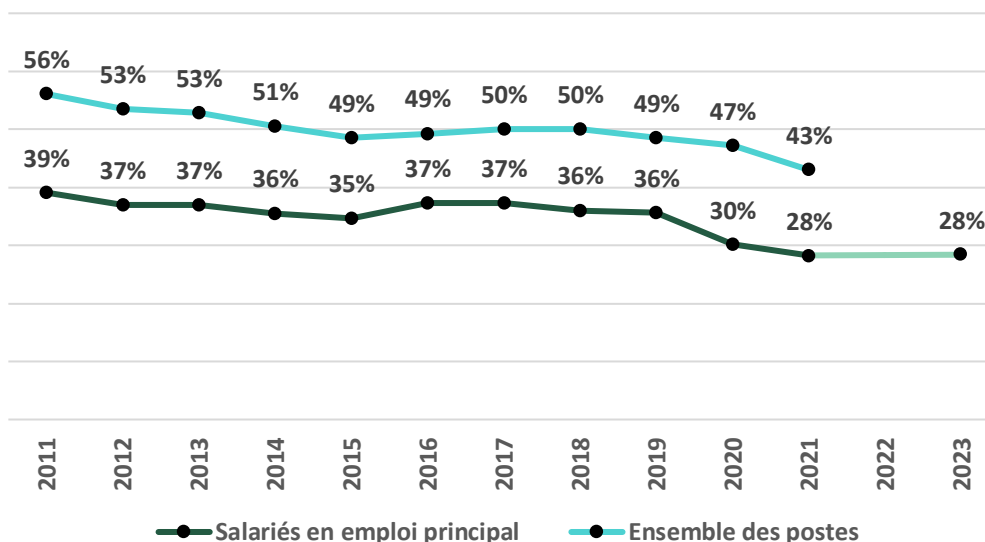
Sources : enquête Afdas, CPNEF du sport, Quadrat-études, 2024 ; données DNCG

► **Le temps partiel**

La part des salariés à temps partiel est en nette diminution

La proportion de salariés à temps partiel s’élève aujourd’hui à 28% dans la branche du sport alors que cette modalité d’intervention concernait près de 40% des salariés en 2011. Malgré cette diminution du taux de temps partiel, recul qui concerne l’ensemble de l’économie, la branche du sport se situe toujours largement au-dessus de la moyenne nationale (17% en 2021).

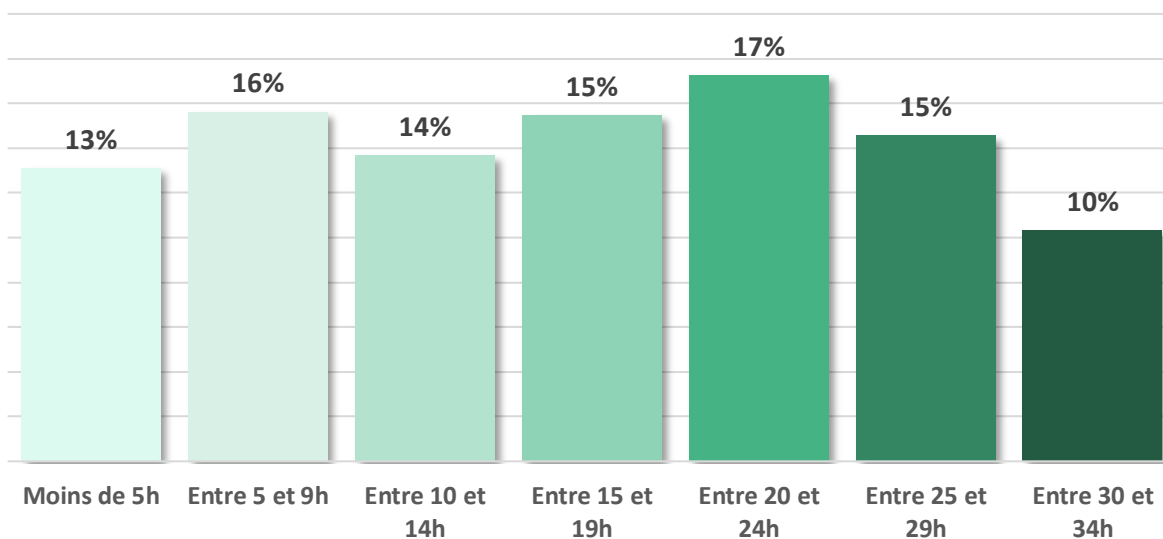
Évolution de la part des salariés en emploi principal à temps partiel dans la branche du sport



Sources : DADS 2011-2021, enquête Afdas, CPNEF du sport, Quadrat-études, 2024

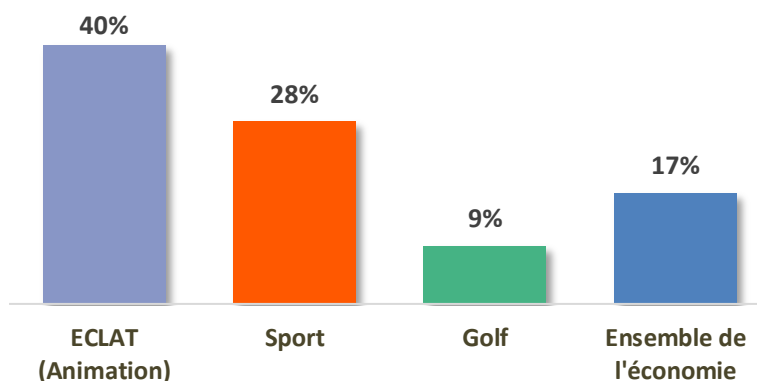
Près de 45% des salariés à temps partiel travaillent moins de 15h par semaine (22% travaillent moins de 7h hebdomadaire, 20% travaillent entre 8h et 14h).

Répartition des salariés en emploi principal à temps partiel par nombre d’heures hebdomadaires



Source : enquête Afdas, CPNEF du sport, Quadrat-études, 2024

Part des salariés en emploi principal à temps partiel en 2021



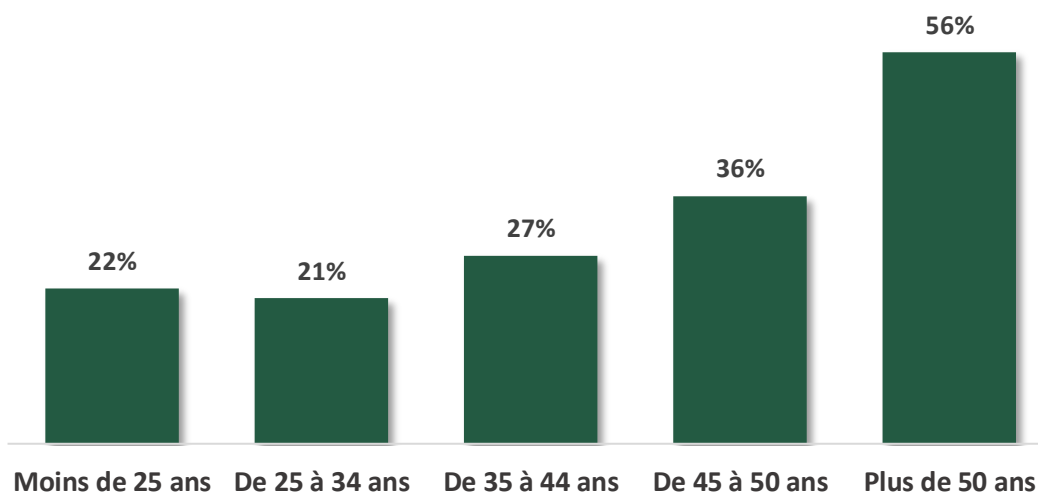
Source : DADS 2021

Plus de la moitié des salariés de 50 ans et plus travaillent à temps partiel dans la branche du sport

Le taux de temps partiel de la branche est supérieur à celui observé dans l'ensemble de l'économie (17% en 2021) pour l'ensemble des classes d'âges et des tranches d'ancienneté.

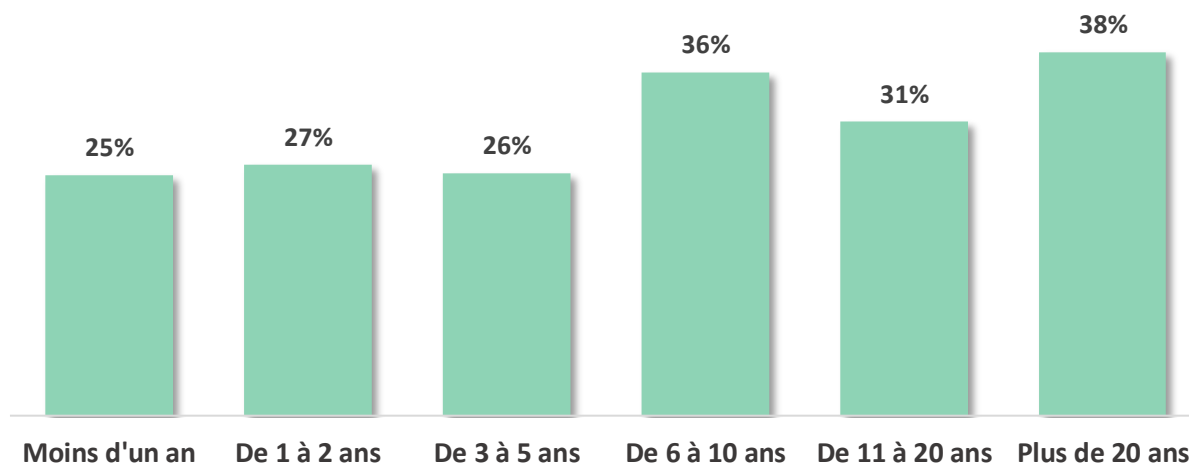
Il demeure plus faible pour les salariés jeunes et les salariés ayant peu d'ancienneté.

Part des salariés à temps partiel par tranche d'âge en 2023



Sources : DADS 2011-2021, enquête Afdas, CPNEF du sport, Quadrat-études, 2024

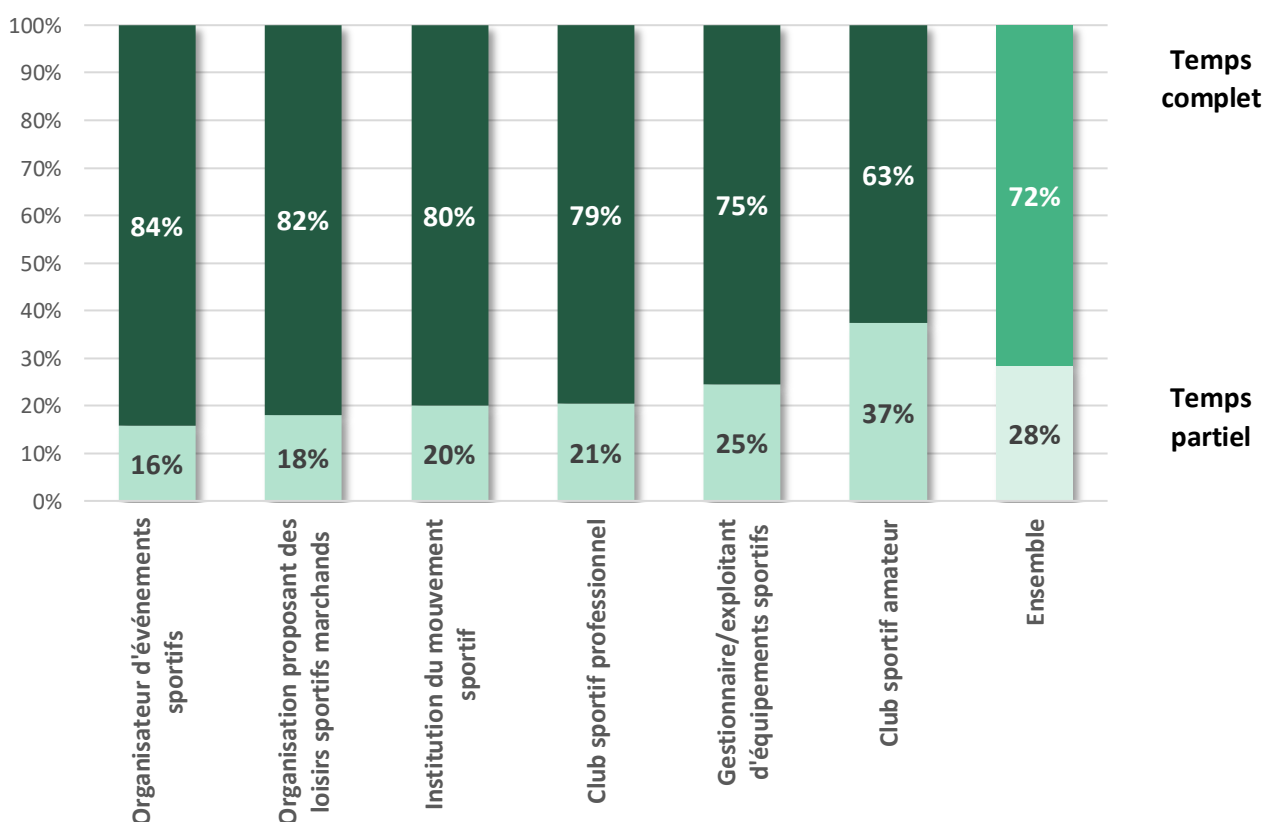
Part des salariés à temps partiel par tranche d'ancienneté en 2023



Sources : DADS 2011-2021, enquête Afdas, CPNEF du sport, Quadrat-études, 2024

Près de 40% des salariés de l'encadrement des APS travaillent à temps partiel

Répartition des effectifs salariés selon le temps de travail et le type de structure



Source : enquête Afdas, CPNEF du sport, Quadrat-études, 2024

Le recours à cette forme d'emploi est élevé pour les salariés exerçant un métier de l'encadrement de l'activité physique et sportive, avec près de 4 salariés sur dix à temps partiel. En effet, ces métiers sont les premiers touchés par le fractionnement de l'activité, en particulier les animateurs de loisirs sportifs (plus de 7 sur 10 à temps partiel) et les moniteurs d'activités physiques adaptées et éducateurs sport-santé (près de la moitié à temps partiel). Le temps partiel est également particulièrement diffusé également pour les salariés exerçant une activité dans le domaine de la santé et des soins (3 sur 10 à temps partiel), notamment parmi les médecins sportifs, où près de la moitié pratiquent à temps partiel.

A l'inverse, les métiers du développement des activités, majoritairement caractérisés par la permanence de l'activité, comptent plus de 9 salariés sur 10 à temps plein.

Différents facteurs de réduction du temps de travail permettent de comprendre les phénomènes de temps partiels « choisis » et « subis »

Les professionnels en temps partiels « choisis » : ils peuvent évoluer à temps partiel par choix (absence de volonté de travailler plus) mais peuvent aussi travailler dans d'autres branches professionnelles et effectuer des missions à temps partiel « par passion » pour le sport. Ils ont souvent un passé de pratiquant d'une discipline bien précise avec laquelle ils souhaitent garder un lien. Aussi, le complément de revenu n'est pas toujours la première source de motivation.

Les professionnels en temps partiels « subis » : ils travaillent déjà uniquement ou ambitionnent de le faire au sein de la branche professionnelle du sport mais n'arrivent pas à constituer l'unicité de leur temps et de leur lieu de travail. Leur activité professionnelle est donc atomisée au sein de différentes structures employeurs et leur rémunération est fragmentée. Dans certains cas, les professionnels concernés peuvent parfois souffrir de conditions de travail dégradées et de conditions financières précaires. Peuvent également être concernés les seniors de la branche, qui sont contraints de réduire leur temps de travail, leur santé (notamment physique) ne leur permettant pas toujours de se maintenir sur les postes d'encadrement des APS.

► **Le travail atypique**

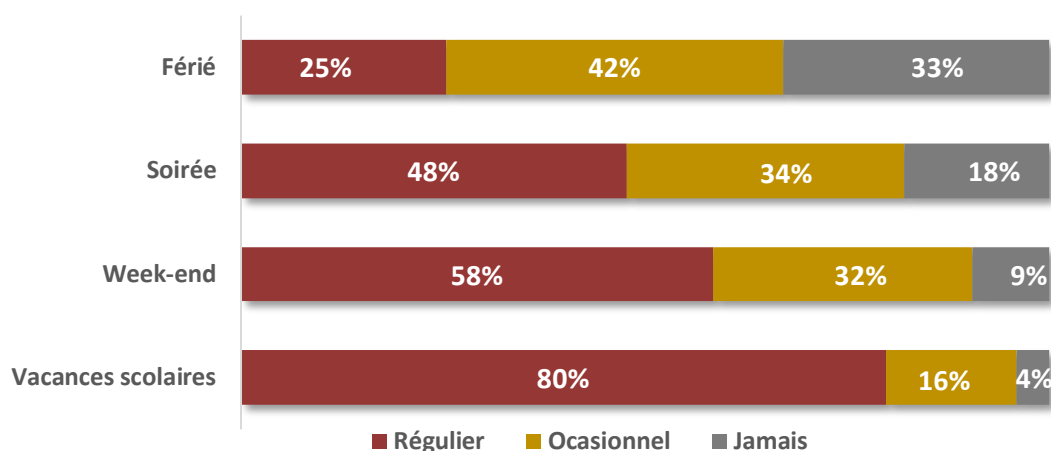
37% des salariés travaillent plus de 5 jours par semaine

Alors que la majorité (50%) des salariés travaille 5 jours par semaine, ils sont 32% à déclarer travailler 6 jours par semaine, et 5% à déclarer 7 jours.

De par la nature des activités sportives et des publics accueillis, le travail en horaire atypique est très répandu dans la branche :

- **91% des salariés déclarent travailler le week-end** de manière régulière ou occasionnelle
- **82% des salariés déclarent travailler en soirée** de manière régulière ou occasionnelle.

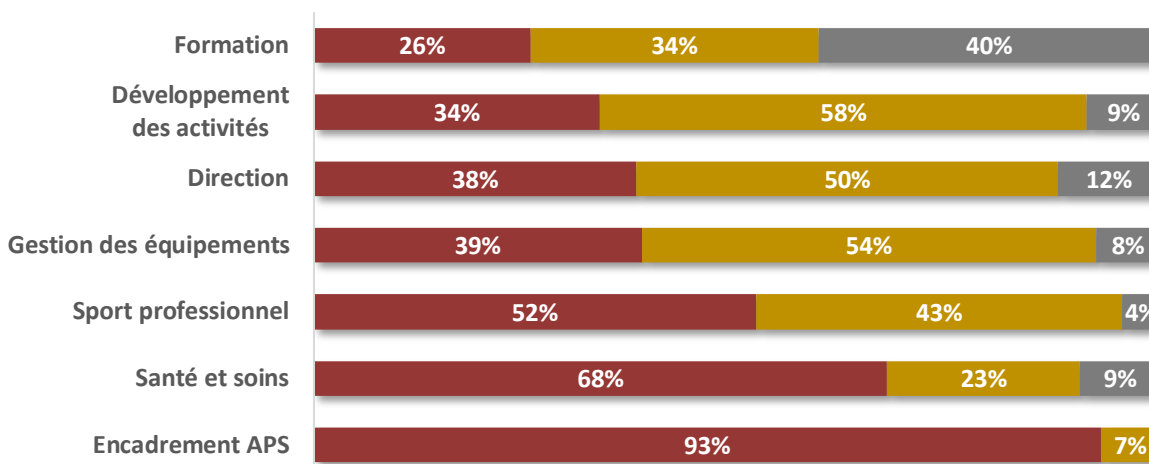
Travail atypique déclaré par les salariés de la branche



Source : enquête Afdas, CPNEF du sport, Quadrat-études, 2024

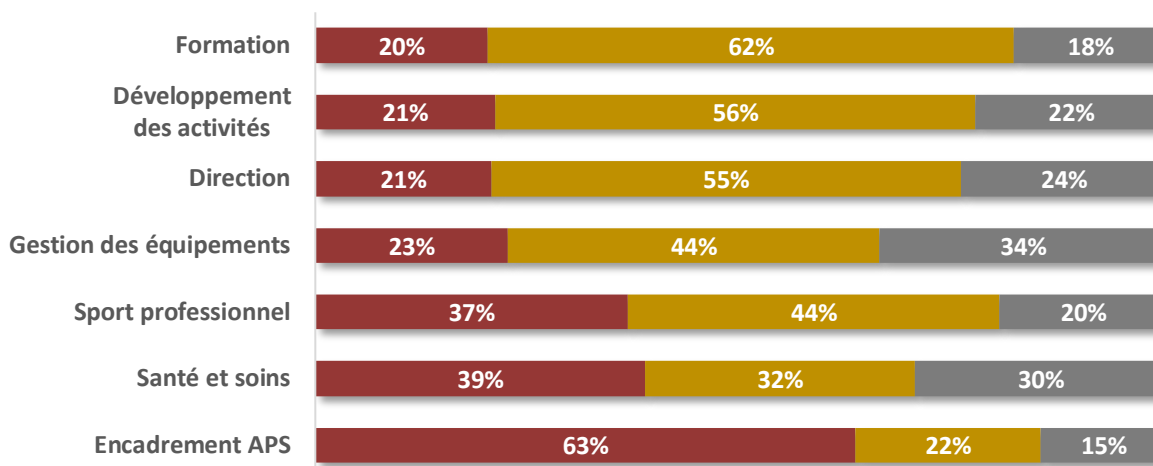
Le travail atypique est répandu de manière inégale en fonction des différentes familles de métiers. Sans surprise, on retrouve la part la plus significative de salariés déclarant travailler en horaires atypiques au sein de la famille de l’encadrement des activités physiques et sportives : 100% des salariés de cette famille déclarent travailler régulièrement ou occasionnellement le week-end et 85% en soirée. C’est le cas notamment des éducateurs sportifs en club pour lesquels 81% d’entre eux déclarent travailler régulièrement le week-end et 70% en soirée. Une majorité de préparateurs physiques et mentaux déclare travailler sur des horaires en week-end (75% d’entre eux) et en soirée (75% d’entre eux). Les deux professions sont en effet caractérisées par des conditions de travail atypique, intervenant fréquemment sur des horaires décalés pour le préparateur physique et mental et en dehors des horaires de bureau pour les éducateurs sportifs en club, c’est-à-dire aux moments où les publics encadrés sont disponibles (soir, week-end, vacances scolaires, jours fériés).

Répartition des salariés déclarant travailler le week-end, par famille de métier



Source : enquête Afdas, CPNEF du sport, Quadrat-études, 2024

Répartition des salariés déclarant travailler en soirée, par famille de métier



Source : enquête Afdas, CPNEF du sport, Quadrat-études, 2024

Enfin, la part des hommes déclarant travailler en horaire atypique est plus importante que celle des femmes : ils sont 66% à déclarer travailler régulièrement le week-end contre 43% parmi les femmes. Ceci s'explique notamment par la prédominance de salariés masculins au sein de la famille des métiers de l'encadrement des activités physiques et sportives, qui constituent la majorité des emplois de la branche.

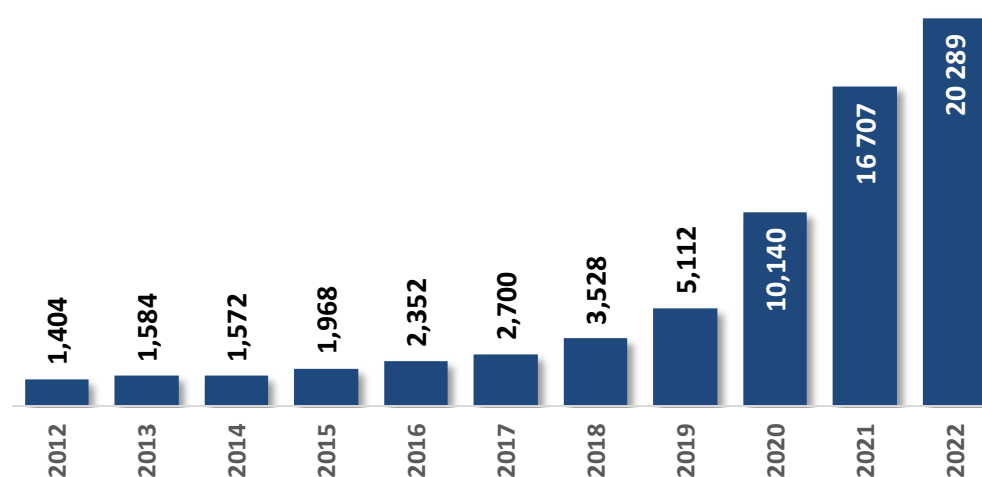
Compte tenu des conditions de travail atypiques, particulièrement marquées pour la famille des encadrants sportifs, les professionnels concernés accordent une grande importance aux rémunérations offertes à l'embauche et aux augmentations salariales promises. De plus en plus d'encadrants sportifs n'hésitent plus à mettre en concurrence leur employeur avec d'autres structures au sein de la branche (structures associatives vs structures marchandes) mais aussi en dehors de la branche professionnelle du sport.

► **L'alternance**

Le nombre d'alternants a été multiplié par 4 en 4 ans

L'alternance s'est très notablement développée dans l'ensemble de l'économie, encouragée par une politique d'aide à l'embauche. La branche du sport a donc logiquement bénéficié de ce dispositif : le nombre d'alternants (contrats d'apprentissage et contrats de professionnalisation) s'élève à 20 289 en 2021.

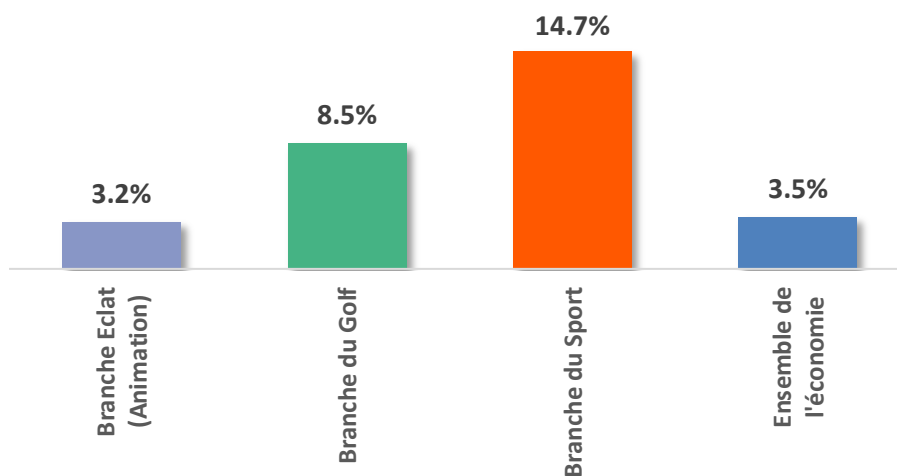
Évolution du nombre de contrats d'apprentissage dans la branche du sport



Source : DADS 2008-2020 ; fichiers formation de l'Afdas 2021-22

Le poids des alternants dans la branche est de 14,7% en 2021, largement au-dessus de la moyenne de l'ensemble de l'économie (3,5%), ce qui indique que les structures sportives ont largement mobilisé ce dispositif.

Nombre d'alternants rapporté à l'ensemble de la population salariée, par branche (2021)



Source : DADS 2008-2021

Le fort recours aux contrats d’alternance au sein de la branche du sport traduit le fait que ce dispositif est particulièrement approprié à la dispensation de formation dans le secteur, notamment concernant les encadrants sportifs, car l’alternance prévoit des temps de formation théoriques et des mises en situation professionnelles dans l’entreprise. En 2023, on estime par l’enquête à 22 659 le nombre d’alternants que compte la branche.

Près de 13 000 salariés en contrat d’apprentissage ou de professionnalisation dans les métiers de l’encadrement de l’activité physique et sportive

Répartition des alternants par métier

Encadrement de l'activité physique et sportive (54%)	12 257	Développement des activités (35%)	7 846
Educateur sportif en club	9 816	Chargé de communication	3 239
Animateur de loisirs sportifs	984	Chargé de développement	1 357
Moniteur / coach sportif en salle de sport	498	Chargé d’évènementiel	1 077
Moniteur d’activités physiques adaptées / Educateur sport-santé	284	Chargé de relations, partenariats et sponsoring	841
Animateur socio-sportif	374	Chargé de promotion et marketing sportif	408
Moniteur, guide ou accompagnateur de sport-nature	159	Chargé d’accueil et des ventes	550
Autres	143	Autre	373
Direction, gestion et administration (7%)	1 678	Sport professionnel (3%)	753
Assistant de direction	421	Préparateur Physique et Mental	386
Chargé de mission juridique	284	Accompagnateur / analyste de la performance	190
Chargé administratif, comptable et financier	311	Sportif professionnel	71
Chargé des RH	225	Autre	106
Responsable d’une structure sportive	70		
Autre	368		

Source : enquête Afdas, CPNEF du sport, Quadrat-études, 2024

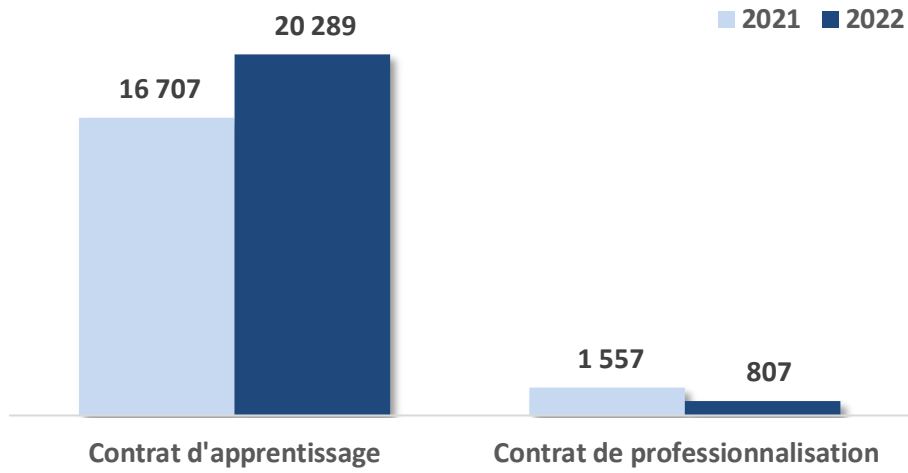
En plus de ces métiers, on dénombre 71 alternants dans les métiers de la formation et 53 dans la gestion des équipements.

Le contrat d’apprentissage est un contrat de formation initiale amenant à un diplôme ou à un titre professionnel inscrit au RNCP, il concerne les personnes âgées de moins de 30 ans (hors travailleurs handicapés et sportifs de haut niveau).

Le contrat de professionnalisation est un contrat de formation continue permettant d’obtenir un titre ou un diplôme inscrit au RNCP, une certification reconnue par une convention collective nationale de branche ou un certificat de qualification professionnelle. Il concerne les personnes de 16 à 25 ans, et est sans limite d’âge pour les demandeurs d’emploi et les travailleurs handicapés.

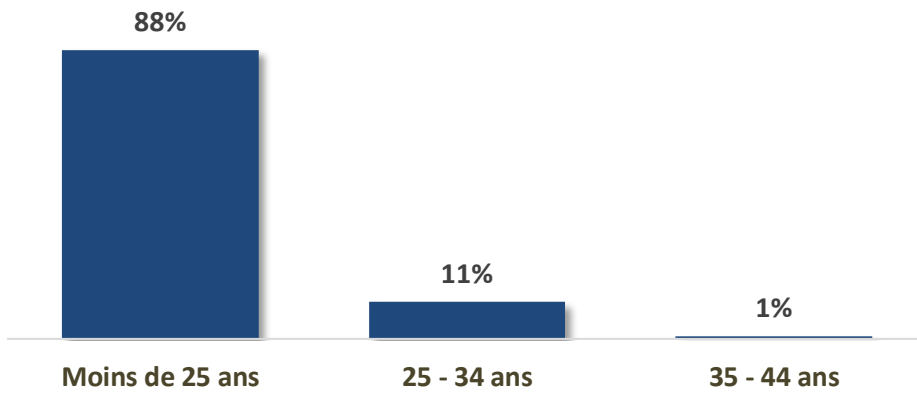
Les alternants représentent 15% des effectifs de la branche en 2023.

Nombre d'alternants par type de contrat en 2022 et 2023



Source : fichiers formation de l'Afdas 2021-2022

Répartition des alternants par tranche d'âge (2022)



Source : fichiers formation de l'Afdas 2021-2022

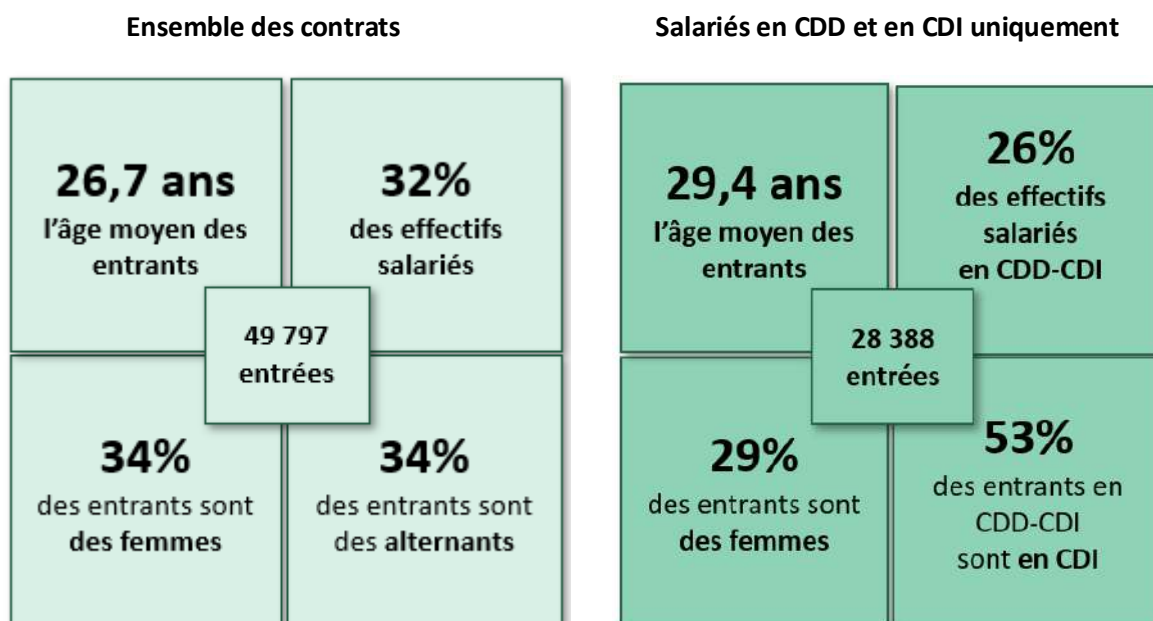
3. Les flux d'emploi

► Les entrants

En 2023, près de 50 000 entrées comptabilisées dans la branche

En 2023, la part des entrants atteint 31,9% des salariés de la branche (49 797 salariés). Les entrées sont portées par les contrats d'apprentissage (34%), les CDD (30%) et les CDI (27%). Le terme « entrant » se réfère à l'entrée d'un salarié dans une structure. Ainsi, les entrants entrent dans une structure mais pouvaient auparavant travailler dans une autre structure de la branche.

Profil des salariés entrants



Source : enquête Afdas, CPNEF du sport, Quadrat-études, 2024

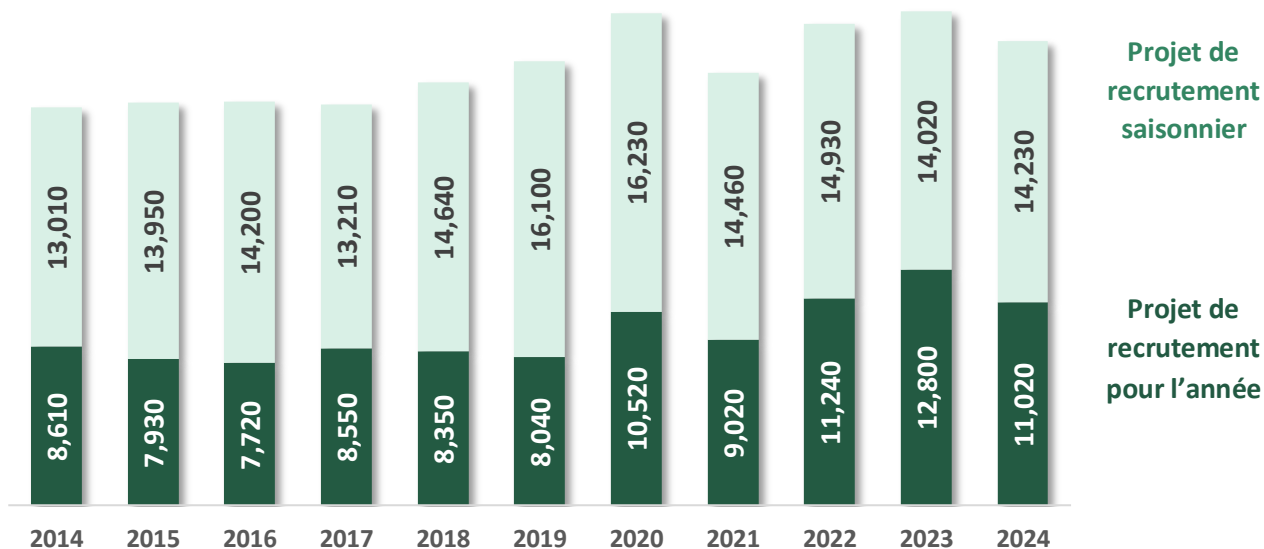
Plus de la moitié des recrutements d'animateurs sportifs sont jugés « difficiles » par les structures

L'enquête Besoin en Main d'Œuvre (BMO) de France Travail fournit des statistiques sur les recrutements, par métier. Les statistiques présentées concernent le métier « Sportifs et Animateurs sportifs » uniquement, pour lequel 12 800 projets de recrutement ont été déclarés en 2023 et 11 020 en 2024.

En 2023, la part des recrutements d'animateur sportif jugés difficiles par les structures atteint 54%, hors projets de recrutement pour de l'emploi saisonnier. La proportion de recrutements difficiles a continué d'augmenter en 2024, en atteignant 55%.

De fortes disparités interrégionales existent : la difficulté à recruter concerne près des trois quarts des recrutements au Pays de la Loire et en Normandie, deux des régions où les effectifs salariés de la branche sont les plus faibles et qui sont particulièrement concernées par les activités saisonnières (notamment nautiques).

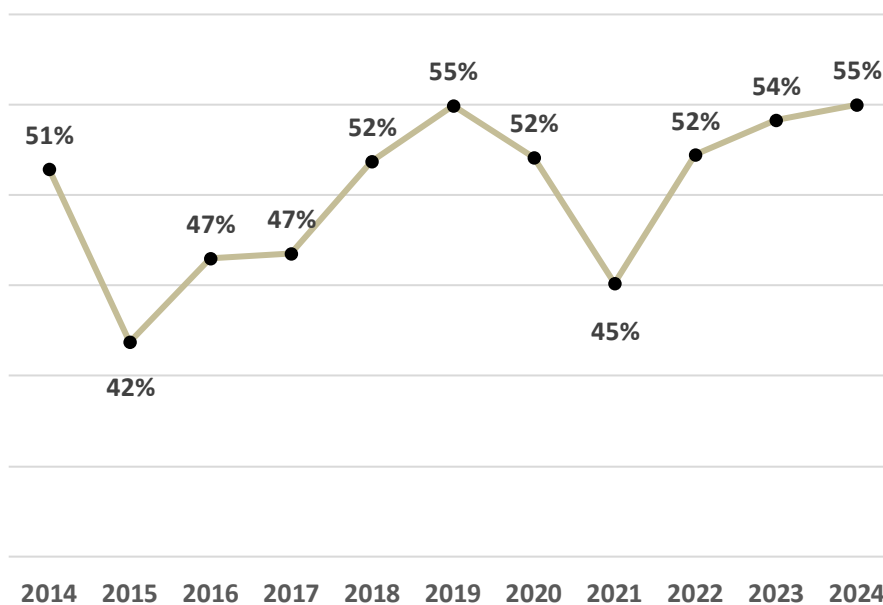
Nombre de projets de recrutements déclarés pour le métier « sportif et animateur sportif »



Source : Base Besoin en Main d'Œuvre (2014-2024), France Travail

Au niveau de l'ensemble des métiers, la part des recrutements mesurés par l'enquête (53%) est très similaire à celle mesurée par France Travail pour le recrutement des animateurs sportifs en particulier (54%).

Évolution de la part des recrutements jugés difficiles par les structures

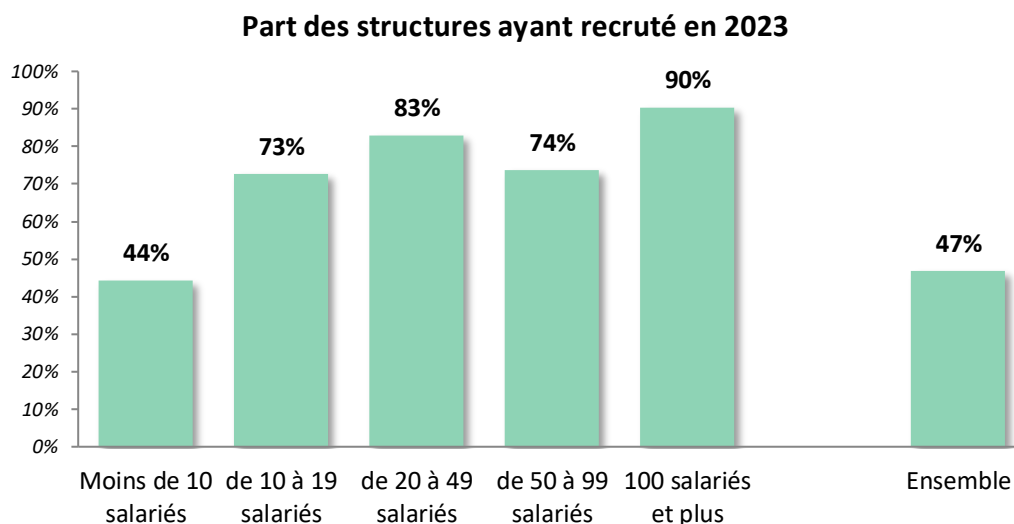


Source : Base Besoin en Main d'œuvre (2014-2024), France Travail

40% des structures déclarent vouloir recruter dans les trois années à venir

Près de la moitié des structures (47%) ont déclaré avoir recruté au moins une personne en 2023, traduisant un dynamisme important dans une branche composée essentiellement de structures de moins de 10 salariés.

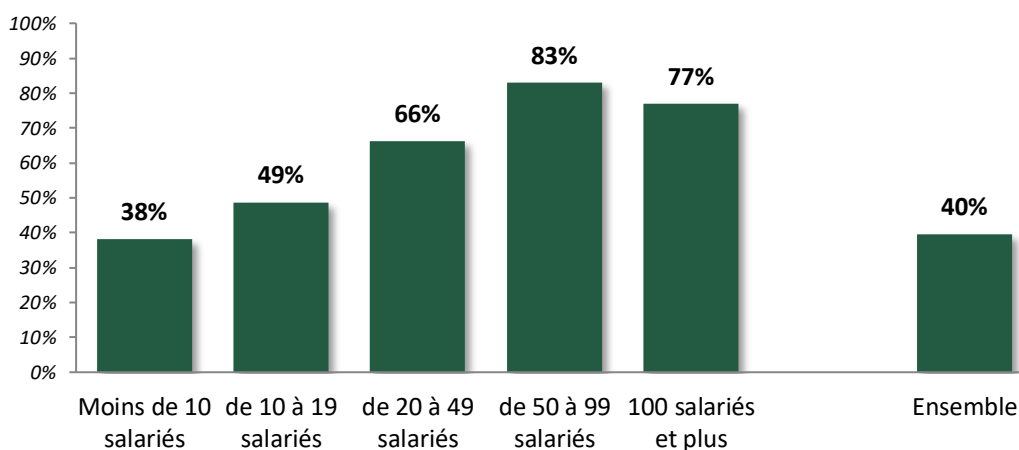
La part des structures recruteuses augmente avec la taille des structures.



Source : enquête Afdas, CPNEF du sport, Quadrat-études, 2024

Signe de confiance, la part des structures projetant de recruter du personnel dans les trois prochaines années est élevée, à 40% des structures.

Part des structures projetant de recruter dans les trois années à venir



Source : enquête Afdas, CPNEF du sport, Quadrat-études, 2024

► **Les sortants**

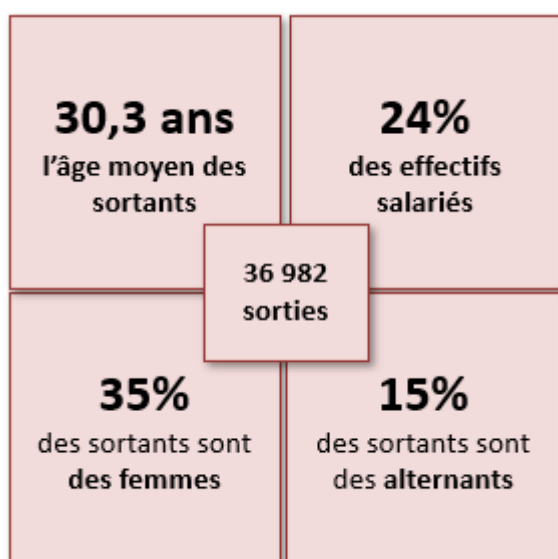
Près de 3 sortants sur 4 sont âgés de moins de 35 ans

En 2023, la part des sortants atteint 32,9% des salariés de la branche (37 000 salariés).

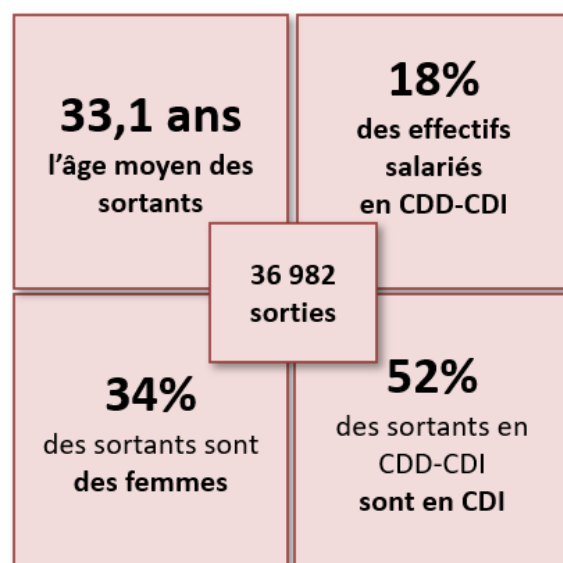
Les sortants sont à 27% des CDI, 26% des CDD et 15% des contrats d'apprentissage. Le terme « sortant » se réfère à la sortie d'un salarié d'une structure. Ainsi, les sortants sortent d'une structure mais ne sortent pas nécessairement de la branche (ils peuvent changer d'employeur au sein de la branche du sport).

Le profil des salariés sortants

Ensemble des contrats

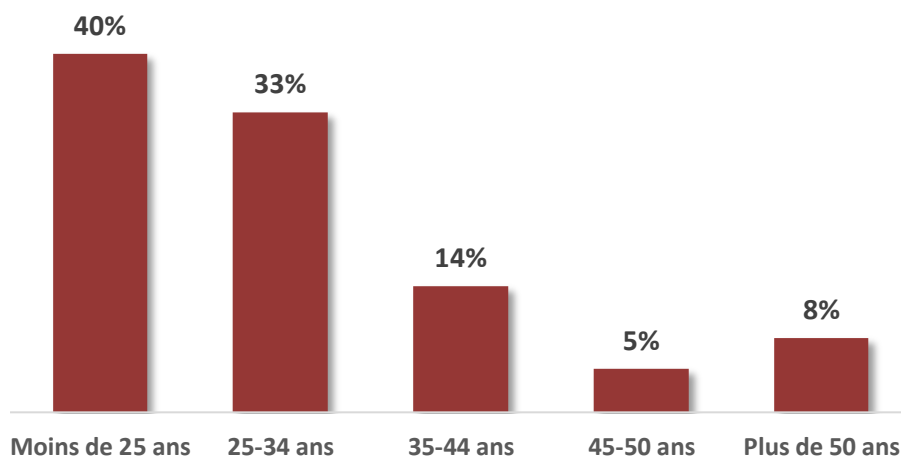


Salariés en CDD et en CDI uniquement



Source : enquête Afdas, CPNEF du sport, Quadrat-études, 2024

Sortants par tranche d'âge



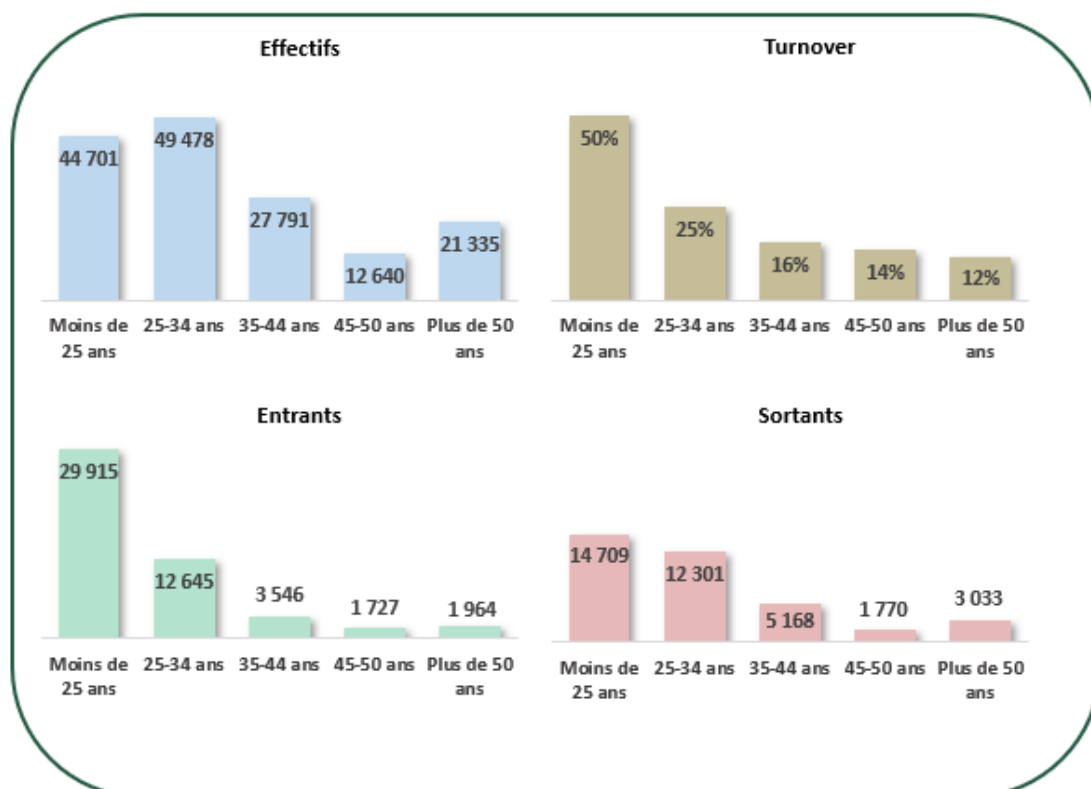
Source : enquête Afdas, CPNEF du sport, Quadrat-études, 2024

Les flux d'emploi selon l'âge

Le turnover est fortement décroissant avec l'âge :

- Il atteint 50% en 2023 parmi les moins de 25 ans, contre 12% seulement parmi les salariés âgés de plus de 50 ans.
- Les embauches se concentrent principalement sur les profils jeunes : **60% des recrutements concernent les personnes âgées de moins de 25 ans.**
- Le taux de turnover est aussi porté par les départs des plus jeunes : **40% des départs concernent les personnes âgées de moins de 25 ans.**

Synthèse des flux d'emploi par tranche d'âge



Source : enquête Afdas, CPNEF du sport, Quadrat-études, 2024, DADS 2021

La volatilité des jeunes encadrants sportifs de moins de 25 ans s'explique en partie du fait des conditions de travail atypiques des professionnels (horaires de travail incluant des périodes d'activité le week-end, le soir, les jours fériés et pendant les vacances), qui, couplées à des conditions salariales pouvant être parfois jugées insuffisantes en contrepartie, ont pour effet de réduire l'attractivité du métier auprès des nouvelles générations.

En vue de rendre mieux compatibles les modalités d'exercice du métier d'éducateur avec les demandes de conciliation de « vie professionnelle – vie privée » des professionnels, les partenaires sociaux de la branche ont engagé des travaux de consolidation des compétences périphériques au cœur de métier d'éducateur sportif afin de renforcer le temps de travail et d'encourager l'évolution professionnelle des salariés.

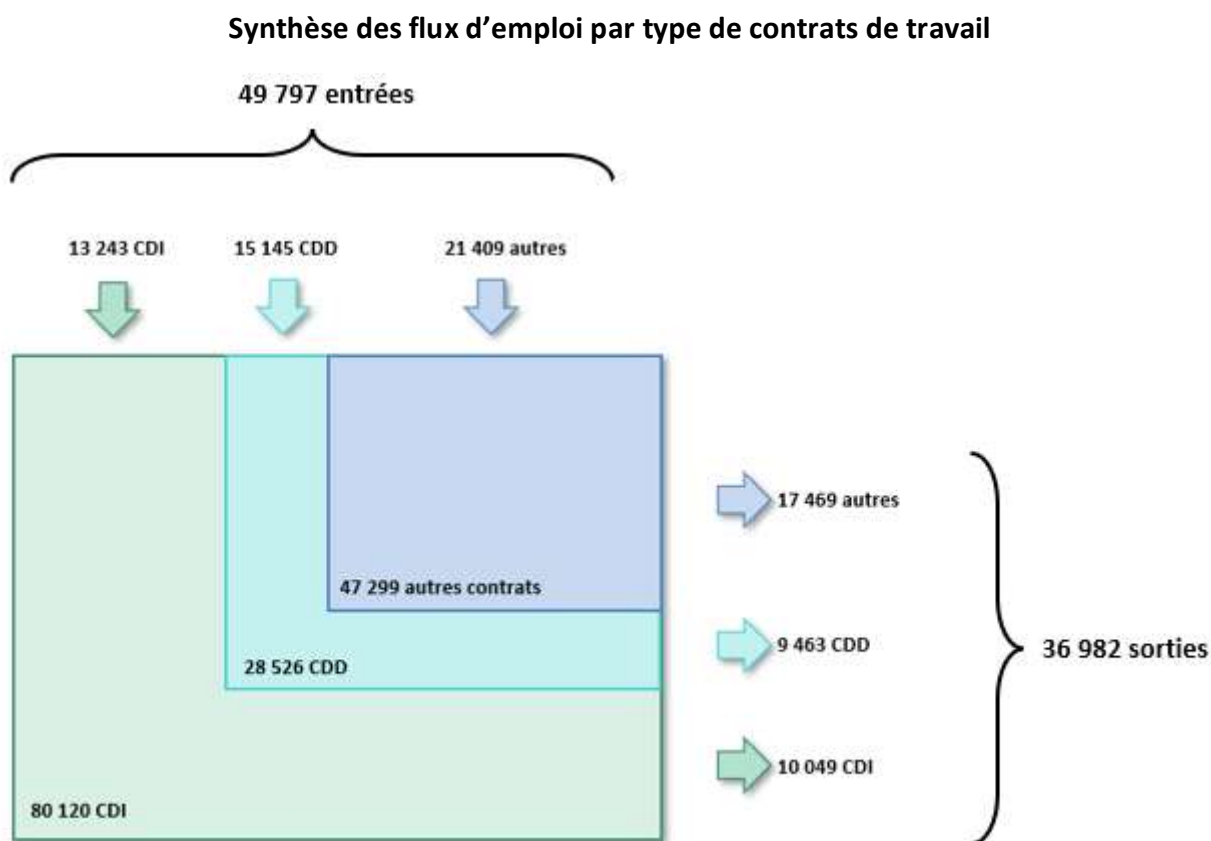
Plusieurs raisons à ce constat sont rapportées par les parties prenantes de la branche :

1. **Le parcours sportif personnel des professionnels** est désormais partagé entre le mouvement sportif et les structures marchandes, réduisant ainsi l'attache que portent les nouvelles générations au milieu associatif.
2. **Les métiers du sport relèvent de moins en moins de « vocations » personnelles**, mais sont investis comme toute autre profession d'autres branches professionnelles ; rendant de moins en moins « acceptables » le cadre de travail associatif (*sans compter ses heures, travailler avec un management flou ou non formalisé ...*).
3. **Le rapport aux élus est jugé de plus en plus complexe**, avec des écarts de représentations/visions de plus en plus marqués entre les jeunes générations de professionnels et les anciennes générations d'élus bénévoles.

L'analyse des flux d'emploi reflète le dynamisme du secteur en 2023

Le secteur du sport a généré 12 815 emplois en 2023, dont 3 194 en CDI et 5 682 en CDD.

Le turnover s'est établi à 28% dans la branche.



Source : enquête Afdas, CPNEF du sport, Quadrat-études, 2024

4. Les rémunérations des salariés

Définitions

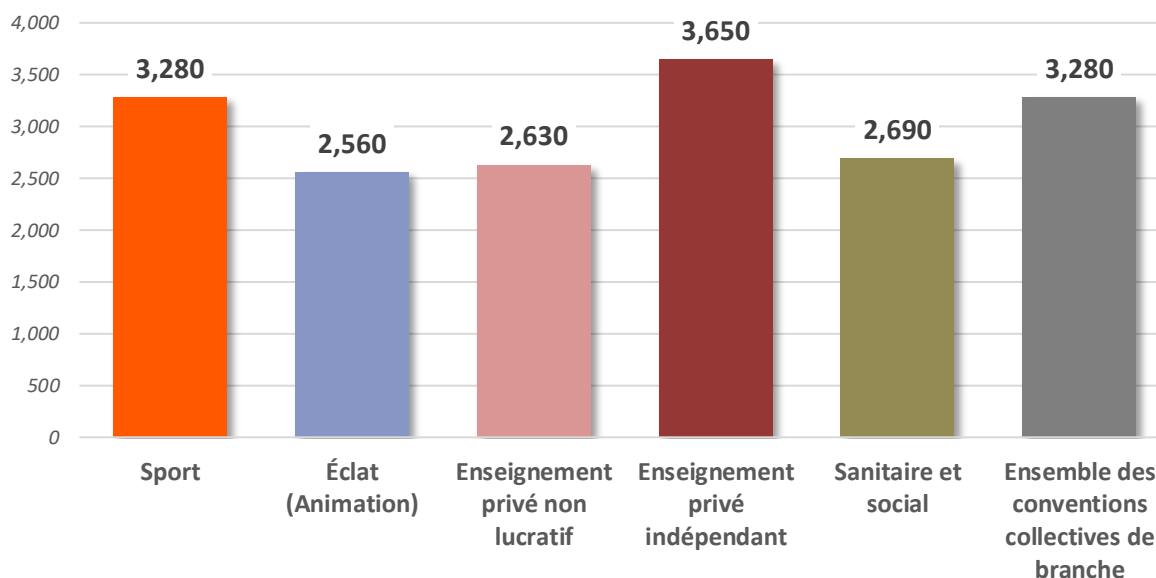
Salaire mensuel : salaire brut de base tel qu'il figure sur le bulletin de paie.

Rémunération annuelle : Salaire mensuel annualisé auquel sont ajoutés l'ensemble des compléments de rémunération (sauf mention contraire).

► Le niveau de rémunération pratiqué dans la branche en 2021 selon la statistique publique

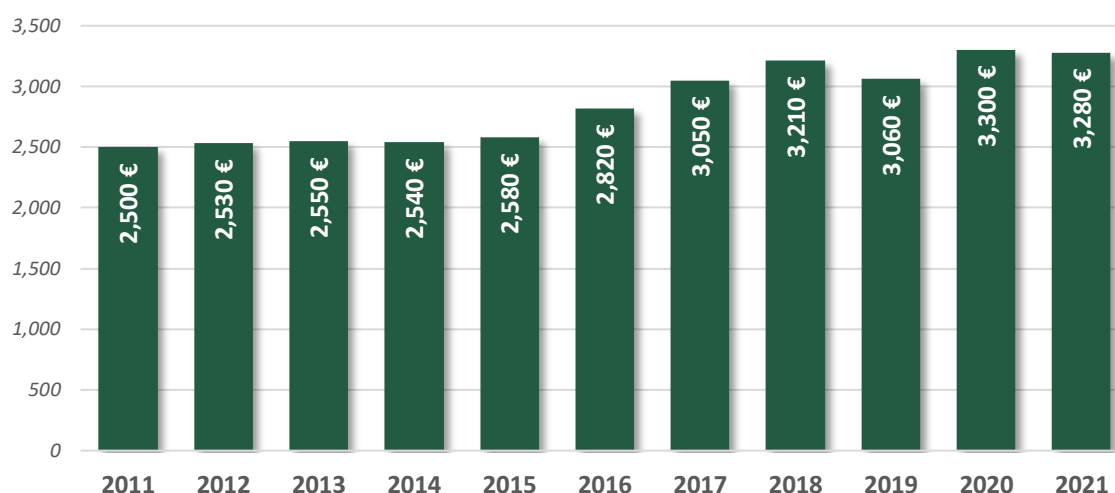
Une première approche des rémunérations pratiquées dans la branche est fournie par les bases de données de la statistique publique (DADS de l'Insee). Cette analyse porte sur le périmètre des salariés de la branche du sport en emploi au 31 décembre 2021, **y compris les sportifs professionnels**. La Dares calcule chaque année un salaire mensuel net moyen ajusté proportionnellement au volume horaire de travail par rapport à un poste à temps plein (par exemple, si le salaire mensuel d'un salarié à mi-temps s'élève à 1 000 €, son salaire en équivalent temps plein est de 2 000 €). Le périmètre de calcul utilisé dans la DADS permet d'analyser des tendances d'évolutions et de réaliser des comparaisons intersectorielles.

Distribution des salaires bruts mensuels moyens par secteur en 2021



Source : Fiches DADS 2021

Évolution des salaires bruts mensuels moyens dans la branche du sport



Source : Fiches DADS 2011-2021

Sur la base de cette méthode de calcul, le salaire mensuel brut moyen d'un salarié de la branche du sport est estimé par la Dares à 3 280 € en 2021, soit une valeur égale à la rémunération observée dans l'ensemble des conventions collectives, et supérieure de 28% à celle des salariés de la branche Eclat. Sur les 5 dernières années, cette rémunération a augmenté de +3,1% en moyenne par an, contre +2,3% dans l'ensemble des conventions collectives.

► Une forte hétérogénéité des niveaux de salaire dans la branche à partir des résultats de l'enquête

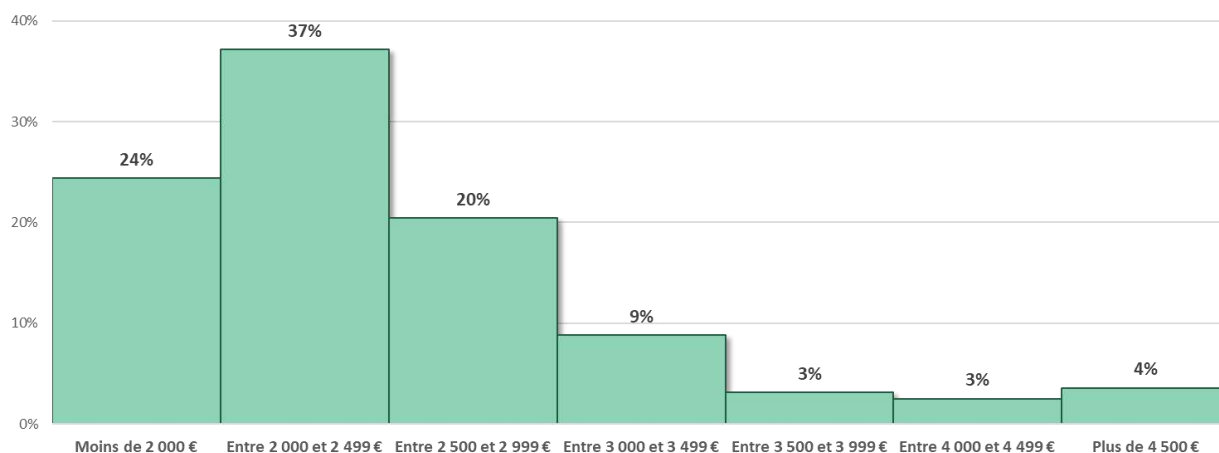
Les réponses fournies par les salariés ayant répondu à l'enquête permettent de décliner l'analyse des niveaux de rémunérations selon les caractéristiques des salariés et de leurs employeurs. Cette analyse porte toutefois sur un périmètre qui n'intègre pas la famille de métiers du sport professionnel car leur participation à l'enquête a été insuffisante et que la dispersion des rémunérations dans cette catégorie est trop importante pour garantir la robustesse des estimations.

Les statistiques rémunérations présentées dans les pages suivantes sont calculées sur un échantillon de salariés travaillant sous contrat CDI ou CDD et travaillant à temps complet. À la différence des données de la statistique publique, les rémunérations des salariés en emploi principal travaillant un faible volume d'heures n'ont pas été extrapolées sur un etp car elles répondent à une logique d'intervention courte dont le mode de rémunération est très différent de celui des salariés permanents.

Sur cette base, et donc hors sport professionnel, le salaire mensuel brut moyen calculé sur ce périmètre atteint 2 596 € en 2023 (2 648 € brut pour les seuls salariés en CDI). Le salaire médian est de 2 266 € avec une distribution plutôt asymétrique qui traduit la dispersion des rémunérations.

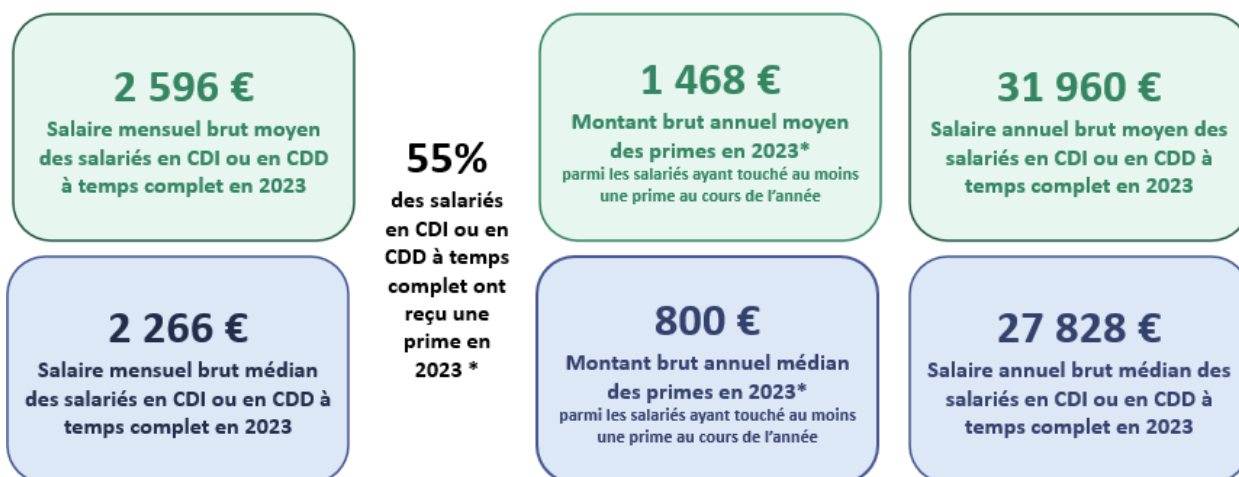
► **Salaire mensuel et primes**

Distribution des salaires bruts mensuels



Source : enquête Afdas, CPNEF du sport, Quadrat-études, 2024

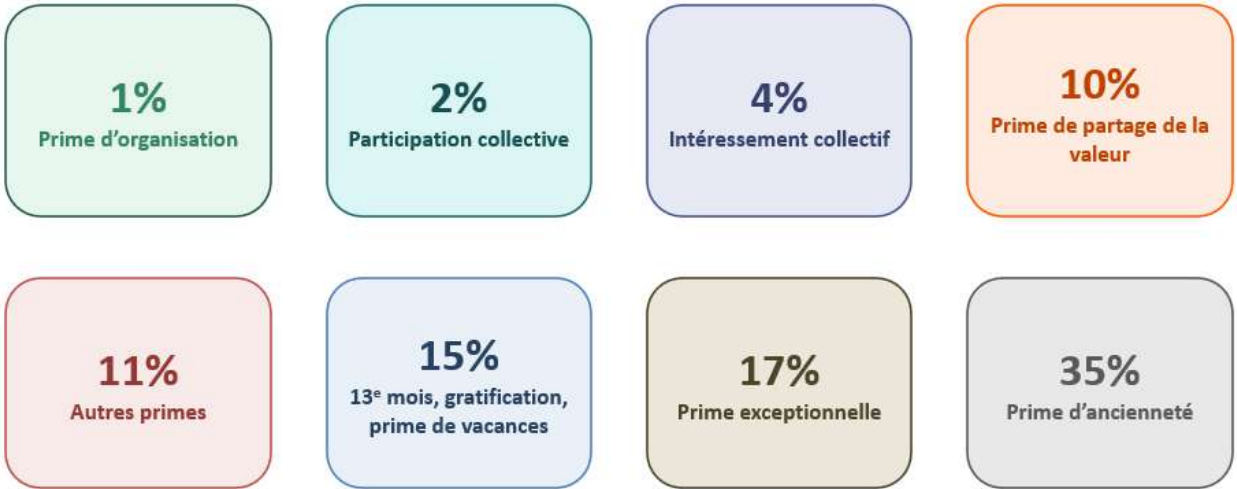
Les rémunérations perçues dans le secteur du sport en 2023 : chiffres clés



Source : enquête Afdas, CPNEF du sport, Quadrat-études, 2024

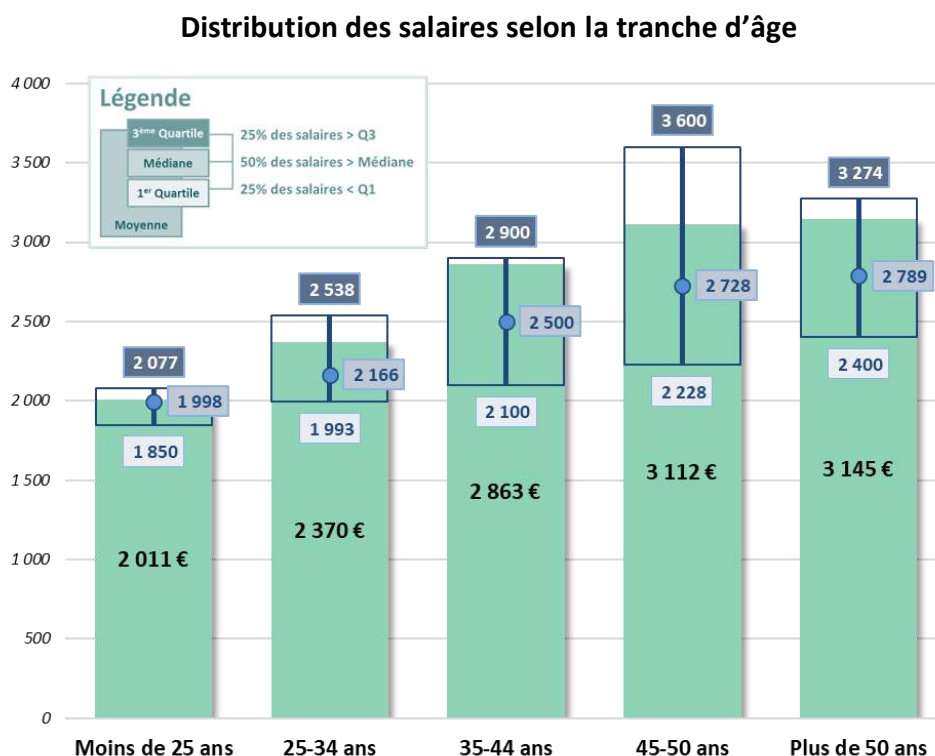
* Part des salariés, montants moyen et médians calculés sur la base de la somme du montant perçus au titre des primes d'ancienneté, d'organisation, de partage de la valeur, exceptionnel, de l'intéressement, de la participation et des autres primes.

Part des salariés en CDI ou en CDD à temps complet déclarant avoir perçu une prime au titre de la :



Source : enquête Afdas, CPNEF du sport, Quadrat-études, 2024

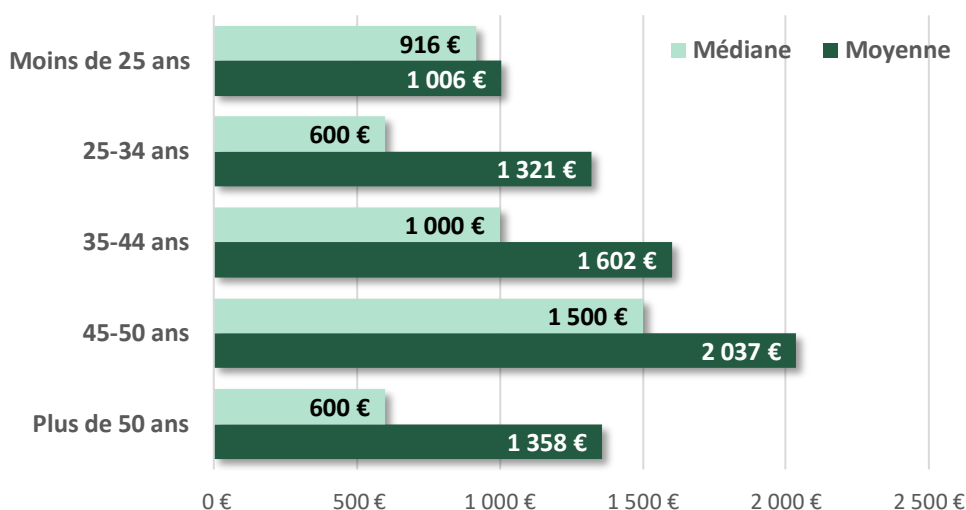
Le salaire moyen augmente avec la tranche d'âge



Source : enquête Afdas, CPNEF du sport, Quadrat-études, 2024

En moyenne, les salariés âgés de plus de 50 ans perçoivent un salaire mensuel supérieur de plus de 1 100 € brut par mois à ceux perçus par les salariés âgés de moins de 25 ans. Les différentiels de rémunération en fonction de l'âge des salariés s'expliquent par la plus grande concentration des seniors dans les métiers qui rémunèrent le mieux (25% des salariés exerçant un métier de la formation et 17% de ceux exerçant un métier de la direction et de la gestion administrative sont âgés de plus de 50 ans). Néanmoins, l'importance de l'écart moyen de rémunération s'explique aussi par la prépondérance des 45 ans et plus dans les plus hautes rémunérations de la branche. L'écart de rémunération médian est en effet deux fois moins important (800 € brut par mois).

Montant moyen des primes annuelles selon l'âge



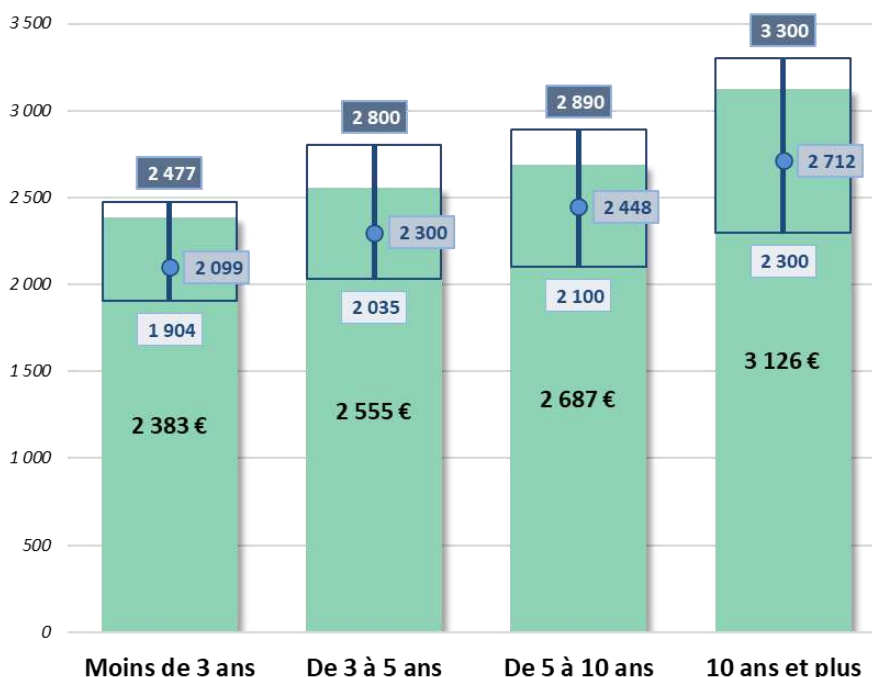
Source : enquête Afdas, CPNEF du sport, Quadrat-études, 2024

En moyenne, les salariés ayant plus de 10 ans d'ancienneté perçoivent 740 € brut par mois de plus que les salariés ayant moins de 3 ans d'ancienneté

En moyenne, les salariés ayant 10 ans d'ancienneté et plus sont rémunéré 31% de plus que ceux ayant moins de 3 ans d'ancienneté.

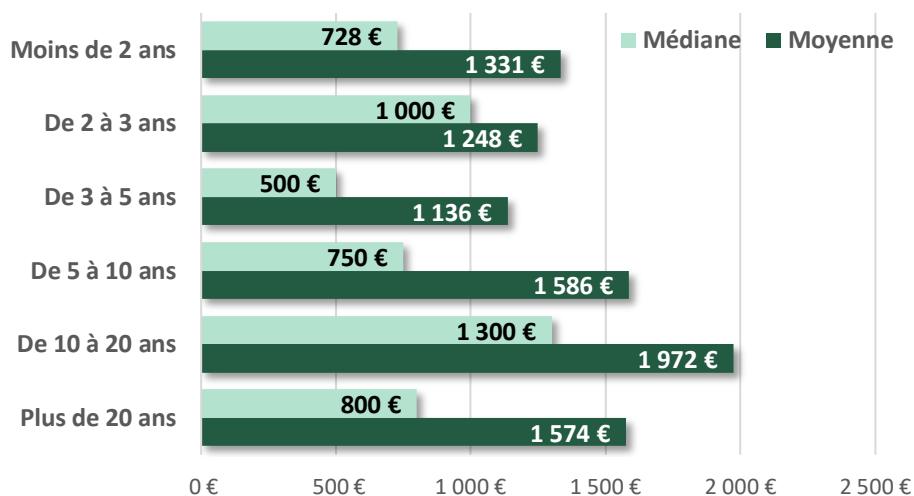
De plus, la dispersion des salaires augmente avec l'ancienneté : le différentiel entre les 25% des salariés les mieux rémunérés avec les 25% des salariés les moins bien rémunérés s'élève à 580 € pour les salariés ayant moins de 3 ans d'ancienneté contre 1 000 € pour ceux ayant 10 ans d'ancienneté et plus.

Distribution des salaires selon l'ancienneté



Source : enquête Afdas, CPNEF du sport, Quadrat-études, 2024

Montant moyen des primes annuelles selon l'ancienneté



Source : enquête Afdas, CPNEF du sport, Quadrat-études, 2024

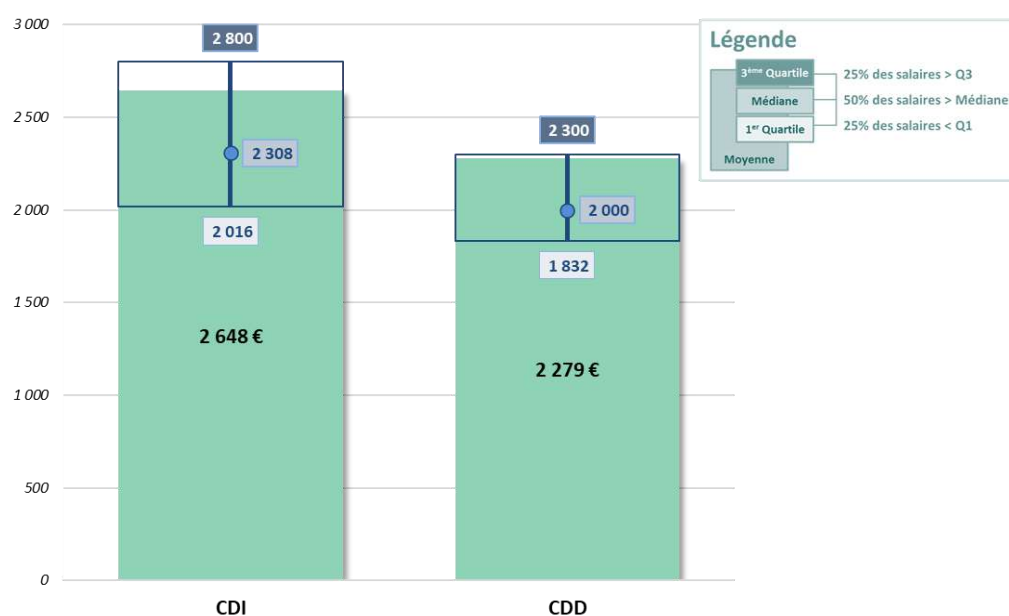
L'écart de salaire moyen entre les salariés en CDI et ceux en CDD est de 300 € mensuels brut

Les compléments de rémunération font diminuer cet écart : les CDD ont perçu en moyenne 1 790 € de compléments de salaire annuels contre 1 440 € pour les CDI.

Les écarts de rémunération entre les salariés en CDD et les salariés en CDI s'expliquent par plusieurs facteurs : les salariés en CDI ont un âge plus élevé et une ancienneté supérieure à celle des salariés en CDD.

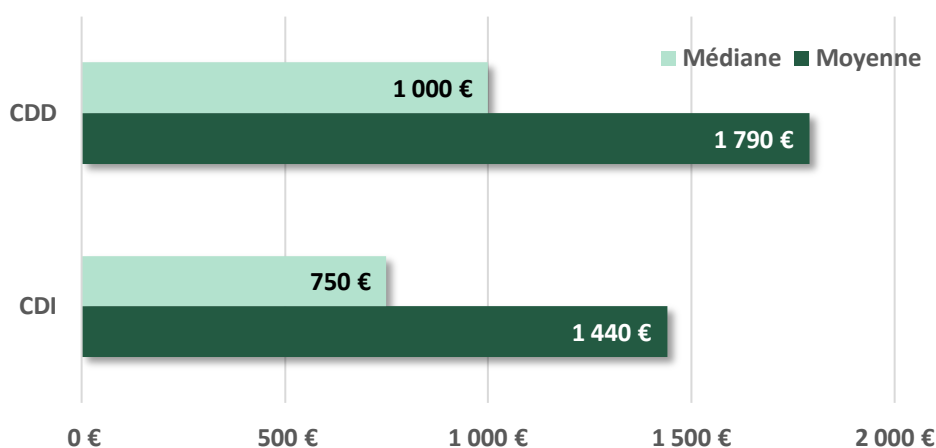
De plus, 64% des salariés en CDD exercent un des métiers de l'encadrement des activités physiques et sportives (contre 51% des salariés en CDI), métiers généralement moins rémunérateurs que ceux de la direction et de la gestion administrative, exercés par 13% des salariés en CDI, contre 7% de ceux en CDD.

Distribution des salaires selon le contrat de travail



Source : enquête Afdas, CPNEF du sport, Quadrat-études, 2024

Montant moyen des primes annuelles selon le contrat de travail

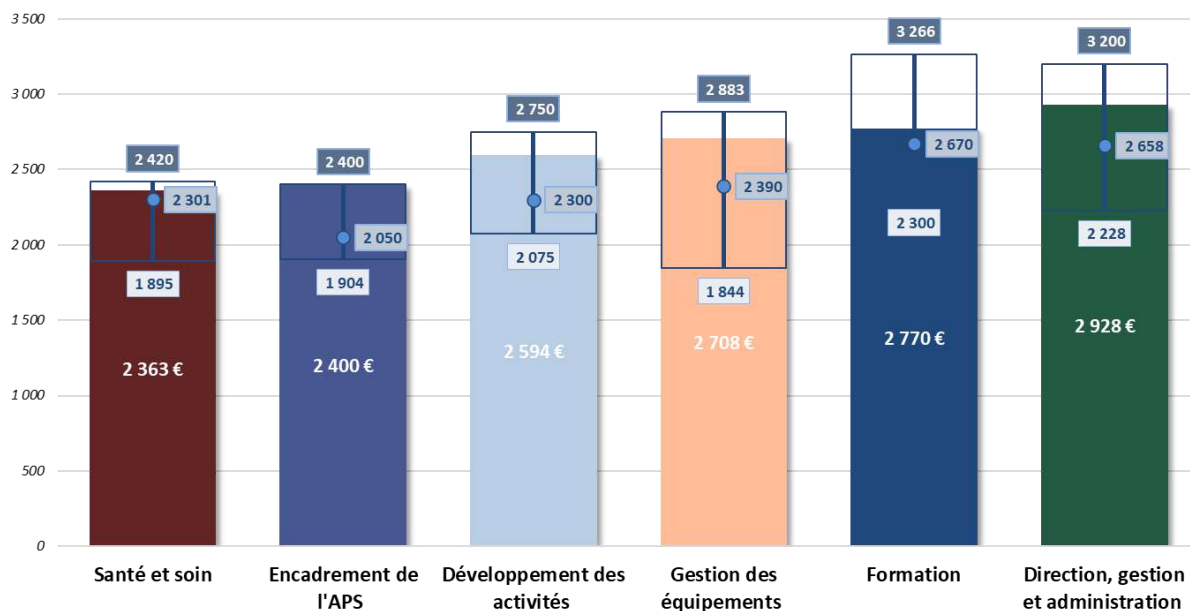


Source : enquête Afdas, CPNEF du sport, Quadrat-études, 2024

Les métiers de la formation sont les plus rémunérateurs

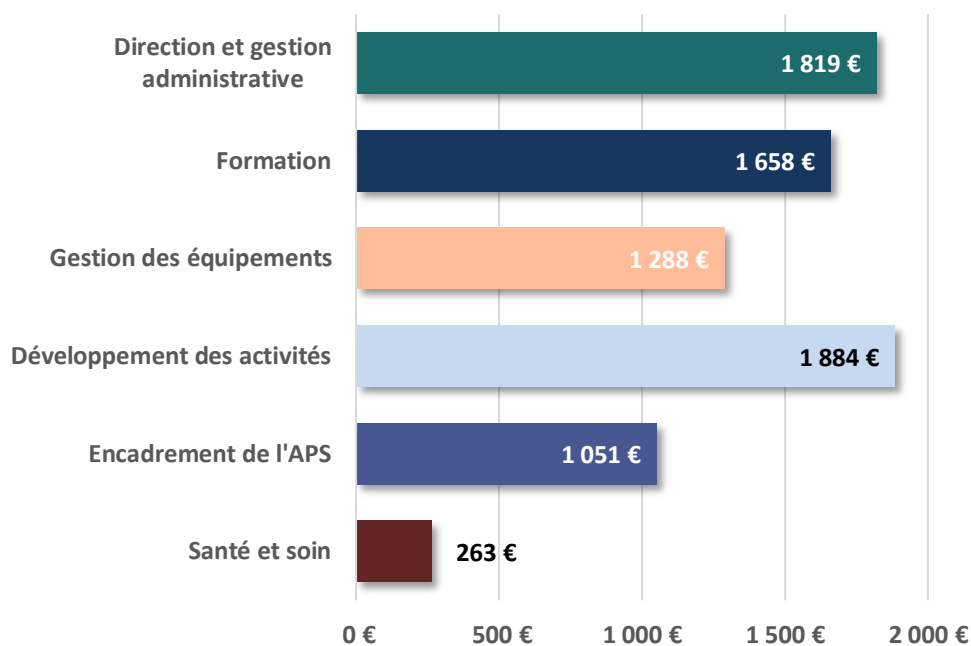
Le salaire mensuel brut moyen s'élève à 2 930 € pour les métiers de la direction et de la gestion administrative. Cette famille de métier est composée de salariés en moyenne plus âgés et plus anciens que dans les autres familles de métiers.

Distribution des salaires selon la famille de métier



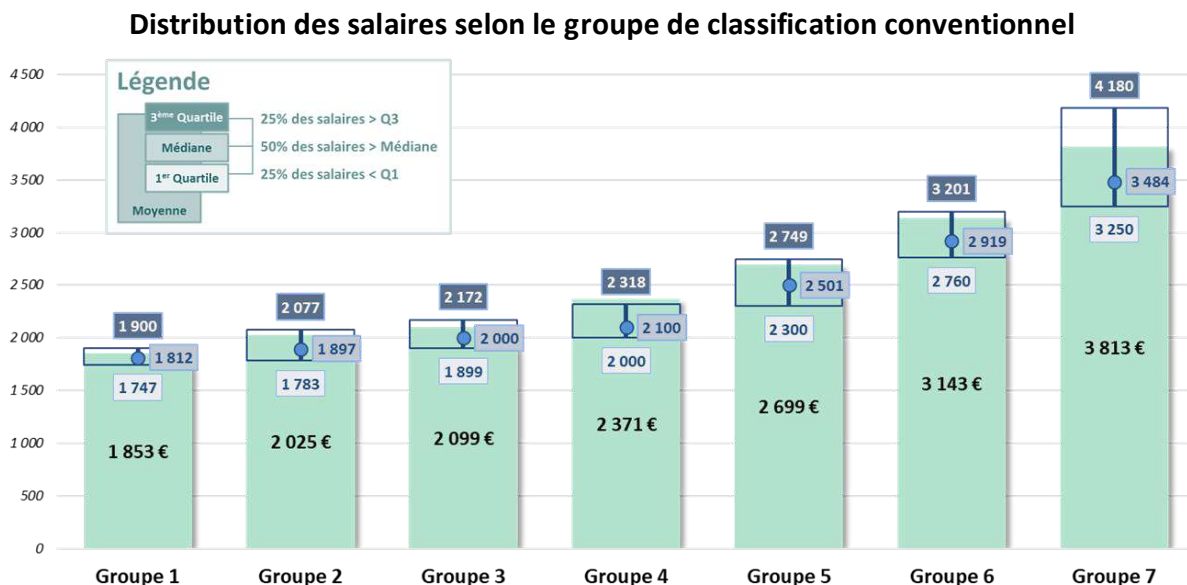
Source : enquête Afdas, CPNEF du sport, Quadrat-études, 2024

Montant moyen des primes annuelles par famille de métier



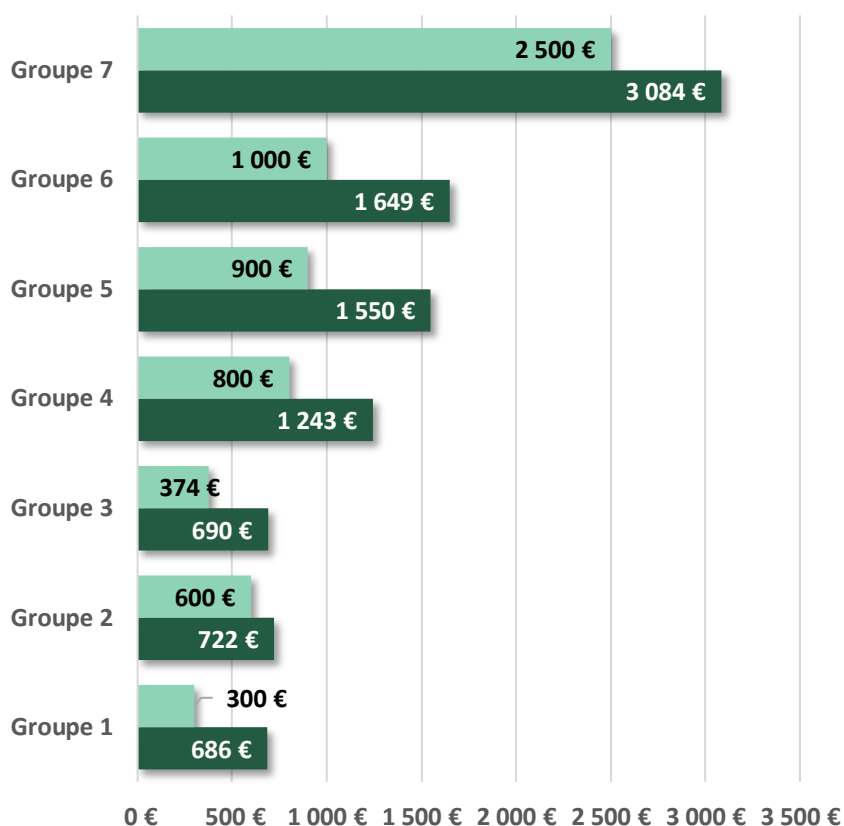
Source : enquête Afdas, CPNEF du sport, Quadrat-études, 2024

Les primes annuelles creusent l'écart de rémunération entre les groupes de classification conventionnels



Source : enquête Afdas, CPNEF du sport, Quadrat-études, 2024

Montant moyen des primes annuelles par groupe de classification conventionnels

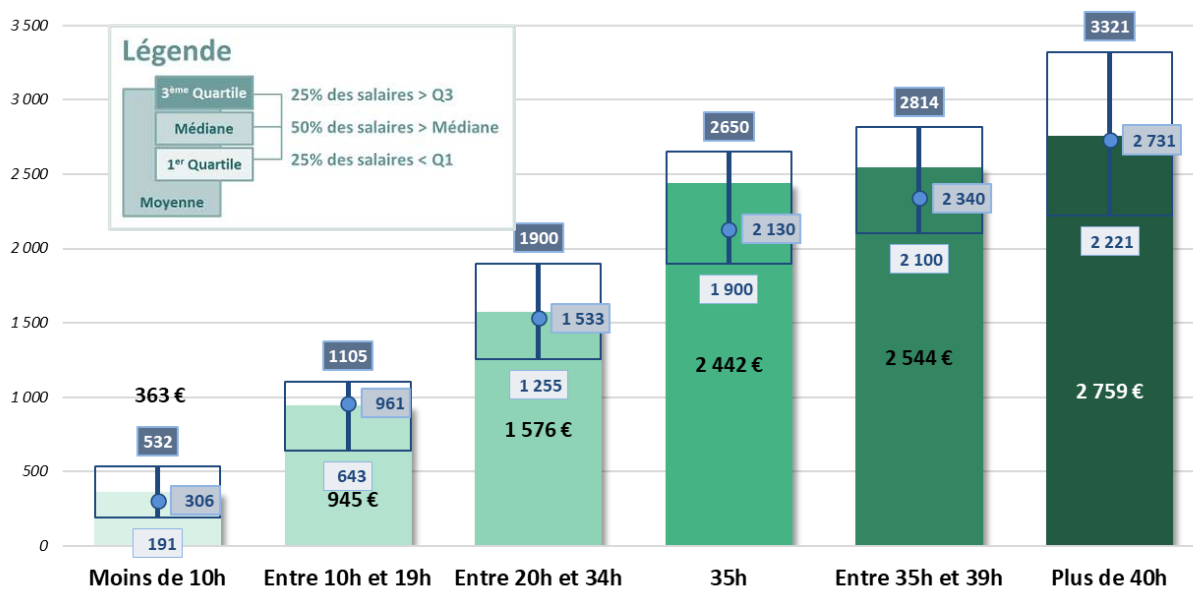


Source : enquête Afdas, CPNEF du sport, Quadrat-études, 2024

► **Les salariés en faible temps partiel sont rémunérés 458 € brut par mois en moyenne**

Pour cette page uniquement et à la différence des autres pages du volet rémunération, les chiffres présentés intègrent les salariés travaillant moins de 35h hebdomadaires (et non les salariés à temps complet uniquement).

Distribution des salaires selon le temps de travail hebdomadaire

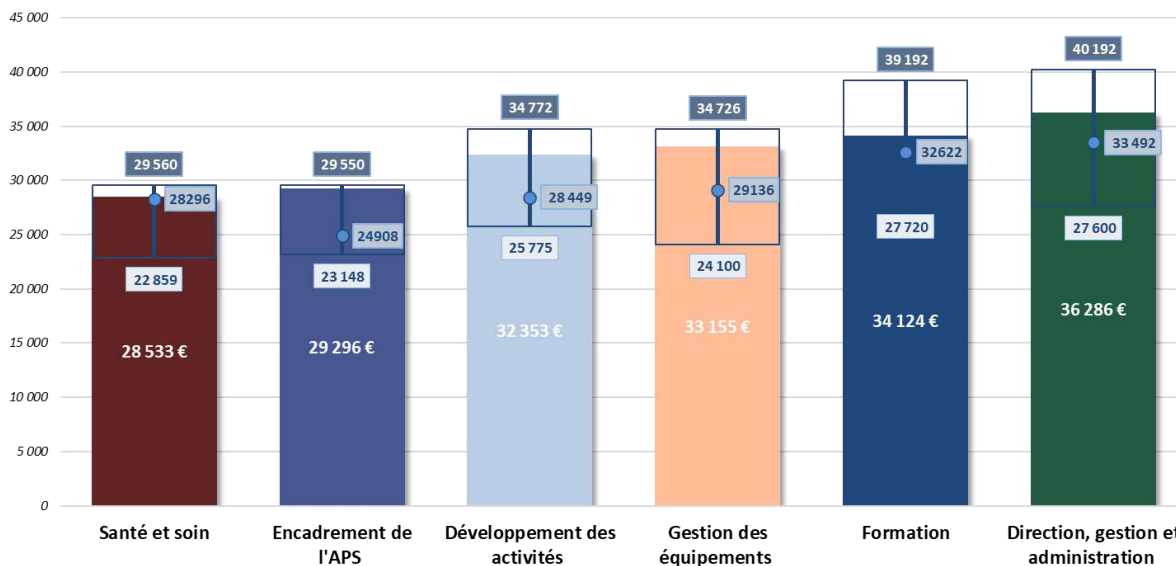


Source : enquête Afdas, CPNEF du sport, Quadrat-études, 2024

► **Rémunérations annuelles**

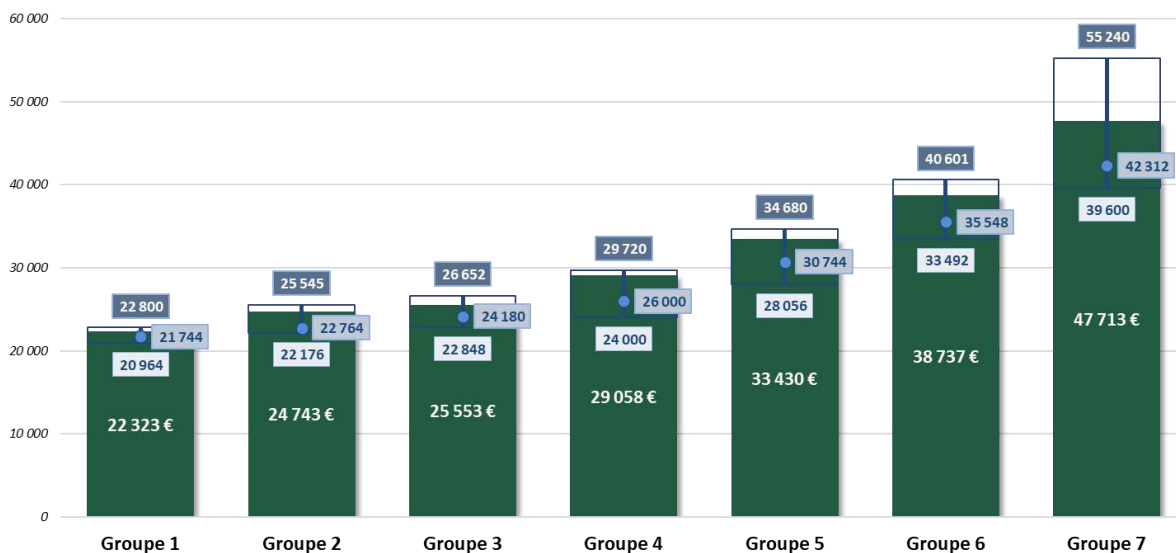
En moyenne, les salariés de l'encadrement de l'APS sont rémunérés à hauteur de 29 300 € brut par an

Distribution des salaires annuels selon la famille de métier



Source : enquête Afdas, CPNEF du sport, Quadrat-études, 2024

La différence entre les salaires des postes qui rémunèrent le moins et ceux qui rémunèrent le plus augmente avec le groupe de la classification conventionnelle



Source : enquête Afdas, CPNEF du sport, Quadrat-études, 2024

5. Pluriactivité

Définitions

Trois principaux types de cumul d'activité existent dans la branche du sport :

1. Les pluriactifs salariés uniquement

Ils ont au moins deux contrats de travail salarié (dont au moins un dans la branche du sport).

2. Les pluriactifs salariés et autoentrepreneurs

Ils ont au moins deux contrats de travail salarié (dont au moins un dans la branche du sport) et sont aussi autoentrepreneurs dans le secteur sportif.

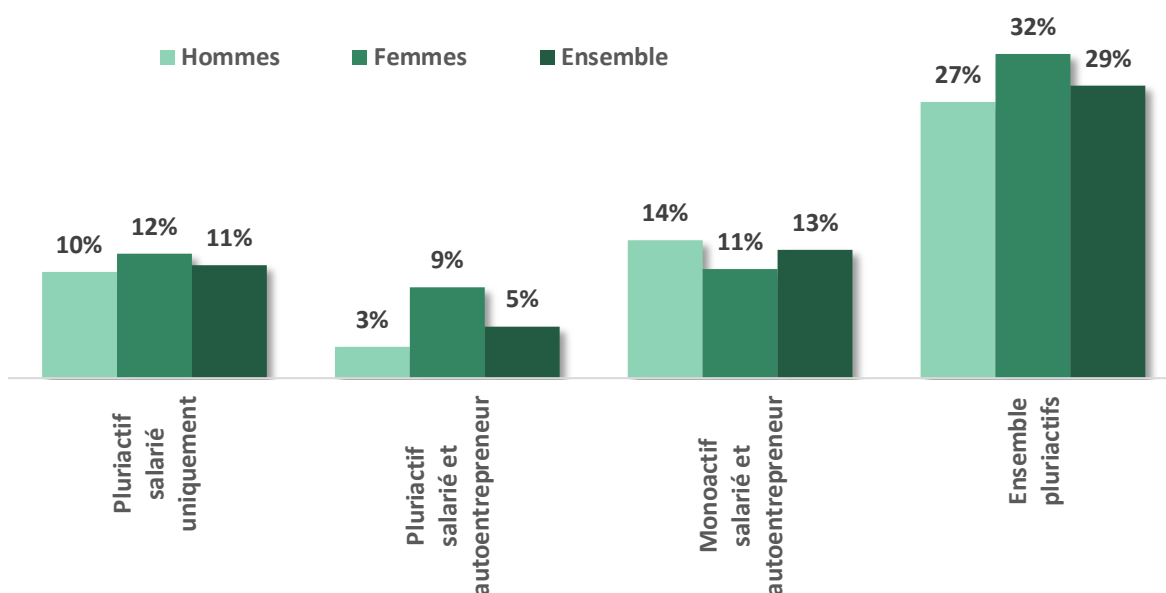
3. Les mono-actifs salariés et autoentrepreneurs

Ils ont un seul contrat de travail salarié dans la branche du sport et sont aussi autoentrepreneurs dans le secteur sportif.

Près d'un salarié sur trois déclare exercer plus d'une activité professionnelle

La pluriactivité est particulièrement répandue dans la branche professionnelle du sport. Ainsi on compte 29% de salariés pluriactifs au sein de la branche avec un taux supérieur pour les femmes (32%) que pour les hommes (27%).

Part des salariés de la branche déclarant exercer plus d'une activité professionnelle



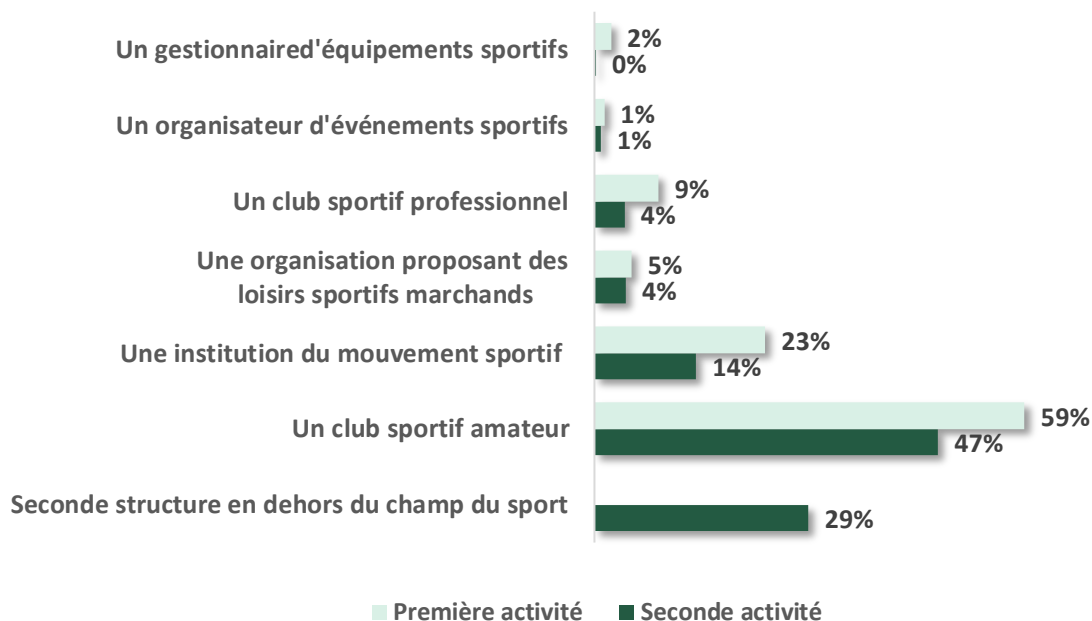
Source : enquête Afdas, CPNEF du sport, Quadrat-études, 2024

Dans un cas sur deux, la seconde activité professionnelle salariée se déroule dans un club sportif amateur

En 2023, 47% des pluriactifs salariés travaillaient dans un club sportif amateur dans le cadre de leur seconde activité salariée.

Ils sont 30% à exercer en dehors du périmètre de la branche professionnelle du sport, principalement dans l'enseignement (35%), le secteur privé (25%) et l'animation (18%).

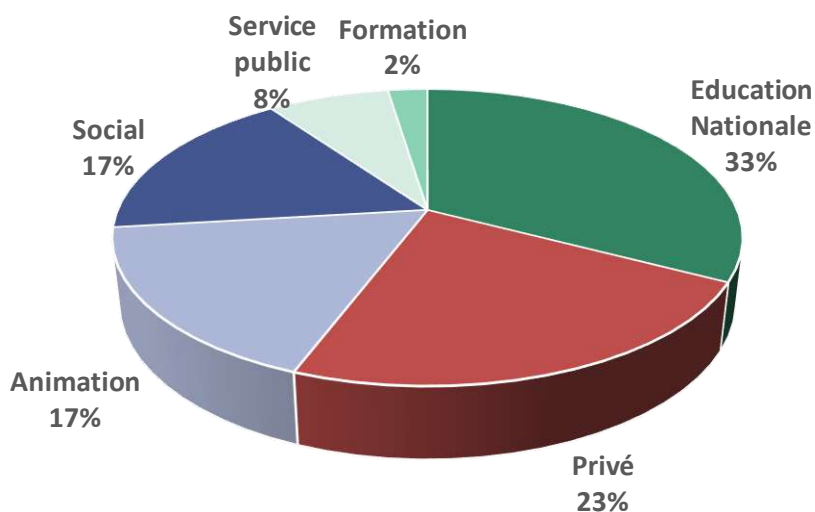
Répartition des salariés selon le type de structure de leur première et seconde activité



Source : enquête Afdas, CPNEF du sport, Quadrat-études, 2024

Ils sont 29% à exercer en dehors du périmètre de la branche professionnelle du sport, principalement dans l'enseignement (33%), le secteur privé (23%) et l'animation (17%).

Domaine d'activité détaillé des pluriactifs exerçant en dehors du périmètre de la branche

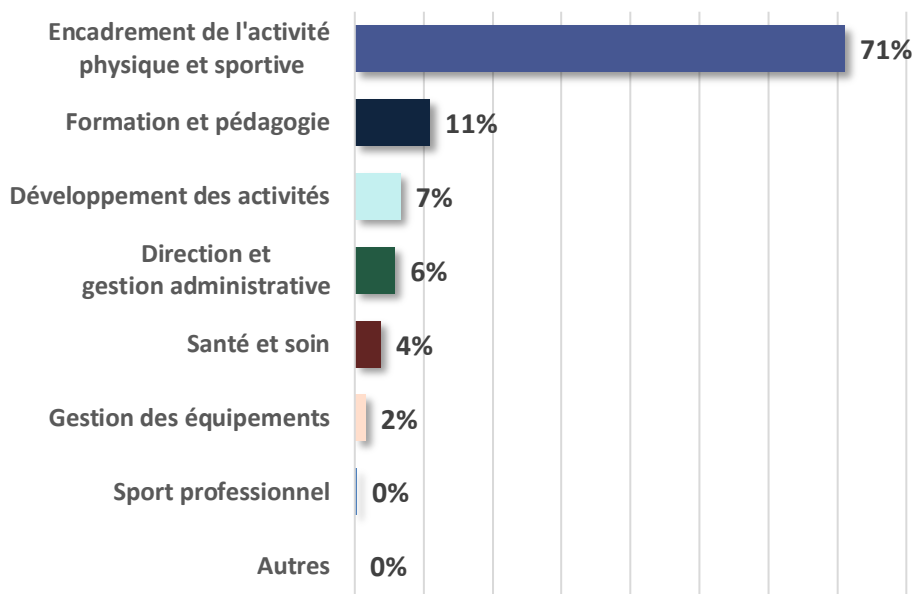


Source : enquête Afdas, CPNEF du sport, Quadrat-études, 2024

La seconde activité se fait principalement dans l'encadrement de l'activité physique et sportive

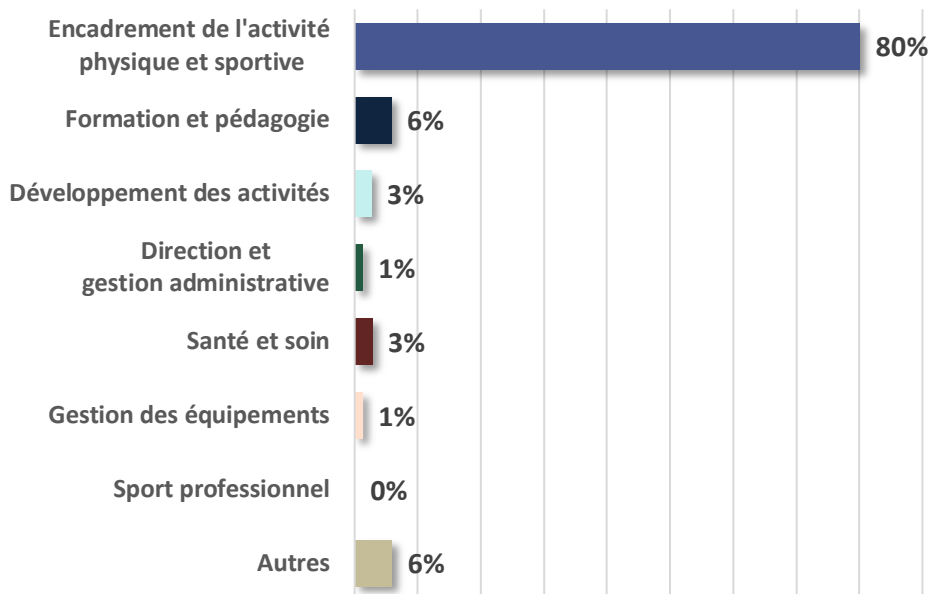
- 71% des salariés ayant une seconde activité salariée dans la branche du sport déclarent exercer un des métiers de la famille de l'encadrement de l'activité physique et sportive ;
- 80% des salariés ayant une seconde activité auto-entrepreneuriale dans la branche du sport déclarent exercer un des métiers de la famille de l'encadrement de l'activité physique et sportive.

Seconde famille de métiers des pluriactifs salariés



Source : enquête Afdas, CPNEF du sport, Quadrat-études, 2024

Seconde famille de métiers des pluriactifs autoentrepreneurs



Source : enquête Afdas, CPNEF du sport, Quadrat-études, 2024

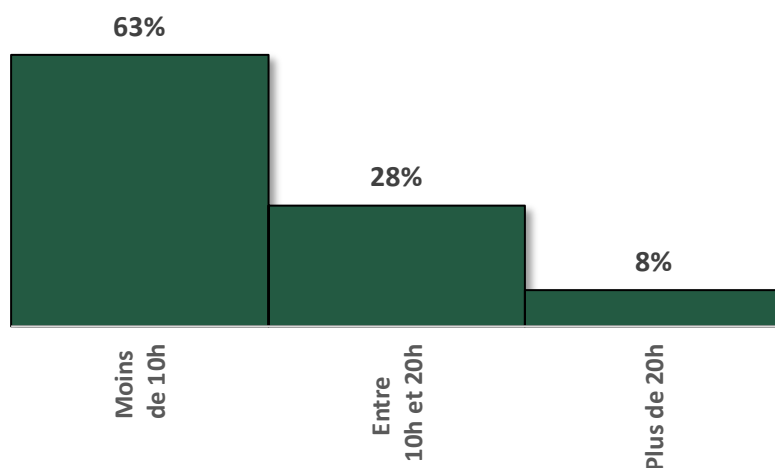
Dans le cadre de leur seconde activité, les pluriactifs salariés travaillent en moyenne 9h par semaine

Rappel : Les pluriactifs salariés sont les personnes occupant au moins deux postes salariés

- Le salaire mensuel brut moyen de la seconde activité s'élève à 548 € brut par mois.

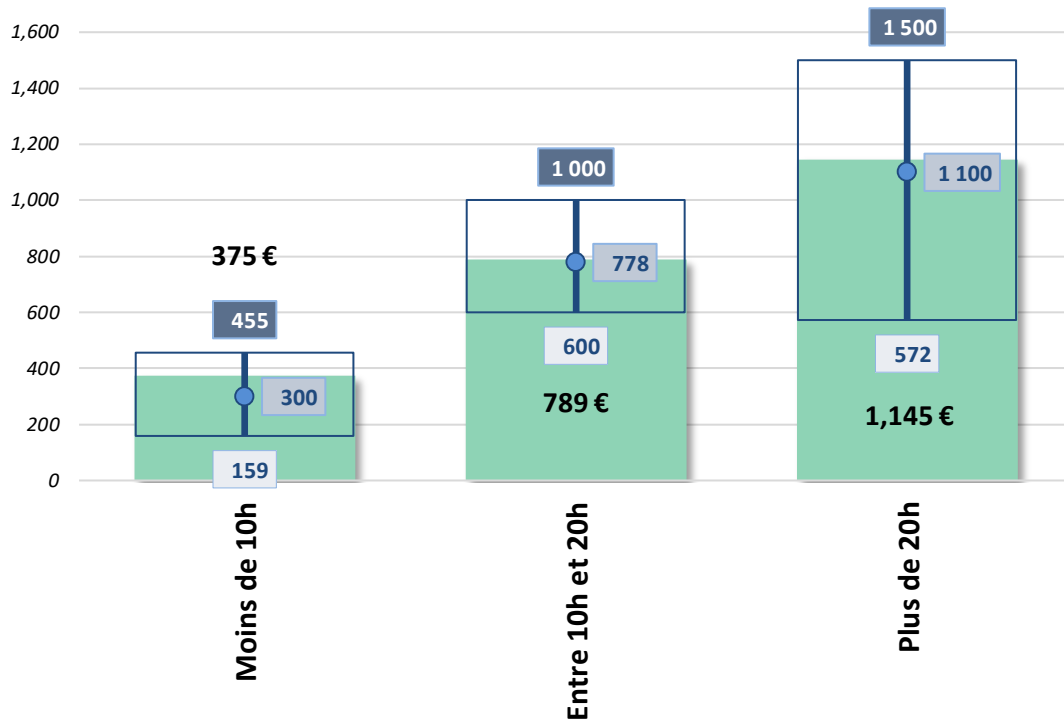
Le salaire mensuel brut médian de la seconde activité s'élève à 403 € brut par mois.

Durée hebdomadaire de la seconde activité professionnelle



Source : enquête Afdas, CPNEF du sport, Quadrat-études, 2024

Distribution des salaires de la seconde activité salariée selon l'intensité du travail



Source : enquête Afdas, CPNEF du sport, Quadrat-études, 2024

6. Les évolutions

La Cartographie prospective des métiers du Sport, publiée par l'Observatoire des Métiers du Sport en 2021 et réalisée en collaboration avec l'Afdas, la DGEFP, le CDES et Amnyos, a permis d'analyser les principales mutations à l'œuvre en termes de demande de pratique sportive (avec une modification des attentes des pratiquants), les évolutions nécessaires de l'offre sportive, ainsi que les principales mutations impactant l'environnement et la concurrence des structures sportives.

L'offre sportive a ainsi été contrainte de s'adapter afin de répondre aux nouvelles demandes sportives et de s'adapter aux évolutions sociales récentes : massification et démocratisation de la pratique (avec un élargissement des publics de pratiquants), autonomisation et individualisation (avec une hausse de la pratique en dehors des structures sportives, un renforcement de pratiques libres et autonomes, ...), apparition de nouvelles aspirations (diversification des motifs de pratique sportive (santé, bien-être, loisirs, contact avec la nature, ...), ...). L'offre sportive a ainsi évolué vers une personnalisation de la pratique sportive (flexibilité des horaires, découverte de diverses disciplines, accueil de nouveaux publics...), l'intégration des innovations numériques, comme outil de communication et comme nouveau mode de pratique sportive et la professionnalisation de la gestion de structure (structuration de la gestion administrative et financière de la structure, développement des ressources financières, ...).

Toutes les évolutions de la demande sportive challengent le modèle traditionnel de gestion d'une structure sportive, ce qui nécessite une adaptation des compétences des salariés.

Les structures sportives doivent également s'adapter à un certain nombre d'évolutions de leur environnement, qui les forcent à reconsidérer leur fonctionnement traditionnel :

- Entrée de nouveaux acteurs dans l'écosystème → Le secteur du sport tend à s'élargir, avec une diversification des acteurs mobilisés : le nombre de structures sportives ne cesse de croître et de nouveaux acteurs apparaissent (coachs virtuels, sportifs amateurs, applications, ...).
- Évolution des modèles de financement → Les recettes privées tendent à prendre de plus en plus d'importance dans les budgets des clubs et des associations de la branche, face à une réduction des recettes publiques (notamment dans le secteur associatif). Dans le sport professionnel, la tendance est à une progression des recettes de billetterie et de sponsoring.
- Obligations réglementaires → Les obligations réglementaires en termes d'hygiène, de sécurité et d'environnement prennent de plus en plus d'importance, nécessitant une spécialisation de certains métiers. L'arrivée de nouveaux usages et de nouvelles obligations pourrait contribuer à faire émerger de nouvelles spécialisations, voire de nouvelles qualifications, dans les métiers du secteur.
- Accès aux équipements sportifs → Accéder aux équipements sportifs est de plus en plus complexe, en raison de la faible rénovation et de la tendance à la monétisation du parc d'équipements sportifs, ce qui modifie et complexifie la gestion des structures.

Dans un tel contexte, les structures sportives (en particulier celles du champ associatif) doivent développer des ressources complémentaires aux financements publics, nouer de nouveaux partenariats, enrichir leur offre de services, développer leur action commerciale et structurer leur gestion administrative et financière. Concomitamment à toutes ces évolutions, la pratique sportive ne devrait pas cesser de croître et le secteur du Sport restera dynamique, mais certaines modalités de pratique sportive évolueront. Afin de répondre à ces nouvelles demandes, les professionnels du secteur sont contraints d'adapter et de diversifier leurs compétences. L'ensemble des évolutions des compétences des professionnels du Sport sont décrites précisément et par famille de métiers dans la [Cartographie prospective des métiers du Sport](#).

7. Les enjeux des salariés de la branche du sport

Au-delà de la croissance et du renforcement des structures, la branche fait aussi face à un enjeu de consolidation de l'emploi salarié.

- **Un enjeu de consolidation des emplois**

Le morcellement de l'emploi sportif, déjà mis en évidence dans les rapports de branche précédents, demeure une réalité. Les salariés du sport se retrouvent parfois en situation de pluriactivité, que cela soit au sein de la branche professionnelle du sport (avec des interventions salariées au sein de plusieurs structures de la branche) ou avec d'autres secteurs (avec une situation d'un emploi principal hors branche avec une activité complémentaire dans la branche). Toutefois, la part de salariés à temps partiel est en net recul depuis 2011 (de 40% en 2011 à 28% en 2021), même si cette part reste supérieure à la part observée dans l'économie française (17%). Si certaines situations de temps partiel sont choisies (absence de volonté de travailler davantage), d'autres restent subies (impossibilité de travailler davantage). Enfin, le rapport met également en évidence le recours encore important au contrat à durée déterminée qui concerne encore près d'un salarié sur cinq (21%). Il subsiste une certaine fragilité de l'emploi sportif, et ces caractéristiques constituent des pistes sur lesquelles travaillent les acteurs de l'emploi et de la formation.

- **Un enjeu de fidélisation**

Si la branche professionnelle du sport est attractive – comme en témoigne le nombre d'entrées de professionnels chaque année (49 787 entrées en 2023) - elle fait également face à un nombre de sorties particulièrement élevé (36 982 en 2023) avec, à la clé, un taux de rotation de la main d'œuvre important (28% en moyenne dont 50% chez les moins de 25 ans et 25% chez les 25-34 ans) et une ancienneté moyenne plutôt faible (6,1 ans en 2023 parmi les salariés en CDI). La branche fait donc face à un véritable enjeu de fidélisation des salariés. Cet enjeu est à analyser à l'aune des éléments précédemment décrits (pluriactivité et cumul de temps partiels, contrats parfois précaires) mais également de conditions d'emplois spécifiques (horaires décalés, travail en extérieur et/ou en environnement spécifique, exposition à un certain nombre de risques, etc.) et de perspectives de carrière relativement méconnues. Ce phénomène est d'ailleurs pleinement appréhendé par les partenaires sociaux qui ont réalisé un certain nombre de travaux ces dernières années afin de pouvoir orienter leur action en la matière. Le présent rapport permet donc de remettre en évidence cet enjeu de travailler à la fidélisation des professionnels de la branche.

- **Un enjeu d'attractivité**

Au-delà de fidéliser les professionnels qui entrent chaque année dans la branche, celle-ci fait également face à un enjeu d'attractivité. De nombreuses structures font ainsi régulièrement état de difficultés de recrutement sur certains métiers. Ceci est notamment le cas pour les métiers de l'encadrement des activités physiques et sportives dans de nombreuses disciplines sportives pour laquelle plus de la moitié des recrutements sont jugés difficiles par les structures. Déjà installées avant la crise sanitaire, ces tensions de recrutement ont été renforcées voire amplifiées depuis, en raison de la massification et de la démocratisation de la pratique sportive, qui entraînent une hausse de la demande à laquelle les structures doivent faire face. Cette hausse de la demande doit s'adapter à la volonté des salariés d'accorder davantage d'importance à l'équilibre entre leur vie personnelle et leur vie professionnelle. Cet enjeu d'attractivité doit en effet s'analyser en complément de ceux précédemment mis en évidence notamment

en ce qui concerne les conditions de travail des salariés de la branche mais aussi celui des trajectoires et perspectives de carrière qui s'offrent à ces derniers.

- **Un enjeu de féminisation**

Enfin, la branche professionnelle du sport fait face, comme d'autres branches, à un enjeu de féminisation de ses salariés. La part de femmes parmi les salariés de la branche du sport (35%) s'avère ainsi largement inférieure à celle observée dans l'ensemble de l'emploi salarié en France (49%). Cet enjeu de féminisation est particulièrement prégnant pour certaines familles de métier, notamment celle de l'encadrement des activités physiques et sportives pour laquelle les femmes ne représentent que 33% des salariés. Outre l'enjeu du nombre de salariées, les femmes disposent de conditions contractuelles ou de rémunération moins avantageuses que les hommes : la moitié des femmes sont dans une classification inférieure ou égale au groupe 3 de la CCNS ; près d'un tiers (32%) des femmes qui évoluent en emploi principal dans la branche le font à temps partiel, un niveau supérieur de 7 points à celui des hommes (25%) ; enfin, des écarts de salaires subsistent entre les femmes et les hommes : le salaire annuel brut moyen s'établit à 30 873 € pour les femmes contre 32 709 € pour les hommes. Si cet enjeu de féminisation n'est pas spécifique à la branche du sport et que la situation y est moins dégradée que dans d'autres branches, la féminisation des effectifs et la progression des conditions d'emploi des femmes figurent donc au cœur des enjeux.

III. Volet santé et protection sociale

Synthèse du volet santé et protection sociale

Le taux d'accident du travail s'établit à 5,6%, en nette diminution sur les 10 dernières années

La majorité des travailleurs du sport exercent un métier de l'encadrement de l'activité physique et sportive (60% des effectifs salariés en emploi principal) ou dans le sport professionnel (6%). L'essentiel de ces salariés utilisent quotidiennement leurs corps comme outil de travail : les salariés de la branche du sport sont soumis à des risques élevés d'accidents. En 2021, on estime, à partir des statistiques de l'Assurance Maladie, à 7 200 le nombre d'accidents du travail survenus dans la branche, portant ainsi la part des salariés ayant été victime d'un accident à 4,7%. Ce taux est en nette diminution depuis 2011, quand il s'élevait à 8,4% des effectifs. Il demeure néanmoins supérieur au taux d'accident du travail de l'ensemble de l'économie (3,7% en 2019). Les années 2020 et 2021, ayant connu des périodes de confinement, sont des années où le nombre d'accidents du travail a été particulièrement faible. En 2023, à partir des réponses à l'enquête, on estime que le taux a rebondi à 5,6%, soit le niveau observé par l'Assurance Maladie en 2019, avant la pandémie.

Le taux d'accident du travail est particulièrement élevé parmi les salariés des structures enregistrées dans des activités de club de sport : il atteint 5,3% en 2021. Parmi ceux des centres de culture physique, le taux est à l'inverse bien plus faible que la moyenne de la branche du sport, et même que celle de l'ensemble de l'économie, avec 1,1% des effectifs en emploi principal ayant souffert d'un accident en 2021.

Un travailleur sur 5 déclare être exposé à un risque au travail

Près de 20% des salariés déclarent être exposé à un travail répétitif, atteignant la première place des motifs de risques auxquels sont exposés les travailleurs des métiers du sport. 18% des salariés déclarent être exposés au bruit et 11% à des rapports sociaux difficiles. En 2021, près de 3 accidents sur 4 (71%) impliquaient en cause principale un mouvement du corps (en soulevant un poids ou en faisant un faux mouvement), suivi de 19% d'accidents dus à une glissade ou une chute.

En moyenne, les arrêts pour raison de santé durent 48 jours

La durée des arrêts pour raison de santé est relativement stable dans la branche du sport : la durée moyenne était de 41 jours en 2011 contre 46 en 2019. Elle a légèrement augmenté en 2020 (56 jours) et 2021 (48 jours), en raison de la pandémie de Covid-19. La durée des arrêts pour raison de santé dans la branche du sport est largement inférieure à ce qui est observé dans l'ensemble de l'économie (81 jours en moyenne en 2019 et 94 en 2021), impliquant que, même si les accidents sont plus nombreux, ils impliquent un congé d'une durée bien plus faible que la moyenne.

Un taux d'emploi de salariés en situation de handicap nettement en deçà de l'obligation légale

En 2022, on recensait 1 040 bénéficiaires de l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés (OETH) dans les structures de la branche, soit 1,1% des effectifs moyens annuels. Sur le seul périmètre des structures de 20 salariés et plus, assujetties à l'OETH, le taux, qui inclut la majoration pour les bénéficiaires de 50 ans et plus, est de 1,8% bien en deçà de la moyenne nationale de l'ordre de 3,5% et de l'obligation légale de 6%.

La statistique publique sur les accidents du travail

Pour des raisons de confidentialité médicale, les informations sur l'état de santé des salariés et sur les accidents du travail, accidents de trajets et maladies professionnelles sont peu nombreuses.

Deux matériaux sont mobilisés pour le volet santé et protection sociale du rapport de branche du sport :

1. Les données issues des bases de l'Assurance Maladie

Les statistiques de l'Assurance Maladie existent au niveau de la nomenclature d'activité détaillée (NAF-732).

La base contient le nombre d'accidents du travail (ainsi que leur cause), d'accidents de trajet, de déclaration de maladies professionnelles et de journées perdues pour raison de santé.

La DARES fournit le taux de couverture de la branche du sport des activités NAF-732 (le nombre de salariés rattachés à la branche du sport par activité).

En croisant ces données et en émettant l'hypothèse que, au sein d'une même activité principale, les structures rattachées à la branche du sport sont autant accidentogènes que les structures rattachées à d'autres branches, on estime qu'en 2021 sont survenus :

- **7 201 accidents du travail**
- **189 accidents de trajet**
- **38 déclarations de maladie professionnelle**

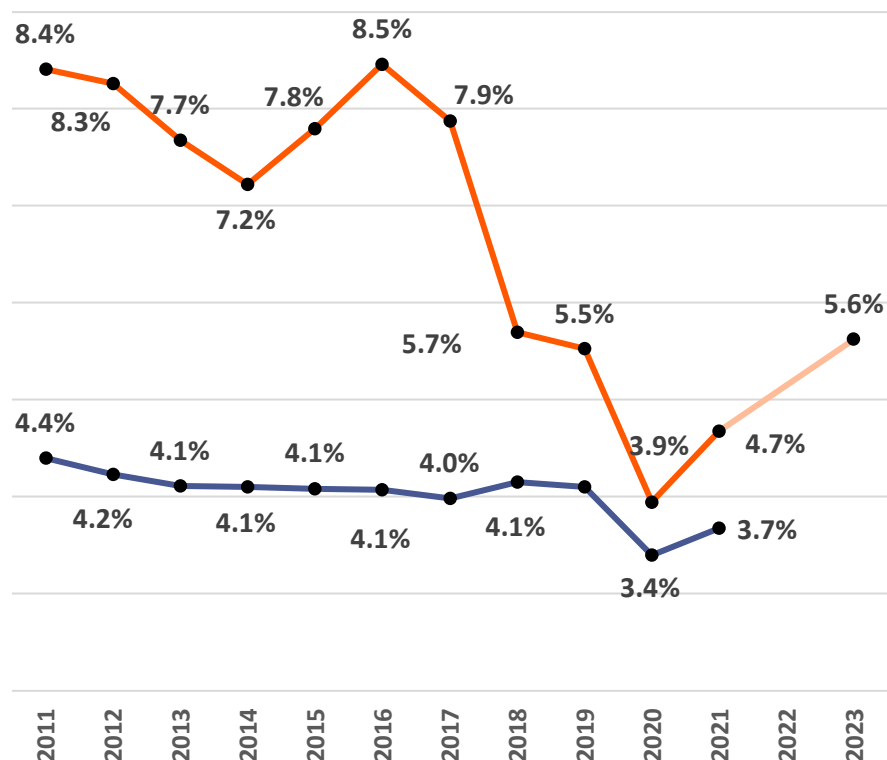
2. Les données issues de l'enquête AFDAS à destination des structures de la branche du sport

Les réponses redressées au questionnaire nous permettent de poursuivre les séries de l'Assurance Maladie.

Le taux d'accident du travail retrouve son niveau prépandémique

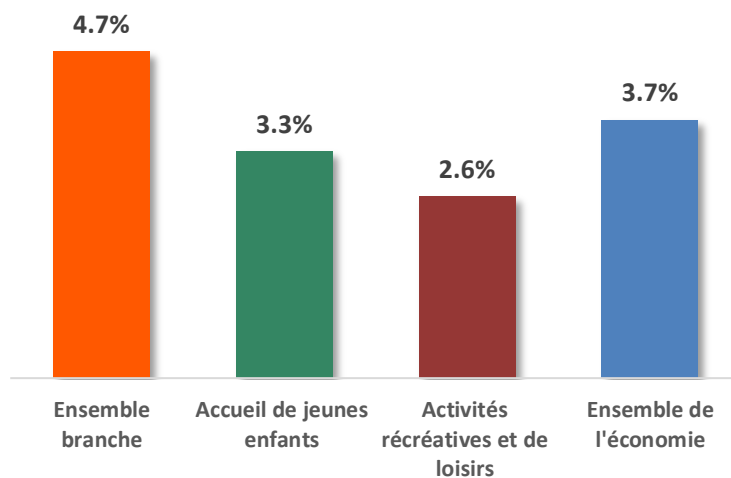
En 2021, on estime à 7 201 le nombre d'accidents du travail dans la branche professionnelle du sport. Rapporté au nombre de salarié, le taux d'accident du travail s'élevait à 4,7%, un chiffre en forte diminution depuis 2016 (8,5%) mais qui demeure bien supérieur au taux national.

Évolution du taux d'accidents du travail dans la branche du sport (en orange) et dans l'ensemble de l'économie (en bleu)



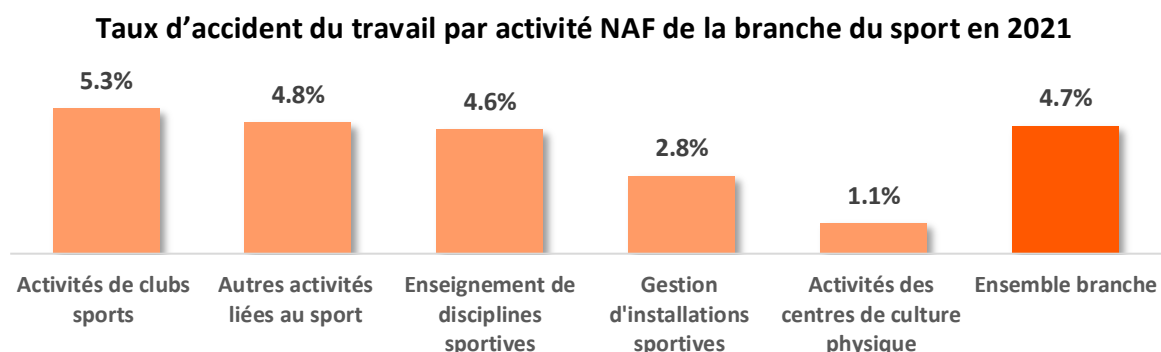
Source : Traitements Quadrat sur Assurance maladie (2011-21) et enquête Afdas 2023

Taux d'accident du travail : comparaison intersectorielle (2021)



Source : Traitements Quadrat sur Assurance maladie (2011-21) et enquête Afdas 2023

Les accidents du travail touchent de manière plus importante les hommes que les femmes : le taux d'accident s'élève à 6,8% pour les hommes contre 1,3% pour les femmes.



Source : Traitements Quadrat sur Assurance maladie (2011-21) et enquête Afdas 2023

En 2023, on estime, par l'enquête aux structures, à 9 260 le nombre d'accidents du travail, portant le taux d'accident à 5,6%.

Par ailleurs, l'Assurance Maladie fournit les taux de fréquence et de gravité par type d'activité économique. Ces indicateurs permettent de compléter la mesure de l'occurrence et de la gravité des accidents du travail et des maladies professionnelles dans la branche du sport :

Le taux de fréquence mesure le degré d'exposition des salariés aux risques du travail, en rapportant le nombre d'accidents du travail au nombre d'heures travaillées par les salariés. Le taux de gravité permet de mesurer l'impact et la gravité des accidents : il rapporte le nombre de journées perdues pour raison de santé au nombre d'heures travaillées.

Taux de fréquence et de gravité des accidents du travail par activité NAF, en 2021

Code Naf	Libellé Naf	Taux de fréquence	Taux de gravité
8551Z	Enseignement de disciplines sportives	67,9	3,3
9311Z	Gestion d'installations sportives	33,1	1,8
9312Z	Activités de clubs de sports	71,4	3,2
9313Z	Activités des centres de culture physique	10,7	4,7
9319Z	Autres activités liées au sport	47,5	2,0

Source : Assurance maladie, 2021

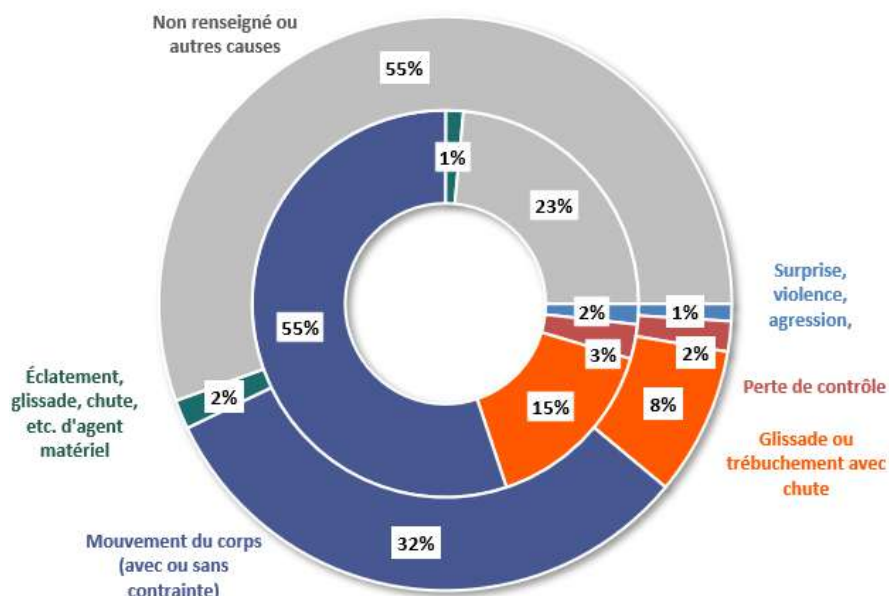
Le taux de fréquence des accidents du travail est particulièrement élevé pour les établissements de l'enseignement de disciplines sportives ainsi que pour ceux des activités de clubs de sports.

Ce taux est par ailleurs très faible parmi les salariés des centres de culture physique (près de 7 fois inférieur à celui observé parmi les salariés des activités de clubs de sports). Néanmoins, le taux de gravité y est très élevé, traduisant une fréquence d'occurrence des accidents faible mais ayant une gravité plus élevée, entraînant une durée d'arrêt importante.

Près des trois quarts des accidents du travail impliquent un mouvement corporel

En 2021, 71% des accidents du travail étaient liés à un mouvement du corps avec contrainte (en soulevant un objet, un outil) ou sans contrainte (faux mouvements).

Répartition des causes des accidents en 2015 (cercle intérieur) et en 2021 (cercle extérieur)

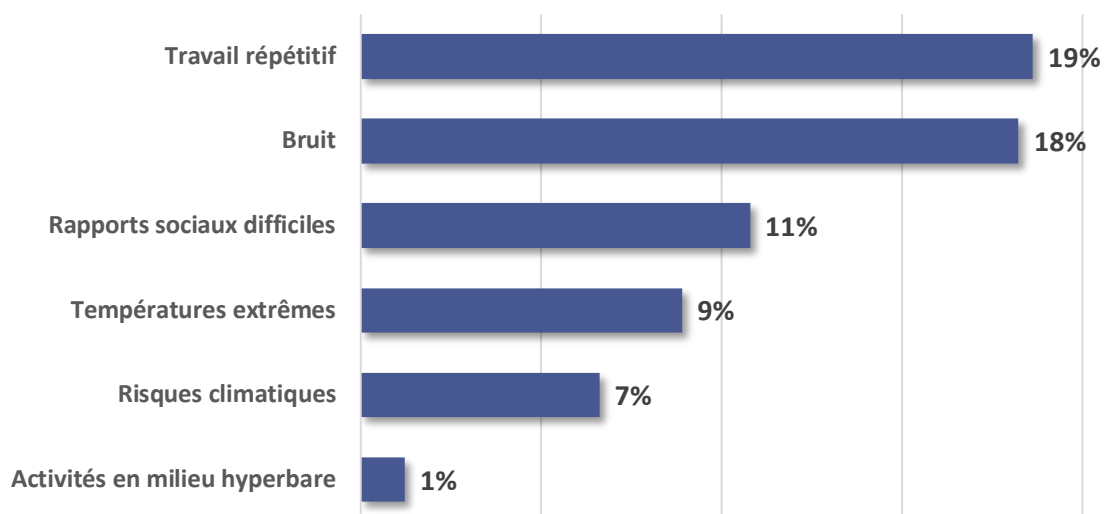


Source : Traitements Quadrat sur Assurance maladie (2011-21) et enquête Afdas 2023

Les accidents du travail impliquant un mouvement corporel sont souvent une conséquence du « corps » comme outil de travail pour les encadrants sportifs dont les tâches physiques sont inhérentes à leur métier. À cette caractéristique, s’ajoutent des conditions de travail favorables à l’accumulation de fatigue/d’usure (travail sur des amplitudes horaires larges, jusqu’à tard le soir, y compris le week-end...). Considérant ces facteurs, le corps des encadrants sportifs, peut s’exposer à des problématiques physiques précoces (ex. les troubles musculosquelettiques, les arthroses, les lombalgies, ou encore les hernies discales...).

Les problématiques de santé physique et mentale sont également particulièrement présentes dans le sport professionnel, où les athlètes mettent intensivement à contribution leur corps. Ils peuvent solliciter leur corps pour rester compétitifs au détriment de leur santé.

Part des salariés déclarant être exposés aux risques du travail



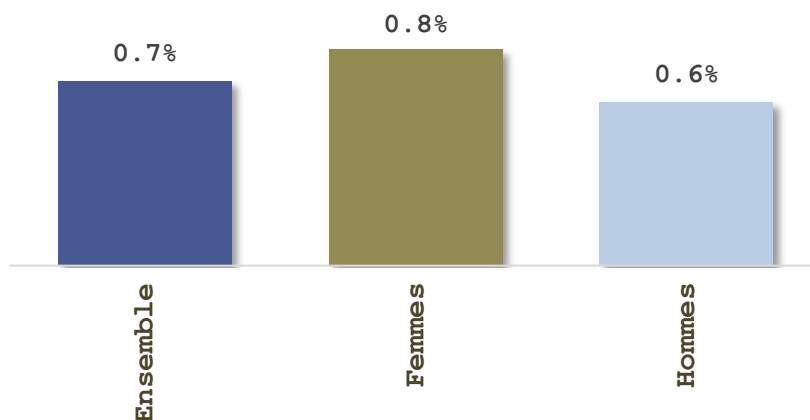
Source : enquête Afdas, CPNEF du sport, Quadrat-études, 2024

Les femmes sont plus souvent déclarées inaptées au travail que les hommes

En 2023, 0,7% des salariés ont été déclarés inaptés au travail (1 155 déclarations d'inaptitude).

Les déclarations d'inaptitudes sont plus courantes chez les femmes (0,8% d'entre elles) que chez les hommes (0,6%).

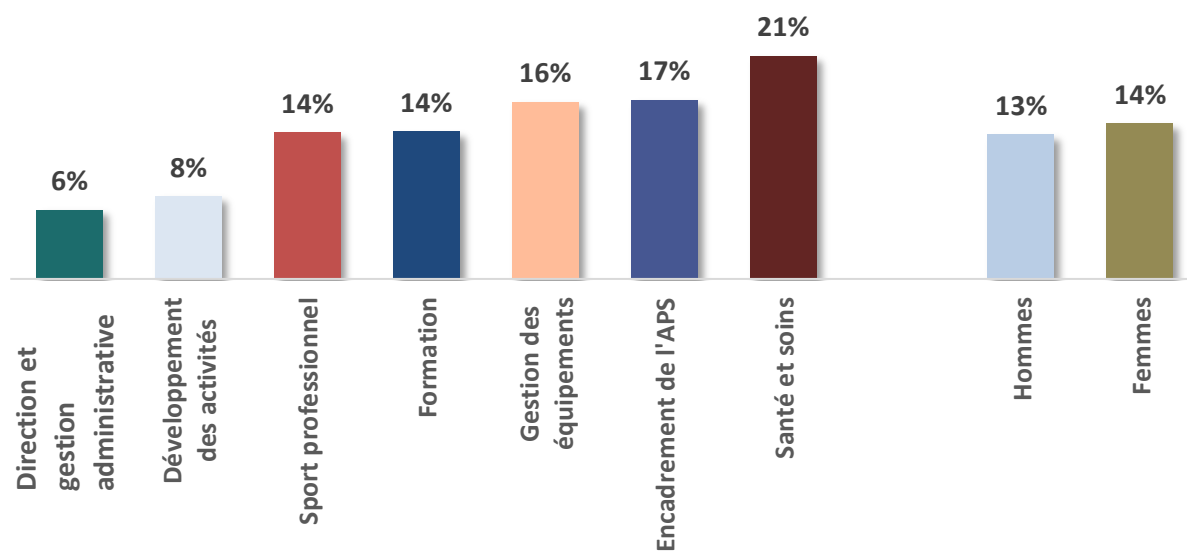
Part des salariés déclarés inaptés au travail par genre



Source : enquête Afdas, CPNEF du sport, Quadrat-études, 2024

De plus, la part des femmes déclarant avoir adapté la pratique de leur métier pour raison de santé est légèrement supérieure à celle des hommes (13% contre 14% pour les femmes).

Part des salariés déclarant avoir adapté la pratique de leur métier pour raison de santé, selon la famille de métier et le genre



Source : enquête Afdas, CPNEF du sport, Quadrat-études, 2024

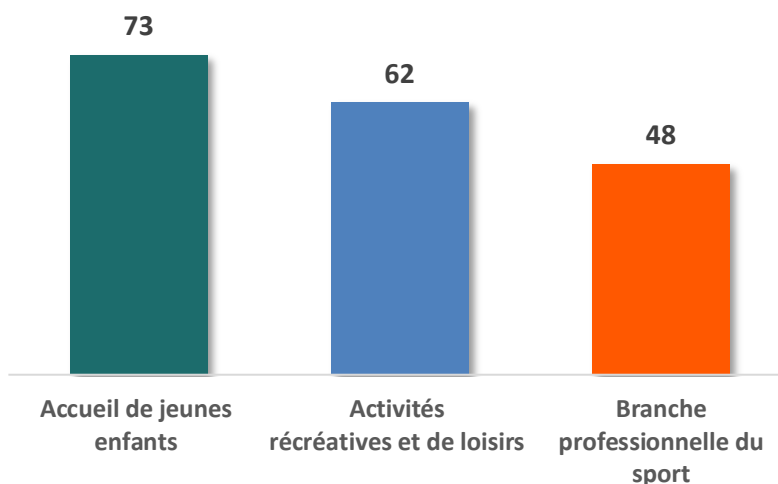
Depuis la pandémie de COVID-19, l'encadrement sportif souffre de la comparaison avec certains autres métiers (y compris de la branche professionnelle) dont des évolutions/améliorations des conditions de travail ont été apportées (ex. le recours au télétravail et aux réunions virtuelles, plus ou moins accessibles aux professions de l'animation). Dès lors, cela peut engendrer un sentiment d'inégalité parmi les professionnels qui n'ont pas les mêmes avantages que ceux pouvant exercer à distance.

La contrainte du terrain peut ainsi, à terme, générer de l'absentéisme de la part des professionnels quotidiennement exposés à des difficultés physiques et/ou mentales que seul le repos atténue.

La durée des arrêts maladie est inférieure à la moyenne nationale

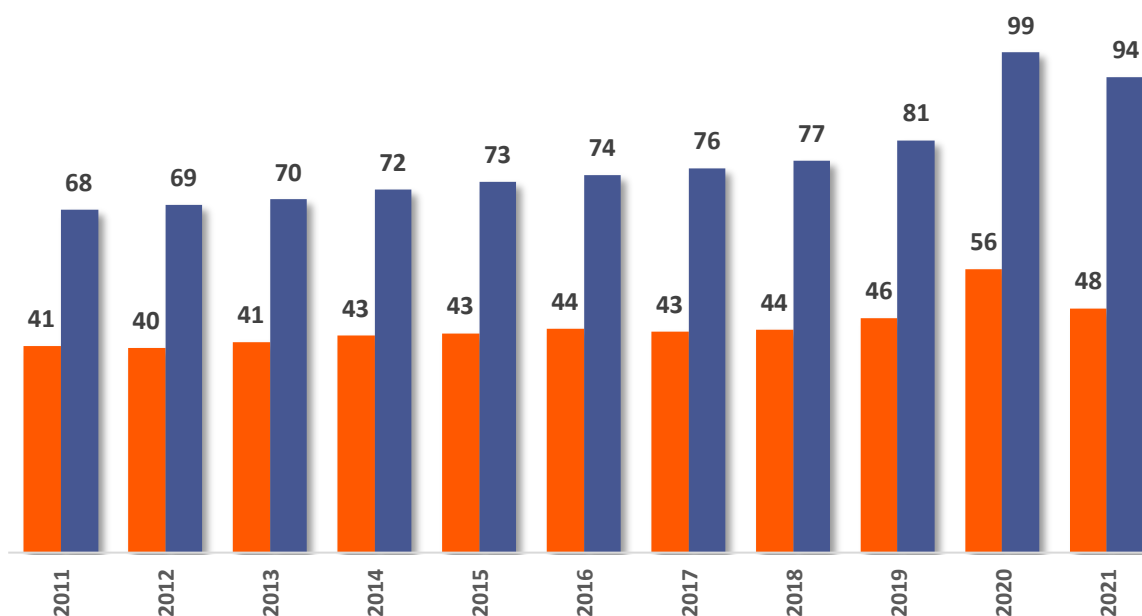
Même si la branche du sport se caractérise par une fréquence d’occurrence des arrêts maladie plus élevée que la moyenne, la durée de ces arrêts est bien inférieure à la moyenne nationale.

Durée moyenne des arrêts maladie : comparaison intersectorielle



Source : Assurance Maladie, 2015, 2021

Durée moyenne des arrêts maladie dans la branche du sport (en orange) et dans l’ensemble de l’économie (en bleu)



Source : Assurance Maladie, 2015, 2021

De plus, les arrêts maladies des travailleurs de la branche ont presque retrouvé un niveau prépandémique (48 jours d’arrêt en moyenne en 2021 contre 46 en 2019), quand cette durée dépasse les 90 jours pour l’ensemble de l’économie.

IV. Formation professionnelle

Synthèse du volet formation professionnelle

La formation dans la branche du sport marquée par un recours élevé à l'alternance et le poids des professions réglementées

En intégrant les structures employant au moins une personne sous contrat d'apprentissage ou de professionnalisation, le nombre de structures formatrices s'élève à 13 072 en 2022, soit 69% des structures de la branche qui cotisent à l'Afdas⁹. Dans la branche du sport, la part des alternants dans les salariés atteint 14,7% des effectifs, une proportion nettement plus importante que celle de l'ensemble de l'économie (3,5%) ou des branches professionnelles de l'animation (3,2%) et du golf (8,5%). Cette spécificité s'explique notamment par la présence de plusieurs professions réglementées (éducateurs sportifs, professeurs d'éducation physique, entraîneurs...).

Depuis 2019, l'alternance connaît un développement extrêmement soutenu dans l'ensemble de l'économie à la suite de la mise en place de divers dispositifs réglementaires (loi Avenir Professionnel de 2018, aide à l'embauche...). Dans la branche du sport, la progression du recours à l'alternance est particulièrement élevée : en 4 ans, le nombre d'alternants a été multiplié par 4, pour atteindre 20 300 en 2022. La hausse récente du nombre d'étudiants dans les filières du sport, et notamment de la filière STAPS (entre 2010 et 2020, le nombre d'inscrits en 1^{ère} année de licence STAPS a doublé, en faisant la troisième licence la plus demandée, toutes filières confondues) contribue également à cette progression.

Hors alternance, la culture de la formation se diffuse progressivement dans les structures de la branche

Au-delà de l'alternance, la proportion de structures formatrices est de 34%. Le nombre de structures ayant formé au moins un salarié en CDD ou en CDI est par ailleurs en nette augmentation : elles étaient 5 800 en 2021 et 6 500 en 2022.

En 2022, l'Afdas a financé un total de 56 202 formations, alternance comprise. Le nombre de bénéficiaires de ces formations (certains salariés ont suivi plus d'une formation et certaines formations sont des formations entreprise) s'élève à 42 827 personnes, soit 36% des effectifs salariés en emploi principal dans la branche. Ce taux est en forte progression, puisqu'il s'élevait à 16% des effectifs salariés en 2021, et concerne l'ensemble des tranches d'âge. La tendance à la hausse du nombre de salariés formés ainsi que du nombre de structures formatrices témoigne d'un ancrage de plus en plus fort de la culture de la formation au sein de la branche.

⁹ Une part non négligeable de structures de toute petite taille méconnaît ses obligations en matière de contribution à la formation. Un travail de pédagogie a été entamé par les partenaires sociaux de la branche et leur opérateur de compétences auprès de ces structures. En effet, en ne versant pas leur contribution obligatoire à la formation professionnelle, ces structures privent le secteur de moyens complémentaires en matière de formation, et s'exposent à des sanctions financières conséquentes.

1. Les structures formatrices

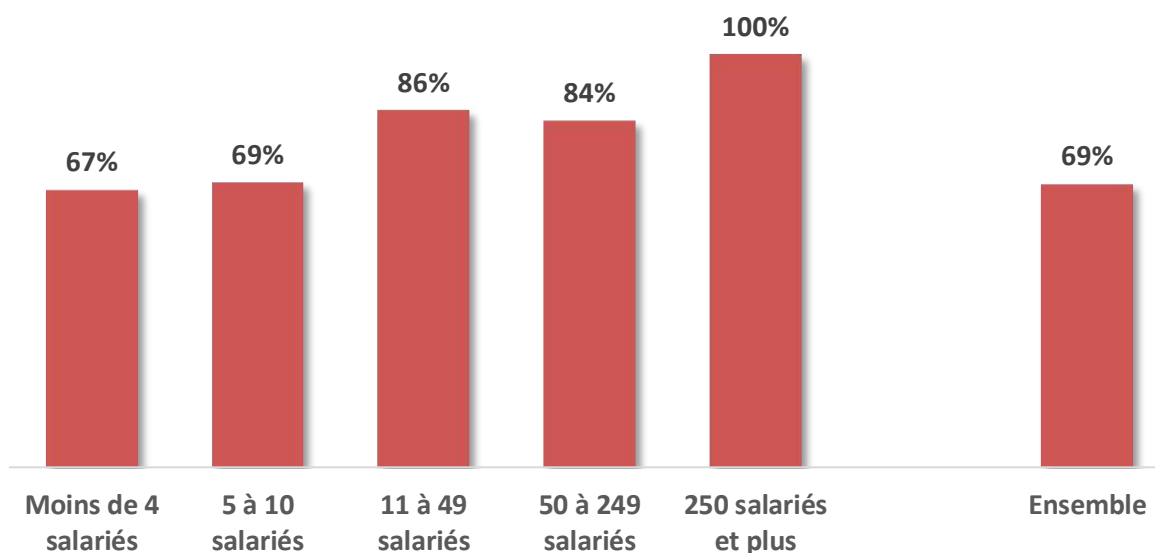
En 2022, 69% des structures de la branche cotisantes à l'Afdas ont formé au moins un salarié

En 2022, 13 072 structures de la branche ont formé au moins un salarié, ce qui représente 68% des structures de la branche ayant cotisé à l'Afdas.

Dans plus de 6500 structures, les formations financées concernaient des salariés en CDD ou en CDI (soit 34% des structures cotisantes de la branche).

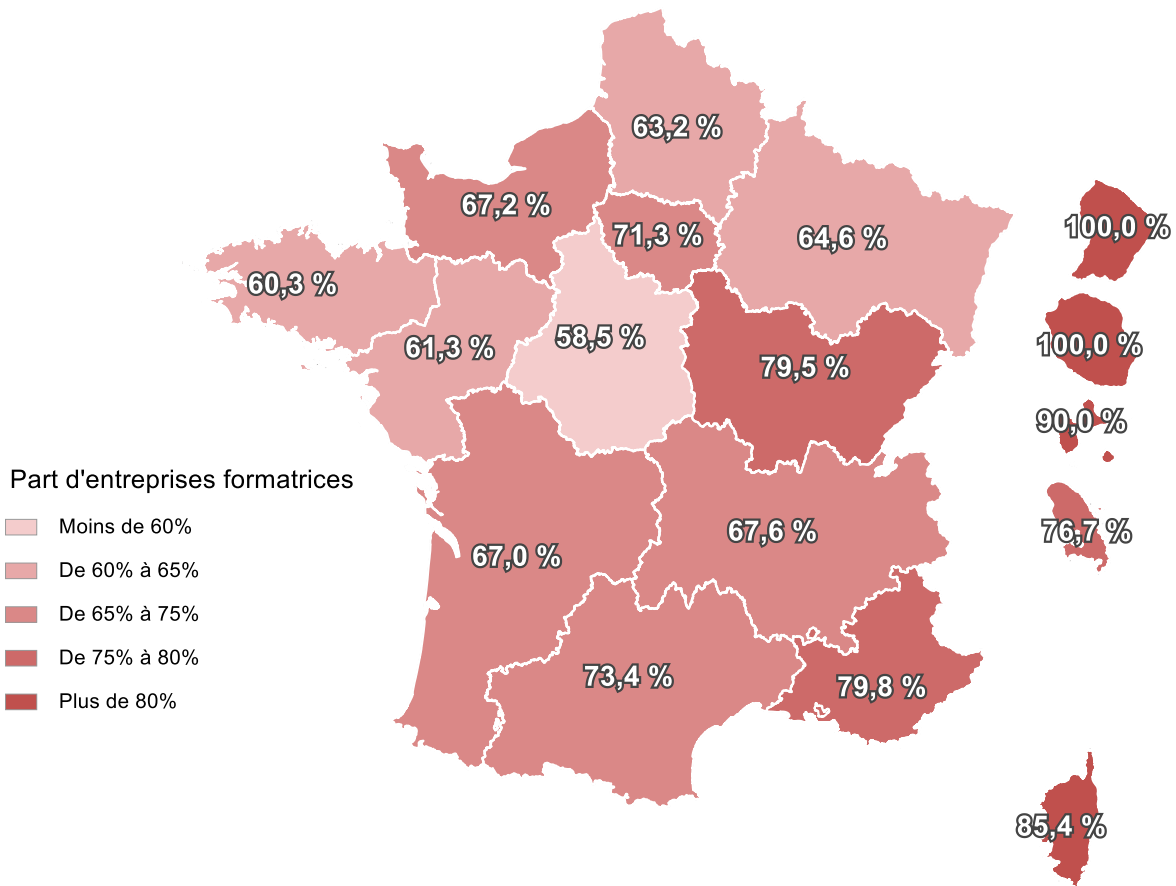
Cette proportion varie toutefois fortement selon la taille de la structure considérée. De manière classique, la proportion de structures formatrice est fortement croissante avec la taille : alors que près de 67% des structures de moins de 10 salariés ont recours à la formation professionnelle, plus de 88% des grandes structures (plus de 50 salariés) sont formatrices. Cela révèle en grande partie un effet de structure : la probabilité pour qu'une entreprise mette en œuvre une action de formation pour au moins un de ses salariés augmente nécessairement avec le nombre de salariés lui-même.

Part des structures ayant formé au moins un salarié avec financement de l'Afdas selon la taille



Source : traitements Quadrat-études, Fichiers formation de l'Afdas 2021-2022.

Part des structures ayant formé au moins un salarié par région



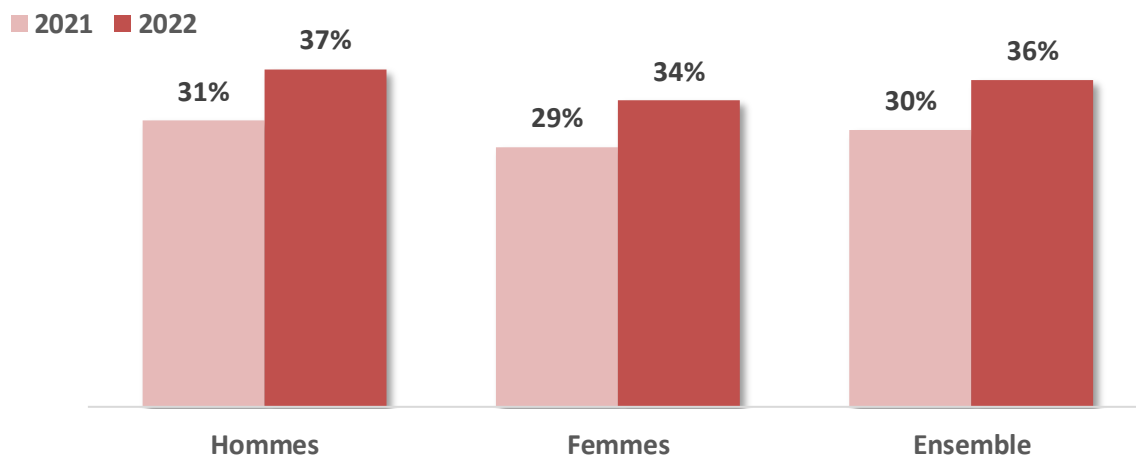
Source : Traitements Quadrat-études, Fichiers formation de l'Afdas 2021-2022

2. Les salariés formés

En 2022, la part des salariés formés s'élève à 36%

En 2022, l'Afdas a financé 56 202 formations (alternance comprise). Le nombre de bénéficiaires de ces formations (certains salariés ont suivi plus d'une formation et certaines formations sont des formations entreprise) s'élève à 42 827 personnes, soit 36% des effectifs salariés en emploi principal dans la branche.

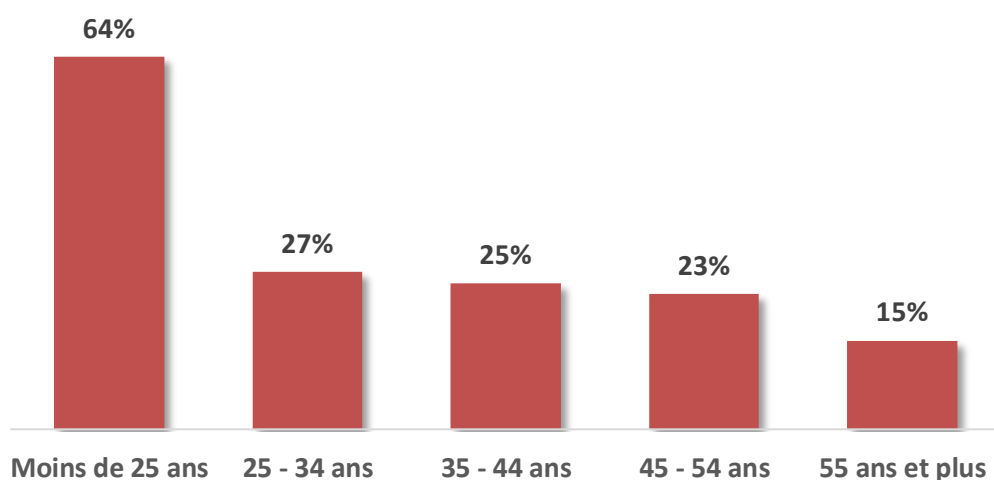
Part des salariés formés par genre



Source : Traitements Quadrat-études, fichiers formation de l'Afdas 2021-2022

Ce taux est en forte progression, puisqu'il s'élevait à 30% des effectifs salariés en 2021, et concerne l'ensemble des tranches d'âges. Les moins de 25 ans constituent la tranche d'âge la plus formée, étant la tranche d'âge bénéficiant de l'alternance. La tendance à la hausse du nombre de salariés formés ainsi que du nombre de structures formatrices témoigne d'un ancrage de plus en plus fort de la culture de la formation au sein de la branche.

Part des salariés formés par tranche d'âge



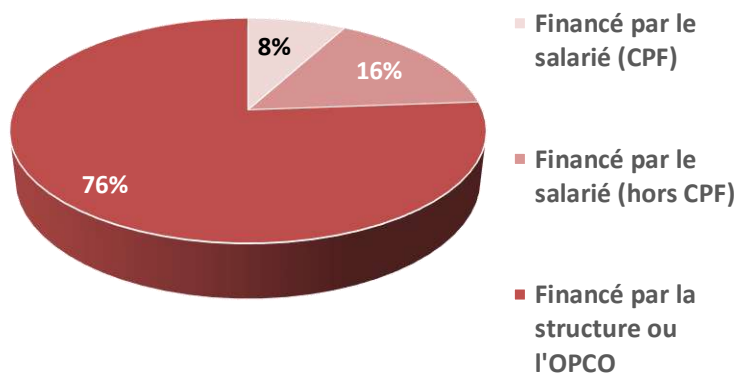
Source : Traitements Quadrat-études, fichiers formation de l'Afdas 2021-2022

Le nombre de salariés formés ayant un statut RQTH (Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé) est passé de 358 à 364, tous contrats confondus, entre 2021 et 2022.

Des formations favorables à l'évolution professionnelle des salariés

Près d'un tiers des salariés déclarent avoir évolué professionnellement après avoir suivi une formation, et 92% de ceux ayant évolué estiment que la formation a eu un effet positif sur leur évolution professionnelle, traduisant une grande adéquation entre les besoins des structures et les formations proposées.

Mode de financement des formations



Source : enquête Afdas, CPNEF du sport, Quadrat-études, 2024

Près d'un quart des salariés ayant suivi une formation déclarent l'avoir financé eux-mêmes, 16% par un compte CPF et 8% hors compte CPF.

3. Types de formation

Une formation sur deux est certifiante

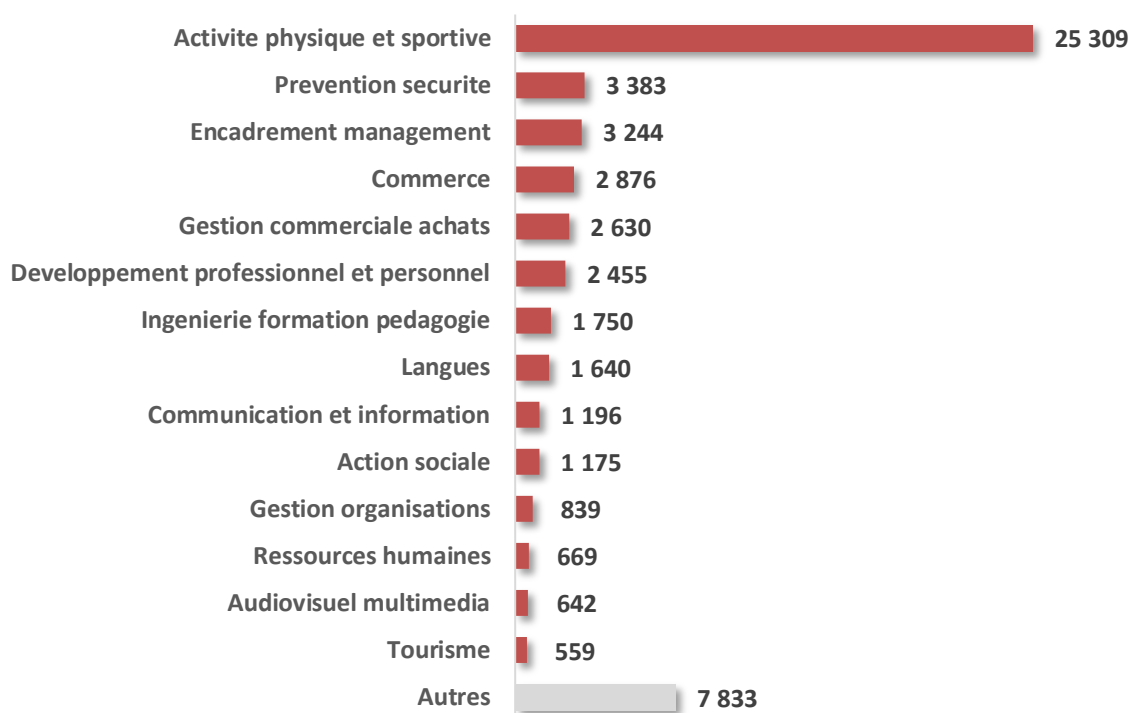
En 2022, 48% des formations suivies par les salariés sont certifiantes. Cette proportion est en légère diminution par rapport à l'année 2021 (51%).

En 2022, 45% des formations certifiantes font partie des certifications du Répertoire spécifique (anciennement Inventaire), complémentaires des certifications professionnelles du Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP), qui représentent 30% des formations financées par l'OPCO dans la branche du sport.

45% des formations dans le domaine des activités physiques ou sportives

En 2022 les formations dans le domaine des activités physiques et sportives représentaient 40% de l'ensemble des formations suivies par les salariés.

Nombre de formations dans les principaux thèmes en 2022

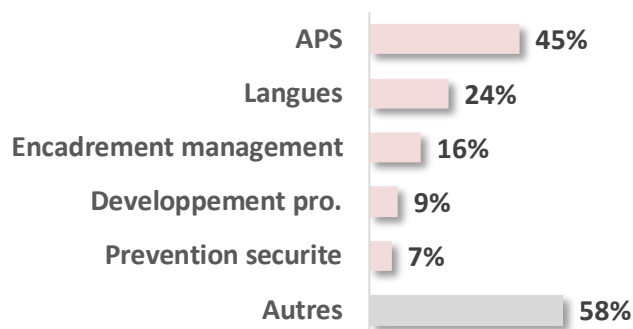


Source : Traitements Quadrat-études, fichiers formation de l'Afdas 2021-2022

Cette proportion varie fortement en fonction du type de structure : 72% des formations entraînent dans ce domaine pour les structures du sport associatif, contre 54% des formations suivies par les salariés du sport commercial et 45% des formations des salariés du sport professionnel.

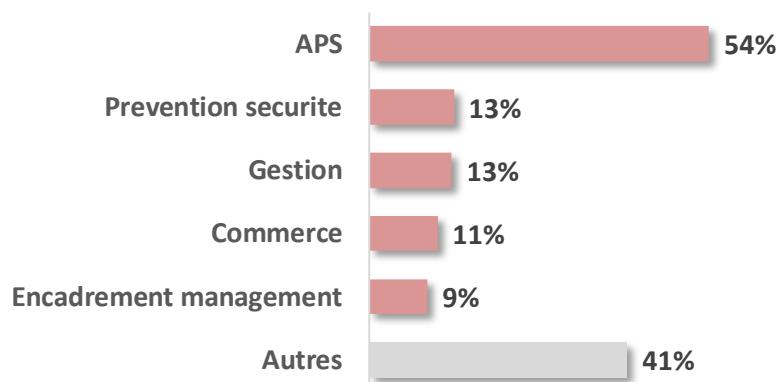
Répartition des principaux thèmes de formation par type de structure

Sport professionnel



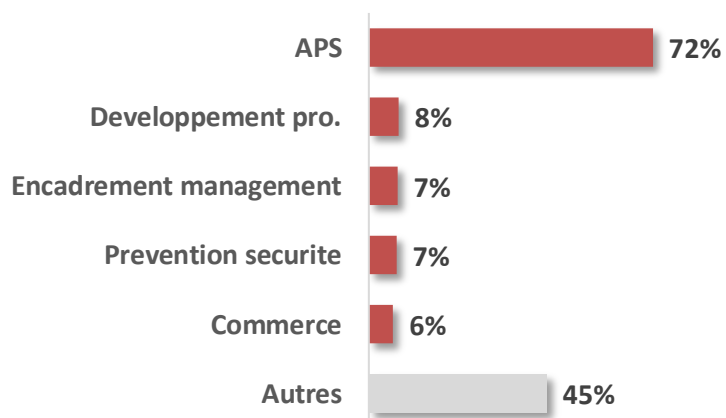
Source : Traitements Quadrat-études, fichiers formation de l'Afdas 2021-2022

Sport commercial



Source : Traitements Quadrat-études, fichiers formation de l'Afdas 2021-2022

Sport associatif



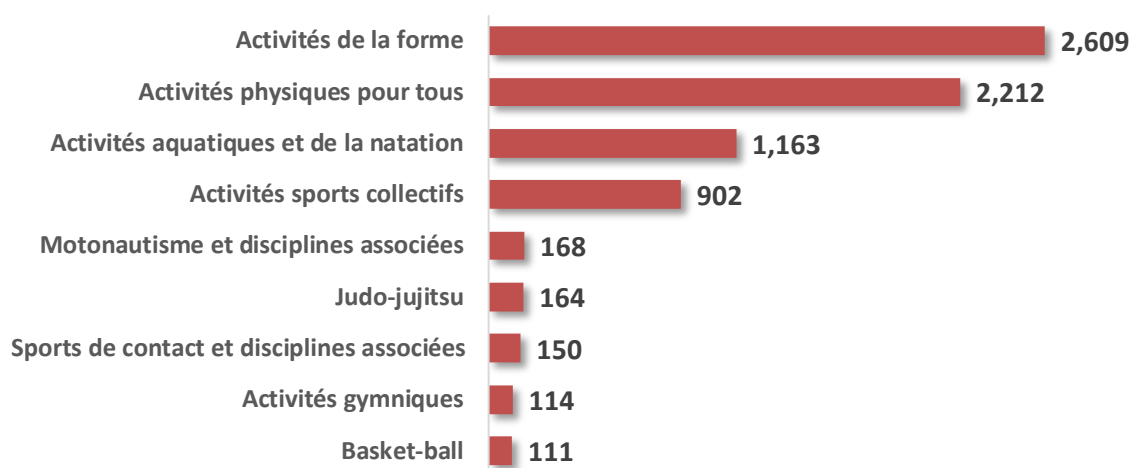
Source : Traitements Quadrat-études, fichiers formation de l'Afdas 2021-2022

Près de 10 000 diplômés d'un brevet professionnel de la jeunesse, de l'éducation populaire et du sport en spécialité éducateur sportif en 2022

Au niveau national, l'INJEP recense 9 492 diplômés d'un BPJEPS spécialité éducateur sportif en 2022, dont 27% sont diplômés d'un BPJEPS mention « activités de la forme » et 23% mention « activités physiques pour tous ».

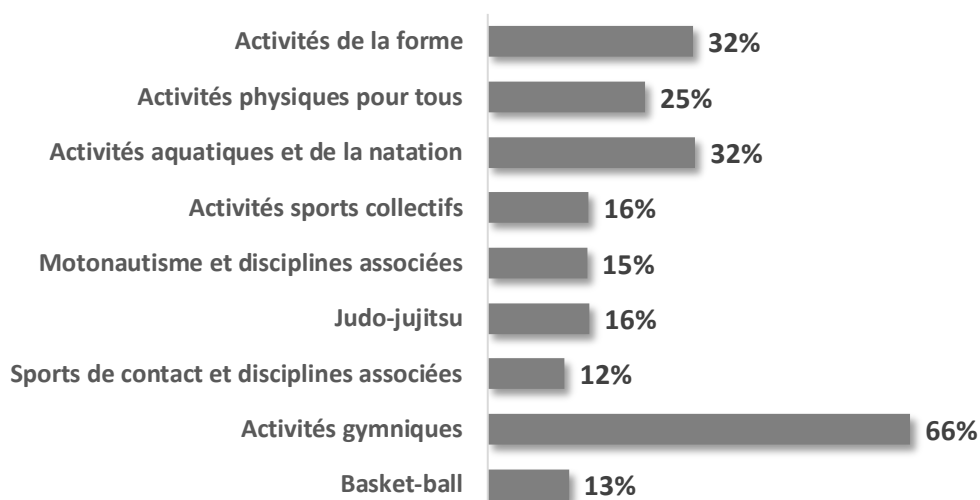
Les femmes représentent 31% des personnes diplômées d'un BPJEPS, et sont particulièrement présentes dans les activités équestres (86% des diplômés) et les activités gymniques (66%). Cette répartition genrée des étudiants du sport (2/3 d'hommes, 1/3 de femmes) se retrouve aussi dans la filière STAPS : en 2016, 33% des licenciés de STAPS étaient des femmes, et ce taux variait sensiblement en fonction de la spécialité (18% pour la spécialité « ergonomie du sport et performance » contre 51% dans les « activités physiques adaptées »).

Répartition des diplômés des 10 principaux BPJEPS du sport en 2022



Source : base de données BPJEPS de l'Institut National de la Jeunesse et de l'Éducation Populaire (INJEP)

Part des femmes dans les diplômés des 10 principaux BPJEPS du sport en 2022



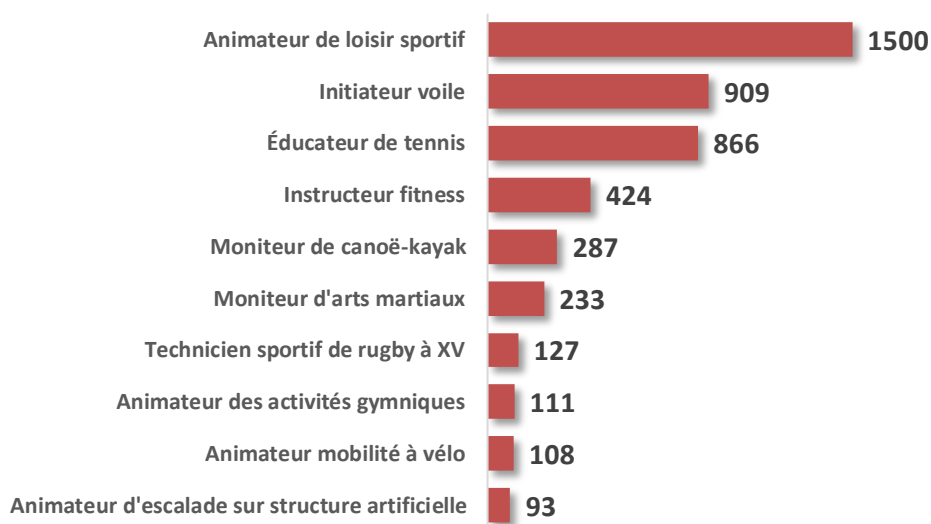
Source : base de données BPJEPS de l'Institut National de la Jeunesse et de l'Éducation Populaire (INJEP)

Les certificats de qualification professionnelle

L'Organisme Certificateur de la branche du Sport (OC Sport), chargé par la CPNEF, assure la création, le renouvellement, le suivi et l'attribution de toutes les certifications professionnelles de la branche du sport.

En 2023, l'OC sport a attribué 5 139 CQP, dont 1 500 CQP « Animateur/Animatrice de loisir sportif ». Parmi les certifiés, plus d'un tiers (36%) étaient des femmes et 56% ont moins de 30 ans.

Nombre de certifiés parmi les 10 principaux CQP en 2023



Source : L'OC Sport en 2023, OC Sport

V. Égalité professionnelle

L'égalité professionnelle se définit par l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes dans le milieu professionnel. Elle est caractérisée de manière négative par le principe d'égalité des droits (absence de discriminations et de différenciation), et de manière positive par le principe d'égalité des chances (obligations visant à combler les inégalités de fait). L'égalité professionnelle se joue lors de l'embauche, puis tout au long du déroulement de la carrière des salariés. Développer une vision globale de l'égalité professionnelle nécessite de prendre en compte des niveaux variés d'analyse tels que le recrutement, les conditions d'emploi et le temps de travail, la rémunération, la mobilité, la conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle, ainsi que l'accès à la formation professionnelle.

Le volet « égalité professionnelle » de ce rapport aborde les questions d'égalité entre les sexes dans le secteur du sport, enjeu majeur de la branche et thème de premier plan dans l'élaboration des politiques de l'emploi. À ce titre, non seulement l'État mais aussi les partenaires sociaux à tous les niveaux sont amenés à négocier et définir des plans d'action sur ce sujet. Dans ce contexte, la branche professionnelle est jouée un rôle ambitieux dans la négociation et la mise en œuvre d'une démarche effective au niveau de l'ensemble des employeurs, permettant ainsi une réflexion élargie et des outils communs à toutes les structures employeuses relevant de son champ d'application. En effet, l'accord du 19 janvier 2024 sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la branche du sport réaffirme l'engagement des partenaires sociaux à « garantir aux salariés l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes tout au long de leur parcours professionnel au sein des entreprises de la branche, et à sensibiliser les acteurs du secteur à ces enjeux partagés. »

L'enjeu de ce volet spécifique est double :

- **Respect du cadre réglementaire :** Fournir des indicateurs précis décrivant la situation des femmes au sein des structures de la branche, en intégrant les indicateurs recommandés par la Direction générale des entreprises pour les rapports de branche (section « Données sur l'égalité professionnelle et la lutte contre les discriminations ») ainsi que les indicateurs de suivi listés dans l'accord du 19 janvier 2024 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la branche du sport (article 9).
- **Soutien à la politique de branche :** Proposer aux partenaires sociaux une analyse robuste et complète des inégalités existantes entre les femmes et les hommes dans la branche, pour orienter les actions et soutenir la politique de branche en matière d'égalité professionnelle.

D'un point de vue méthodologique, nous nous efforçons de définir pour chaque indicateur le périmètre de comparaison pertinent, en fonction du sujet traité et des sources disponibles (ensemble de la branche, ensemble des activités tertiaires, ensemble de l'économie), afin d'identifier les spécificités de la situation des femmes dans la branche du sport. Pour l'analyse des écarts de rémunération, nous utilisons une méthode de traitement des données permettant d'évaluer un « écart ajusté » de salaire entre hommes et femmes, en décomposant cet écart selon diverses caractéristiques explicatives (temps partiel, métiers occupés, etc.).

Synthèse du volet égalité professionnelle

Le taux de féminisation des effectifs en emploi principal s'élève à 35%

Après un léger rebond entre 2017 et 2019, la part des femmes est repartie à la baisse dans la branche : elle était de 38% en 2011, de 37% en 2019 et de 35% en 2023. Ce taux reste largement inférieur à ce qui s'observe dans l'ensemble de l'économie (49%) ainsi que dans d'autres branches connexes, comme la branche ECLAT (ex-Animation) à 66%. En 2023, un tiers des entrants et un tiers des sortants étaient des femmes, ce qui présage une stabilité du taux de féminisation pour l'année à venir.

Près de 30 000 femmes, soit la majorité des femmes salariées de la branche du sport (55%), exercent un métier de l'encadrement des activités physiques et sportives. Cependant, elles ne représentent qu'un tiers des effectifs de cette famille de métier. Le taux de féminisation est proche de la parité dans les familles du développement des activités (47%) et dans la santé et les soins (43%).

Le taux de féminisation décroît avec la position des emplois dans la classification de la branche

La part des femmes dans les différents groupes de la classification conventionnelle est proche de la part des femmes dans l'ensemble de la population salariée (35%) pour les premiers groupes. Néanmoins, la différence est importante pour les groupes les plus élevés : la proportion de femmes recule à partir du groupe 3 et descend à 26% pour les salariés du groupe 6 et à 17% pour ceux du groupe 7.

Les femmes sont aussi plus nombreuses à exercer à temps partiel (32% des femmes sont à temps partiel contre 25% des hommes). La fréquence du temps partiel est donc plus élevée que la moyenne nationale mais l'écart entre hommes et femmes est plus réduit.

L'écart de rémunération en défaveur des femmes s'explique notamment par le sport professionnel

La Dares calcule pour chaque branche professionnelle un écart de rémunération entre les femmes et les hommes à partir des déclarations sociales des employeurs. L'écart calculé sur la base de l'ensemble des salariés, en intégrant la rémunération des sportifs professionnels et en extrapolant les salaires des personnels à faible intensité de travail, atteint 23% en défaveur des femmes sur l'exercice 2021. Cet important écart s'explique notamment par le différentiel de rémunération, parfois très conséquent, existant entre les sportifs masculins et féminins des ligues du sport professionnel (le genre ayant un impact important sur l'économie générée par ces ligues).

Sur l'échantillon des salariés en CDI et CDD à temps plein et hors sport professionnel, le salaire mensuel brut moyen des femmes est estimé à 2 470 € contre 2 645 € pour les hommes en 2023, soit 7,1% du salaire moyen (175€). Primes incluses, les femmes sont rémunérées 30 430 € brut par an, contre 32 552 € pour les hommes (soit 7,0% de la rémunération annuelle brute). La neutralisation des effets de structure (âge, ancienneté, position de l'emploi occupé dans la classification...) conduit à un écart ajusté sur la rémunération annuelle de 1 400 €, soit un écart relatif de 4,5% en défaveur des femmes.

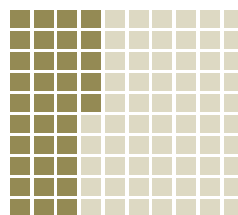
Pour ce qui concerne les structures de 50 salariés et plus, qui sont concernées par une obligation de publication et qui sont majoritairement des structures marchandes, la note moyenne de l'index de l'égalité professionnelle, qui agrège les 5 critères retenus par le ministère du travail pour son calcul, s'élevait à 83,9 points sur 100 en 2022, une note en hausse par rapport à 2021 (78,4/100), mais qui demeure inférieure à la moyenne observée dans l'ensemble de l'économie (87,5 points sur 100).

1. Féminisation des effectifs

Un taux de féminisation modeste et une tendance qui reste orientée à la baisse

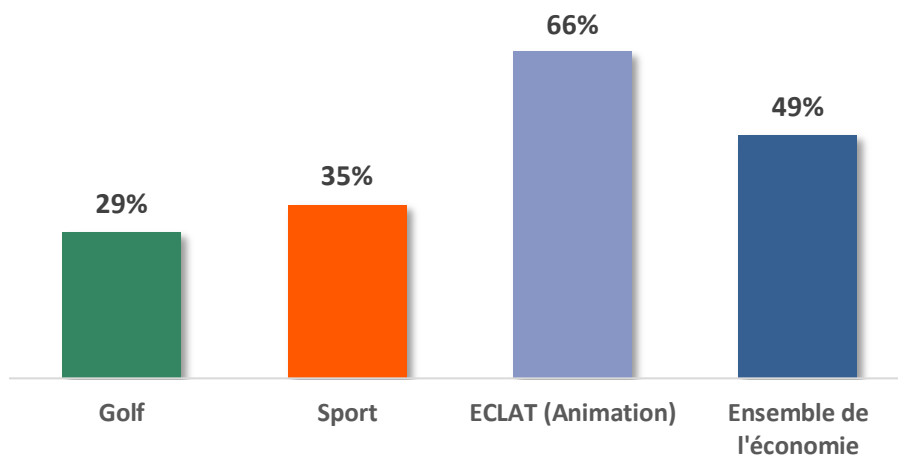
Part des effectifs féminins
dans l'emploi de la branche en 2021

35%



Le taux de féminisation des effectifs de la branche du sport demeure à un niveau nettement inférieur à la moyenne de l'ensemble de l'économie qui s'établit à 49%. Depuis une dizaine d'années, le taux de féminisation est en légère diminution : il est passé de 38% en 2011 à 35% en 2021. Cela ne signifie pas pour autant qu'il y a moins de femmes dans la branche, au contraire. Les effectifs salariés de la branche ayant fortement augmenté, le nombre de femmes y exerçant en tant que salariées y est supérieur. Ce que sous-tend la part de femme en recul, c'est que la croissance des effectifs salariés de la branche a davantage profité aux hommes. Toutefois cette tendance à la baisse de la part des femmes dans les effectifs salariés pourrait se stabiliser dans les prochaines années, grâce à une augmentation notable de la présence féminine dans les filières universitaires dédiées, telles que la licence STAPS (Sciences et Techniques des Activités Physiques et Sportives). Ce diplôme, détenu par plus d'un tiers des salariés de la branche, joue un rôle clé dans l'animation et l'encadrement sportif. En effet, la proportion de femmes inscrites dans une formation universitaire de sciences STAPS est passée de 38% en 2017 à 41% en 2020. La féminisation des effectifs en formation aux métiers du sport couplée aux stratégies de féminisation mises en place dans la branche, pourrait ainsi, à court terme, venir renforcer la place des femmes dans les effectifs salariés.

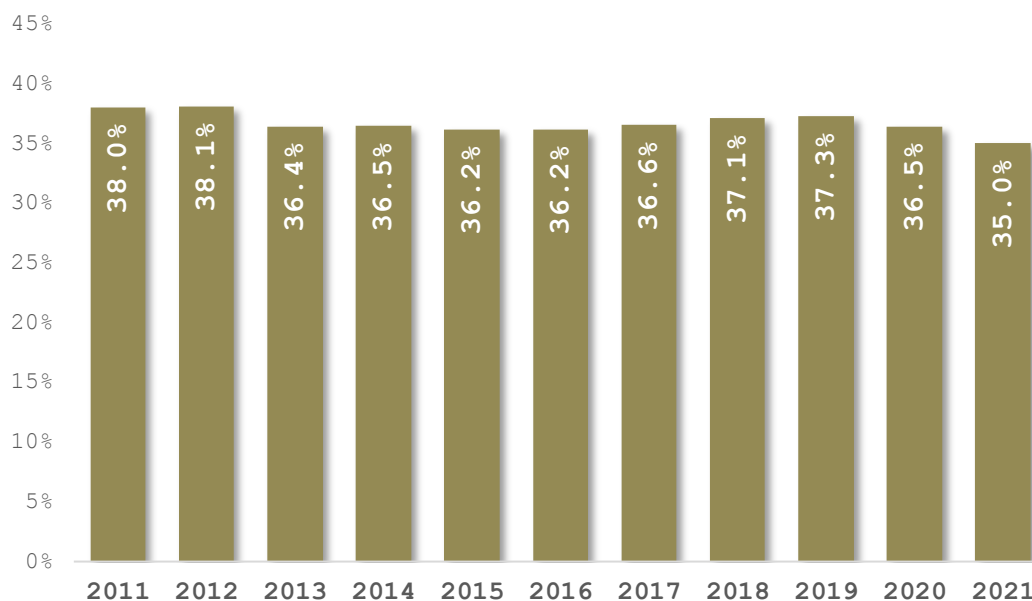
Taux de féminisation : comparaison intersectorielle



Source : DADS 2021

Ce taux est proche de celui constaté dans les effectifs d'étudiants des filières sportives (par exemple, 30% dans le BPJEPS Sport).

La part des femmes dans les recrutements reste également proche de cette valeur (34% en 2023), ce qui contribue à la tendance à la baisse du ratio. Aussi, depuis une dizaine d'années, le taux de féminisation affiche une légère diminution, de 38% en 2011 à 35% en 2021.



Périmètre : salariés en emploi

Source : DADS 2011-2021

Cette sous-représentation des femmes dans la branche du sport résulte de facteurs historiques et sociologiques qui ont longtemps rendu l'accès des femmes à la pratique d'activités physiques et sportives difficile, et par conséquent, limité le développement de l'emploi féminin dans ce domaine. Le sport, perçu comme vecteur de valeurs positives, a vu une hausse significative de femmes pratiquant une activité physique ou sportive (APS) depuis 50 ans. Cependant, cette participation reste inégale. Bien que les femmes puissent accéder à toutes les disciplines en France, elles privilégient souvent les activités de forme et de loisir, et s'engagent moins dans les compétitions en club. Parmi les 85 fédérations olympiques et non olympiques, environ quarante comptent moins de 20 % de femmes. Certains sports lors de compétitions olympiques, comme les sports de glace, l'équitation et la gymnastique, sont majoritairement féminins, tandis que le tir, le rugby et le football sont parmi les moins féminisés. Les hommes dominent encore les sports historiquement masculins, accessibles aux femmes en compétition seulement depuis les années 1970 (saut à la perche, lancer du marteau, 3000 mètres steeple).

Sociologiquement, ces inégalités s'expliquent par les normes et représentations du "masculin" et du "féminin", qui contribuent à une division genrée du sport. Bien que l'ensemble des disciplines sportives sont aujourd'hui ouvertes aux femmes, elles restent souvent sous-représentées dans des sports comme le rugby, l'haltérophilie et les sports à risque.

Cette sexuation des sports est liée aux rôles de genre et aux représentations dominantes de la féminité. Malgré une médiatisation croissante des sportives, les femmes restent largement minoritaires dans l'ensemble des licenciés sportifs. Ce différentiel de nombre de licences sportives se manifestent dès le plus jeune âge, à partir de la tranche des 5-9 ans et se renforce pour les tranches d'âge entre 10 et 14 ans, notamment au sein des pratiques sportives olympiques (Source : Étude bilan, « Pour la féminisation du sport français : Bilan et perspectives sur l'évolution des licenciées et la situation des femmes dans le mouvement sportif », Ministère des Sports et des Jeux Olympiques et Paralympiques, 2023). En 2022, 38,1% des licences annuelles des fédérations sportives agréées étaient ont été délivrées à des femmes, soit une baisse de 0,6 points par rapport à l'année 2019 (Source : Fiche repères « Les licences annuelles des fédérations sportives en 2022 », INJEP-MEDES).

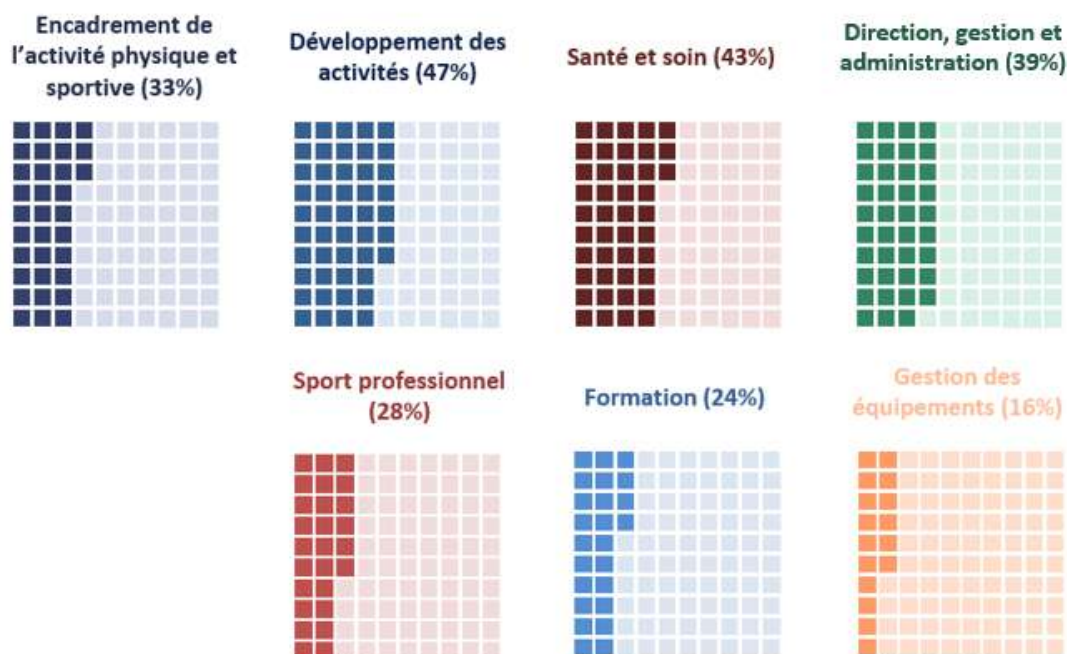
Un taux de féminisation hétérogène selon les familles de métiers mais toujours inférieur à la moyenne nationale (49%)

La famille de métiers du développement apparaît comme la plus féminisée : 47 % des femmes salariées de la branche occupaient un poste dans le domaine en 2023, soit 12 points de plus que la moyenne de la branche. Ce chiffre s'explique en partie par la nature des missions : au sein de la famille « Développement des activités » sont regroupés les métiers de la communication, de l'accueil, de la vente et du développement. Ce taux était également plus élevé dans les métiers de la santé et du soin (8 points au-dessus de la moyenne de féminisation de la branche) ainsi que dans ceux de la direction, gestion et administration (4 points au-dessus), qui comprend également les emplois administratifs plus largement féminisés que les postes de direction.

La part des personnels féminins dans les métiers de l'encadrement des activités physiques et sportives (33%) est légèrement inférieure à celle de l'ensemble la branche. Cette proportion a connu une baisse significative sur le long terme, passant de 40 % en 2014 à son niveau actuel. Ce chiffre est tiré par le bas par la faible proportion de femmes salariées en tant qu'éducatrices sportives en club : cette profession, qui représente 38 % des effectifs totaux de la branche, affiche un taux de féminisation relativement bas, avec moins d'un quart de femmes parmi ses salariés, soit 11 points de moins que le taux de féminisation global de la branche.

Dans cet ensemble, les fonctions d'encadrement comprenant une dimension d'accompagnement et/ou d'aide à la personne sont davantage féminisées, comme celles des moniteurs d'activités physiques adaptées ou des éducateurs sport-santé (65 % de femmes) et des animateurs de loisirs sportifs (66 % de femmes). Cela suggère que certaines représentations sociales continuent d'influencer les choix de carrière des professionnels du secteur.

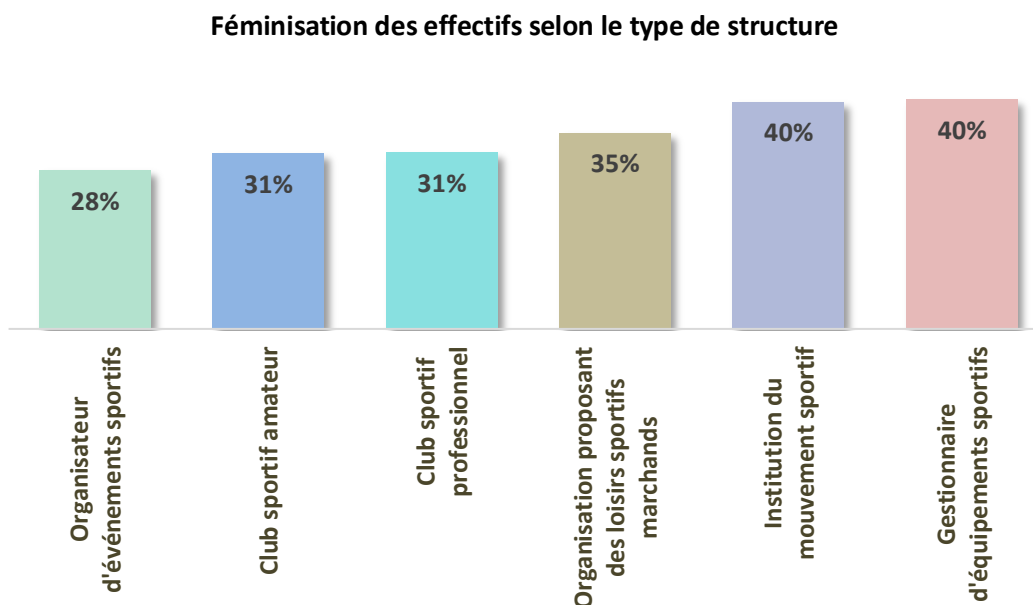
Taux de féminisation par famille de métier



Source : enquête Afdas, CPNEF du sport, Quadrat-études, 2024

Le taux de féminisation est le plus élevé dans les institutions du mouvement sportif et les gestionnaires d'équipements sportifs

La proportion de femmes est la plus élevée dans les structures gestionnaires d'équipements sportifs et les institutions du mouvement sportif où la part des métiers de l'encadrement des activités physiques et sportives est également la plus modeste.



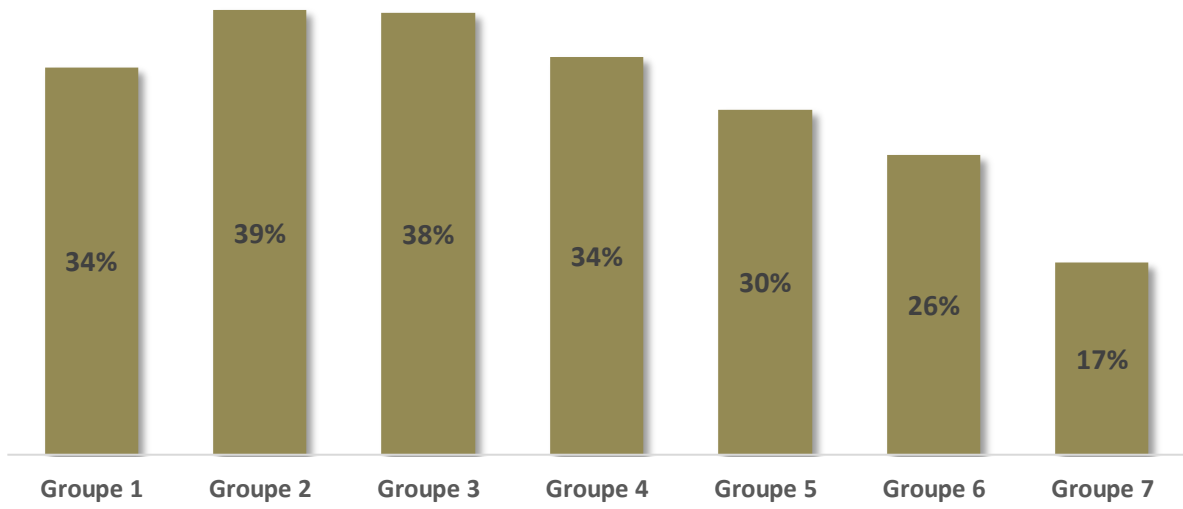
Source : enquête Afdas, CPNEF du sport, Quadrat-études, 2024

Un taux de féminisation qui décroît avec la position des emplois dans la classification de la branche

La part des femmes dans les différents groupes de la classification conventionnelle est proche de la part des femmes dans l'ensemble de la population salariée (35%) pour les premiers groupes. Néanmoins, la différence est importante pour les groupes de classification plus élevée : la proportion de femmes recule à partir du groupe 3 et descend à 26% pour les salariés du groupe 6 et à 17% pour ceux du groupe 7.

Ainsi, 54% des femmes occupent un emploi classé dans les groupes 1 à 3 de la classification, contre 46% des hommes. Les femmes y interviennent majoritairement sur des métiers de secrétariat et d'accueil. Les groupes 6 et 7 de la classification rassemblent les emplois de cadres de la branche du sport. L'ensemble des effectifs classés dans ces deux groupes est composé pour la moitié de salariés en postes de direction, majoritairement occupés par des hommes. Les femmes sont largement sous-représentées dans le groupe 7 (cadre dirigeant), qui ne rassemble que 17% de femmes (soit un écart de 18 points avec la part des femmes dans l'ensemble de la branche). Cela correspond à la célèbre image du « plafond de verre », auquel les femmes restent largement confrontées, définit comme un accès limité des « femmes plus qualifiées [...] au niveau le plus élevé de nombreuses hiérarchies professionnelles et organisationnelles » (Laufer, 2014).

Taux de féminisation des emplois selon les groupes de la classification conventionnelle

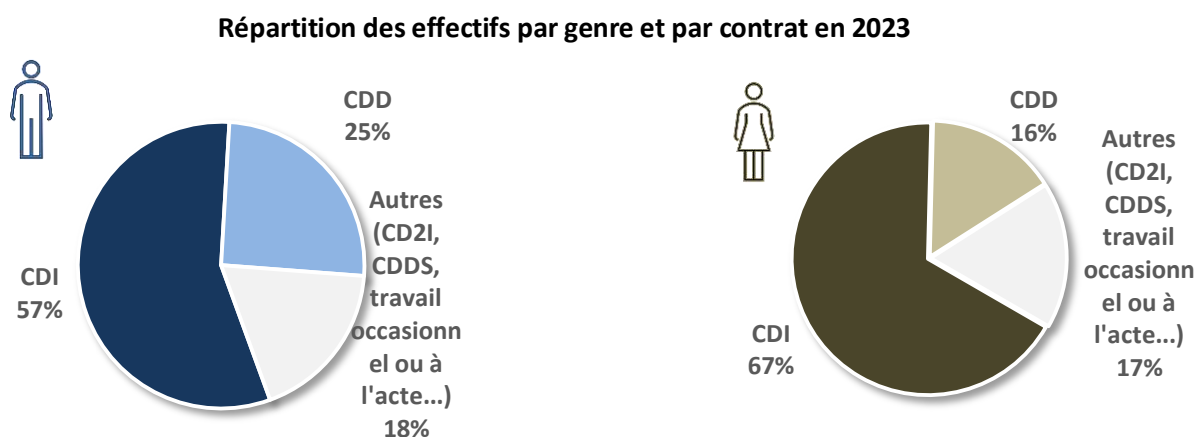


Source : enquête Afdas, CPNEF du sport, Quadrat-études, 2024

2. Profils et conditions d'emploi comparées

Plus de la moitié des femmes sont en CDI

En 2023, 67% des femmes salariées de la branche du sport étaient en CDI. C'est 10 points de pourcentage de plus que la part des hommes en CDI. Ce chiffre a légèrement augmenté au cours de la dernière décennie : en 2014, 64 % des femmes salariées dans ce secteur bénéficiaient d'un CDI, réduisant ainsi l'écart avec les hommes salariés, dont 50 % bénéficiaient d'un CDI en 2014.

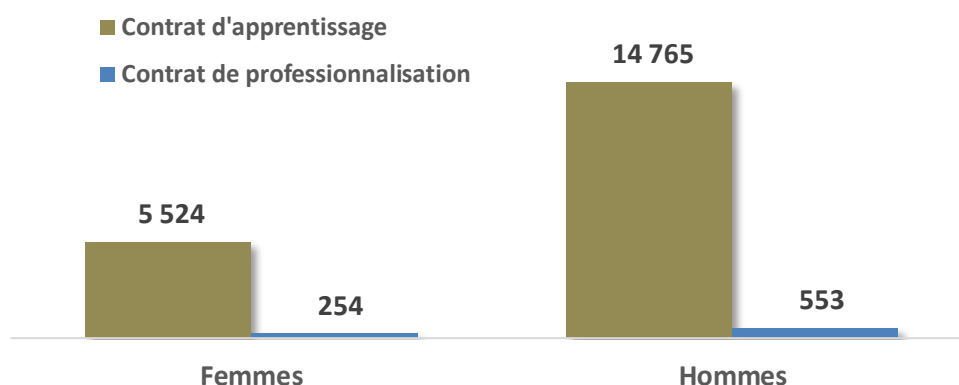


Source : enquête Afdas, CPNEF du sport, Quadrat-études, 2024

Cela traduit le fait que la majorité des personnels en CDD occupent des métiers de l'encadrement des pratiques sportives dans lesquels la proportion de femmes est largement inférieure à la moyenne.

En 2022, 27% des alternants étaient des femmes, une proportion quasiment stable par rapport à 2021 (28%), mais qui demeure bien inférieure au taux de féminisation de la branche. La faible proportion de femmes parmi les alternants pourrait entraîner une diminution du taux de féminisation des nouvelles recrues dans les années à venir, un taux déjà inférieur à celui du secteur. En 2023, seulement 29 % des nouvelles embauches en CDD ou CDI étaient des femmes. Enfin, le taux de féminisation des postes annexes (39%) est supérieur à la moyenne des différents types d'intervenants dans la branche.

Nombre de contrats d'apprentissage et de professionnalisation par genre en 2021



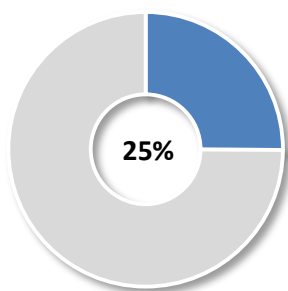
Source : enquête Afdas, CPNEF du sport, Quadrat-études, 2024

Près d'un tiers des femmes travaillent à temps partiel

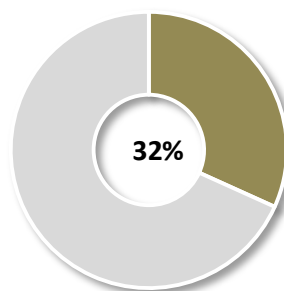
Compte tenu de la nature des activités exercées, la branche du sport se caractérise par une proportion de salariés à temps partiel largement au-dessus de la moyenne de l'ensemble de l'économie. En 2021, 28% des salariés de la branche du sport exercent leur emploi principal à temps partiel, c'est 10 points au-dessus de la moyenne nationale (17%) (Source : Enquête Emploi, « Temps partiel et sous-emploi en 2021 », INSEE).

La part des femmes en emploi principal travaillant à temps partiel dans la branche du sport est supérieure de 7 points de pourcentage à celle des hommes. L'écart entre les deux sexes est inférieur à celui d'il y a dix ans : en 2014, sur les emplois annexes et non annexes, 61% des femmes travaillaient à temps partiel, soit 10 points de plus que les hommes la même année (51%).

Part d'hommes
à temps partiel



Part de femmes
à temps partiel



Périmètre : salariés en emploi principal

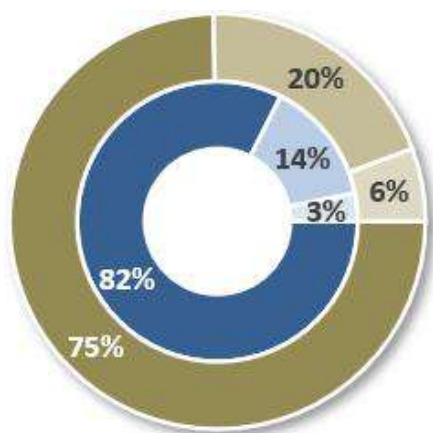
Source : DADS 2021

Bien que la proportion de femmes travaillant à temps partiel dans le secteur du sport se soit rapprochée de celle de leurs homologues masculins, ce taux reste supérieur à celui de l'ensemble de l'économie : en 2021, 28 % des femmes en emploi travaillaient à temps partiel tous secteurs confondus en France.

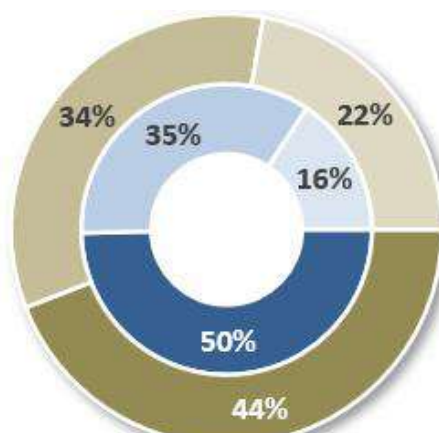
Parmi les salariés en emploi principal, près d'un quart des femmes de la branche travaillent en moyenne moins de 10 heures par semaine, contre 18% des hommes ; 47% des femmes salariées dans la branche interviennent moins de 35H par semaine contre 33% des hommes.

Les femmes sont par ailleurs moins nombreuses à travailler avec des horaires atypiques que les hommes.

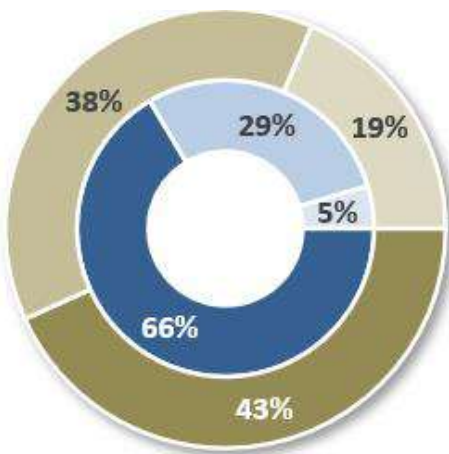
Répartition des salariés déclarant travailler en horaire atypique par genre



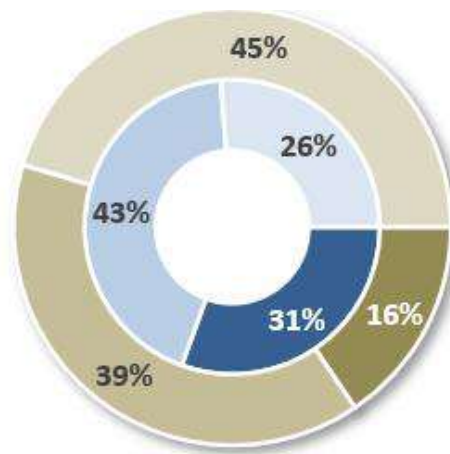
Vacances scolaires



Soirée



Week-end



Jours fériés

Périmètre : salariés en emploi principal

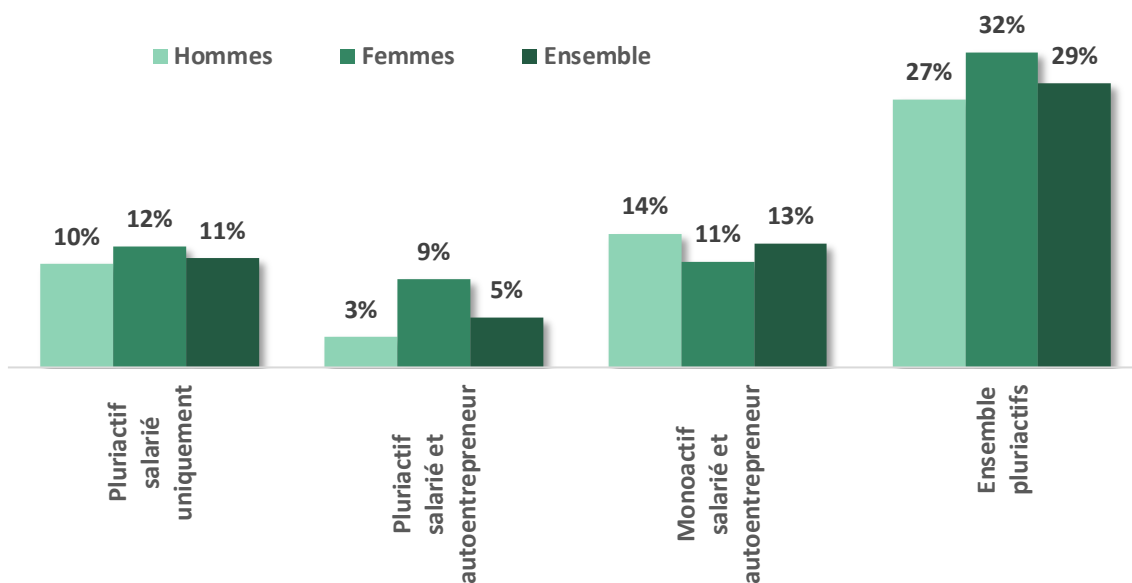
Note de lecture : le rond de couleur argent indique la répartition des femmes déclarant travailler en horaires atypiques et le rond bleu indique cette répartition pour les hommes.

Du plus foncé au plus clair : la part des répondants déclarant travailler « Régulièrement » ; « Occasionnellement » et « Jamais » en horaire atypique.

Source : enquête Afdas, CPNEF du sport, Quadrat-études, 2024

Par ailleurs, la pluriactivité (fait d'exercer plus d'une activité professionnelle), situation fréquente dans la branche (cf. infra), concerne plutôt des femmes : près de 32% d'entre elles exercent plusieurs activités, contre seulement 27% des hommes. Ces tendances sont similaires à celles observées dans le secteur tertiaire, secteur le plus féminin (67,7 % de femmes), où plus de la moitié des pluriactifs sont des femmes (59%) selon les dernières données publiées datant de fin 2020 (Source : Estimations d'emploi, « Pluriactivité », INSEE).

Part des salariés pluriactifs par type de pluriactivité



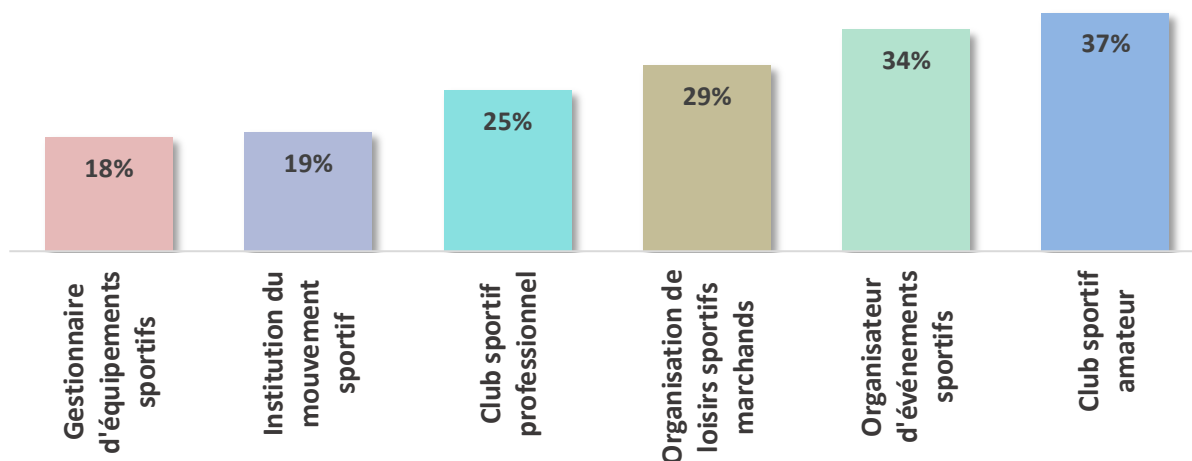
Périmètre : salariés en emploi principal

Source : enquête Afdas, CPNEF du sport, Quadrat-études, 2024

Un dirigeant de structure sur trois est une femme, principalement dans les structures de petite taille

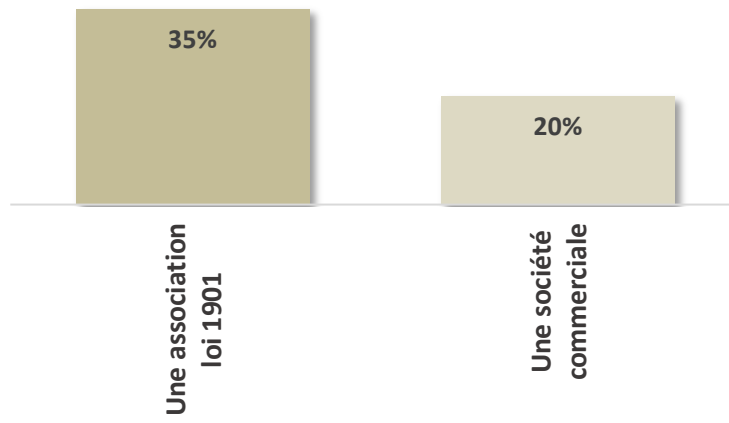
La part des dirigeants de structures femmes (34%) est très similaire à la part de femmes dans les salariés (35%). Les réalités des dirigeants dépendent toutefois beaucoup du genre : les femmes sont moins nombreuses parmi les dirigeants de sociétés commerciales privées (20%), et parmi les structures de grande taille (10% des structures de plus de 50 salariés sont dirigées par des femmes).

Part des dirigeant femmes par type de structure

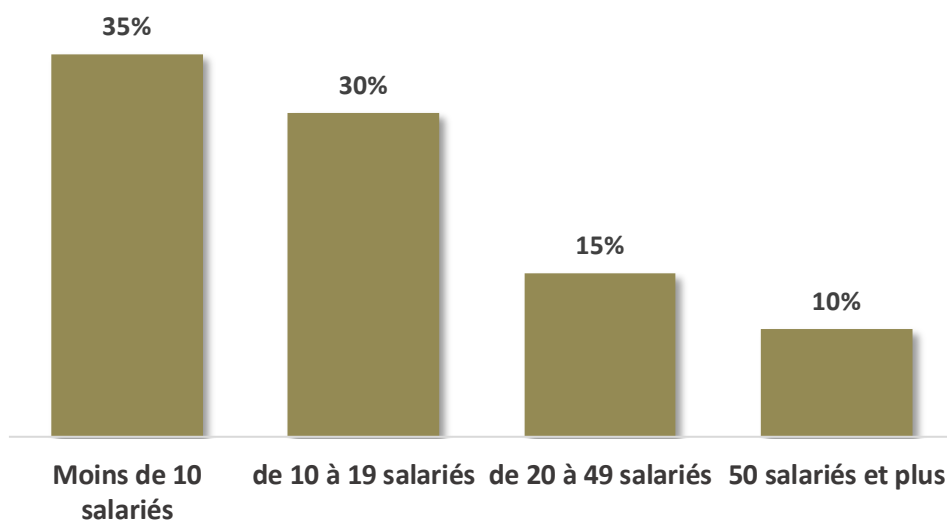


Source : enquête Afdas, CPNEF du sport, Quadrat-études, 2024

Part des dirigeant femmes par statut juridique

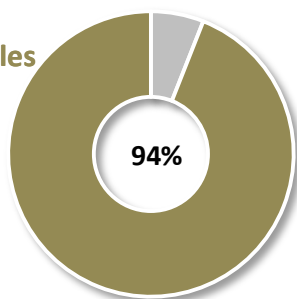


Part des dirigeant femmes par taille de structure

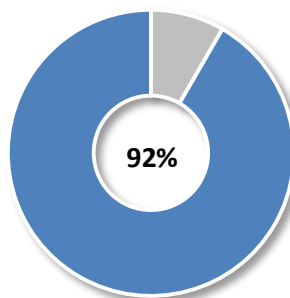


Source : enquête Afdas, CPNEF du sport, Quadrat-études, 2024

Part de femmes dirigeantes bénévoles



Part d'hommes dirigeants bénévoles



Les femmes sont en moyenne plus âgées que les hommes

En 2023, l'âge moyen des femmes était supérieur de près de deux ans à celui des hommes (35,3 ans pour les femmes contre 33,4 ans pour les hommes). Les tranches d'âge 45-49 ans et 50 ans et plus présentent des taux de féminisation nettement plus élevé que le taux de féminisation de l'ensemble des salariés de la branche (plus de 44% de femmes dans la tranche d'âge 45-49 ans et plus de 49% de femmes pour les 50 ans et plus tranches d'âge).

Par conséquent, la répartition des effectifs seniors parmi les différentes familles de métiers explique la progression du taux de féminisation dans certaines d'entre elles. En effet, la branche se caractérise par une féminisation accrue des fonctions transversales (direction et développement), où les seniors sont les plus représentés : 17 % des plus de 50 ans exercent un métier dans le domaine de la direction, de la gestion et de l'administration, contre seulement 4 % des moins de 25 ans. Au sein de cette famille de métiers, 39 % des salariés sont des femmes.

Age moyen des salariés par genre en 2023

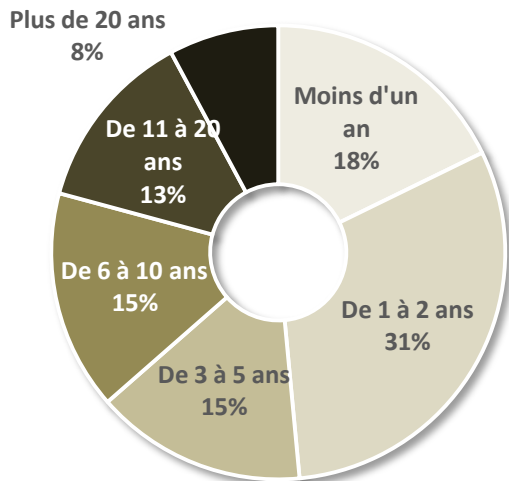


Les femmes ont aussi une ancienneté légèrement plus longue au sein de leur poste, avec une moyenne qui s'élève à 6,2 ans contre 6 ans pour les hommes.

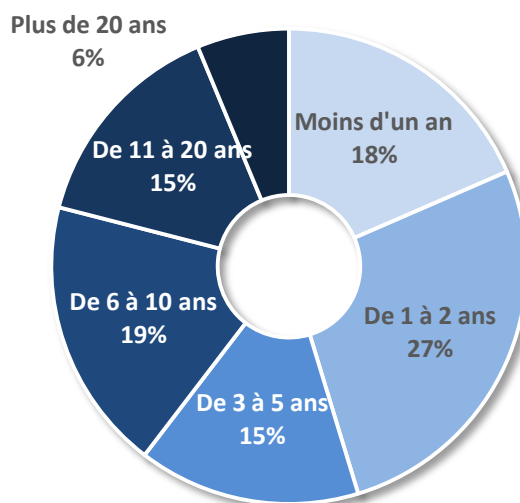
Ancienneté moyenne des salariés en CDI par genre en 2023



Femmes



Hommes



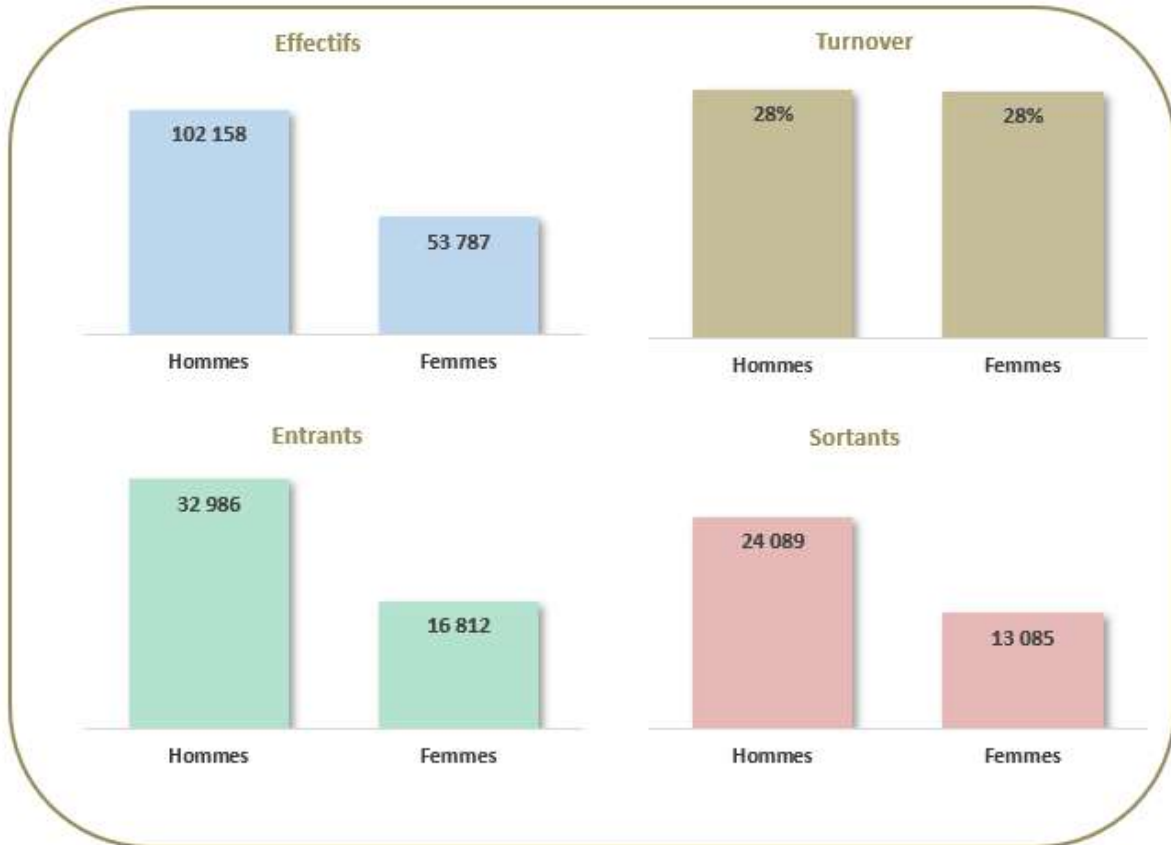
Source : enquête Afdas, CPNEF du sport, Quadrat-études, 2024

Le turnover est aussi important pour les femmes que pour les hommes

Le turnover est identique pour les hommes et les femmes, et s'établit à 28% des effectifs.

- En 2023, 66% des entrants sont des hommes et 34% sont des femmes
- 65% des sortants sont des hommes et 35% sont des femmes

Synthèse des entrées et sorties en fonction du genre



Source : enquête Afdas, CPNEF du sport, Quadrat-études, 2024

3. Rémunérations comparées

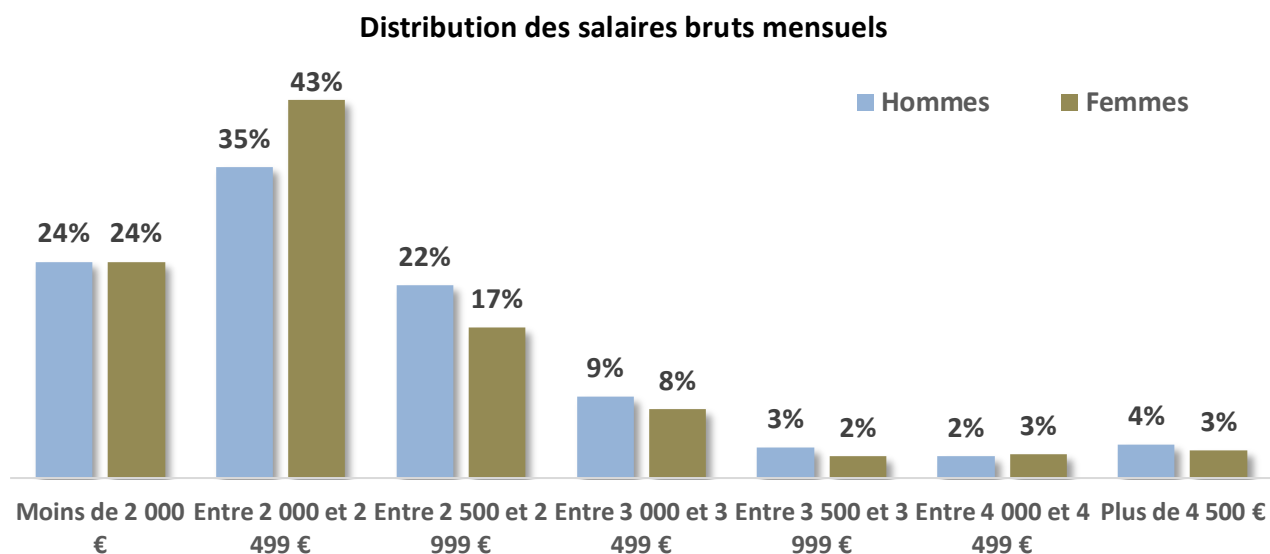
Les rémunérations perçues dans le secteur du sport en 2023

L'ensemble des indicateurs présentés dans les pages suivantes sont calculés parmi les salariés qui remplissent les conditions suivantes :

Salariés à temps complet (35h hebdomadaire et plus)

Salariés sous contrat CDI ou CDD

Les statistiques présentées n'intègrent pas les personnels de la famille du sport professionnel, insuffisamment renseignés dans l'enquête.

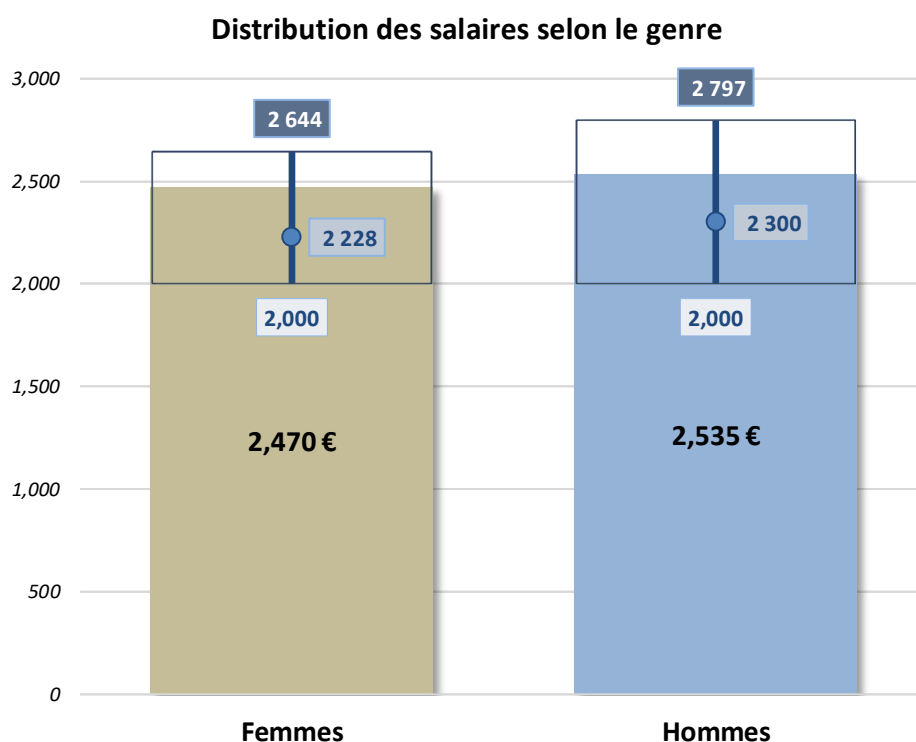


Source : enquête Afdas, CPNEF du sport, Quadrat-études, 2024

Le différentiel de rémunération entre les femmes et les hommes

Le calcul de l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes dans la statistique publique prend en compte les sportifs professionnels, et atteint 23,5% en défaveur des femmes en 2023. Cet écart n'est que de 2,3% dans les structures de moins de 10 salariés (les employeurs du sport professionnel sont souvent des unités de grande taille).

Sur le périmètre de l'enquête (hors sportifs professionnels) l'écart brut constaté sur le salaire mensuel brut moyen des femmes et celui des hommes est de 175 € en 2023, correspondant à un différentiel de 7,1% en défaveur des salariées. Lorsque l'on neutralise les effets de structure (âge, ancienneté, nature de l'emploi, position de l'emploi occupé dans la classification, type de contrat), l'écart ajusté de rémunération est réduit à 118 €, soit un écart relatif de 4,8% en défaveur des femmes.



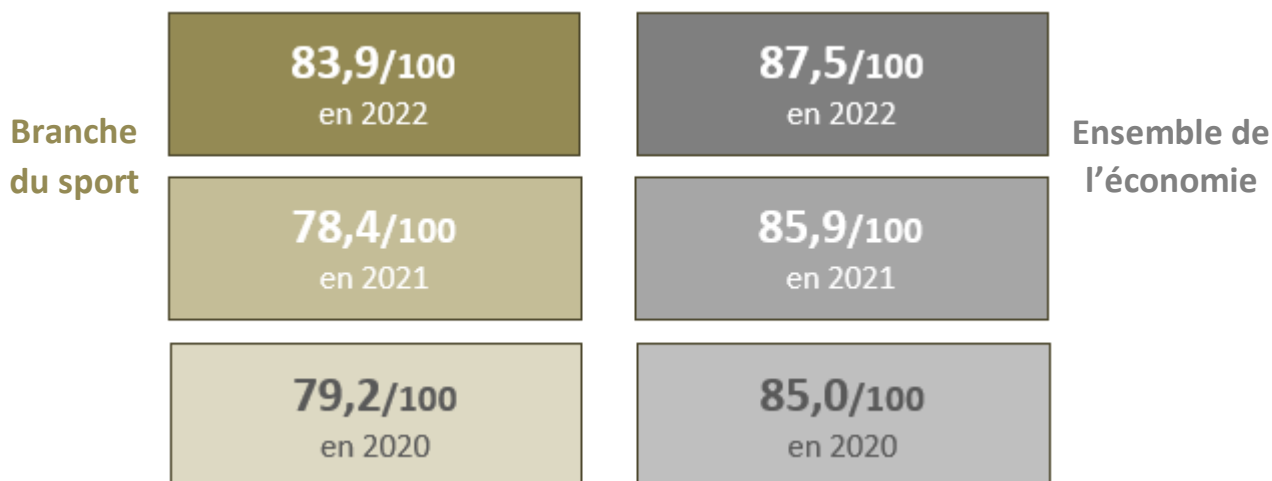
Source : enquête Afdas, CPNEF du sport, Quadrat-études, 2024

Depuis 2018, les entreprises d'au moins 50 salariés doivent déclarer leur note de l'index de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Cet indicateur apporte une vision globale de l'égalité salariale, en agrégeant cinq axes :

- L'écart de rémunération femmes-hommes (40 points) ;
- L'écart de répartition des augmentations salariales individuelles (20 points) ;
- L'écart de répartition des promotions (15 points) ;
- Le nombre de salariées augmentées au retour de leur congé de maternité (15 points) ;
- La parité parmi les 10 plus hautes rémunérations (10 points).

En 2022, l'index de l'égalité professionnelle des entreprises d'au moins 50 salariés s'élève en moyenne à 83,9/100, contre 87,5/100 pour l'ensemble de l'économie.

Moyenne des notes de l'index d'égalité professionnelle dans les structures d'au moins 50 salariés



Source : DARES

La branche du sport est essentiellement composée de structures de petite taille : 1% des structures de la branche ont plus de 50 salariés, et sont donc soumises à la publication obligatoire de l'index de l'égalité professionnelle.

Par ailleurs, les clubs du sport professionnel constituent l'essentiel des structures de grande taille, expliquant l'écart observé entre la moyenne de la note de l'égalité professionnelle. En effet, les clubs du sport professionnel doivent intégrer l'ensemble de leurs salariés en CDD ou en CDI, sportifs professionnels inclus, dans le calcul de l'index, rendant particulièrement difficile le gain de points, notamment sur le volet « part des femmes dans les 10 plus hautes rémunérations de l'entreprise ».

Enfin, les structures se situant en-dessous du seuil de la note de 75 points / 100 peuvent être soumises à une amende pouvant aller jusqu'à 1% de la masse salariale totale, ce qui constitue un défi de taille pour les clubs du sport professionnel (les rémunérations des sportifs étant fortement impactées par le genre des joueurs).

58% des femmes ont perçu une prime en 2023 contre 54% des hommes

Même si la part des femmes ayant touché une prime est plus importante que celle des hommes, les compléments de rémunération creusent l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes.

Calculé sur la base des salariés ayant perçu au moins une prime au cours de l'année, le montant moyen des primes perçues par les femmes s'est élevé à 1 343 € brut contre 1 520 € brut pour les hommes.

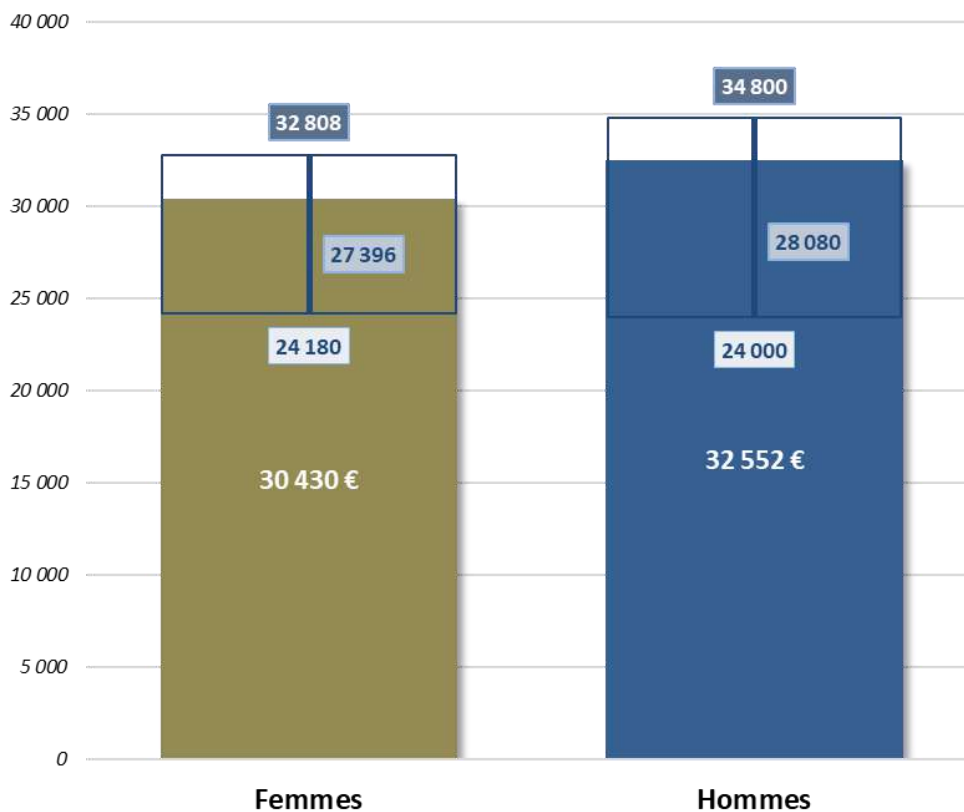


Source : enquête Afdas, CPNEF du sport, Quadrat-études, 2024

L'écart de salaire annuel moyen entre les hommes et les femmes est de 7%

L'écart brut constaté sur la rémunération annuelle primes comprises est de 2 122 € en 2023, soit un différentiel de 7,0% en défaveur des femmes. La neutralisation des effets de structure (âge, ancienneté, position de l'emploi occupé dans la classification...) conduit à un écart ajusté sur la rémunération annuelle de 1 400 €, soit un écart relatif de 4,5% en défaveur des femmes.

Rémunérations annuelles selon le genre



Source : enquête Afdas, CPNEF du sport, Quadrat-études, 2024

VI. Annexes

1. Annexe : Fiche technique de l'enquête

Les questionnaires à destination des structures et des salariés de la branche du sport, ont été adressés le **19 mars 2024**. Les enquêtes ont été clôturées le 15 avril 2024.

- Le **taux de retour global des structures s'élève à 4,2%** (1 425 réponses).
- Le **taux de retour global des salariés s'élève à 1,2%** (1 830 réponses).

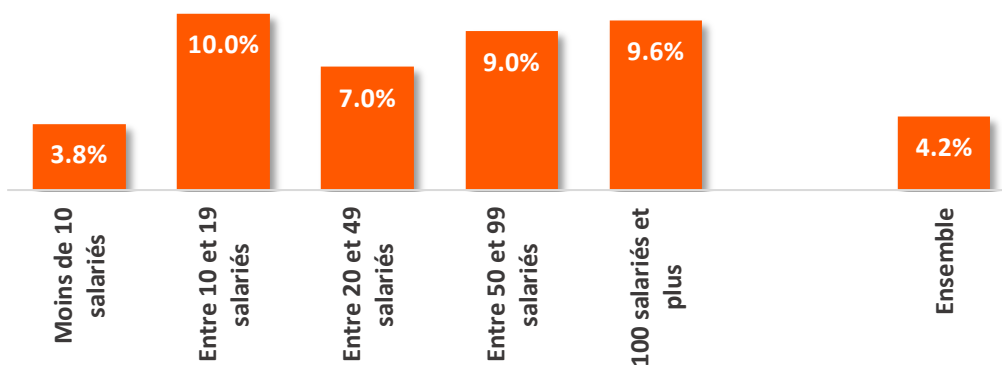
Le **redressement** permet de produire des **indicateurs représentatifs** de l'ensemble des structures et des salariés sur la base d'un échantillon de réponses collectées afin que ces estimations reflètent de manière précise et robuste la composition réelle de la population étudiée. La procédure appliquée pour le traitement des réponses est une **procédure de calage sur marges** qui consiste à affecter à chaque réponse un poids correspondant à la population représentée au regard des variables de stratification retenues.

- Pour le questionnaire aux structures, les variables de stratification retenues sont la taille et la région des établissements.
- Pour le questionnaire aux salariés, les variables retenues sont la tranche d'âge, le genre et le contrat de travail des salariés.

Taux de réponse des salariés au questionnaire par tranche d'âge



Taux de réponse des structures au questionnaire par tranche de taille d'établissement



2. Annexe : Le périmètre du sport professionnel

► Précisions générales concernant le sport professionnel

L'analyse du sport professionnel a été réalisée de façon spécifique du fait d'un périmètre assez mal défini et de l'absence de données centralisées homogènes.

Nous avons été en capacité d'analyser les données relatives au périmètre suivant :

- Les disciplines de sports collectifs dont les Fédérations ont constitué une Ligue professionnelle. Cela signifie que seront considérés les clubs évoluant dans les championnats organisés par la Ligue Nationale de Basket (Betclac Elite et PRO B), la Ligue de Football Professionnel (Ligue 1 McDonald's et Ligue 2 BKT), la Ligue Nationale de Handball (Liqui Moly Starligue et Proligue), la Ligue Nationale de Rugby (TOP 14 et PRO D2) et la Ligue Nationale de Volley (Marmara Spike Ligue, Ligue B Masculine et Ligue A féminine).
- Dans la mesure où les données officielles étaient disponibles, d'autres disciplines ou d'autres divisions sportives ont été intégrées à l'analyse, notamment en ce qui concerne les compétitions féminines qui ne sont pas – à l'exception du volley-ball – organisées par une ligue professionnelle (Ligue féminine de basket, Ligue Butagaz Energie de handball, Ligue du football professionnel, etc.), le hockey-sur-glace ou encore le cyclisme professionnel.

Concernant les données, seules des données officielles et certifiées ont été exploitées. Ces données proviennent des Fédérations sportives, des Ligues professionnelles ou de leurs organes de contrôle de gestion. Elles ont, dans certains cas, fait l'objet d'une mise en perspective à travers la réalisation de quelques entretiens qualitatifs. En revanche, aucune donnée non-officielle (provenant de la presse sportive ou d'autres sources) n'a fait l'objet d'une exploitation dans le cadre de ce rapport de branche.

Cette analyse s'avère donc relativement limitée dans la mesure où les données présentées ne sont pas exhaustives concernant le nombre d'emplois, la quotité de travail ou encore les masses salariales. Plusieurs disciplines sportives, notamment individuelles, disposent de sportifs professionnels mais nous n'avons pas pu disposer d'informations précises permettant de les dénombrer. Elles ne sont donc pas intégrées aux données comprises dans ce rapport.

Force est de constater :

- Qu'aucune donnée publique ne peut permettre d'identifier ce contrat spécifique parmi les CDD en général.
- Que les données de l'AFDAS ne peuvent pas non plus être exploitées dès lors qu'elles sont fondées sur du déclaratif.
- Que les seuls secteurs cités du sport professionnel permettant avec fiabilité de recenser le nombre de CDDs spécifiques de joueurs et d'entraîneurs sont ceux qui imposent l'homologation du contrat dans le cadre du contrôle de gestion des clubs.
- Que les sportifs, sportives et entraîneurs professionnels exerçant dans les compétitions fédérales de sports collectifs et individuels ne sont pas recensés ou très à la marge.

Lors d'une enquête réalisée par le COSMOS auprès de ses adhérents à la demande de la Commission Sport Professionnel, en 2022, il était relevé plus de 10 000 CDDs sur un périmètre comprenant des divisions non sujettes à un contrôle de gestion.

A ce jour, pour recenser le nombre exact de CDDS des sportifs, sportives et des entraîneurs professionnels, il serait peut-être nécessaire de travailler aux critères de récolte de la donnée publique.

► **L'économie du sport professionnel**

Le sport professionnel présente un modèle économique relativement varié. De façon schématique, trois modèles de financement existent aujourd'hui : le modèle de financement du football professionnel adossé aux recettes de droits de retransmission et de transferts de joueurs ; le modèle du basket, du handball et du rugby professionnel qui, s'ils présentent des niveaux de maturité économique hétérogènes, reposent davantage sur une économie "réelle", c'est-à-dire adossée aux revenus tirés des prestations vendues en jour de match ; le modèle du volley professionnel qui reste encore adossé à une large part de financements publics. Enfin, notons que le cyclisme, qui dispose lui-aussi d'une ligue professionnelle, présente une économie quasi-exclusivement adossée au sponsoring (pour ce qui est des équipes cyclistes tout au moins).

- **L'économie du football professionnel** semble devoir être analysée de façon séparée de celle des autres sports dans la mesure où elle repose sur deux sources de revenus principales : les revenus de la cession des droits de retransmissions des compétitions ("droits TV") d'une part et les plus-values de cessions de joueurs ("transferts"). Les droits TV représentent ainsi en moyenne 31% des produits d'exploitation des clubs de L1 et de L2 en 2022/2023 d'après la Direction Nationale du Contrôle de Gestion. Ce pourcentage est en retrait par rapport aux autres saisons. Cela s'explique par le fait que l'exercice considéré est marqué par l'intégration d'une partie des produits provenant du fonds d'investissement *CVC Capital Partners* (ce dernier ayant acquis des parts de la société commerciale créée par la Ligue de Football Professionnel) dans la rubrique "autres produits". Ceci a mécaniquement fait monter la part de ces derniers et baisser celle des droits TV qui oscille plutôt autour de 50% en règle générale. Le second pilier du financement des clubs professionnels de football est constitué des plus-values de cessions. Les clubs français réalisant un certain nombre d'opérations de transferts de joueurs entre eux ou avec l'étranger, ces mouvements génèrent en effet des revenus. Sur l'exercice 2022/2023, ces revenus ont représenté 760 millions d'euros. Cette double dépendance n'est pas sans faire peser quelques risques, comme on peut le voir depuis quelques mois en ce qui concerne les droits TV (la procédure de commercialisation des droits pour le cycle 2024/2029 étant complexe pour la LFP) ou comme on a pu l'apprécier quand la crise du Covid19 a affecté l'activité du marché des transferts. Au-delà de ses revenus, l'économie du football professionnel se caractérise par un niveau de charges d'exploitation particulièrement élevé qui supplante systématiquement le niveau de produits. Les clubs affichent donc un déficit d'exploitation structurel qui est totalement ou partiellement comblé par les recettes de transferts. En l'absence de rentabilité - même si certains clubs parviennent à réaliser des bénéfices ou à atteindre l'équilibre - les actionnaires des clubs sont souvent mis à contribution pour assurer la continuité d'exploitation. Cela se traduit par des apports en capital et/ou en comptes-courants réguliers. Malgré ce modèle économique complexe, le football professionnel français reste attractif, comme en témoignent les nombreux rachats de clubs opérés ces dernières saisons, en particulier par des investisseurs étrangers (notamment des fonds d'investissement nord-américains).
- **L'économie du basket-ball, du handball et du rugby professionnels** sont quant à elles plus souvent qualifiées d'économie "réelle". Cette appellation s'explique par le fait que les clubs ne disposant que de droits TV faibles ou relativement peu significatifs, leurs revenus proviennent majoritairement de la vente de billets pour les rencontres, des prestations d'hospitalités et des recettes de sponsoring. Ces différents revenus représentent ainsi environ 60% des revenus des

clubs des différentes compétitions organisées par les Ligues de basket (LNB), de handball (LNH) et de rugby (LNR). Si cette dernière tend toutefois à voir son modèle évoluer par le biais de cessions de plus en plus onéreuses de ses droits TV, le sponsoring reste encore sa principale source de revenus. Pour les clubs de ces trois divisions, la rentabilité n'est pas nécessairement la norme.

- L'économie du volleyball professionnel est quant à elle encore très largement adossée aux subventions publiques. Il convient de noter que la Ligue Nationale de Volley (LNV) est la seule à intégrer dans son giron une division féminine. Ne cédant pas leurs droits TV à titre onéreux, disposant de difficultés structurelles liées à des infrastructures sportives parfois peu adaptées au sport professionnel, les clubs de volley ont ainsi encore des difficultés à diversifier leur modèle économique.

Pour résumer, l'économie du sport professionnel semble marquée par une forme de paradoxe. D'un côté, les performances commerciales sont plutôt bonnes (comme en témoignent la croissance globale des revenus, la capacité de certaines ligues à vendre leurs droits TV ou celles des clubs à générer des revenus de billetterie, de sponsoring ou de transferts de joueurs). Mais de l'autre, le niveau des charges est assez complexe à maîtriser, en particulier les masses salariales. Ceci s'explique par la combinaison de deux facteurs. D'une part par le fait que le sport professionnel est une industrie de main d'œuvre au sein de laquelle le travail est le principal facteur de production (ce qui explique que la masse salariale soit le principal poste de dépenses). D'autre part par le fait que l'économie du sport est très mondialisée, ce qui implique que les clubs font face à une concurrence internationale très vive.

Conséquence : le niveau de rentabilité des clubs sportifs professionnels est très aléatoire. Le niveau de pertes cumulées des clubs évoluant dans les compétitions de la LNB, de la LFP, de la LNH, de la LNR et de la LNV était ainsi de 350 M€ en 2022/2023, le football (-282 M€) et dans une moindre mesure le rugby (-47 M€) en représentant une grande part. Il faut toutefois souligner ici que ces données globales reflètent mal la performance financière d'ensemble, la perte nette cumulée étant particulièrement impactée par les pertes nettes individuelles réalisées par quelques clubs professionnels.

► **L'emploi dans le sport professionnel**

Le nombre d'emploi du sport professionnel recensé ci-dessus est probablement sous-évalué. Si les données disponibles concernant le sport professionnel ne permettent malheureusement pas d'avoir une analyse exhaustive et précise sur le nombre et sur la typologie des emplois, nous avons pu collecter un certain nombre d'informations officielles auprès des Fédérations et/ou des Ligues professionnelles de chaque sport ainsi qu'auprès de certains syndicats de salariés administratifs. Il convient en effet de noter que la nomenclature des métiers proposées dans le cadre de la cartographie des métiers et des compétences pour cette famille de métiers est beaucoup centrée sur les métiers en lien direct avec le terrain. Cela ne doit pas occulter qu'une partie des emplois des structures évoluant dans le champ du sport professionnel peuvent être répartis au sein des autres familles de métiers (Direction, gestion et administration de structures ; développement ; formation).

D'après les données collectées, on dénombrerait plus de 13 000 salariés au sein du sport professionnel, ceci constituant un minimum dans la mesure où de nombreuses données manquent (pour certaines disciplines sportives ou pour certaines divisions couvertes par notre analyse).

Dans le **basket professionnel masculin** (pour les compétitions organisées par la Ligue Nationale de Basket les données récoltées à travers le dispositif de « Label club », déclaratives et non-exhaustives (elles couvrent 23 des 36 clubs professionnels), fournissent des indications intéressantes sur les emplois sportifs et les emplois administratifs. Au titre de la saison 2022/2023, on dénombrait ainsi un total de 1 060 salariés :

- 740 emplois de joueurs professionnels (508), de joueurs « espoirs » (114) et d'entraîneurs professionnels (118) représentant un total de 611 ETP.
- 320 emplois administratifs représentant un total de 301 ETP.

A ces salariés évoluant dans le cadre de CDD et/ou de CDI, s'ajoutent des prestataires de services (55), en particulier pour ce qui concerne les prestations médicales et/ou paramédicales, ainsi que des alternants (26).

D'autres professionnels évoluent également dans les divisions fédérales de haut-niveau dont l'organisation est placée sous l'autorité de la Fédération Française de Basket-Ball (FFBB), notamment en championnats de NM1 et de NM2. D'après les données de la commission de contrôle de gestion de la FFBB, on dénombrait ainsi 582 sportifs professionnels (294 en NM1 et 288 en NM2) en 2023/2024 auxquels s'ajoutaient 51 membres de l'encadrement technique (entraîneurs principaux et assistants).

Concernant le **basket professionnel féminin** (compétitions organisées par la Ligue féminine de basketball), on dénombrait 232 joueuses sous contrat (132 en première division et 100 joueuses en deuxième division). A cela s'ajoutent 54 techniciens sous contrat (33 en première division et 21 en deuxième division).

Dans le **football professionnel masculin**, la Ligue de Football Professionnel dénombrait, au titre de la saison 2022/2023, un total de 2 906 joueurs professionnels auxquels s'ajoutaient 826 entraîneurs professionnels, soit au total 3 732 salariés en ETP. Les données concernant les emplois administratifs sont plus parcellaires, néanmoins, grâce au syndicat national des personnels administratifs et assimilés du football (SNAAF), nous avons pu estimer leur nombre autour de 2 500 emplois en ETP. Cela porte donc le total d'emplois à 6 232 ETP au sein du football professionnel.

Dans le **football professionnel féminin**, dont l'organisation et la gestion est assurée par la Fédération Française de Football qui a récemment créé une Ligue Féminine de Football Professionnel (en tant que commission interne à la FFF pour le moment), le nombre de joueuses sous contrat s'élevait en 2023/2024 à 364 : 263 en D1 Arkema et 101 en D2. Parmi ces joueuses, 243 évoluaient dans le cadre de contrats à temps plein et 121 dans le cadre de contrats à temps partiel.

Dans le **handball professionnel masculin**, le rapport annuel de la Commission nationale d'aide et de contrôle de gestion (CNACG), fournit des indications précieuses sur le nombre de salariés sportifs. Ainsi, au titre de la saison 2021/2022 (l'édition 2024 concernant les données de la saison 2022/2023 n'était pas sorti à l'écriture de ce rapport), faisait état d'un total de :

- 462 joueurs professionnels répartis entre la Liqui Moly Starligue (255 joueurs dont 98% à temps plein) et la Proligue (207 joueurs dont 88% à temps plein).
- 31 entraîneurs principaux et 10 entraîneurs adjoints répartis entre la Liqui Moly Starligue (16 entraîneurs principaux, tous à temps plein, 9 entraîneurs adjoints dont 89% à temps plein) et la Proligue (15 entraîneurs principaux dont 94% à temps plein et 1 entraîneur adjoint à temps plein).

Concernant le **handball professionnel féminin**, la Ligue féminine de handball publie chaque année des données sociales permettant d'avoir des informations sur le nombre de contrats de joueuses. On en dénombrait 284 en 2023/2024 (175 en Ligue Butagaz Energie et 109 en deuxième division) dont 238 à temps plein (respectivement 172 et 66 dans les deux premières divisions) et 46 à temps partiel (3 et 43 pour les deux divisions).

On retrouve également de nombreux sportifs professionnels au sein du **hockey-sur-glace professionnel masculin**, dont l'organisation est gérée par la Fédération Française de Hockey-sur-Glace (FFHG). D'après les données transmises par la FFHG, il y avait ainsi un total de 520 joueurs sous contrat avec des clubs de Ligue Magnus (278) et de Division 1 (242) qui constitue le 2^{ème} échelon national. Les données concernant le temps de travail n'étaient en revanche disponible que pour la Ligue Magnus : sur les 278 joueurs de la division, 263 évoluaient à temps plein et 15 à temps partiel. On dénombrait également dans cette division 13 entraîneurs professionnels à temps plein.

Dans le **rugby professionnel masculin**, d'après la Ligue Nationale de Rugby, il y avait un total de 1 788 salariés sportifs au sein des clubs de TOP 14 et de PRO D2 :

- 1 123 joueurs sous contrat professionnel.
- 462 joueurs sous contrat espoir.
- 203 membres de staff sous contrat CCRP (convention collective du rugby professionnel).

A ces contrats sportifs s'ajoutent également un certain nombre d'emplois administratifs. L'Union Nationale Indépendante des Professionnels Administratifs et Assimilés du Rugby (UNIPAAR) mène régulièrement des études sur l'emploi et la rémunération dans le rugby et nous a transmis quelques informations spécifiques aux clubs professionnels. Ces derniers disposent d'environ 930 salariés sur les fonctions administratives et représentent 60% de l'emploi dans le rugby professionnel, hors joueurs et staffs techniques. En y ajoutant les emplois de la Ligue Nationale de Rugby, on dénombre environ 1 000 salariés hors secteur sportif.

Pour ce qui est du **rugby professionnel féminin**, la Fédération Française de Rugby ne dispose pas encore des données de la part des clubs de première division. En revanche, elle nous a mis à disposition les informations concernant les joueuses sous contrat avec la FFR. On comptait ainsi 52 joueuses sous contrat : 20 à temps plein et 32 à temps partiel.

Enfin, nous avons également pu collecter les données concernant le **cyclisme professionnel** à travers le rapport de contrôle de gestion de la Ligue Nationale de Cyclisme. Ce rapport permet de bénéficier des données concernant les équipes françaises évoluant dans l'une des trois premières divisions du cyclisme professionnel : World Teams (1ère division), Pro Teams (2ème division) et Continental Teams (3ème division). Le nombre de sportifs sous contrat dans les équipes françaises s'élevaient ainsi à 222 en 2022/2023 répartis entre 88 coureurs en World Teams, 80 coureurs en Pro Teams et 54 coureurs en Continental Teams. Aux coureurs s'ajoutent un certain nombre de personnel dans les staff techniques et administratifs. Les données de la LNC indiquaient ainsi que l'on retrouvait 270 personnes dans ces différents services (respectivement 139, 97 et 34 pour les équipes des trois niveaux), dont 10 managers généraux d'équipes, 42 directeurs sportifs, et 27 entraîneurs.

► **Les risques rencontrés dans le sport professionnel**

Comme les autres salariés de la branche, les sportifs professionnels peuvent être exposés à des risques de différentes natures pouvant affecter leur santé physique et/ou mentale. Les éléments suivants permettent d'en dresser une typologie non-exhaustive. Les données disponibles ne permettent malheureusement pas d'avoir un recensement quantitatif pour chacun d'entre eux.

Du fait des caractéristiques de leur métier et de calendriers sportifs de plus en plus chargés (le nombre de rencontres sportives ayant tendance à augmenter régulièrement, les cadences d'enchaînement de matchs se renforcent), les sportifs sont ainsi amenés à sur-solliciter leurs corps, ce qui peut induire *de facto* un risque de blessures renforcé. Ceci est particulièrement vrai pour les joueurs qui, en plus d'évoluer dans leurs clubs dans le cadre de compétitions domestiques et européennes, sont également sélectionnés dans leurs équipes nationales. Ce risque de blessures peut emporter des conséquences relativement lourdes pour les sportifs professionnels qui évoluent dans le cadre de CDD. Une blessure en fin de contrat ou proche d'une fin de contrat peut ainsi faire peser une incertitude professionnelle délicate à gérer. De même, les blessures les plus graves se traduisant par des arrêts de travail relativement long (6 mois, 1 an voire plus) peuvent elles-aussi être particulièrement délicates à appréhender au regard des risques qu'elles font peser sur la continuité de carrière des sportifs voire sur leur espérance de vie en bonne santé. Enfin, certaines blessures ou pathologies plus graves peuvent également se traduire par une inaptitude au travail engendrant parfois des fins de carrières prématurées.

L'engagement et l'implication très élevés que requièrent le métier de sportif professionnel peuvent aussi conduire certains d'entre eux à adopter des comportements excessifs durant ou après leur carrière. Les sportifs peuvent ainsi se retrouver dans des situations de surconsommation de certains produits (alcool, tabac, stupéfiants) ou développer certaines addictions (jeu, paris, sexe, etc.).

Les sportifs professionnels peuvent également faire face à d'autres risques en lien avec la nature de leurs métiers et la médiatisation du sport spectacle. En étant particulièrement exposés, ils peuvent avoir à faire face à des risques de harcèlement (notamment de cyberharcèlement) de la part de l'écosystème sportif et en particulier de certains « fans ».

Quadrat-Études

45 rue de Lyon, Paris 12^{ème}
Tél : 01 45 86 00 75
contact@quadrat-etudes.fr

