

COMITE DIRECTEUR FEDERAL

# EMPLOI ET FORMATION

29 mars 2025

Présenté par Denis Durand



# CONTEXTE DE L'ENQUETE

- Du mardi 14 janvier 2025 au vendredi 7 février 2025 avec 549 réponses.
- L'objectif : recueillir des données
- Les orientations : stratégies de professionnalisation et de pérennisation des métiers

## LA FORMATION AUX METIERS de L'ESCRIME :

un facteur déterminant dans le développement sécurisé des pratiques et des pratiquants.

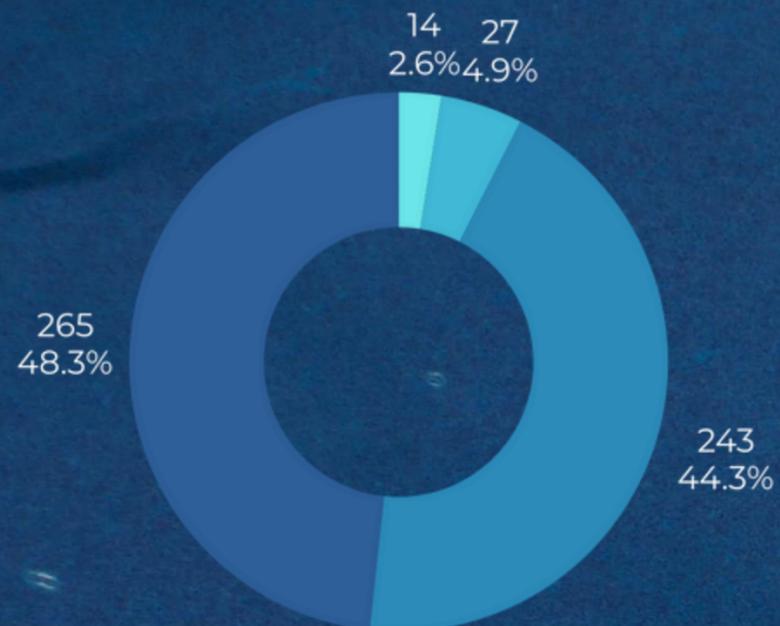
EN  
FRANCE

# LES CHIFFRES

## TAUX ET REPARTITIONS DES RÉPONSES

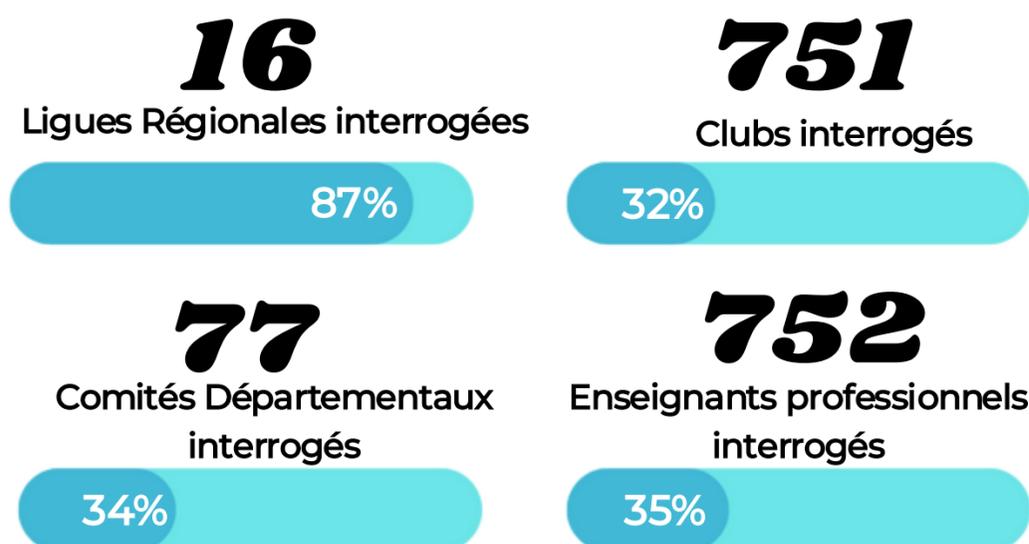
\*Répartition des réponses

- Ligue Régionale
- Comité Départemental
- Club
- Enseignant diplômé RNCP

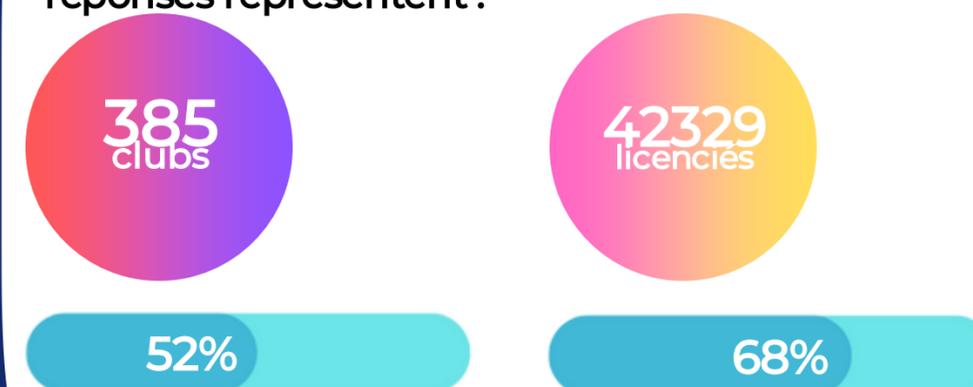


549  
réponses

Taux de participation des 4 statuts :



Proportionnellement aux chiffres nationaux des 62511 licenciés sur l'ensemble des 751 clubs\*, les 519 réponses représentent :

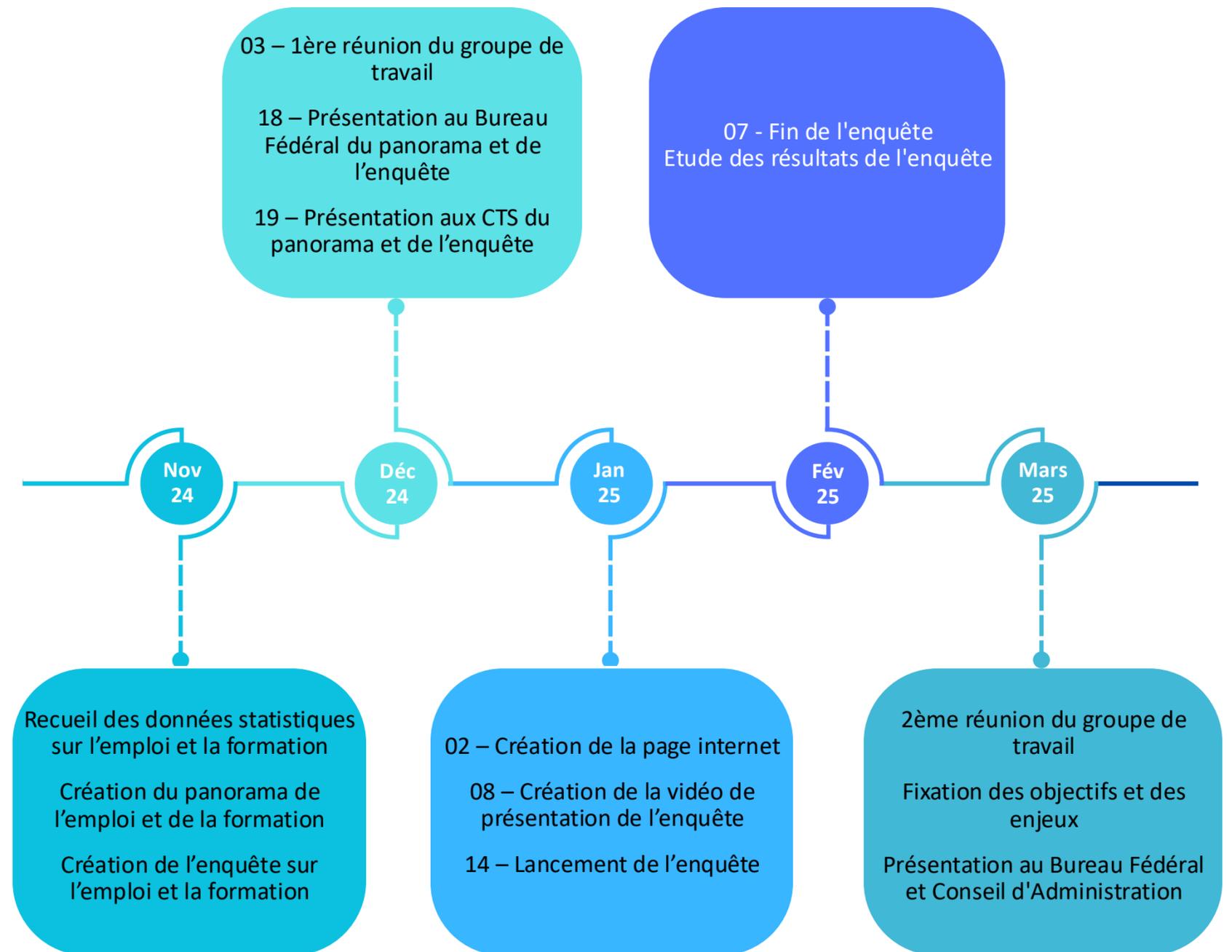


\* Chiffres à la date du 31 janvier 2025



# LA METHODE

- Panorama de l'emploi à partir de l'extranet.
- Diffusion par mail avec un courrier du Président de la FFE.
- Les relances dans le réseau interne.
- Un groupe de travail a été constitué pour la réalisation et l'analyse du projet.



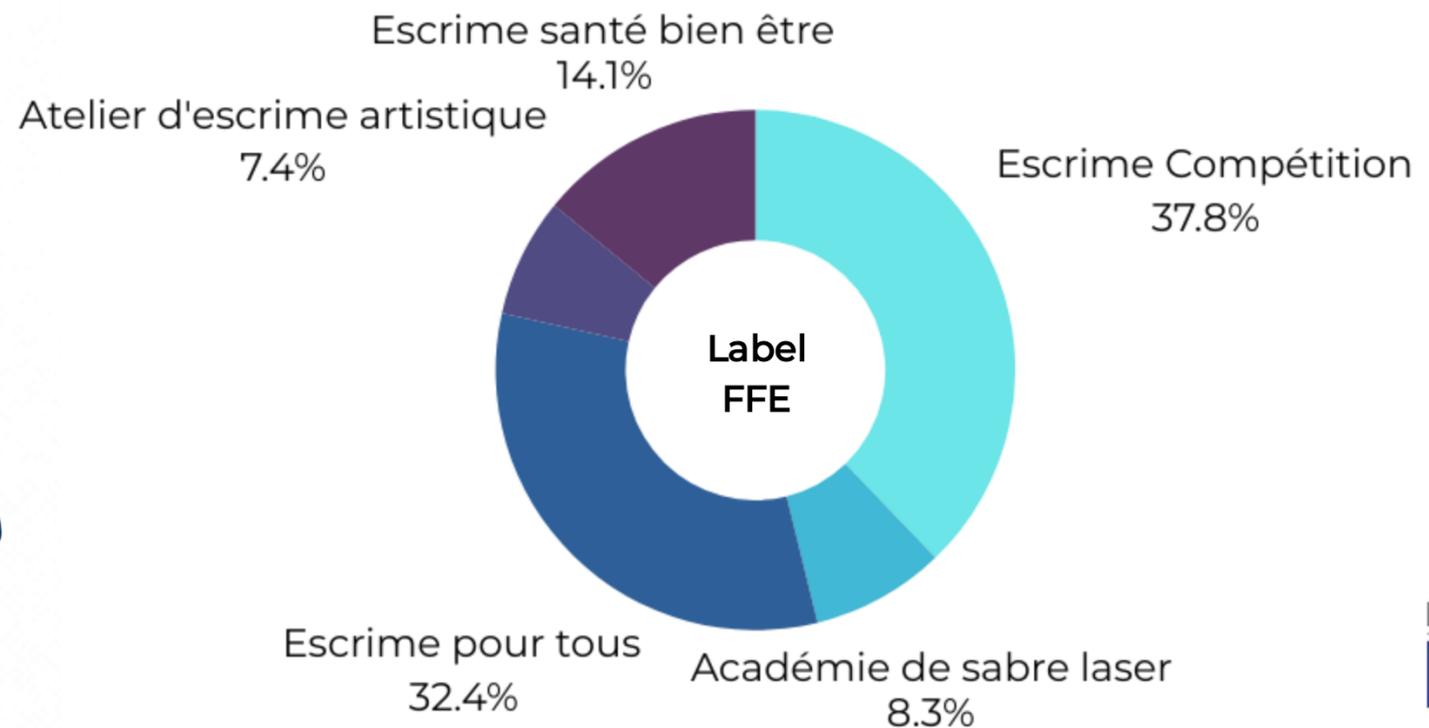
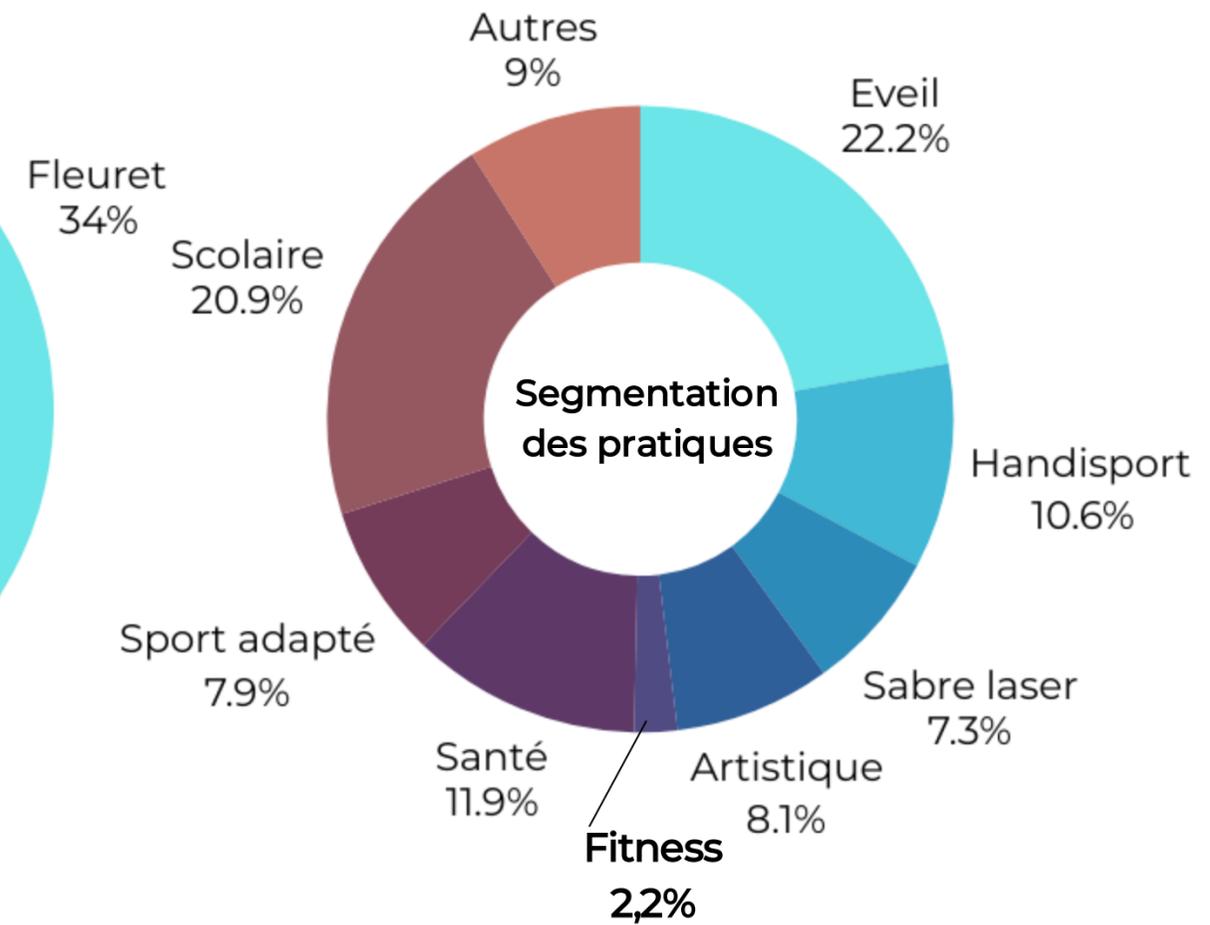
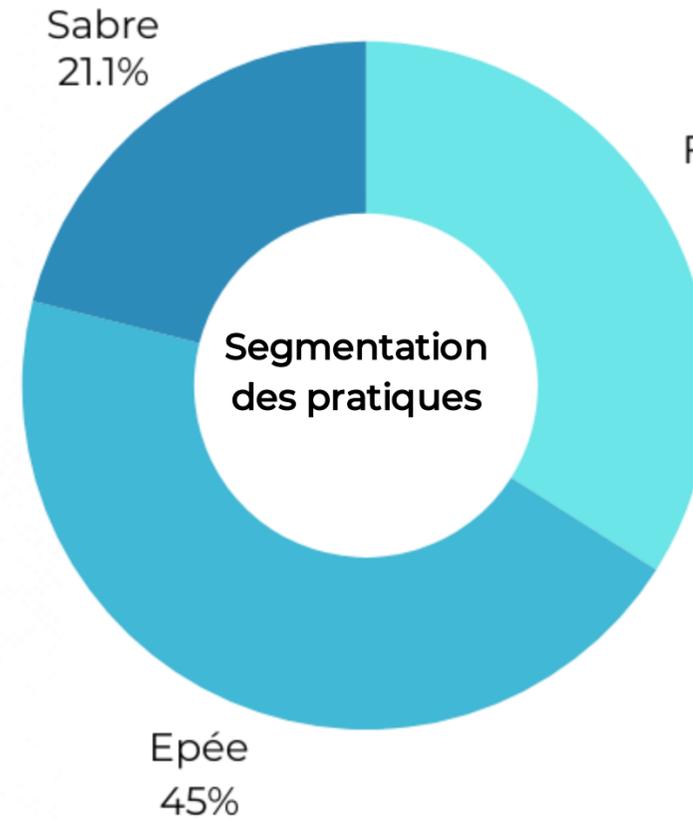
# LES CONSTATS

## LA GESTION EMPLOYEUR

#1  
CONSTAT

### LE RECOURS À L'EMPLOI JUGÉ DE PLUS EN PLUS NÉCESSAIRE

- Augmentation de la demande sportive
- Crise du bénévolat
- Encadrement des jeunes en compétition
- Développement de nouvelles offres



Académie de sabre laser  
8.3%

# LA GESTION EMPLOYEUR

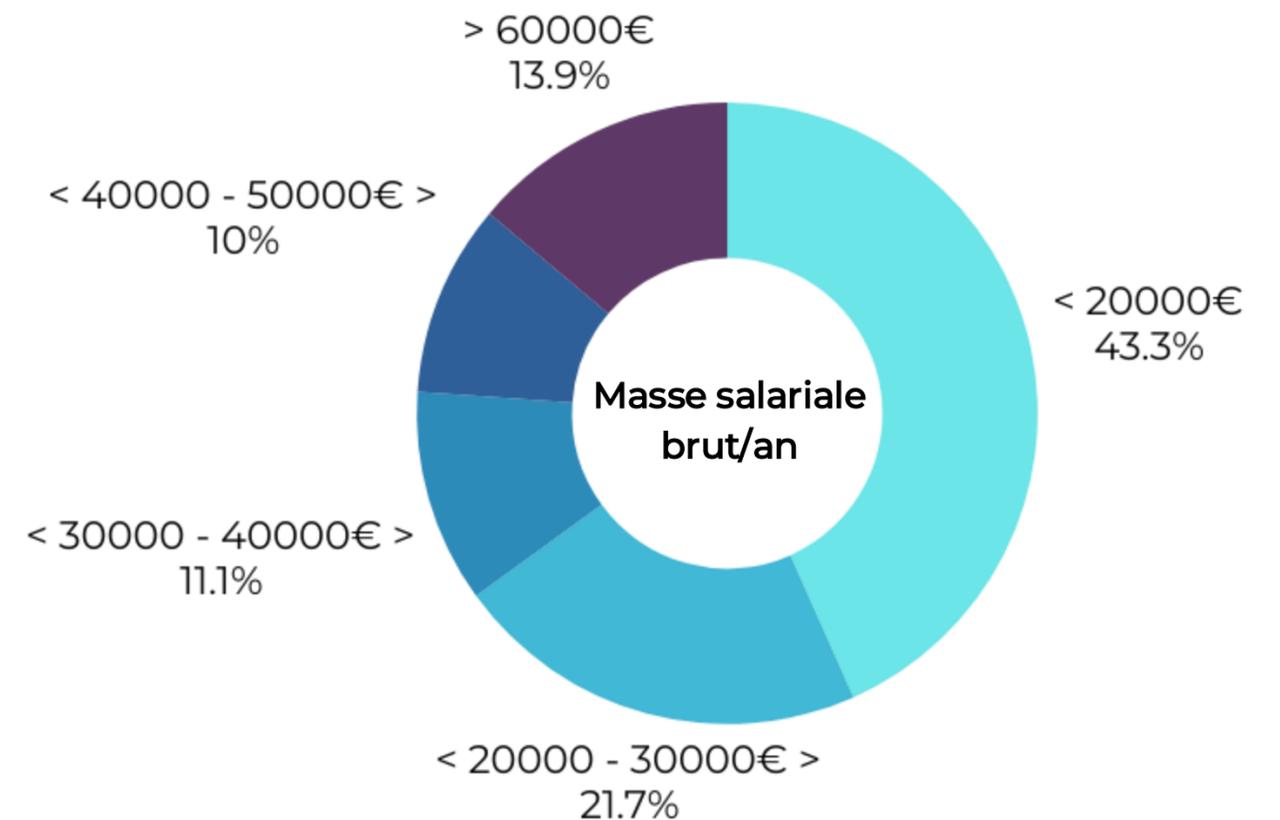
#2  
CONSTAT

## UNE CHARGE ADMINISTRATIVE BLOQUANTE

- Une méconnaissance des dispositifs de l'emploi sportif
- Un ancrage profond de la culture bénévole au sein des clubs FFE
- Le passage à l'emploi vécu parfois comme une lourdeur administrative

16 %  
ont du personnel administratif

23 %  
font partie d'un groupement d'employeur



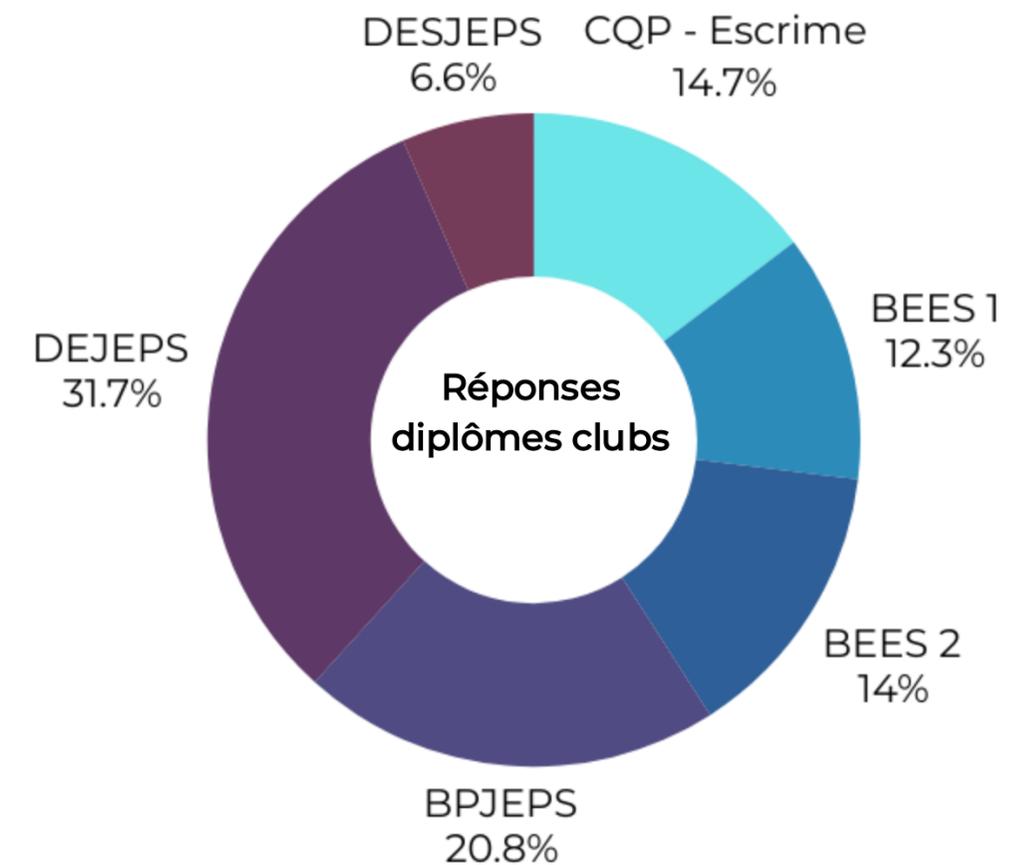
# L'EMPLOYABILITÉ

#1  
CONSTAT

## L'ÉVOLUTION DES COMPÉTENCES : UNE OFFRE DE FORMATION À ADAPTER

- Une formation continue questionnée
- Peu de motivation exprimée pour la formation
- Répondre à un modèle économique à inventer
- Une offre de formation qui doit continuer de s'adapter à l'évolution des besoins
- Renforcer l'attractivité de la formation continue

 **56 %**  
ont des besoins en formation continue



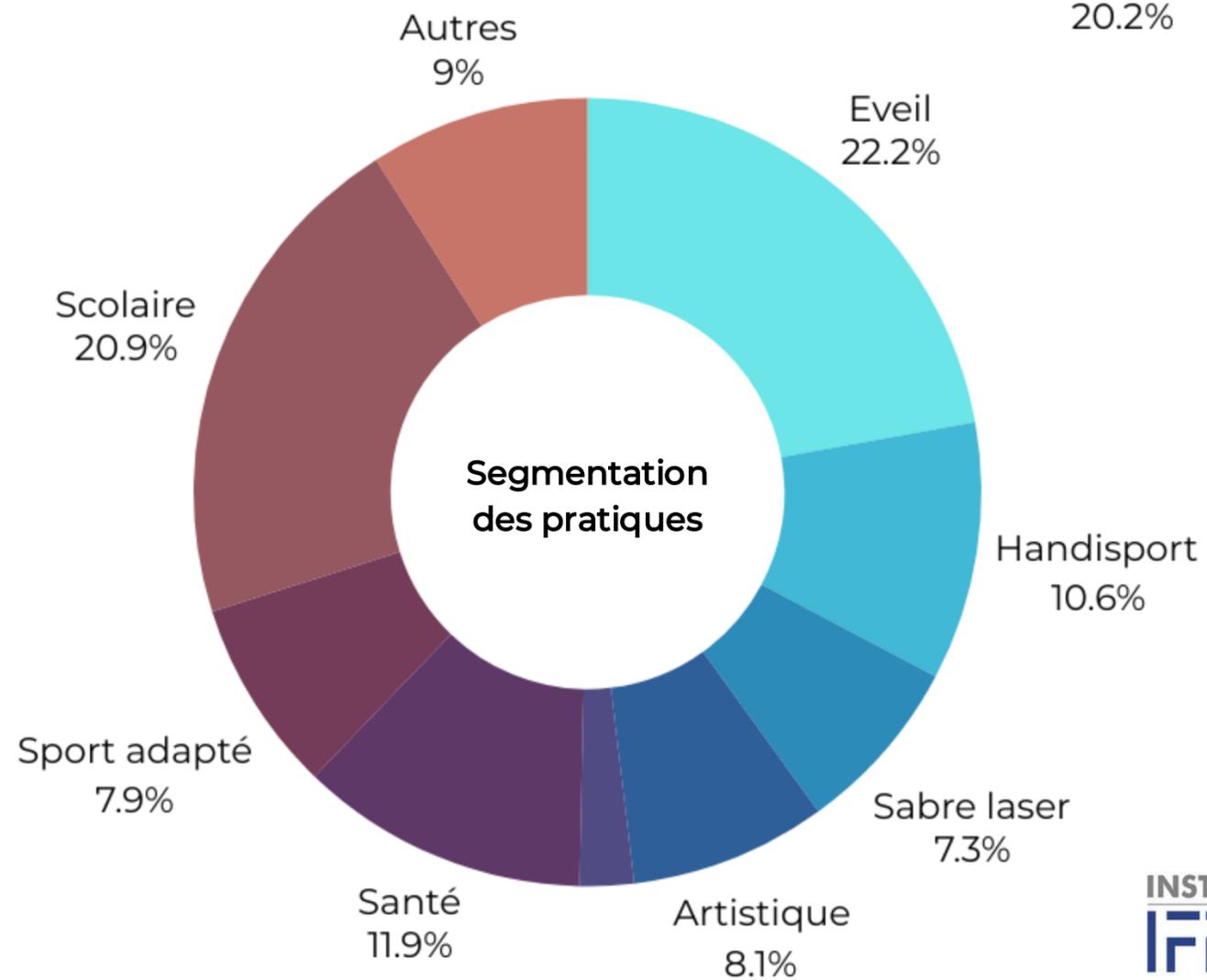
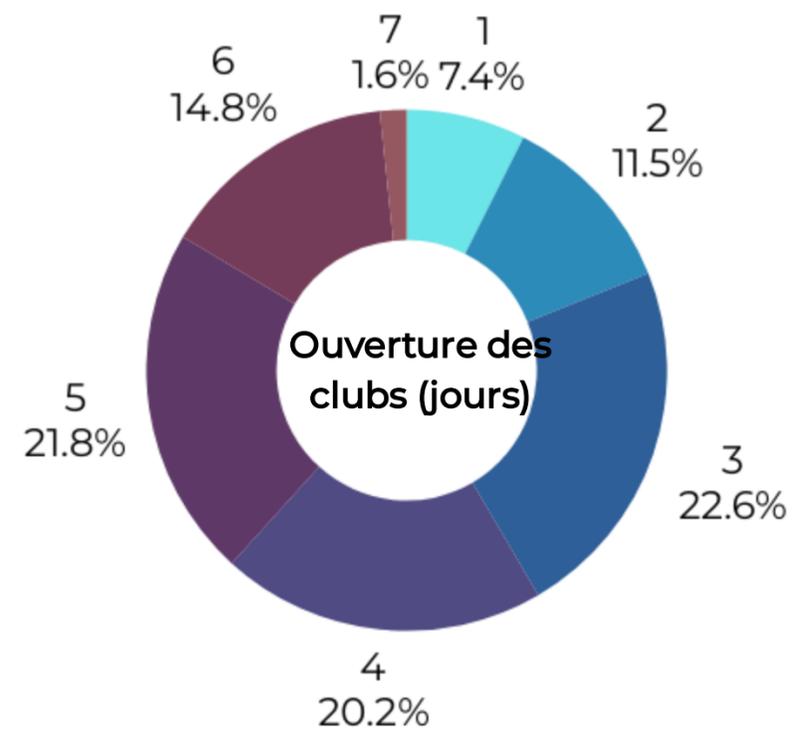
# L'EMPLOYABILITÉ

#2  
CONSTAT

## DES TRAJECTOIRES D'EMPLOIS MÉCONNUES

- Un métier passion dont les conditions de travail à long terme peuvent questionner
- Peu d'informations disponibles et de connaissances sur les trajectoires d'emploi (carrières) dans les métiers de l'escrime

49 %  
ont une salle spécifique à la pratique

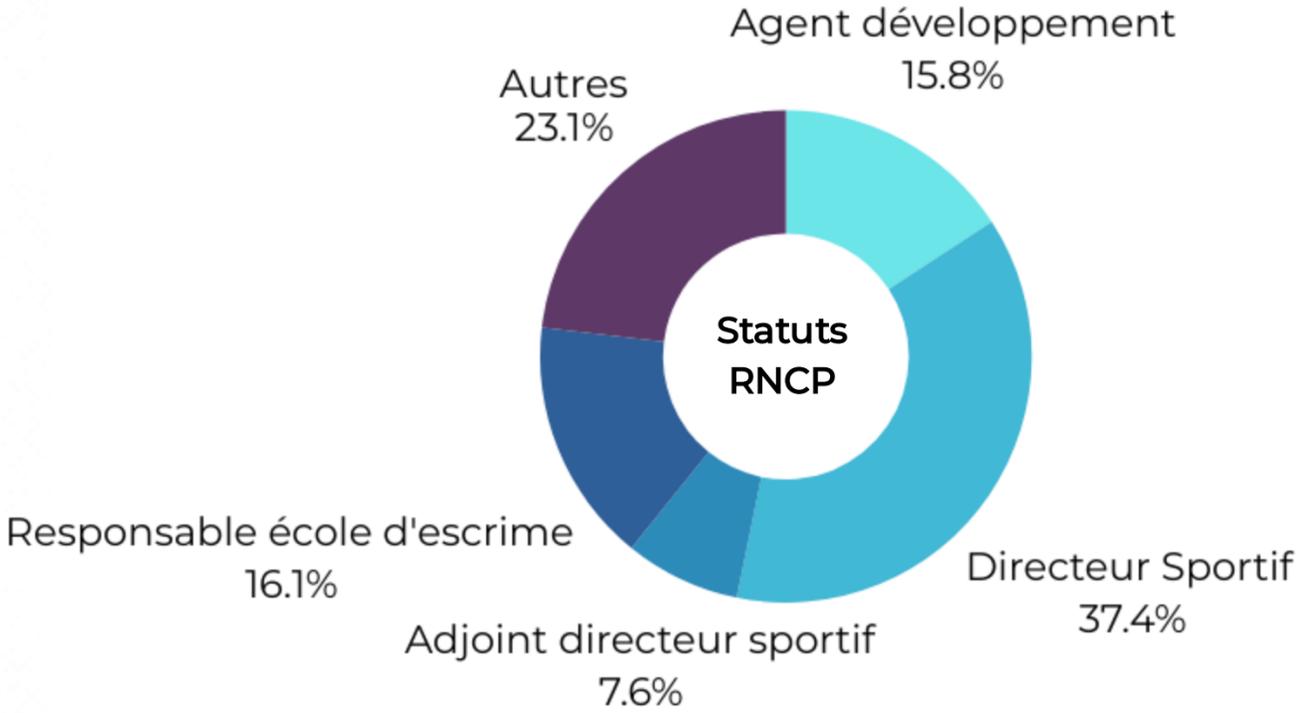
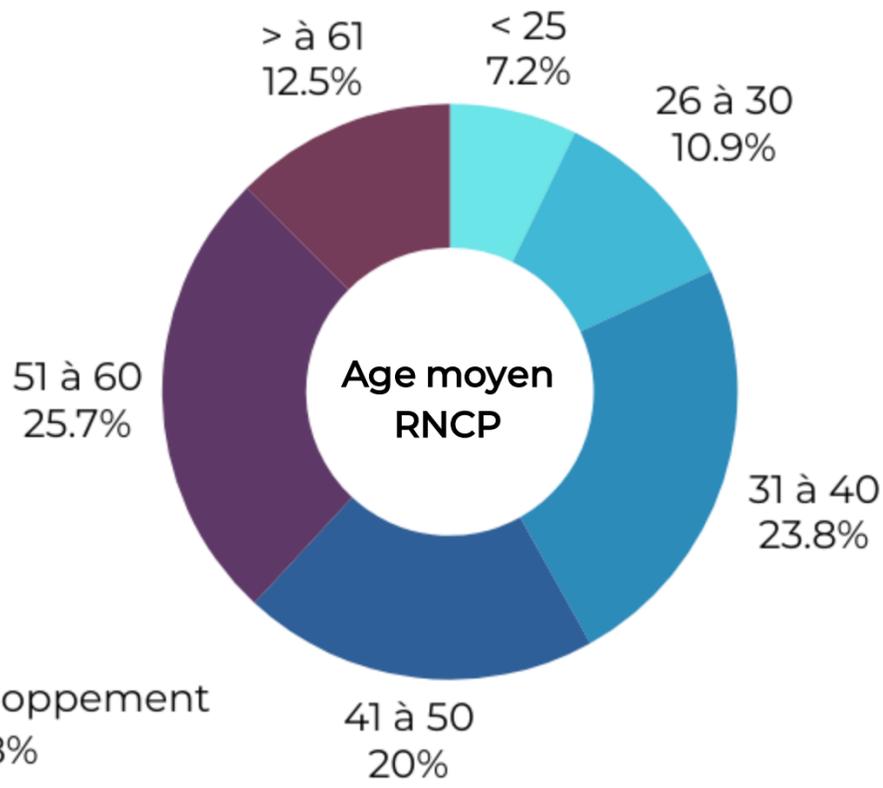
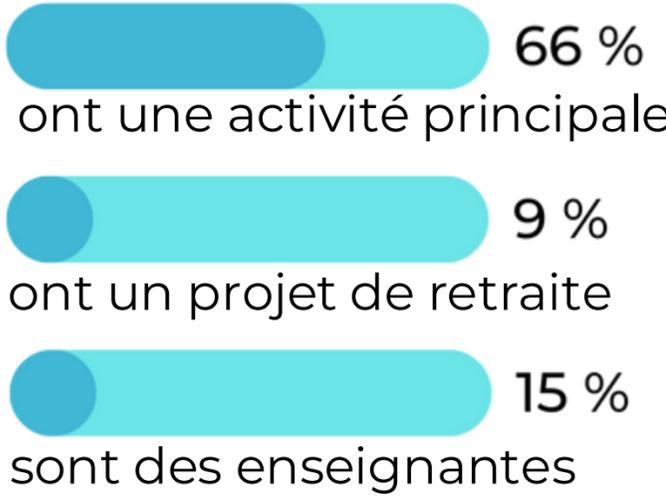


# L'ATTRACTIVITÉ DES MÉTIERS

#1  
CONSTAT

## LA PASSION DE L'ESCRIME, MOTEUR N°1 DE L'ENGAGEMENT DES PROFESSIONNELS

- 265 éducateurs d'escrime avant tout des passionnés et amoureux de leur discipline
- Une féminisation du métier à questionner
- Une population enseignante vieillissante



- Un projet de réorientation professionnelle



Mots clés exprimés par les enseignants

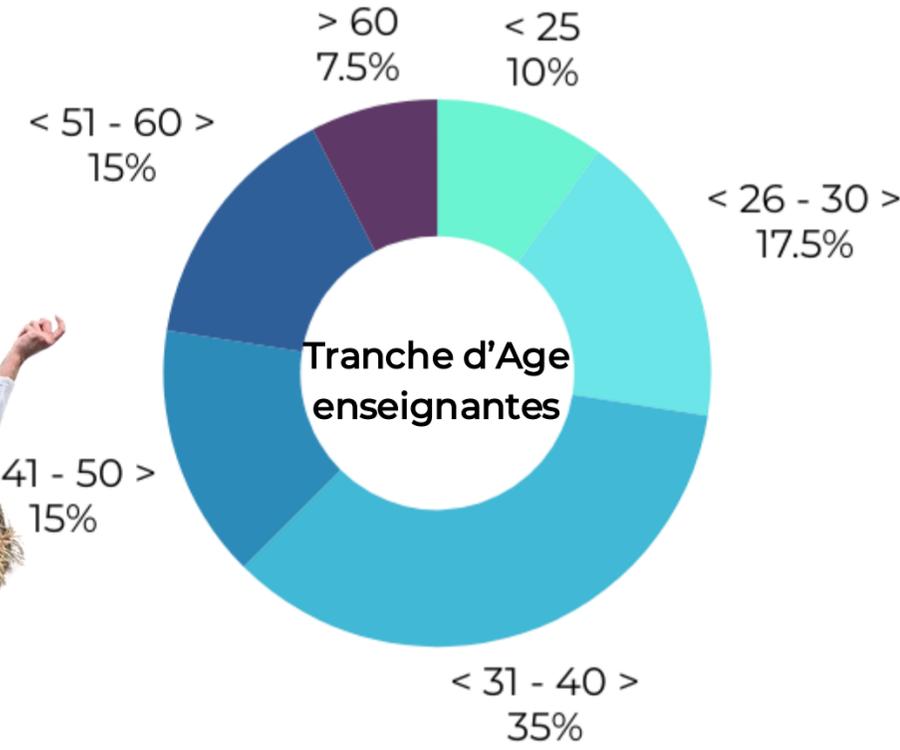
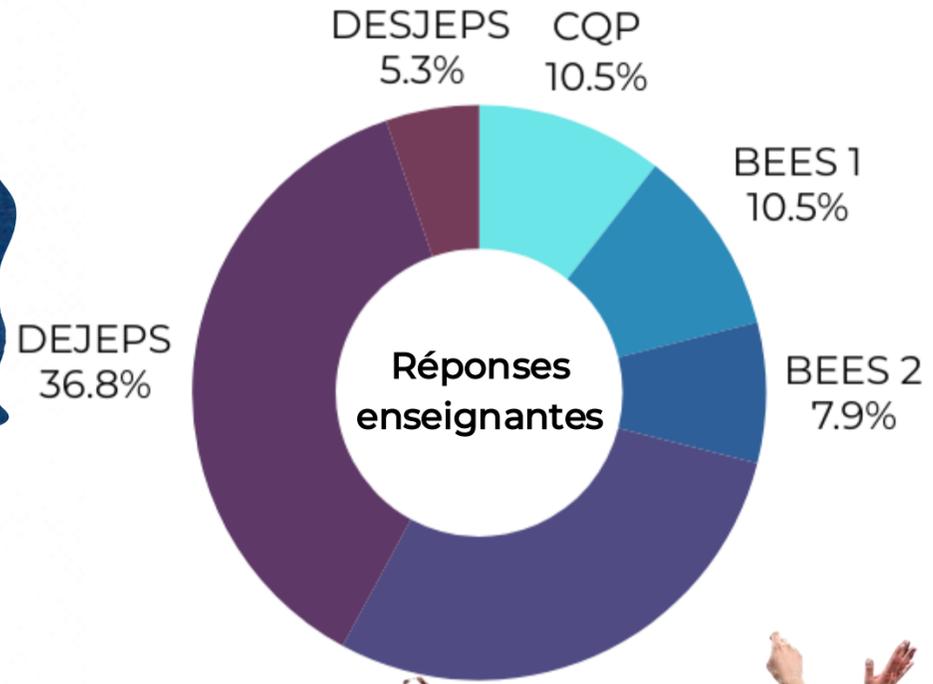


# L'ATTRACTIVITÉ DES MÉTIERS

#2  
CONSTAT

## PRIORISER LA FÉMINISATION DE L'EMPLOI

- 40 enseignantes sur 265 ont répondu
- Forte baisse au delà de 40 ans (raisons familiales)



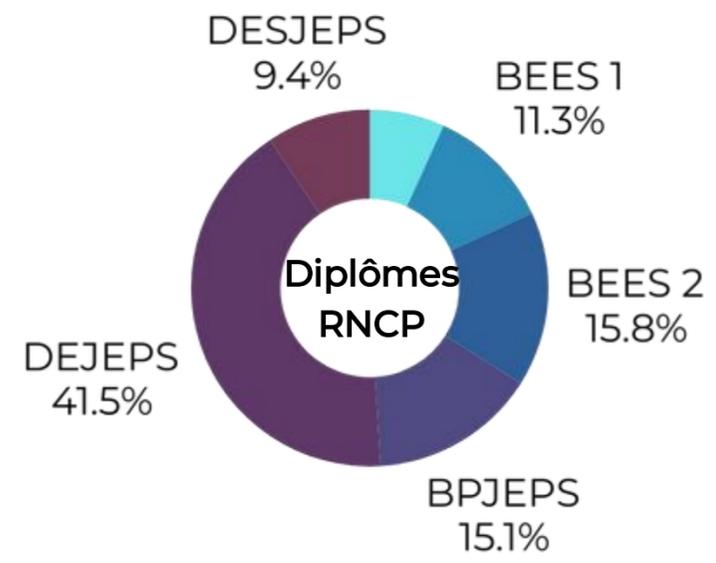
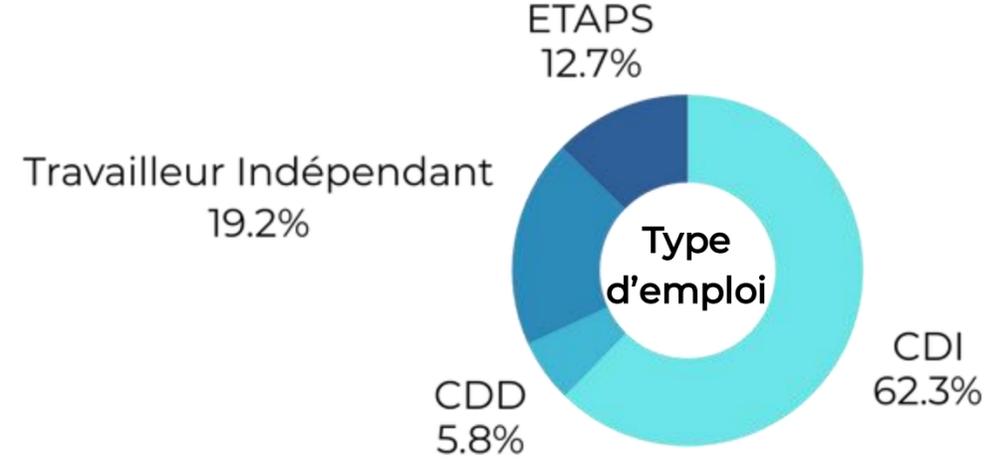
# L'ATTRACTIVITÉ DES MÉTIERS

#3  
CONSTAT

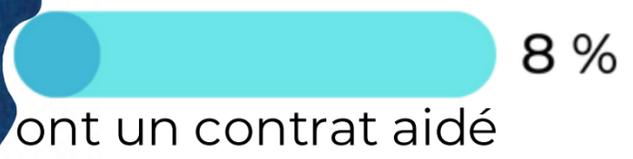
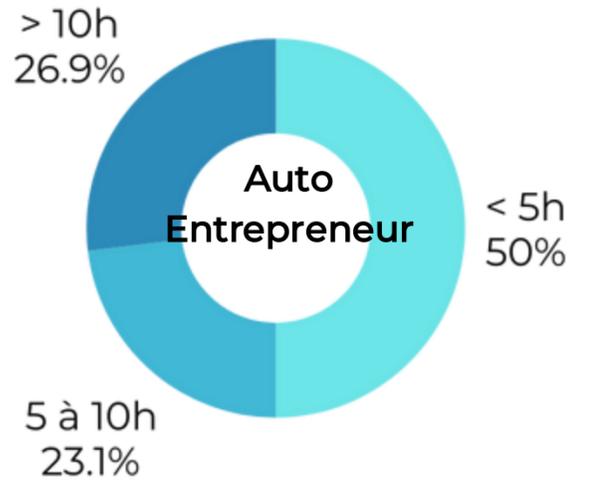
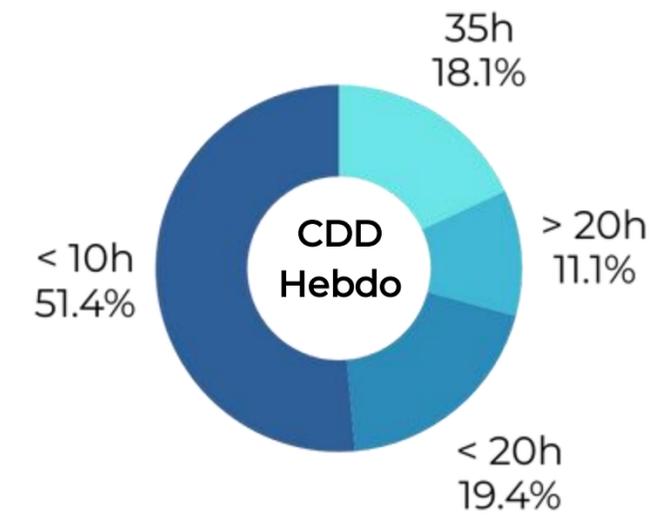
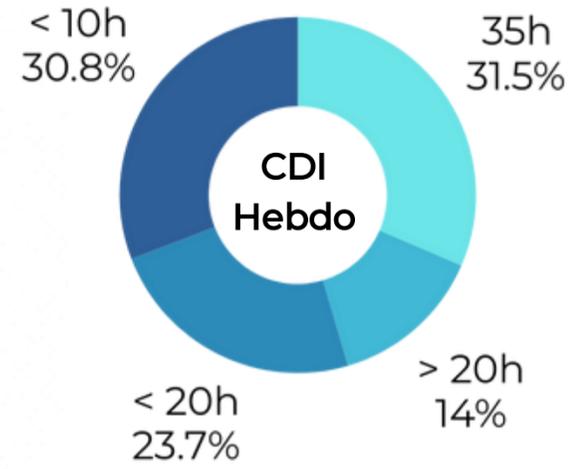
## UNE PRÉDOMINANCE DE L'EMPLOI PARTIEL

- Un cumul d'activités au sein de plusieurs structures très répandu.
- Un nombre de travailleurs indépendants élevé\*
- Des salariés majoritairement à temps partiel\*\*

\*Réponse des 265 diplômés RNCP



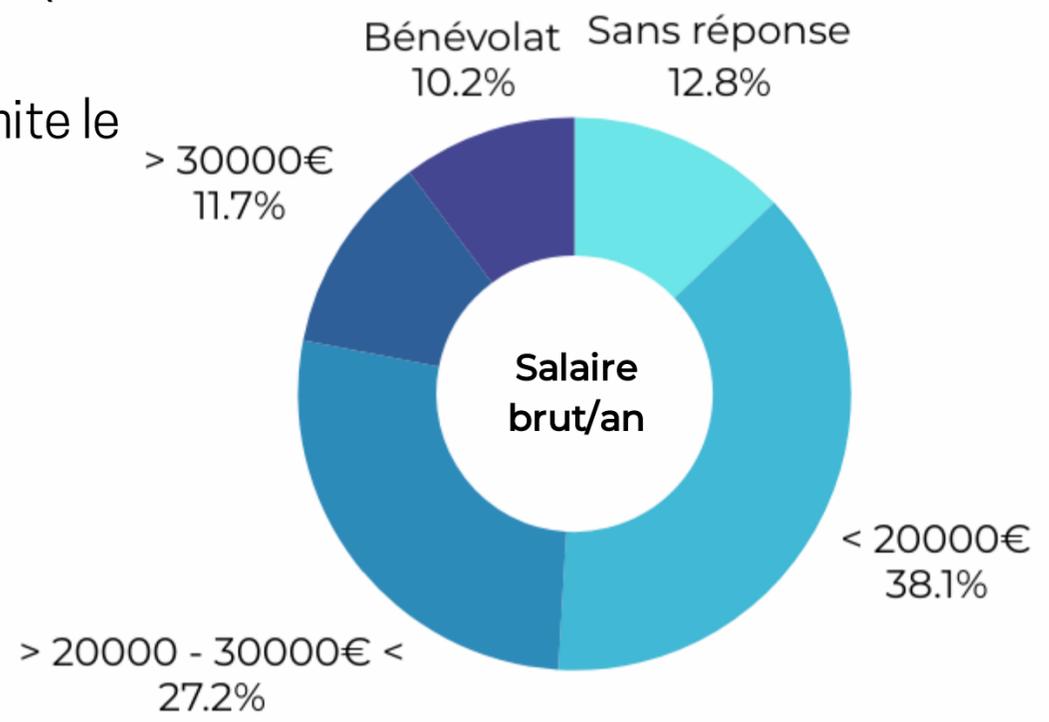
\*\*Réponse des 243 structures employeuses



## #4 CONSTAT

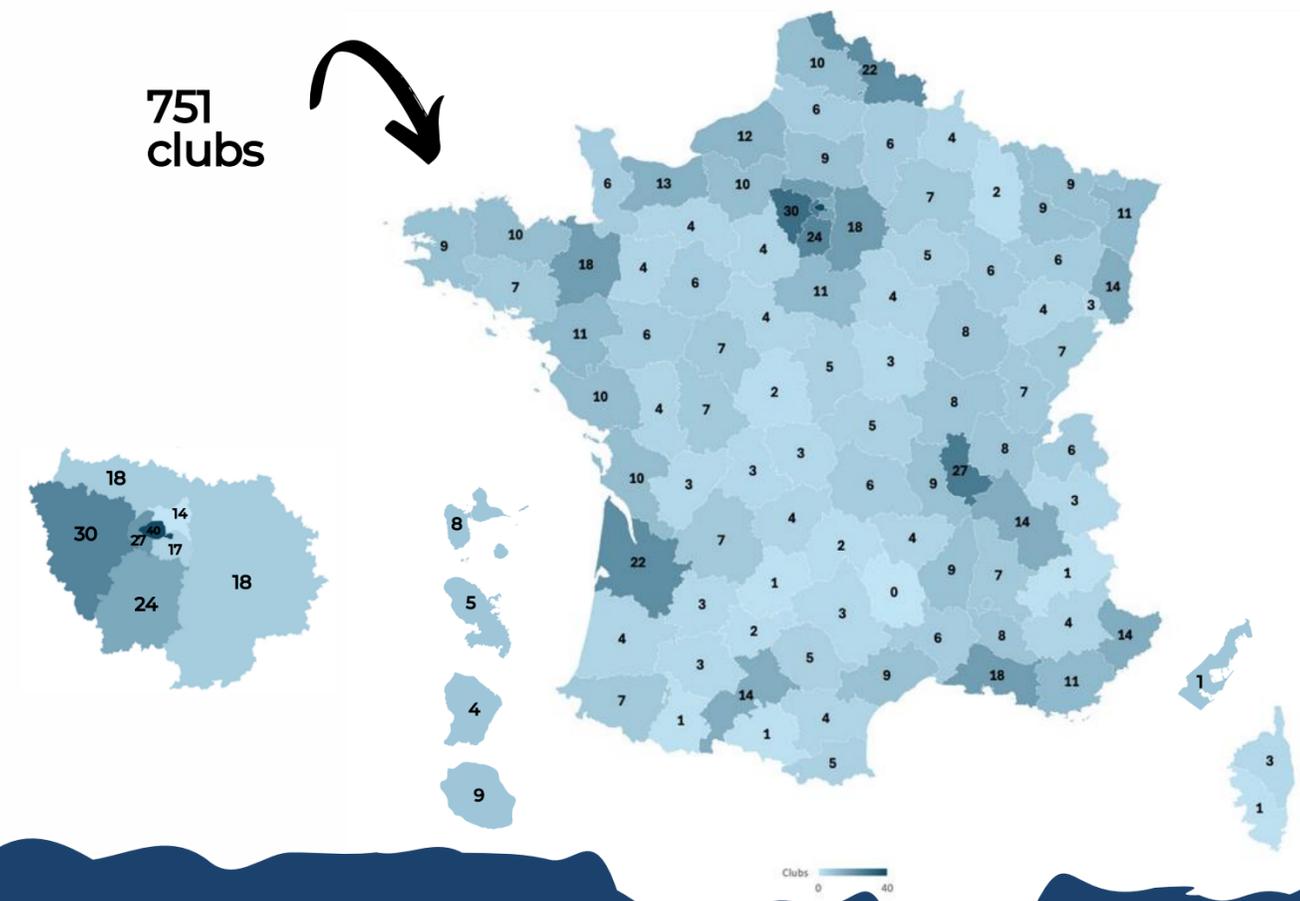
### DES CONDITIONS D'EMPLOI ET DE TRAVAIL DIFFICILES

- Des interventions en horaires décalés et saisonnières
- Des cadres d'intervention parfois trop diversifiés
- Des salaires jugés faibles
- Un périmètre d'action trop étendu (>70 km)
- La majorité du temps partielle limite le développement d'un club.
- Un modèle économique est à questionner



### Structuration territoriale des clubs

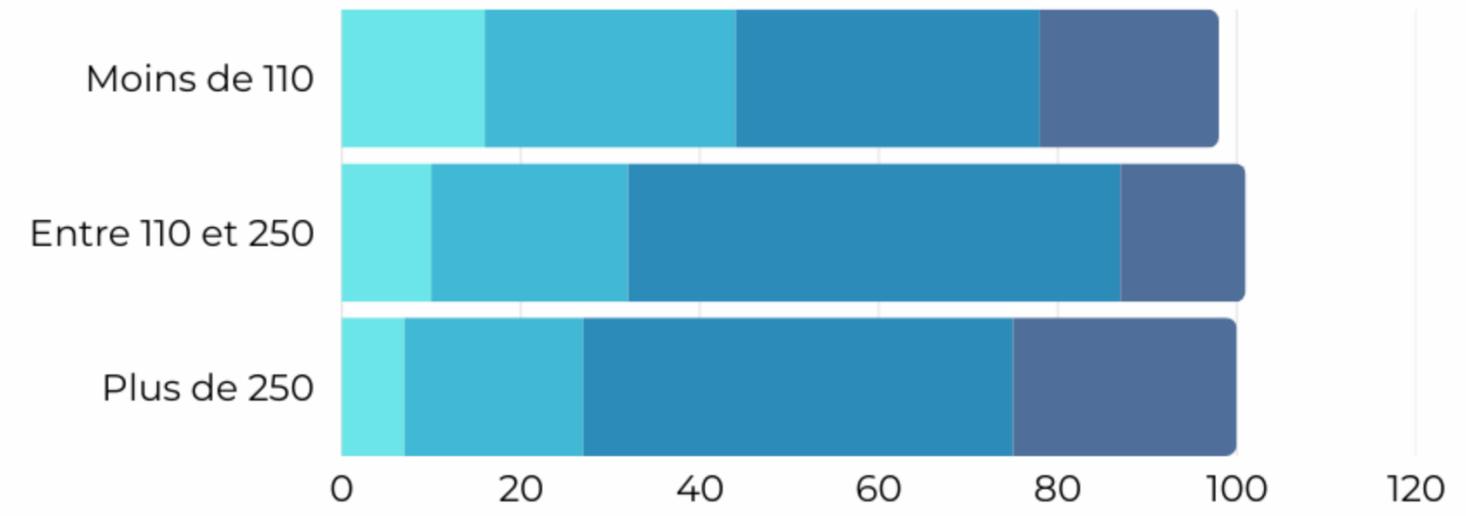
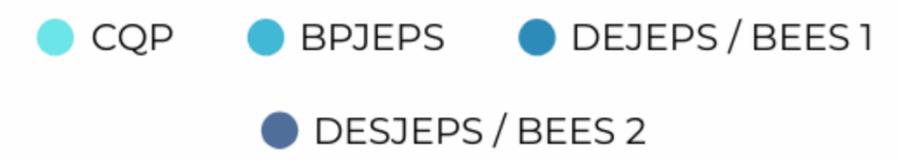
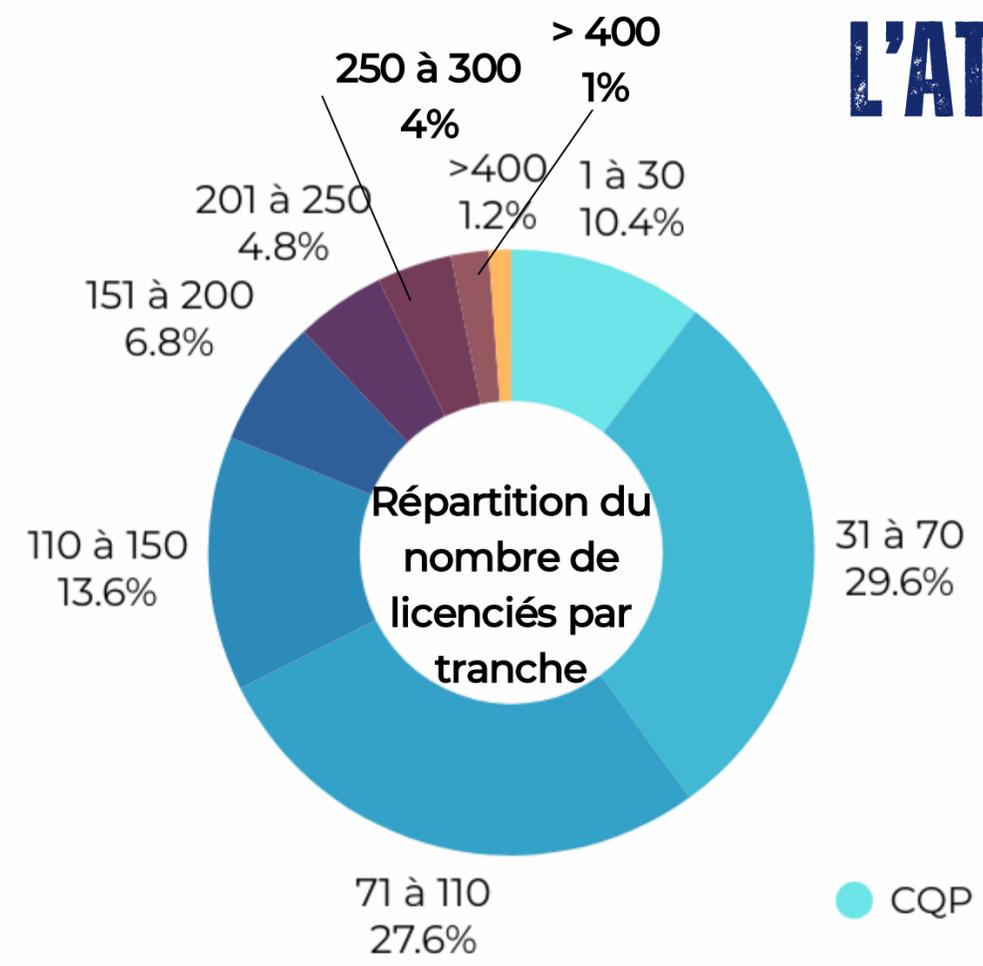
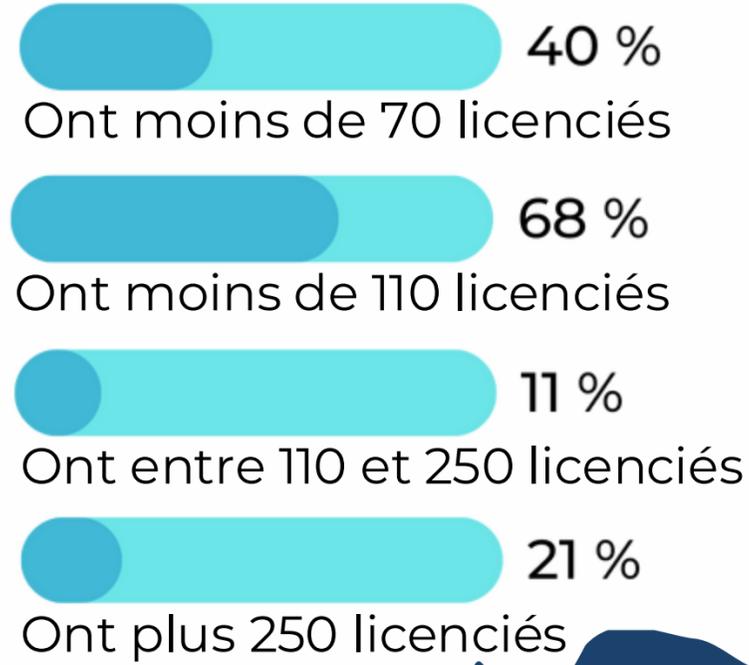
- La répartition des clubs au niveau national est majoritairement en zone urbaine ou extra urbaine
- Les clubs sont éloignés les uns des autres
- Les bassins de vie ruraux représentent des CSP modestes limitant les projets de clubs dans leur structuration et la pérennisation de leurs emplois



#5  
CONSTAT

## UNE TYPOLOGIE DES CLUBS SEGMENTÉE

- La majorité des clubs ont moins de 110 licenciés
- Une corrélation existe entre le niveau de diplôme et le nombre de licenciés dans le club
- Requestionner le modèle économique du club (attractivité)

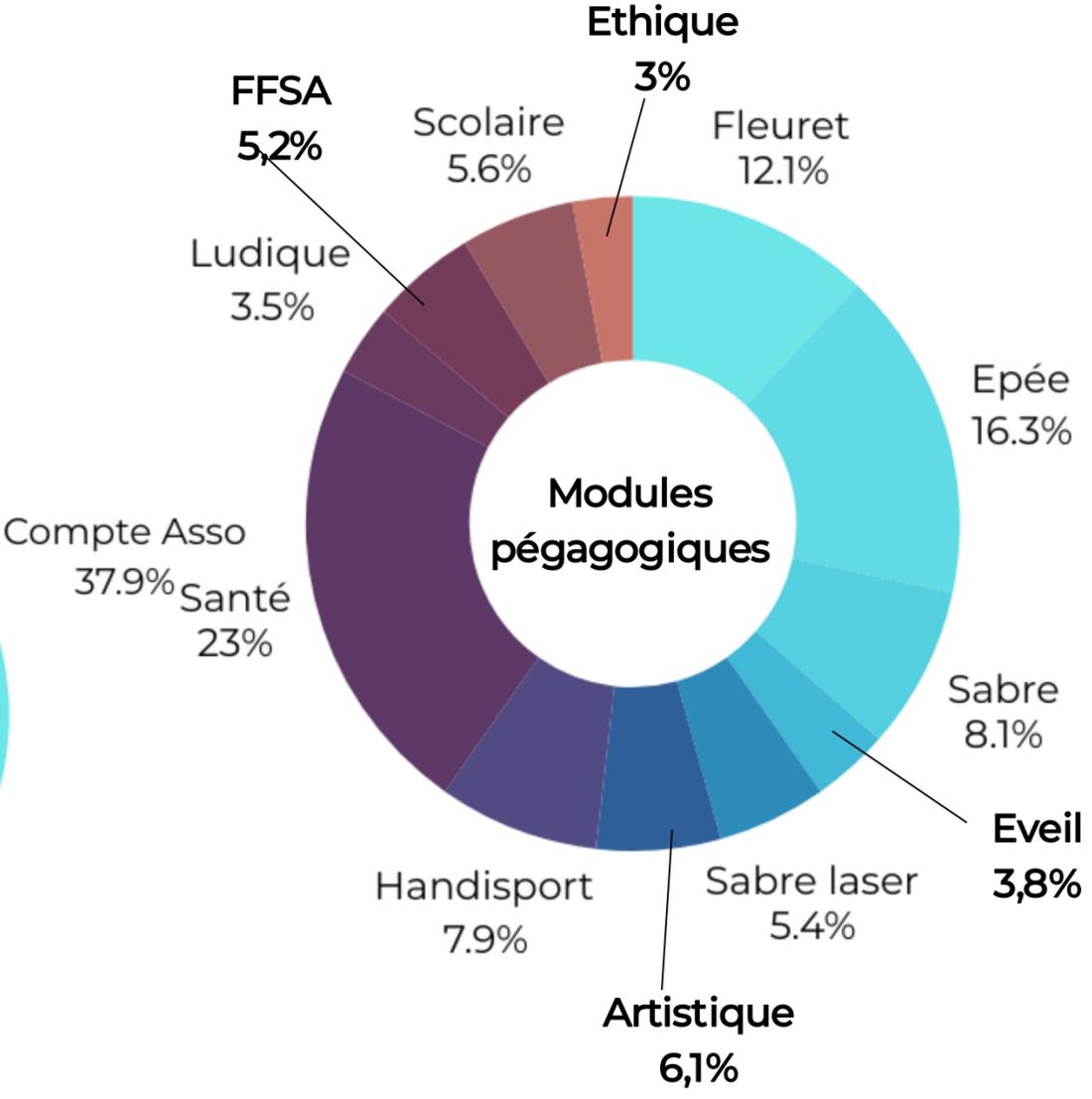
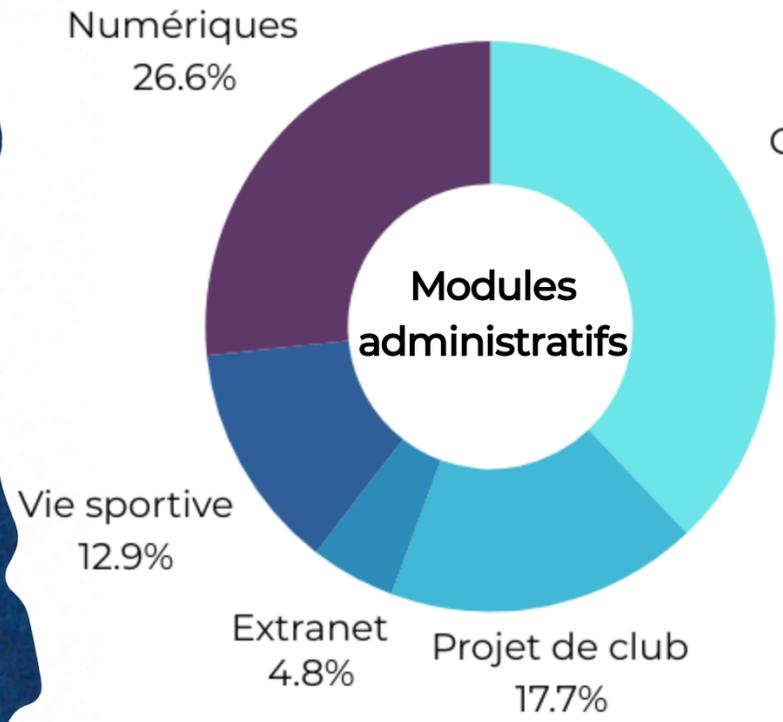
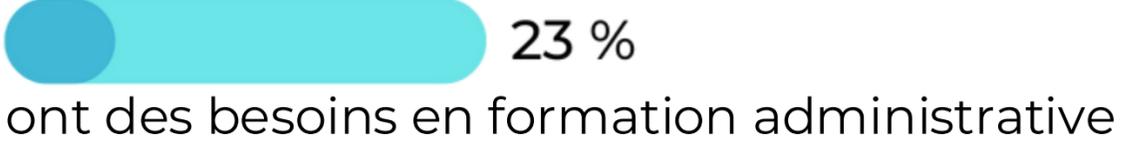


# LA FORMATION

#1  
CONSTAT

## UNE LISIBILITÉ DE L'OFFRE DE FORMATION QUESTIONNÉE

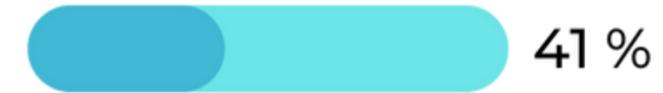
- L'offre de formation est assez large
- Elle reste peu lisible et compréhensible tant par l'ensemble des 549 répondants
- Les structures expriment les besoins en formation tant pédagogique, qu'administrative



#2  
CONSTAT

## UNE ACCESSIBILITÉ DÉLICATE UNE ADAPTATION DES FORMATIONS QUESTIONNÉE

- Les 549 répondants souhaitent une meilleure accessibilité aux formations
- L'adaptation des formations, leur nombre mais aussi leur contenu, sont également au cœur des interrogations
- La plus-value des formations au regard des besoins de terrain
- Une méconnaissance des dispositifs de financement proposés pour ses différentes formations



rencontrent des difficultés à suivre une formation



des professionnels indiquent *manquer de temps* pour se projeter vers une formation



des professionnels estiment que *l'éloignement* constitue un obstacle à l'accès à une formation



des professionnels ne se projettent pas vers une formation faute de *financement*

## 4 AXES - 15 OBJECTIFS

1

### UNE POLITIQUE DE PROFESSIONNALISATION ENGAGÉE

- Développer la connaissance des emplois au sein de la filière : création d'un observatoire fédéral
- Élaborer une stratégie de marque employeur (accompagnement vers un modèle économique adapté)
- Outiller les têtes de réseaux pour accompagner les acteurs locaux (orientation vers les réseaux existants)

2

### UN DIALOGUE PERMANENT ENTRE LES ACTEURS

- Favoriser la concertation entre acteurs de l'emploi et de la formation
- Développer des outils pour réduire les tensions sur le marché du travail des enseignants escrime
- Développer les synergies pour répondre aux besoins locaux (tête des réseaux ou conférence régionale du sports)

3

### L'ATTRACTIVITÉ DE LA FILIÈRE ESCRIME

- Valoriser la diversité et la richesse des métiers de la filière
- Accompagner les dirigeants vers la professionnalisation des clubs
- Proposer un modèle économique innovant
- Promouvoir la féminisation des métiers
- Promouvoir l'inclusion et l'insertion sociale par l'emploi

4

### L'ADAPTATION DES COMPÉTENCES

- Développer des programmes de formation tout au long de la vie
- Soutenir les structures pour développer l'accès à la formation
- Promouvoir des programmes de formation répondant aux enjeux économiques du sport
- Acculturer le monde de l'escrime à la formation continue

Ecriture d'une note stratégique sur la formation et l'emploi afin de préconiser :

- Une priorisation des actions à mener
- Des scénarii favorisant la prise de décision de la Gouvernance.



**MERCI**

**DE VOTRE ATTENTION**