

La FFME et ses emplois

Synthèse de l'enquête réalisée en mai et juin 2011 auprès :

- des clubs et sections de clubs affiliés ;
- des comités territoriaux, CR et CD FFME ;
- du siège national ;
- des établissements affiliés tels que les salles d'escalade ou les bases de loisirs.

Coordination : Pierre Graciaa et Sylvie Viens

1169 questionnaires ont été envoyés sur l'ensemble de ces structures.

Questionnaires envoyés	Réponses
1045 clubs et sections de clubs	653 réponses : 540 clubs et 113 sections de clubs
26 comités régionaux	24 comités régionaux
90 comités départementaux	58 comités départementaux
Le siège national	1
7 établissements affiliés	3 établissements affiliés
Total questionnaires envoyés 1169	Total réponses : 739

Tableau 1 : Questionnaires envoyés et nombre de réponses

739 réponses, c'est un taux de participation de 63 %.

Un grand merci à toutes les structures qui ont participé à donner une vision objective de la situation de l'emploi à la FFME.

Sommaire

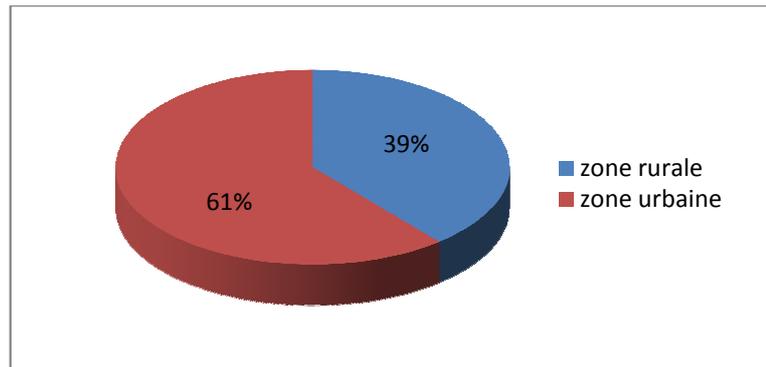
1	Introduction.....	3
2	Les structures employeurs	4
3	Les structures faisant intervenir des salariés extérieurs.....	12
4	Les structures qui utilisent les services de travailleurs indépendants	13
5	L'encadrement des activités Montagne et escalade dans les structures.....	15
6	Les besoins en recrutement de professionnels des structures fédérales.....	20
7	Quelques conclusions.....	21

1 INTRODUCTION

1.1 PROVENANCES DES REpondANTS CLUBS ET SECTIONS DE CLUBS

653 clubs et sections de clubs font partie des 739 structures ayant répondu à l'enquête. Ces clubs et sections de clubs se répartissent de la manière suivante :

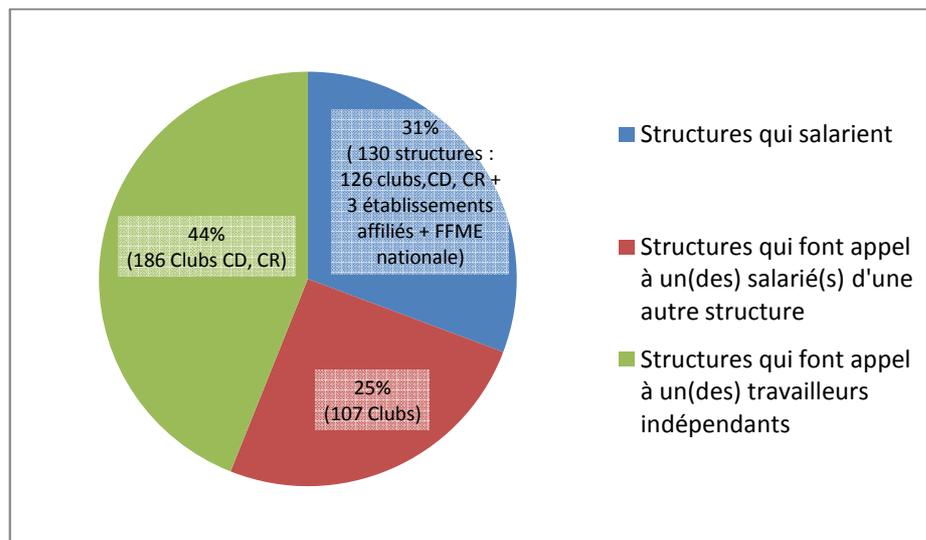
254 structures en zone rurale contre 399 en zone urbaine.



Graphique 1 : Répartition des clubs et sections de clubs en zone rurale ou urbaine (parmi les 653 clubs et sections de club)

1.2 LES STRUCTURES QUI PROFESSIONNALISENT TOUT OU PARTIE DE LEURS ACTIVITES

Au total, 423 structures (parmi les 739 répondants) professionnalisent tout ou partie de leurs activités, soit 57% des répondants.



Graphique 2 : Répartition du type de professionnalisation dans les 423 structures recourant à des professionnels

La part des structures qui recourent à des professionnels (travailleurs indépendants) et ayant recours à des intervenants extérieurs représente 69% des 423 répondants.

La synthèse de l'observatoire des métiers du sport sur la 2^{ème} enquête auprès des entreprises de la branche sport de décembre 2010 indique que 30% des entreprises recourent à des intervenants non-salariés de leur structure : parmi ces 30%, 23% font appel à des intervenants salariés d'une autre structure et 7% font appel à des travailleurs indépendants. Les pourcentages relatifs au recours de travailleurs indépendants, très différents entre l'enquête FFME 44% et l'enquête de l'observatoire des métiers du sport 7%, trouve son origine dans une méthodologie différente : l'enquête FFME porte sur l'ensemble des structures affiliées, l'enquête de l'observatoire des métiers du sport porte uniquement sur des structures « employeurs ».

2 LES STRUCTURES EMPLOYEURS

2.1 PROFILS DES STRUCTURES EMPLOYEURS

Parmi les 423 structures qui recourent à des professionnels, 130 (ou 31%) sont employeurs¹ (18% des 739 répondants).

Parmi les 130 structures employeurs	Clubs, sections de clubs Comités territoriaux	FFME Nationale	Etablissements affiliés	Total
Moins de 10 salariés	126 76 structures ont 1 salarié 25 ont 2 salariés 10 ont 3 salariés 7 ont 4 salariés 6 ont 5 salariés 2 ont 6 salariés		3	129
10 salariés et plus		1		1

Tableau 2 : Nombre de salariés par structure employeur

2.2 LES SALAIRES DES STRUCTURES EMPLOYEURS

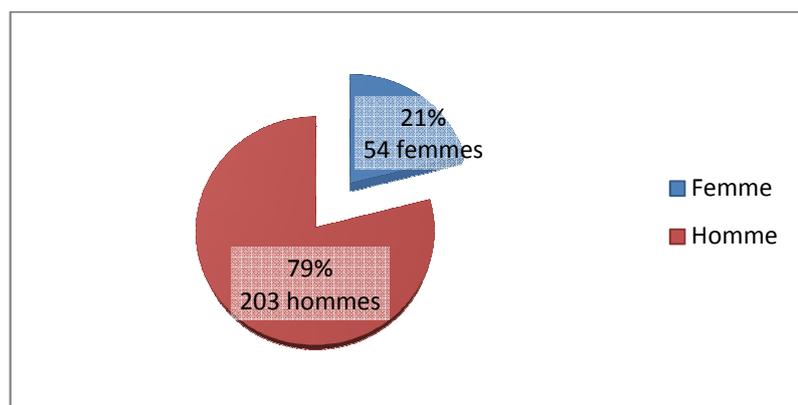
Parmi les 739 répondants	126 Structures (clubs, CD, CR)	FFME Nationale	3 Etablissements affiliés	Total
Nombre de salariés	224	27	7 (Seuls les salariés participants à l'organisation et l'encadrement des activités FFME sont comptabilisés)	258 salariés
Nombre d'ETP	140,54	26,05	5,7	172,29 ETP

Tableau 3 : Nombre de salariés et équivalent temps plein (ETP) correspondants

¹ Voir Graphique 2 page 3

2.3 LA REPARTITION HOMMES FEMMES

203 hommes et 54 femmes salariés : une nette prédominance des hommes parmi les salariés.²

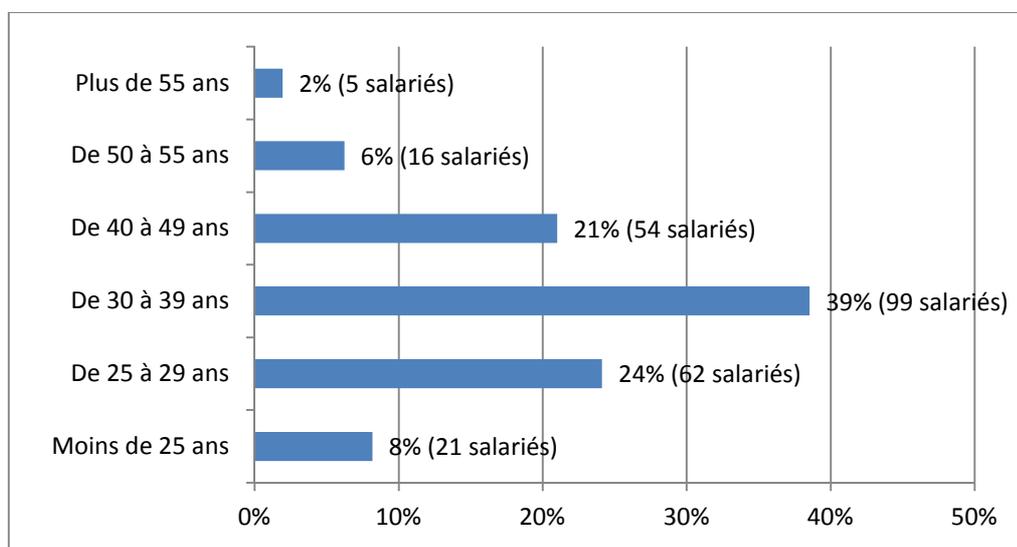


Graphique 3 : Répartition Homme/Femme des salariés des structures FFME (sur 257 salariés)

L'observatoire des métiers du sport, décrit une répartition homme-femme qui tend à s'équilibrer (55% d'hommes pour 45% de femmes). De plus à la FFME, on compte 60% d'hommes pour 40% de femmes licenciés.

Les salariés des structures FFME sont loin d'être représentatifs de ces répartitions.

2.4 L'ÂGE DES SALARIÉS



Graphique 4 : Répartition des salariés en fonction de l'âge (sur 257 salariés)

Pour une large majorité, les salariés sont jeunes avec 32% de moins de 30 ans et 39% de 30 à 39 ans soit 71% de moins de 40 ans.

L'observatoire des métiers du sport indique 34% pour les moins de 30 ans et 28% pour les 30 à 39 ans soit 62%. . L'enquête métier relative aux titulaires du BEES escalade réalisée par le Pôle ressource des sports de

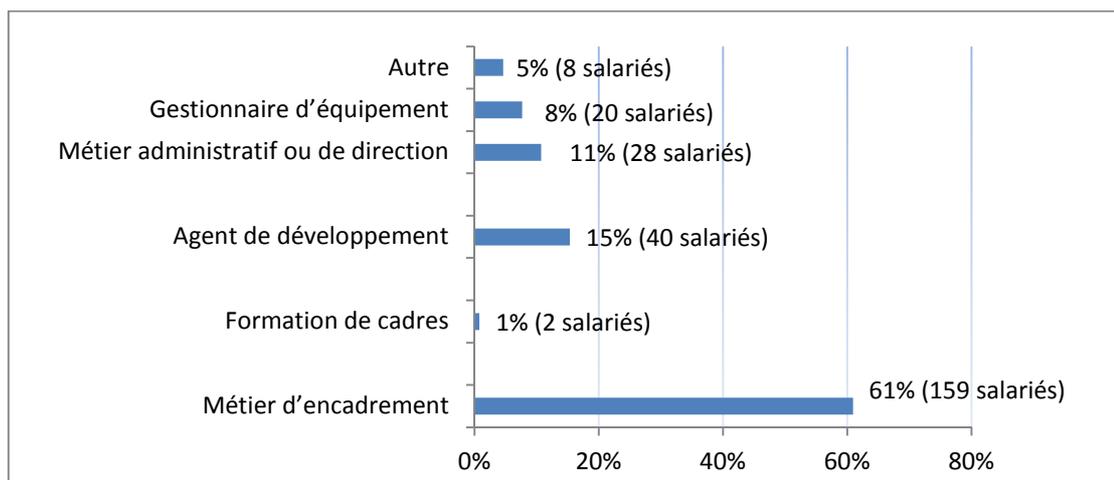
² Le tableau 3 page 4 indique 258 salariés, à partir de ce chapitre 2.3, 257 salariés sont comptabilisés : en effet, un salarié d'une structure n'a pas complété l'enquête (alors que la structure a comptabilisé ce salarié).

nature et le Syndicat national des professionnels de l'escalade et du canyon recense 80% de moins de 40 ans. Les salariés FFME sont donc un peu plus jeunes que ceux de la branche sport et un peu plus vieux que les moniteurs d'escalade.

2.5 LE METIER PRINCIPAL

Le secteur professionnel est composé de plusieurs métiers dont le principal est l'encadrement des activités FFME (pour 61% des effectifs).

N.B. : il s'agit du métier principal du salarié, la plupart étant polyvalents !

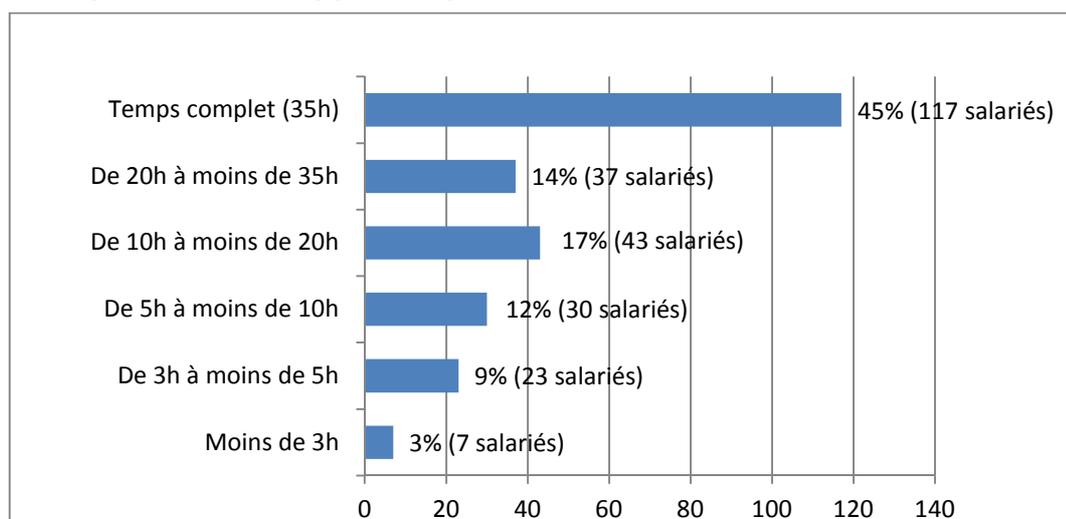


Graphique 5 : Répartition des salariés en fonction de leur métier principal (sur 257 salariés)

L'encadrement des activités est déterminant dans l'emploi des structures FFME.

Les agents de développement sont pour une immense majorité employés dans les comités territoriaux.

2.6 LES TEMPS DE TRAVAIL DES SALARIES



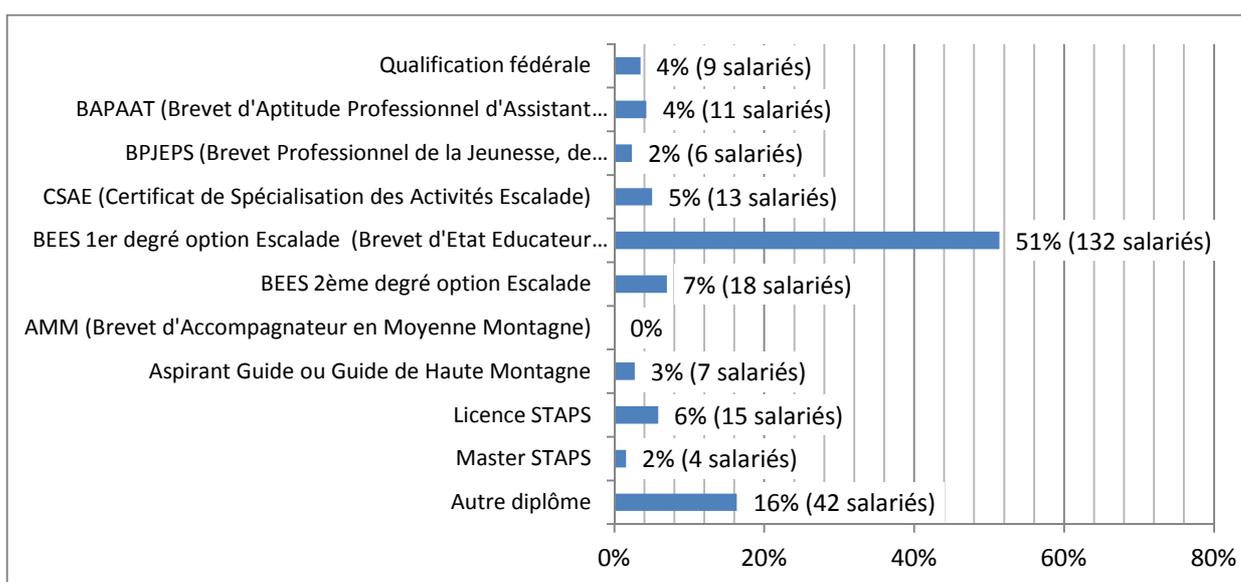
Graphique 6 : Répartition des 257 salariés en fonction de leur temps de travail hebdomadaire³

³ Le graphique se lit de la manière suivante : 45% des salariés (soit 117 salariés) sont employés à temps complet...

55% des effectifs travaillent à temps partiels pour 45% à temps complet. (L'observatoire des métiers du sport recense 61% de temps partiels contre 39% de temps complet).

Par ailleurs, l'observatoire des métiers du sport indique une part très importante de temps partiels inférieurs à 3h hebdomadaire (34% de l'ensemble des salariés). Pour nos structures FFME, le résultat est donc intéressant : avec 3% des salariés à moins de 3h hebdomadaires et 24% de salariés à moins de 10H, la part des « tout petits temps de travail » s'avère faible.

2.7 LA QUALIFICATION PROFESSIONNELLE AYANT MOTIVÉ L'EMBAUCHE



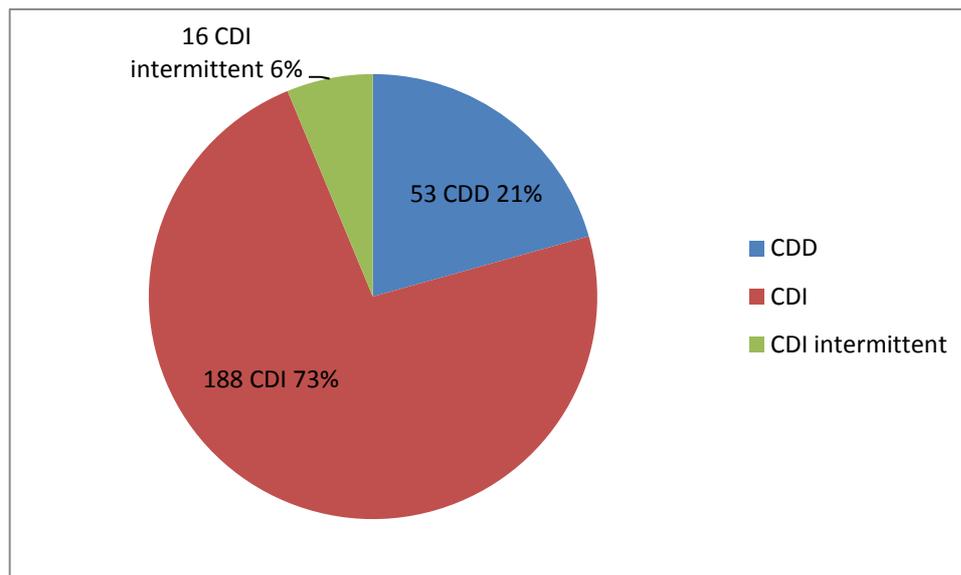
Graphique 7 : La qualification professionnelle ayant motivé l'embauche des 257 salariés des structures FFME

La réponse ne devait comporter qu'une seule qualification, celle qui a motivé l'embauche (mais un salarié peut être titulaire de plusieurs qualifications professionnelles).

58% de Brevet d'Etat option escalade (1^{er} degré pour 51% et 2^{ème} degré pour 7%).

Les 16% d'autres diplômes sont largement représentés dans les métiers administratifs et de direction (diplôme de comptable, de secrétariat...).

2.8 LES CONTRATS DE TRAVAIL



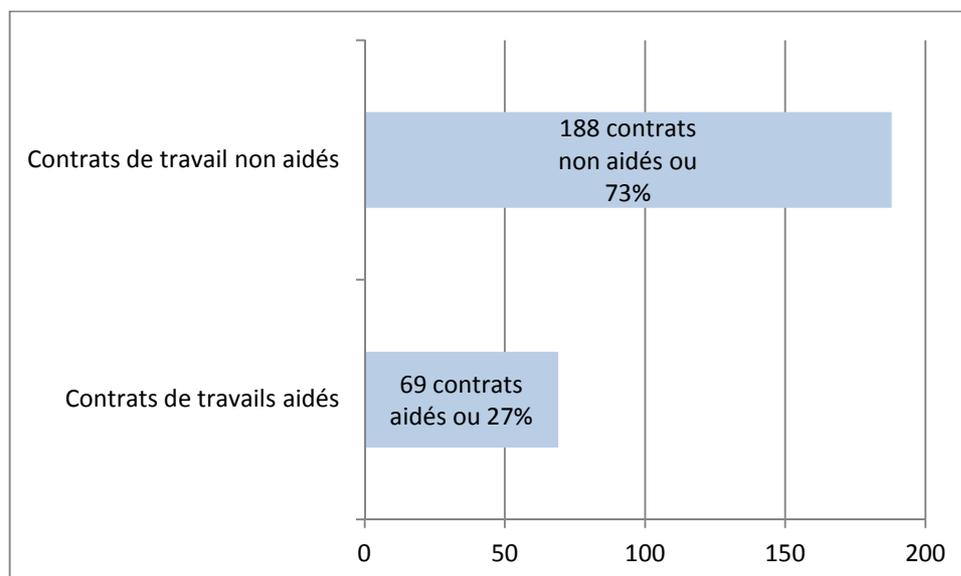
Graphique 8 : Les contrats de travail des 257 salariés des structures affiliées

Le contrat à durée indéterminée est très majoritaire : 204 CDI (soit 79%) contre seulement 53 CDD.

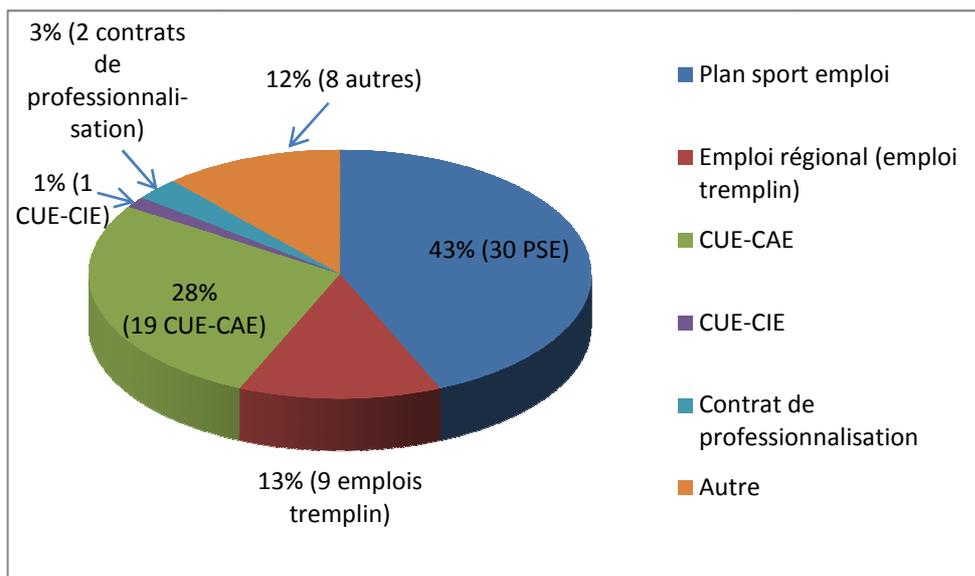
Pour information, l'observatoire des métiers du sport recense 62% des salariés en CDI.

2.9 LES CONTRATS AIDES :

Parmi les 257 contrats de travail, 69 contrats aidés sont recensés (soit 27%) :



Graphique 9 : Répartition des contrats de travail aidés et non aidés

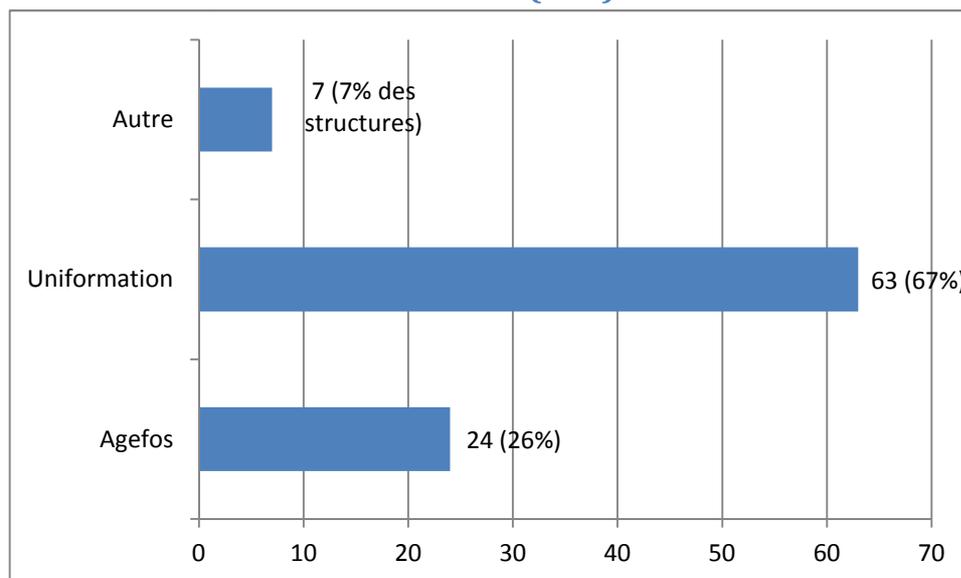


Graphique 10 : Répartition des 69 contrats aidés en fonction de leur type

Quelques remarques :

- Les aides financières fédérales à l'emploi au titre du Plan de Structuration Territoriale (PST) n'apparaissent pas dans ce graphique : pour information depuis sa création (en 2008) 40 emplois ont été aidés (6 en comité régional, 9 en comité départemental et 25 en clubs).
- le contrat de professionnalisation n'est pas un réel contrat aidé : son intégration dans ce graphique montre que quelques employeurs jouent la carte formation pour leur salarié.

2.10 LA FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE (FPC)



Graphique 11 : Cotisation à la FPC (en nombre de répondants parmi les 130 structures FFME employeur)

94 de nos structures employeuses déclarent cotiser à un organisme de la FPC soit un peu plus de 72% d'entre elles.

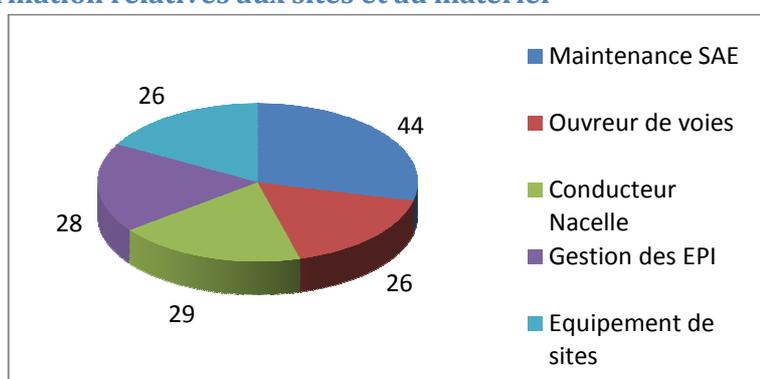
Les 28% qui ne répondent pas, n'ont-elles pas répondu par méconnaissance ou ne cotisent-elles vraiment pas ? Une analyse plus approfondie semble indispensable pour éventuellement informer les structures.

Uniformation est l'organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) le plus utilisé par nos structures.

2.11 LES BESOINS EN FORMATION DES STRUCTURES « EMPLOYEURS »

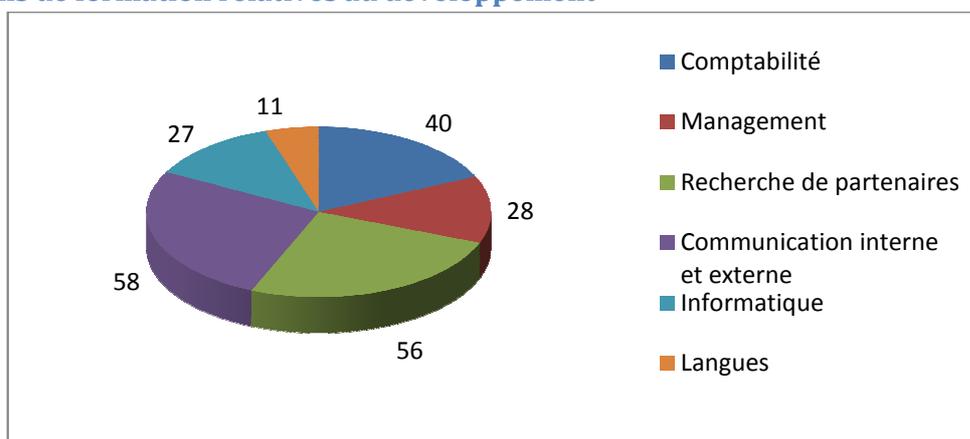
Dans les graphiques 12, 13, 14, 15, les résultats sont donnés en nombre de répondants parmi les 130 structures « employeurs ».

2.11.1 Actions de formation relatives aux sites et au matériel



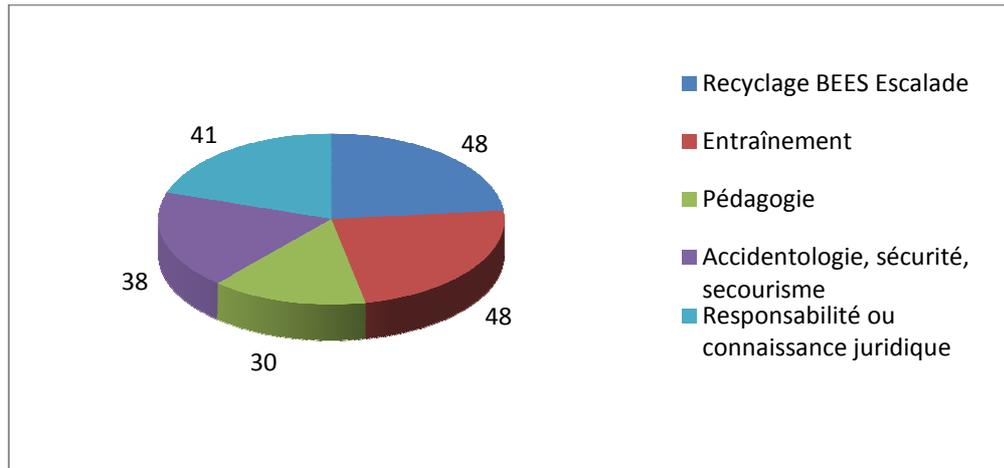
Graphique 12

2.11.2 Actions de formation relatives au développement



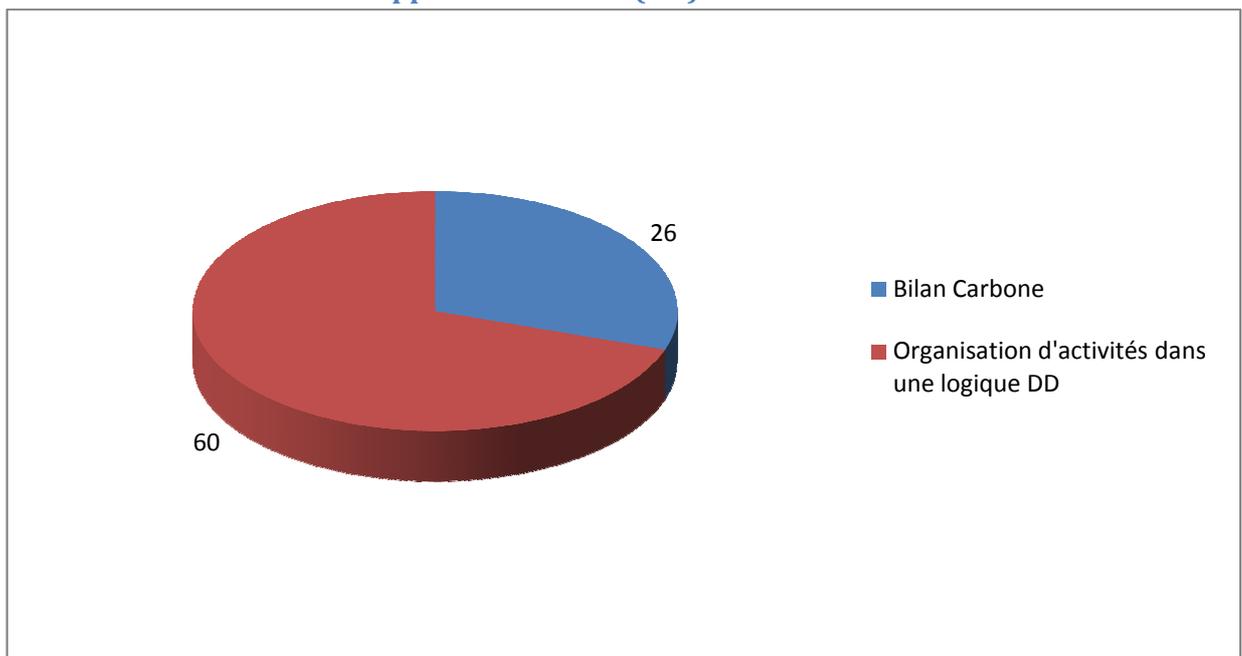
Graphique 13

2.11.3 Actualisation des connaissances



Graphique 14

2.11.4 Formation vers le développement durable (DD)



Graphique 15

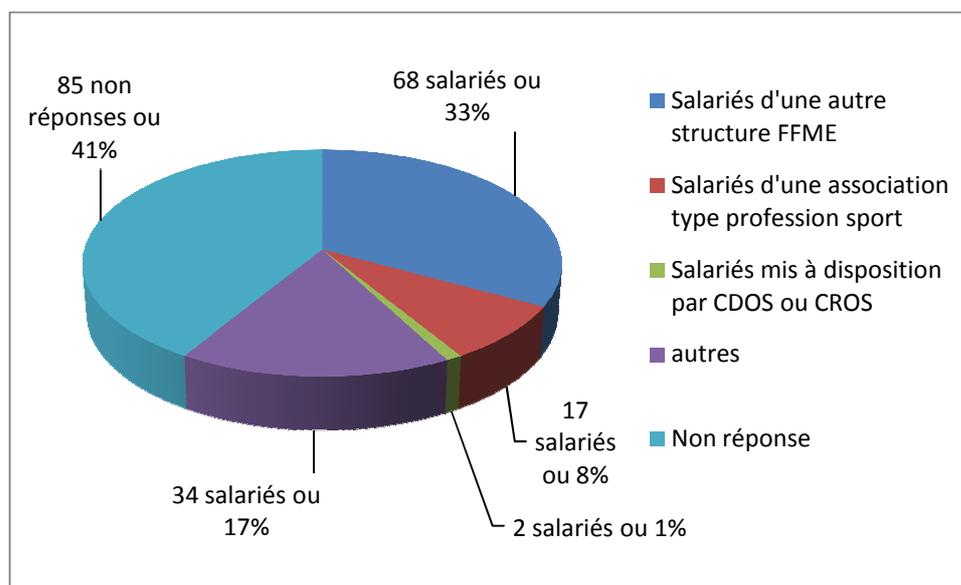
Le trio gagnant des besoins en formation pour près de la moitié des employeurs :

- L'organisation des activités dans une logique de développement durable
- La communication interne et externe
- La recherche de partenariat

3 LES STRUCTURES FAISANT INTERVENIR DES SALARIES EXTERIEURS

107 structures font appel à des salariés d'une autre structure pour professionnaliser une partie de leurs activités : elles déclarent utiliser les services de 206 salariés.

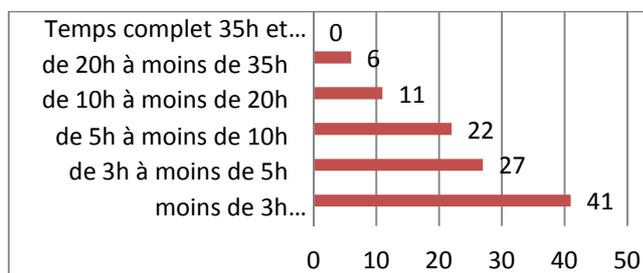
3.1 ORIGINE DE CES SALARIES



Graphique 16 : Provenance des salariés d'une autre structure (en nombre de salariés parmi les 107 structures utilisant leurs services).

La catégorie « autres » regroupe différents origines dont les personnels mis à disposition par l'état, des collectivités territoriales, des établissements scolaires,...

3.2 LE TEMPS DE TRAVAIL HEBDOMADAIRE DE CES SALARIES DANS LEUR STRUCTURE D'ACCUEIL

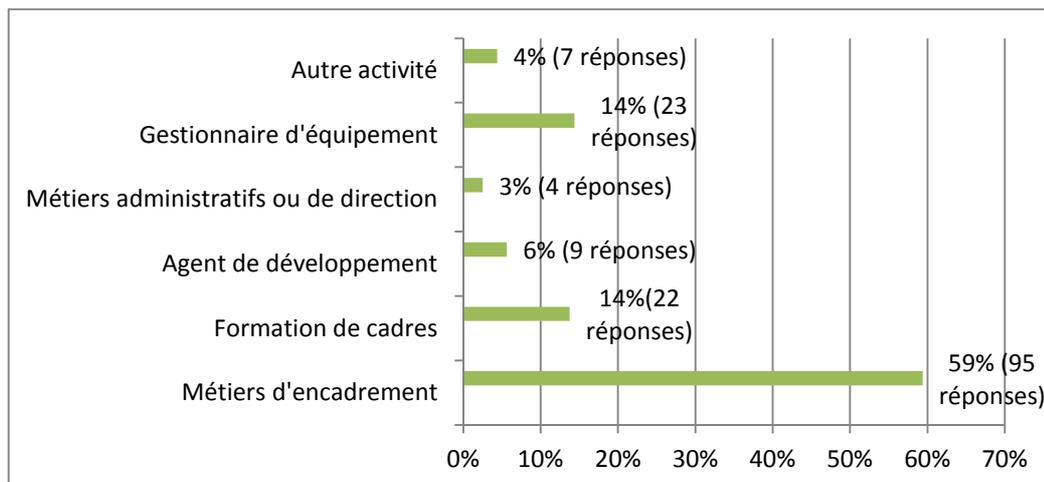


Graphique 17 : Volume horaire hebdomadaire des salariés provenant d'autres structures (en nombre de structures faisant appel à ces salariés⁴)

⁴ Le graphique 17 se lit de la manière suivante : 6 structures font appel à des salariés d'une autre structure pour des volumes horaires hebdomadaires de 20h à moins de 35h, 41 structures pour moins de 3H hebdomadaires...

Ces salariés interviennent dans les structures pour des volumes horaires très faibles.

3.3 LE METIER PRINCIPAL



Graphique 18 : Les métiers des salariés d'une autre structure (en nombre de réponses : le total de réponse (160) est supérieur à 107 structures, car une même structure peut utiliser des salariés sur différents métiers)⁵

Les métiers d'encadrement dominent dans les mêmes proportions que pour les structures employeurs (59% contre 61%⁶). Nous observons une progression dans la spécialisation des intervenants (la formation de cadre et la gestion des équipements).

4 LES STRUCTURES QUI UTILISENT LES SERVICES DE TRAVAILLEURS INDEPENDANTS

185 structures utilisent les services de 427 travailleurs indépendants.⁷

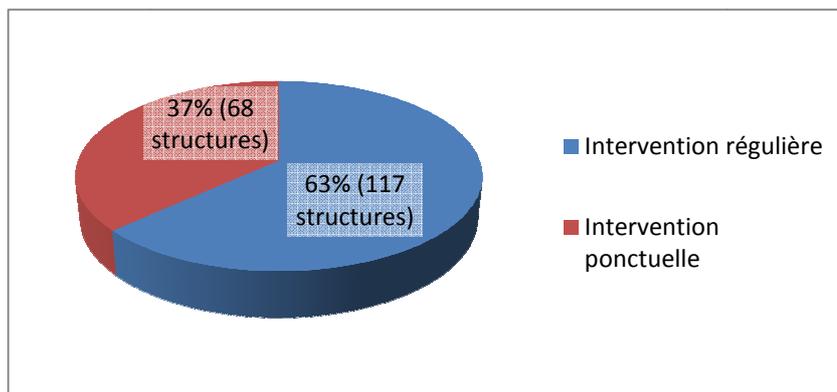
4.1 TRAVAIL REGULIER OU PONCTUEL

Pour 117 structures, l'intervention de travailleurs indépendants est régulière, pour 68 structures, les interventions sont ponctuelles.

⁵ Le graphique 18 se lit ainsi : 14% des structures déclarent utiliser les services d'un salarié d'une autre structure pour de la gestion d'équipement, 59% pour des métiers d'encadrement.

⁶ Voir graphique 5 page 6.

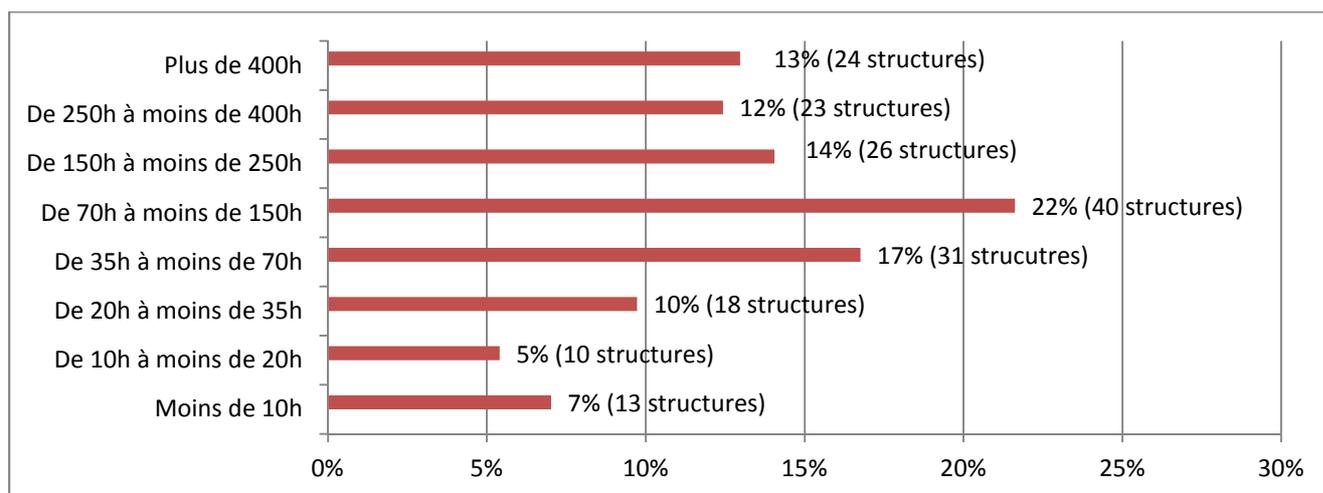
⁷ Le même professionnel peut être comptabilisé plusieurs fois s'il intervient dans plusieurs structures.



Graphique 19 : Travail régulier dans la structure ou travail ponctuel par des travailleurs indépendants

La forte proportion des interventions régulières de travailleurs indépendants nécessite de s'interroger sur la motivation des structures : simplicité administrative de l'intervention d'indépendant ou/et manque de cadres escalade disponible sur le marché de l'emploi ?

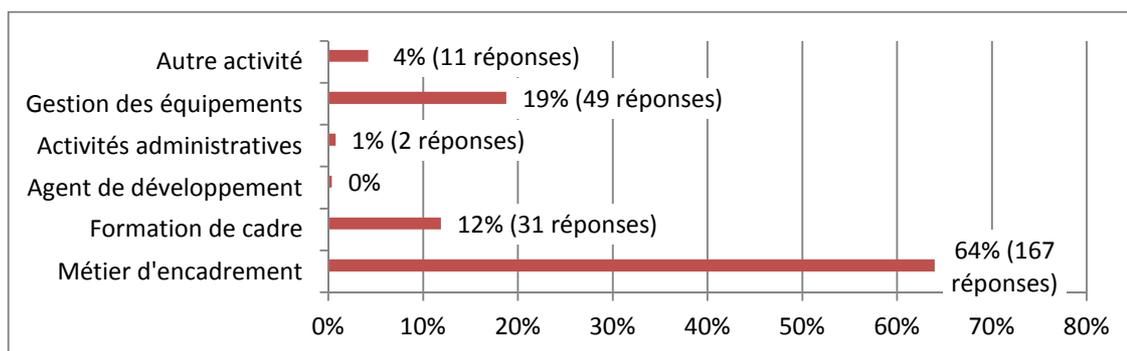
4.2 LE TEMPS DE TRAVAIL ANNUEL DES TRAVAILLEURS INDEPENDANTS



Graphique 20 : Temps de travail annuel des travailleurs indépendants par structure utilisant leurs services

Le temps de travail des travailleurs indépendants est évalué sur **une saison sportive complète** (alors que précédemment, le temps de travail des salariés était évalué en travail hebdomadaires). Pour information moins de 10 H représente une journée de travail sur l'année pour un travailleur indépendant ; de 35H à moins de 70H représente une à deux semaines de travail sur l'année.

4.3 LE METIER PRINCIPAL



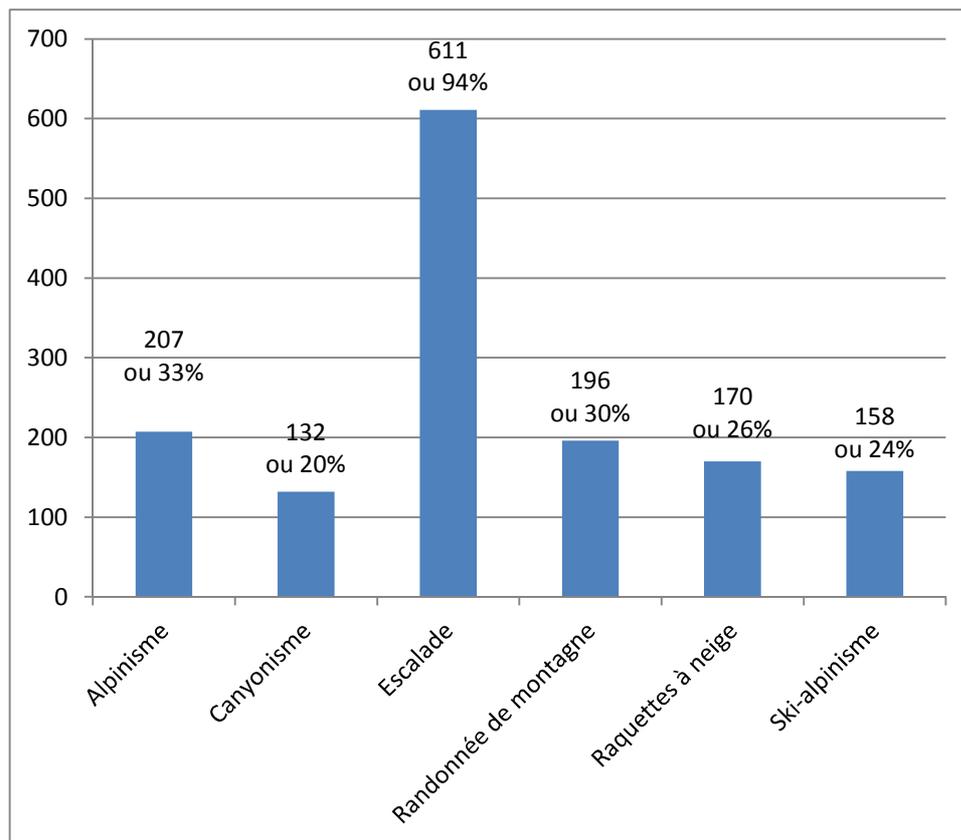
Graphique 21 : Les champs d'intervention des travailleurs indépendants (une même structure répondante peut avoir donné plusieurs réponses)

Les métiers techniques tels que ceux de l'encadrement et de gestionnaire des équipements représentent 83% des interventions réalisées dans les structures faisant appel à des travailleurs indépendants.

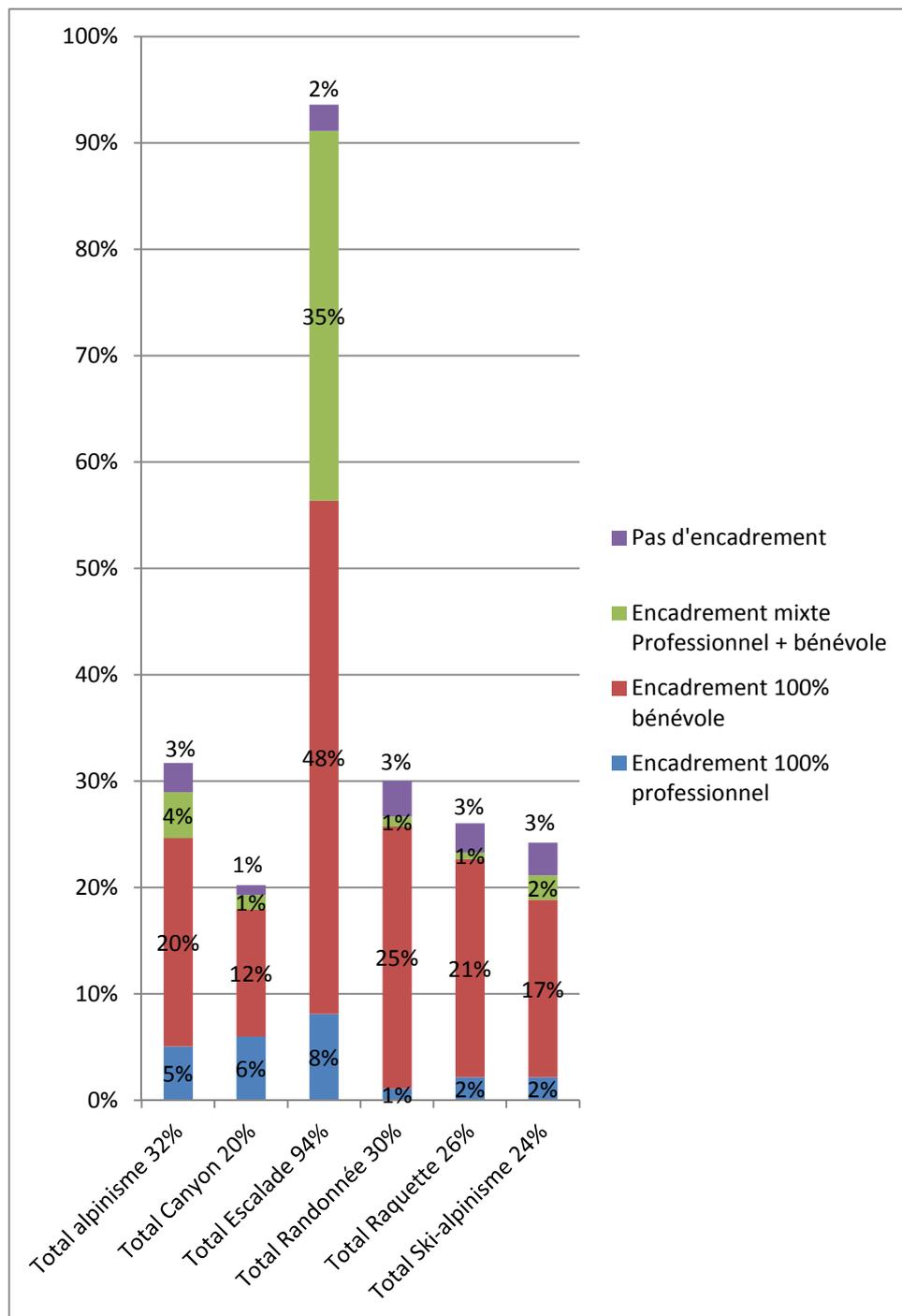
5 L'ENCADREMENT DES ACTIVITES MONTAGNE ET ESCALADE DANS LES STRUCTURES

5.1 LES ACTIVITES ET L'ENCADREMENT DANS LES CLUBS ET SECTIONS DE CLUBS

Un aperçu des activités pratiquées et encadrées dans les 653 clubs et sections de clubs répondants est nécessaire pour mieux comprendre l'emploi.



Graphique 22 : Les activités pratiquées dans les 653 clubs et sections de clubs ayant répondu à l'enquête.



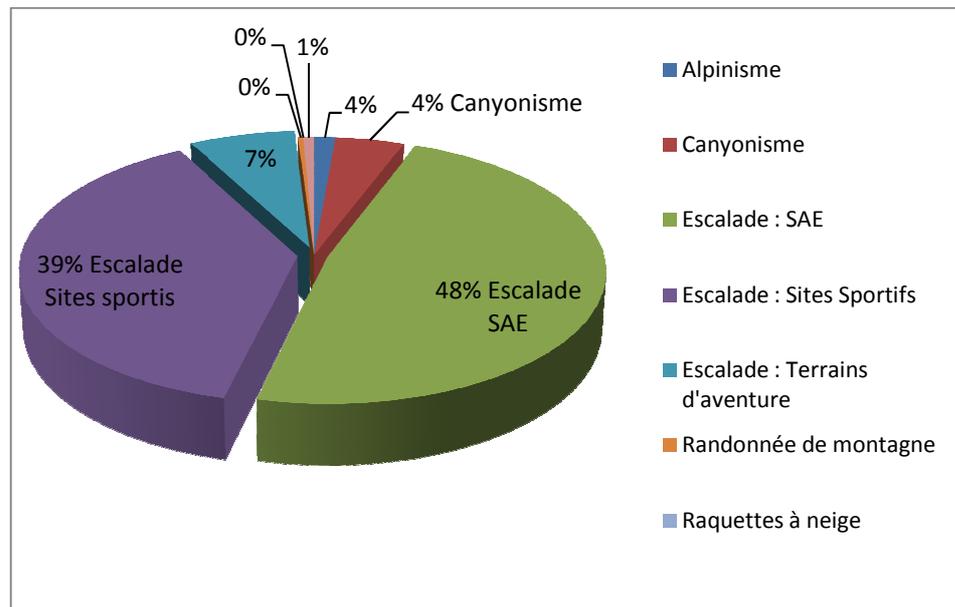
Graphique 23 : Les activités pratiquées par les répondants et leur type d'encadrement (en pourcentage)

Quand un club met en place une activité, cette activité est le plus souvent organisée de manière encadrée.

L'escalade arrive largement en tête des activités proposées, encadrées et professionnalisées.

Pour encadrer l'ensemble des activités, les 653 clubs et sections de club font appel à 5 078 bénévoles, dont 3 316 ayant une qualification fédérale (soit 65% des cadres bénévoles).

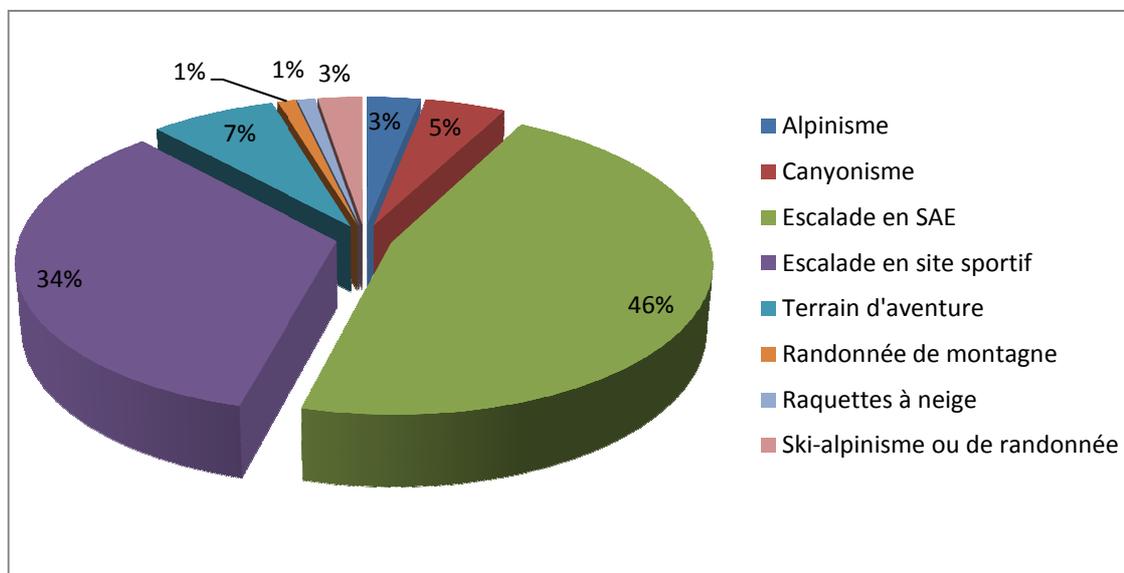
5.2 LES ACTIVITES ENCADREES PAR LES SALARIES DES STRUCTURES FFME EMPLOYEUSES



Graphique 25 : Répartition des activités encadrées par les salariés des structures FFME

L'activité escalade représente 94% des activités encadrées par les salariés dont 87% sur SAE et sites sportifs.

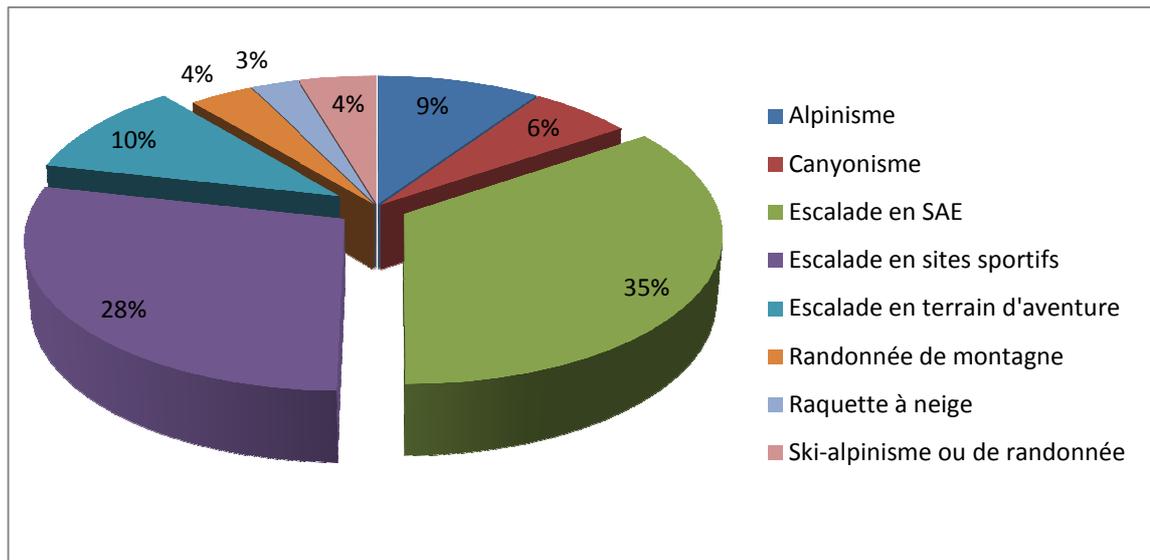
5.3 LES ACTIVITES ENCADREES PAR LES SALARIES D'UNE STRUCTURE DIFFERENTE DE CELLE OU SE DEROULE L'ACTIVITE



Graphique 26 : Répartition des activités encadrées par des salariés provenant d'une autre structure

L'intervention sur l'activité escalade représente 87% de l'intervention des salariés d'une autre structure dont 80% sur SAE et sites sportifs.

5.4 LES ACTIVITES ENCADREES PAR DES TRAVAILLEURS INDEPENDANTS



Graphique 27 : Répartition des activités encadrées par des travailleurs indépendants

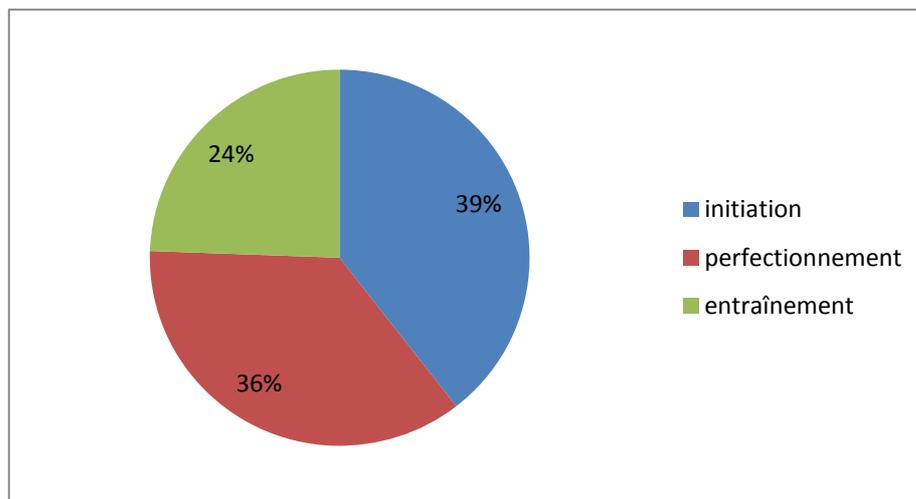
Les interventions des travailleurs indépendants sont un peu plus diversifiées que celles des salariés. Mais, les interventions en escalade restent prépondérantes et représentent 73% de l'activité des travailleurs indépendants dont 63% en SAE et sites sportifs.

Quel que soit le type de professionnel qui intervient dans les structures FFME (salarié de la structure, salarié provenant d'une autre structure ou travailleur indépendant), l'immense majorité de l'encadrement se déroule en SAE et en sites sportifs : 77% des interventions (tous les intervenants confondus) se déroulent en SAE ou sites sportifs.

Les structures FFME, dans le cadre d'interventions professionnelles, pratiquent presque à égalité en SAE et en site naturel d'escalade : 48% d'intervention en SAE contre 46 % en SNE pour les salariés des structures FFME, 46% en SAE contre 41% en SNE pour les interventions des salariés extérieurs et 35% en SAE contre 38% en SNE pour les travailleurs indépendants. Ainsi, malgré l'augmentation des SAE, la pratique en site naturel reste importante.

5.5 NIVEAU D'INTERVENTION SUR LES ACTIVITES ENCADREES

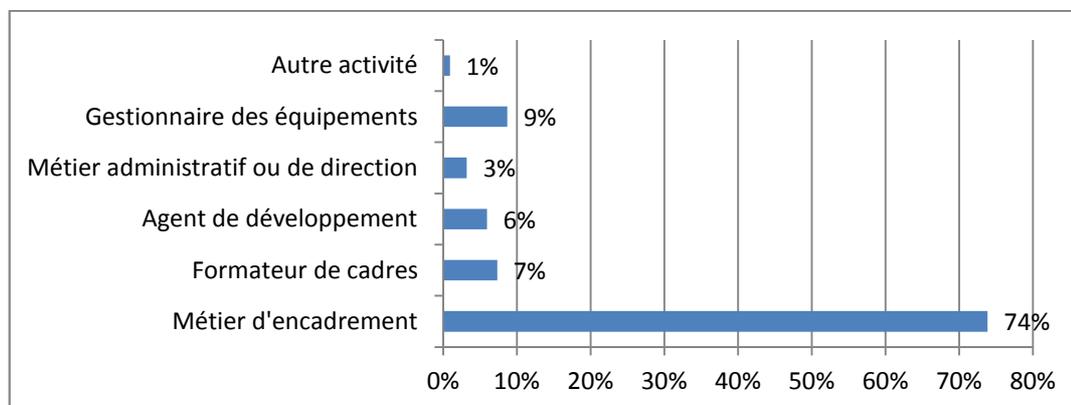
Les activités encadrées par des professionnels se déroulent à différents niveaux, l'initiation, le perfectionnement et l'entraînement. Ces niveaux se répartissent de la manière suivante :



Graphique 28 : Niveau d'intervention dans les activités encadrées par les professionnels

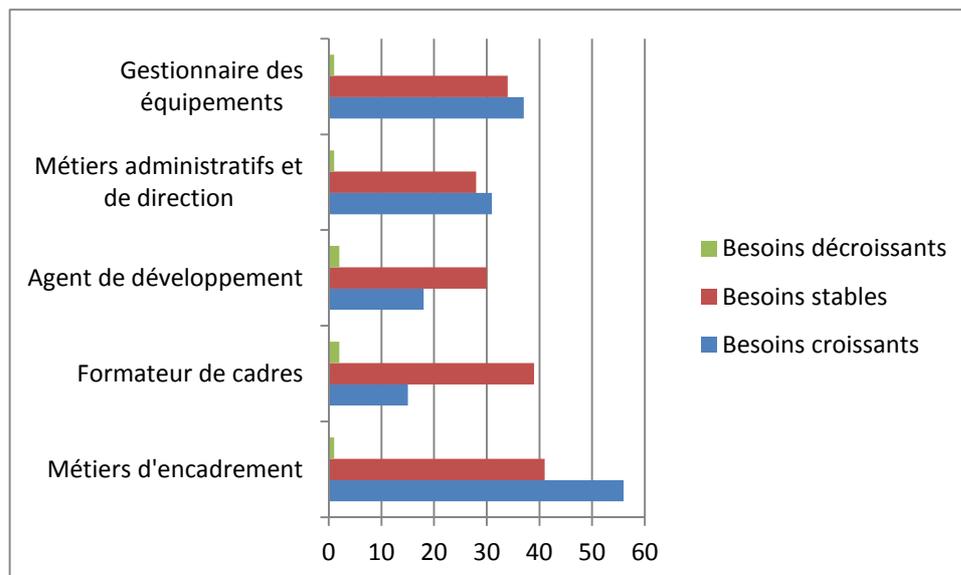
6 LES BESOINS EN RECRUTEMENT DE PROFESSIONNELS DES STRUCTURES FEDERALES

Parmi les structures FFME qui n'ont pas encore recours à des professionnels, les besoins en recrutement se répartissent ainsi :



Graphique 29 : Besoin en recrutement des structures non employeuses aujourd'hui (en pourcentage de réponses parmi les répondants)

Pour les structures faisant déjà appel à des professionnels, les besoins s'envisagent de la manière suivante :



Graphique 30 : Besoin en recrutement des structures déjà professionnalisées (en nombre de réponses parmi les 130 structures employeuses)

Les besoins en recrutement sur des métiers d'encadrement dominent très largement, que les structures professionnalisent déjà ou non.

A noter : les besoins croissants dans les métiers administratifs ou de direction et dans la gestion des équipements pour les structures qui font déjà appel à des professionnels.

7 QUELQUES CONCLUSIONS

A l'analyse de la situation actuelle et des besoins affichés par les clubs, on peut remarquer que les structures FFME ont franchi le pas de la professionnalisation. Le dispositif d'aide à l'emploi mis en place par la fédération les accompagne et répond à de réels besoins (Plan de Structuration Territoriale).

Par ailleurs, la professionnalisation concerne en premier lieu l'encadrement de l'escalade dans toutes nos structures. La mise en place de la nouvelle filière professionnelle (Diplôme d'Etat et Diplôme d'Etat Supérieur escalade) va permettre de répondre d'une part aux offres d'emplois des grands clubs et d'autre part de répondre aux besoins, non couverts à ce jour, dans les domaines du perfectionnement sportif et de l'entraînement. Les clubs FFME pourront s'orienter vers la « sportivisation » de leurs activités escalade, avec une amélioration de la qualité des prestations d'encadrement sportif.

Mais ces nouvelles certifications sont lourdes et nécessitent un fort investissement en temps et financier. Elles ne pourront pas répondre à l'ensemble des besoins d'encadrement tout particulièrement pour les petits clubs qui n'ont que quelques heures d'encadrement par semaine ou lors des pics d'activités en école de jeune.

La fédération doit poursuivre son effort de soutien en direction des clubs engagés dans la professionnalisation, notamment :

- Mettre en place un observatoire continu de l'emploi à la fédération, afin de disposer de données objectives et actualisées ;
- Proposer une certification pour l'encadrement occasionnel pour couvrir les besoins des petits clubs et les renforts pour les pics d'activités. Cette certification permettrait de consolider les postes créés en accueillant plus de licenciés ;
- Relayer les actualités juridiques indispensables à une bonne gestion de l'emploi et accompagner les structures FFME « employeur ».

Enfin, la professionnalisation se réalise grâce à tous les bénévoles dirigeants des clubs et comités : une réflexion sur la formation des dirigeants des structures fédérales doit également être engagée.