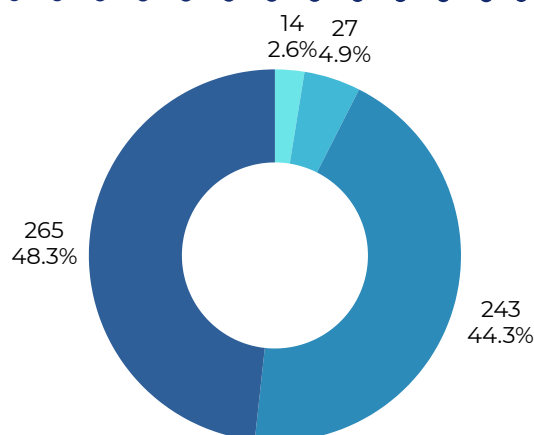
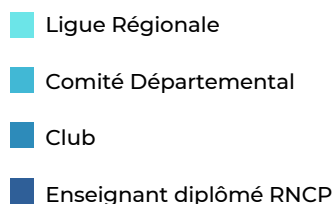


un facteur déterminant dans le développement sécurisé des pratiques et des pratiquants.

EN FRANCE

CONTEXTE DE L'ENQUETE

Les résultats pourront orienter les stratégies futures en matière de formation, d'accompagnement et de structuration de la discipline, dans ses stratégies de professionnalisation et de pérennisation des métiers.



549
réponses

Taux de participation des 4 statuts :

16

Ligues Régionales interrogées

87%

751

Clubs interrogés

32%

77

Comités Départementaux
interrogés

34%

752

Enseignants professionnels
interrogés

35%

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

385
clubs

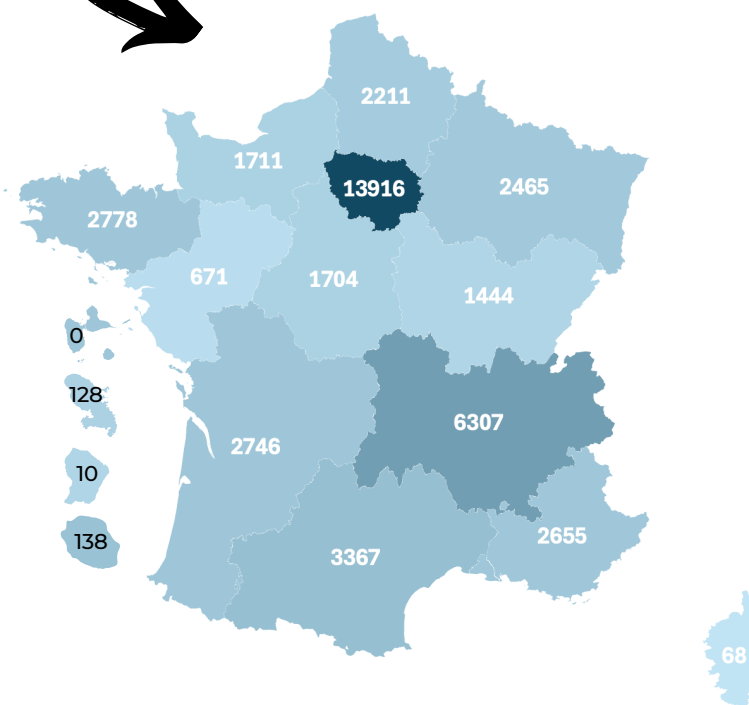
52%

42329
licenciés

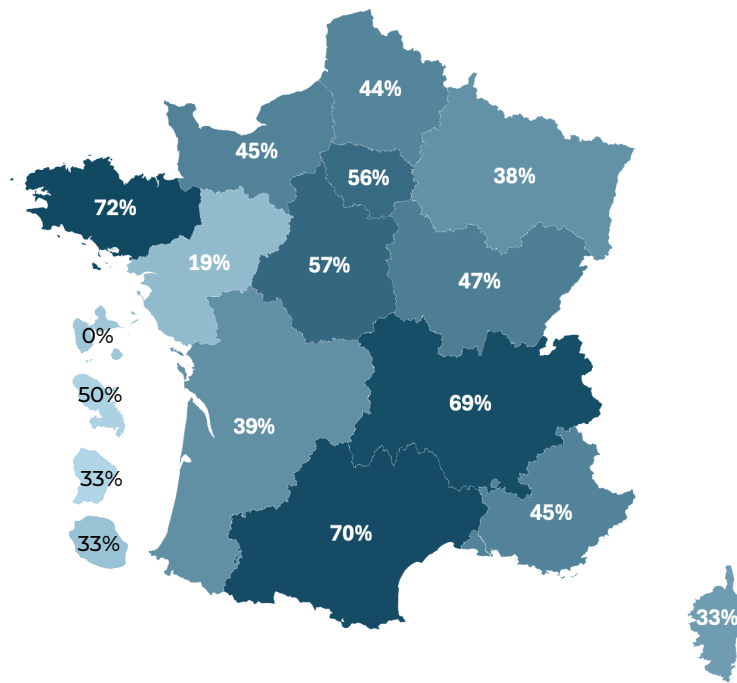
68%

* Chiffres à la date du 31 janvier 2025

Répartition des réponses en nombre de licenciés



Taux des clubs répondant par Ligue



Mots clés sur les compétences essentielles du profil enseignant





Étude réalisée à partir des données de l'extranet de la Fédération Française d'escrime au 8 novembre 2024.

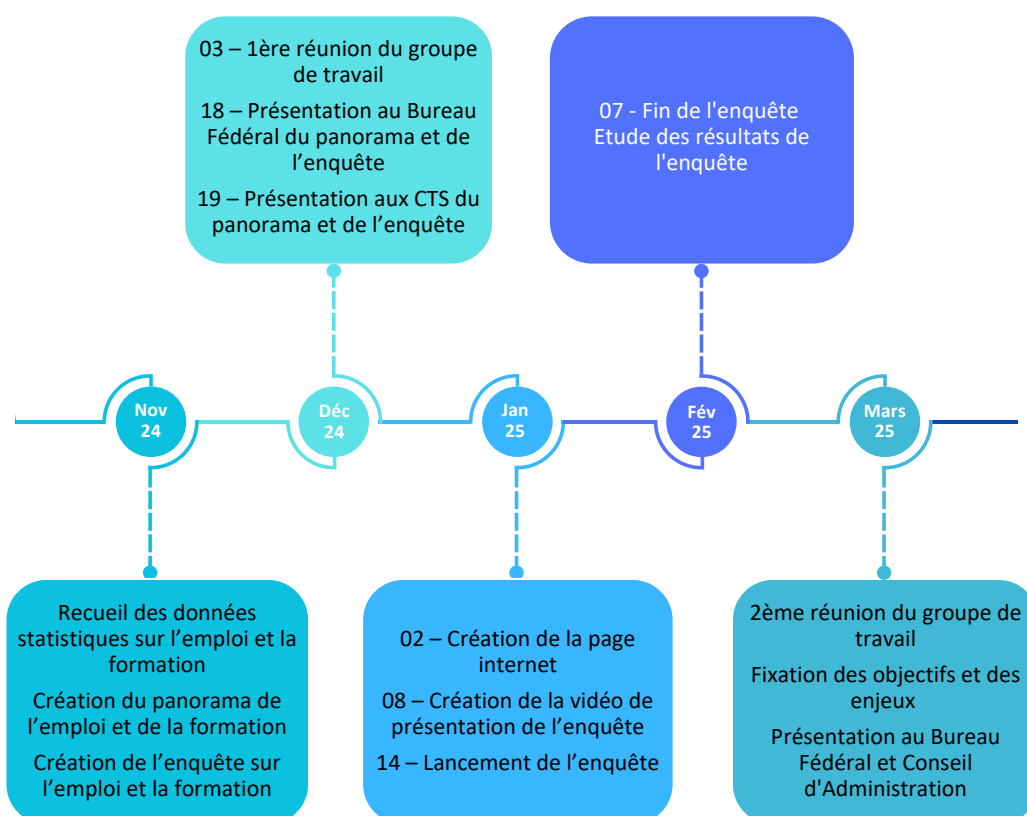
Chaque donnée a été analysée permettant de diagnostiquer l'employabilité dans le secteur de l'escrime sur l'ensemble du territoire (Ultra-marins compris). Un pourcentage d'erreurs est estimé à 5% au motif de l'imprécision des réponses et de leur interprétation.

L'enquête a été diffusée par mail avec un courrier du Président de la FFE auprès des Ligues, Comités départementaux, Clubs et enseignants RNCP.

Les relances ont été faites dans le réseau interne par le relai des Ligues et conseillers techniques sportifs associés.

Un groupe de travail a été constitué pour la réalisation et l'analyse du projet : Anne-Lise Touya, Thierry Mardargent, Albin Sirven, Magali Carrier, Laurence Rakoute, Patrick Lefort, Valérie Charvet-Oberlechner, Denis Durand (Chef de projet).

Actions réalisées

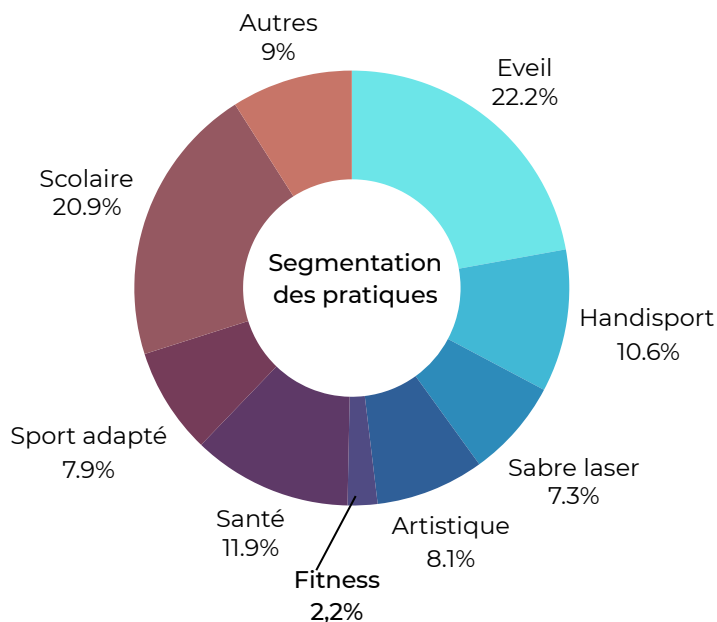
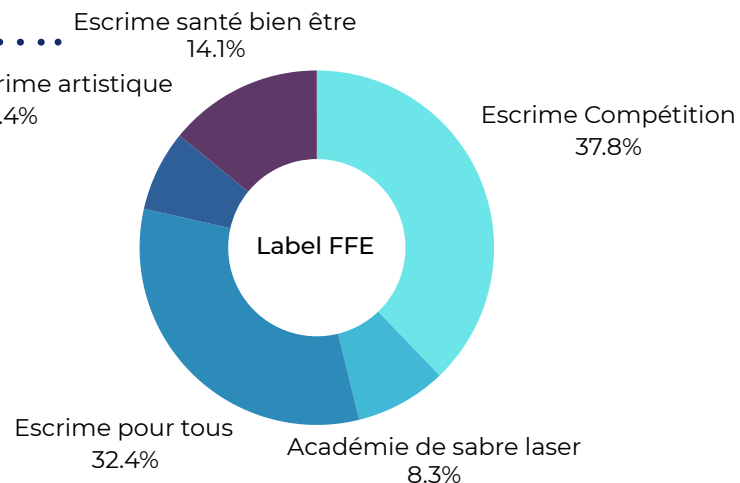
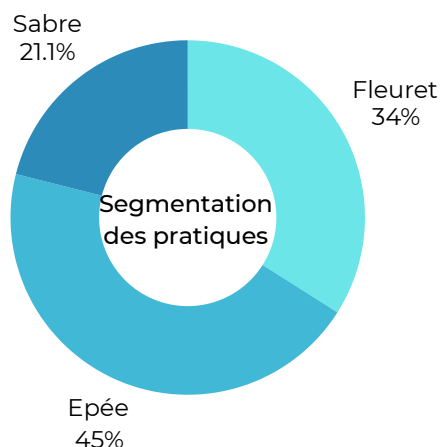


#1 CONSTAT

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*

*impact des JOP 2024



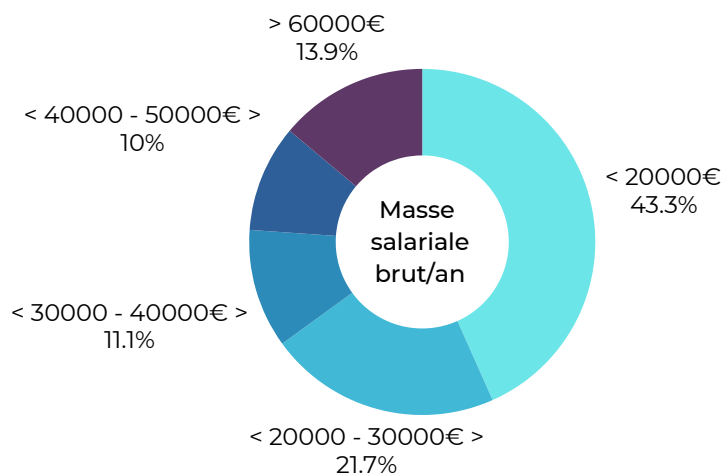
#2 CONSTAT

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

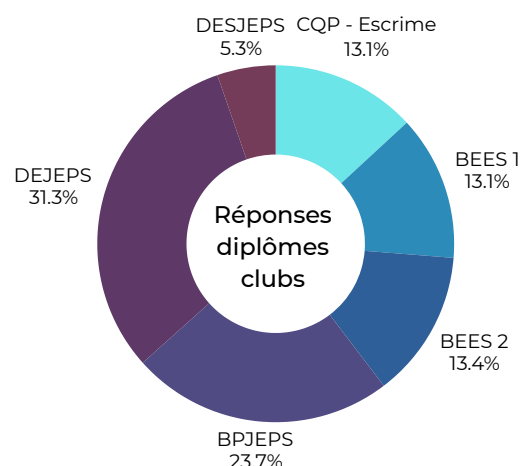


#1
CONSTATL'évolution des compétences :
une offre de formation à adapter

.....

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

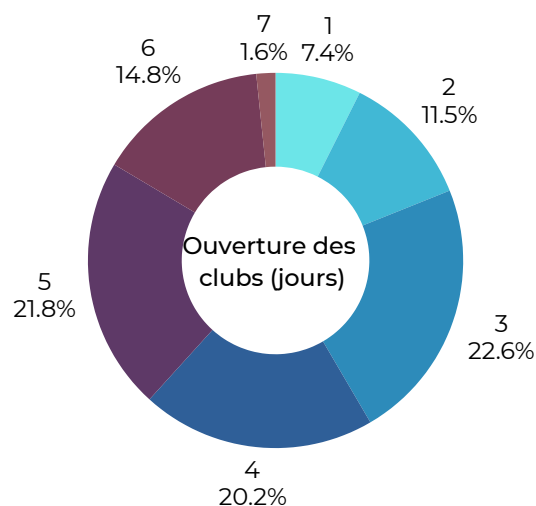
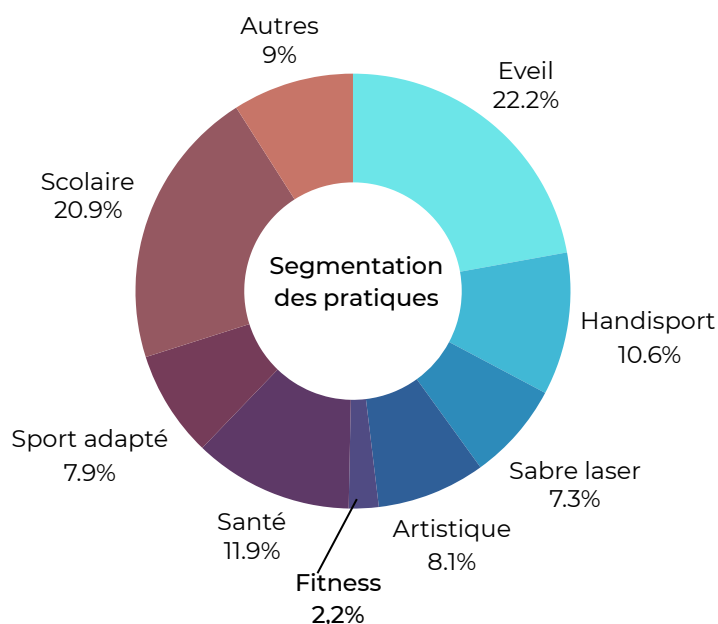
56 %
ont des besoins en formation continue

#2
CONSTATDes trajectoires
d'emplois méconnues

.....

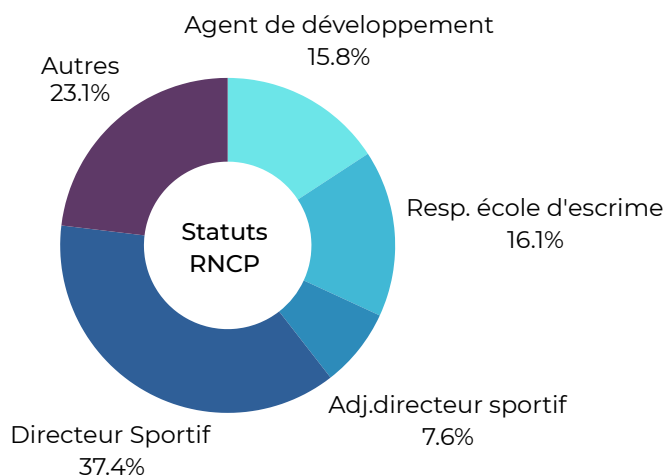
- Un métier passion dont *les conditions de travail à long terme peuvent questionner*
- *Peu d'informations disponibles et de connaissances sur les trajectoires d'emploi (carrières) dans les métiers de l'escrime*

49 %
ont une salle spécifique à la pratique



#1
CONSTATLa passion de l'escrime, moteur n°1
de l'engagement des professionnels

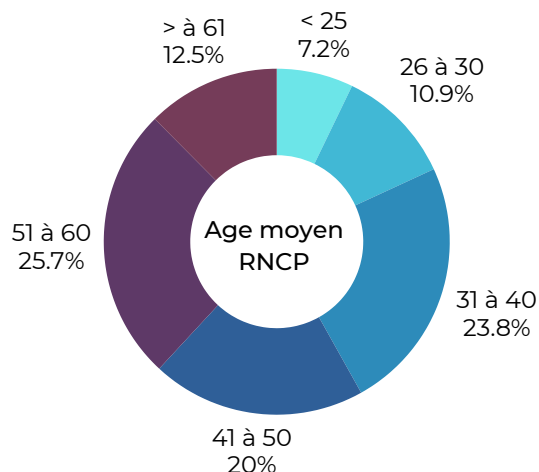
- 265 éducateurs d'escrime avant tout des passionnés et amoureux de leur discipline
- Une féminisation du métier à questionner
- Une population enseignante vieillissante



66 %
ont une activité principale

15 %
sont des enseignantes

9 %
ont un projet de retraite



- Un projet de réorientation professionnelle

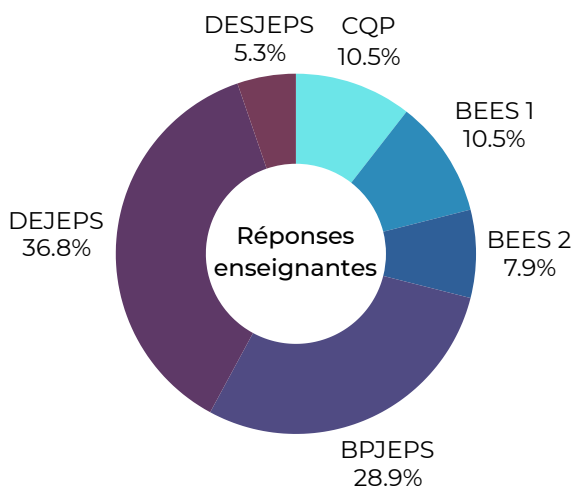


31 %
ont un projet de départ

#2
CONSTAT

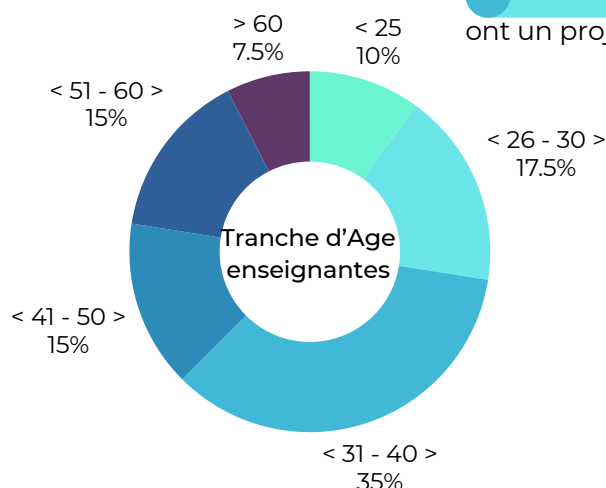
Prioriser la féminisation de l'emploi

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



15 %
sont des enseignantes

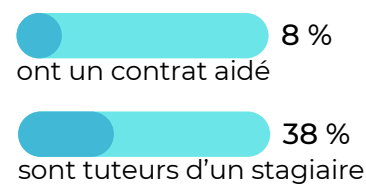
8 %
ont un projet de retraite



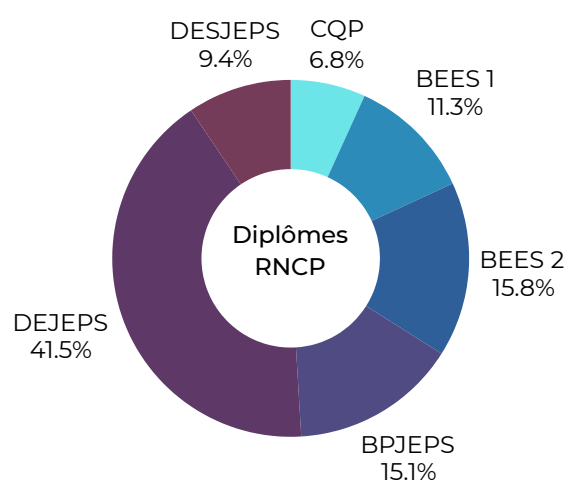
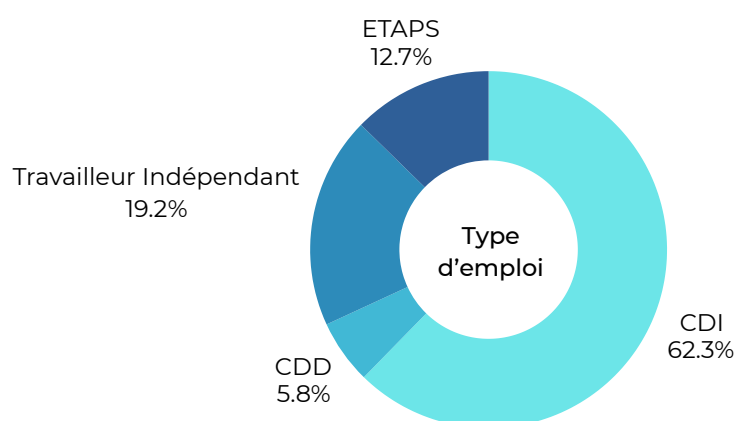
#3 CONSTAT

Une prédominance de l'emploi partiel

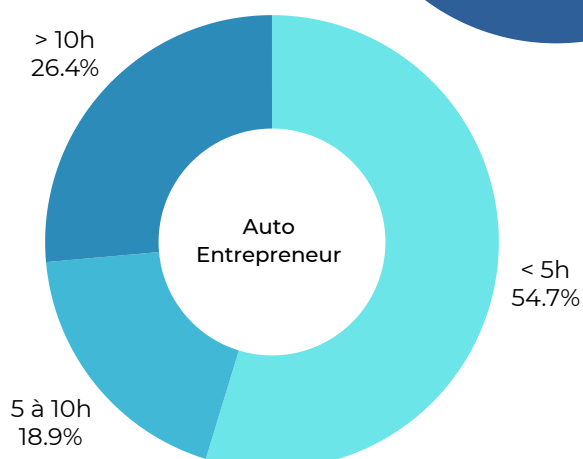
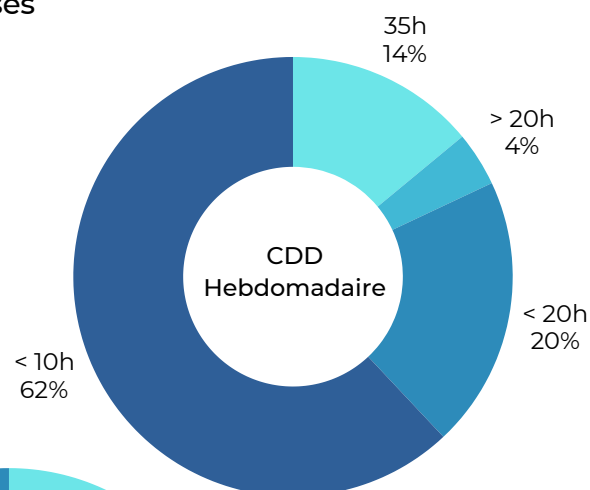
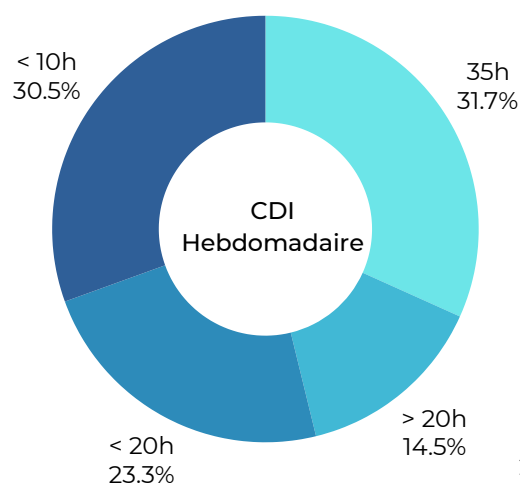
- Un *cumul d'activités* au sein de plusieurs structures très répandu.
- Un nombre de travailleurs indépendants élevé*
- Des salariés majoritairement à temps partiel**



* Réponse des 265 diplômés RNCP



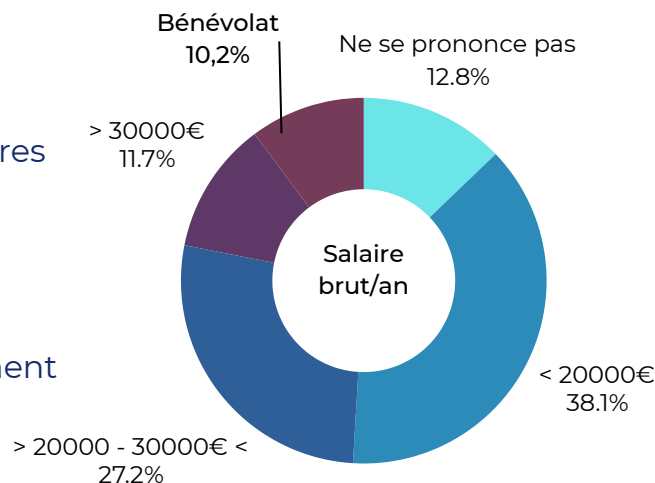
** Réponse des 243 structures employeuses



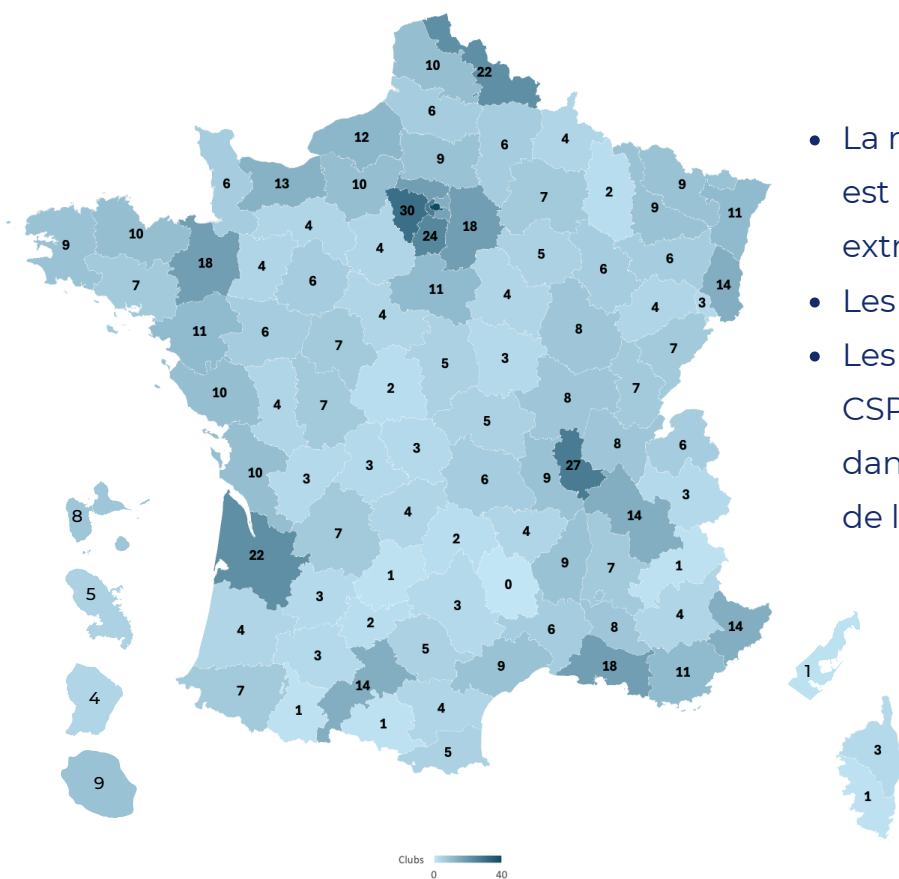
#4 CONSTAT

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 partiel limite le développement d'un club.
- Un modèle économique est à questionner

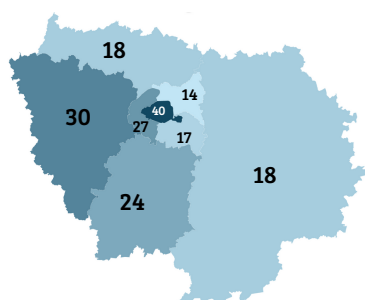


Structuration territoriale des clubs



- 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

**751
clubs**



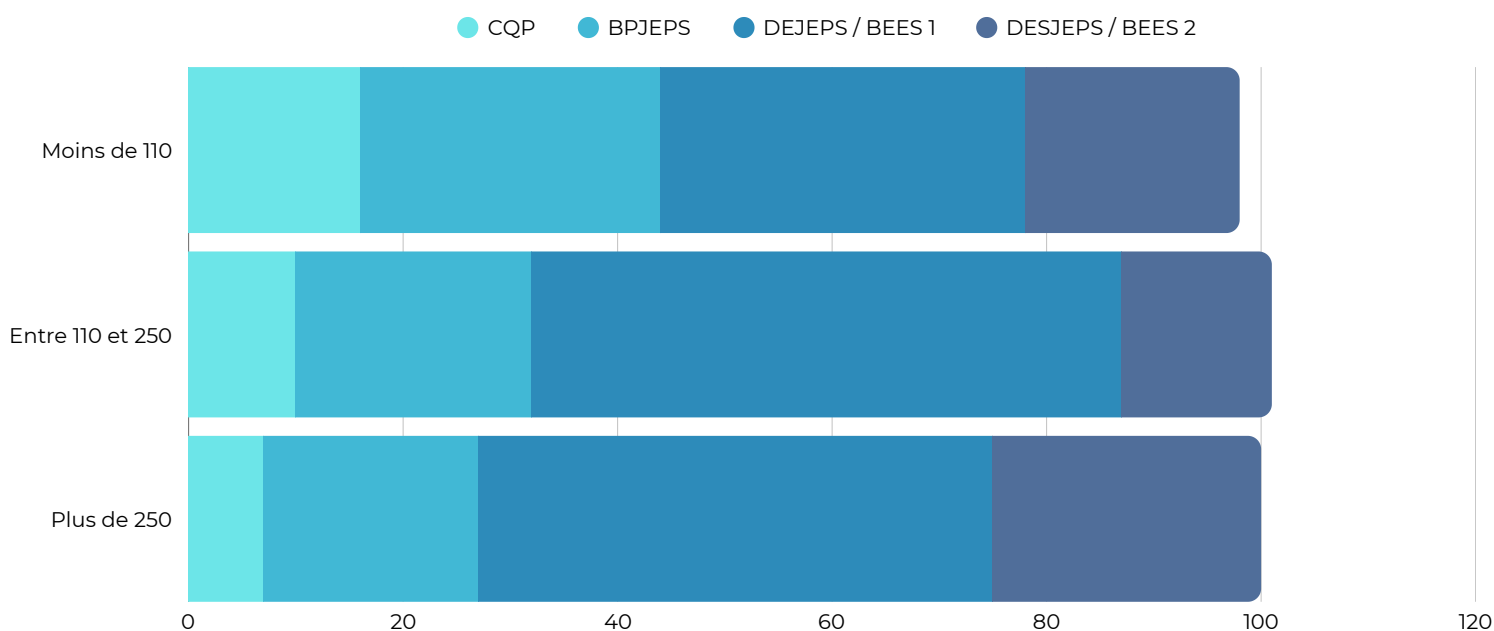
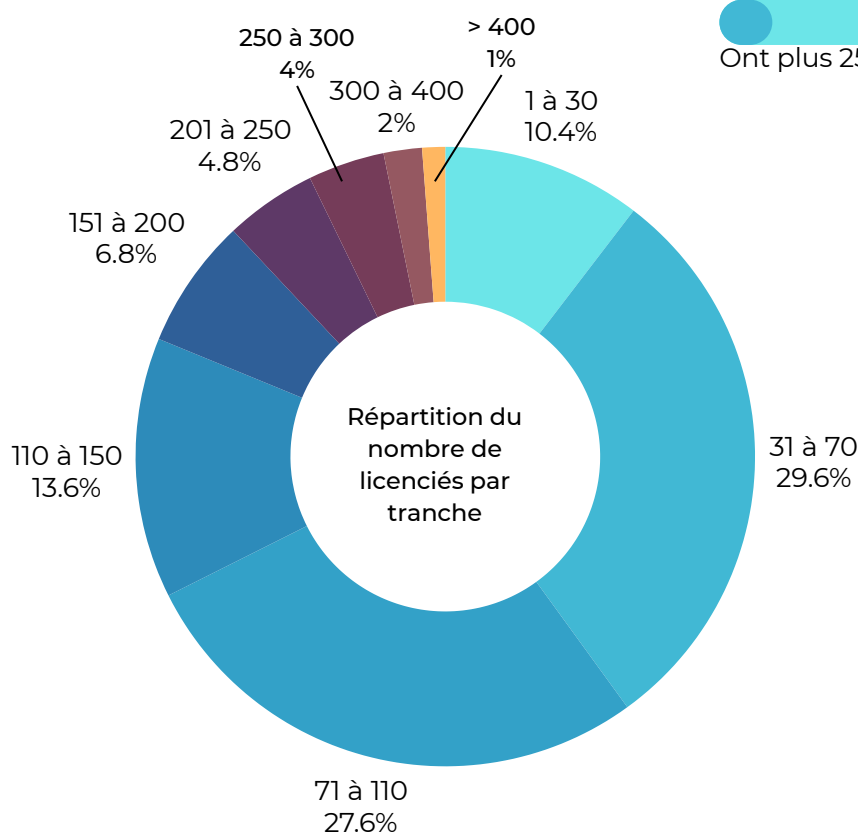
- La majorité des clubs ont moins de 110 licenciés
- Une corrélation existe entre le niveau de diplôme et le nombre de licenciés dans le club
- Requestionner le modèle économique du club (attractivité)

40 %
Ont moins de 70 licenciés

68 %
Ont moins de 110 licenciés

11 %
Ont entre 110 et 250 licenciés

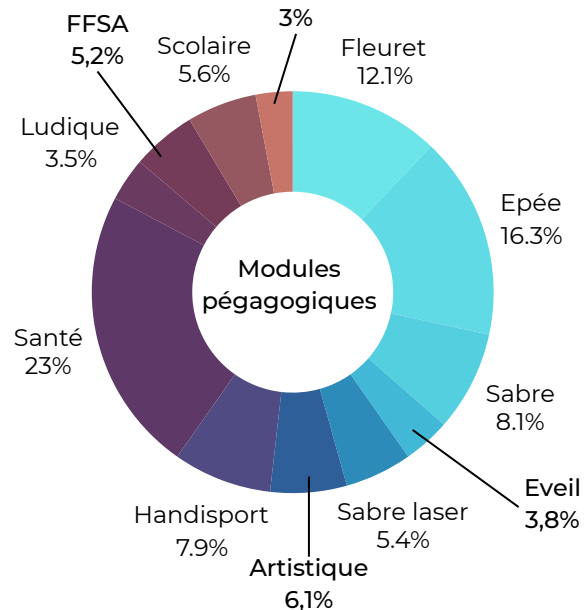
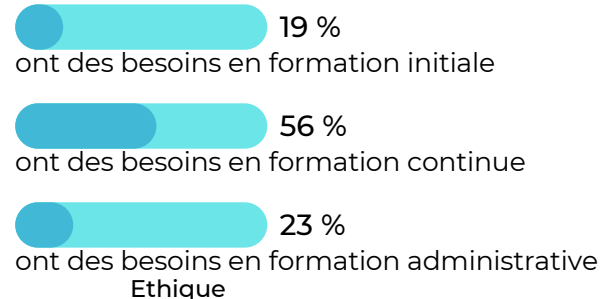
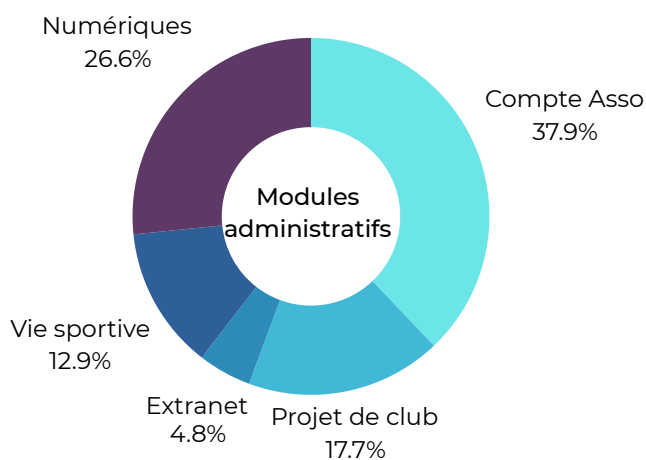
21 %
Ont plus 250 licenciés



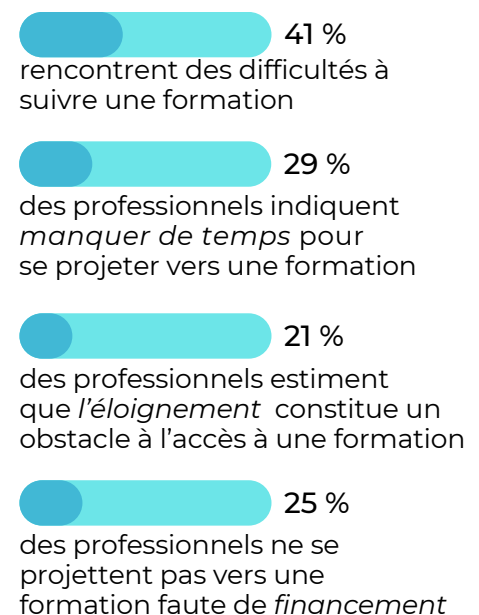
#1
CONSTAT

Une lisibilité de l'offre de formation questionnée

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

#2
CONSTATUne 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 proposée pour ses différentes formations



RECOMMANDATIONS

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)

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

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)

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 raisonnés de formation répondant aux enjeux économiques du sport
- Acculturer le monde de l'escrime à la formation continue

PRECONISATIONS

En conclusion à cette présentation des résultats de l'enquête, une note stratégique sur la formation et l'emploi sera écrite courant du mois d'avril afin de préconiser :

- Une priorisation des actions à mener,
- Un échéancier précis de ces actions prioritaires,
- Des scénarii favorisant la prise de décision de la Gouvernance.