

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.

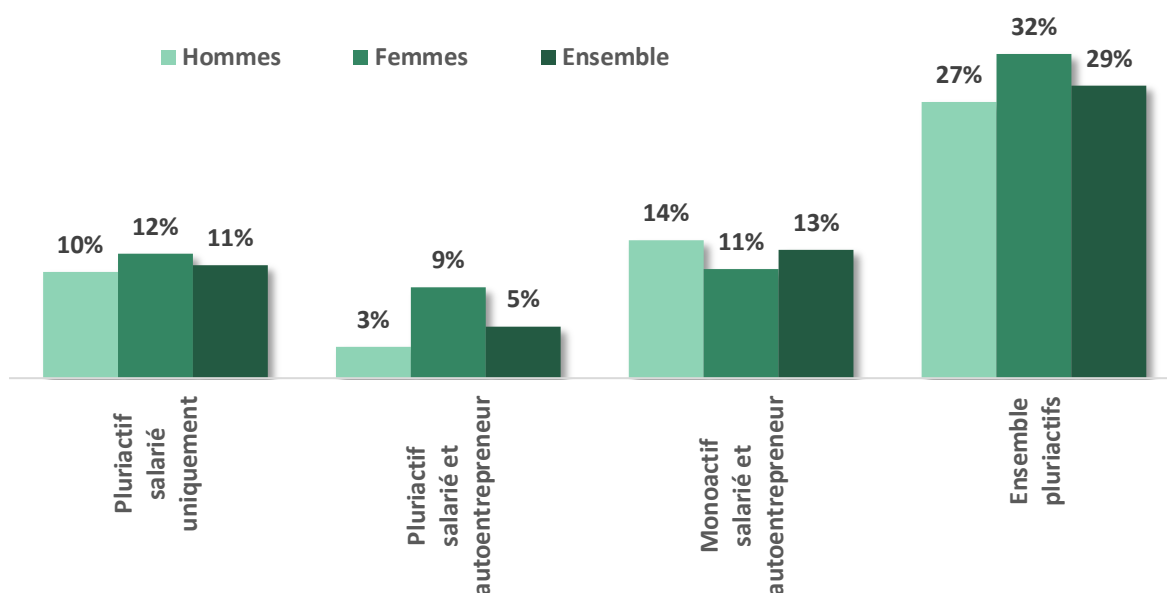
3. Les mono-actifs salariés et autoentrepreneurs

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



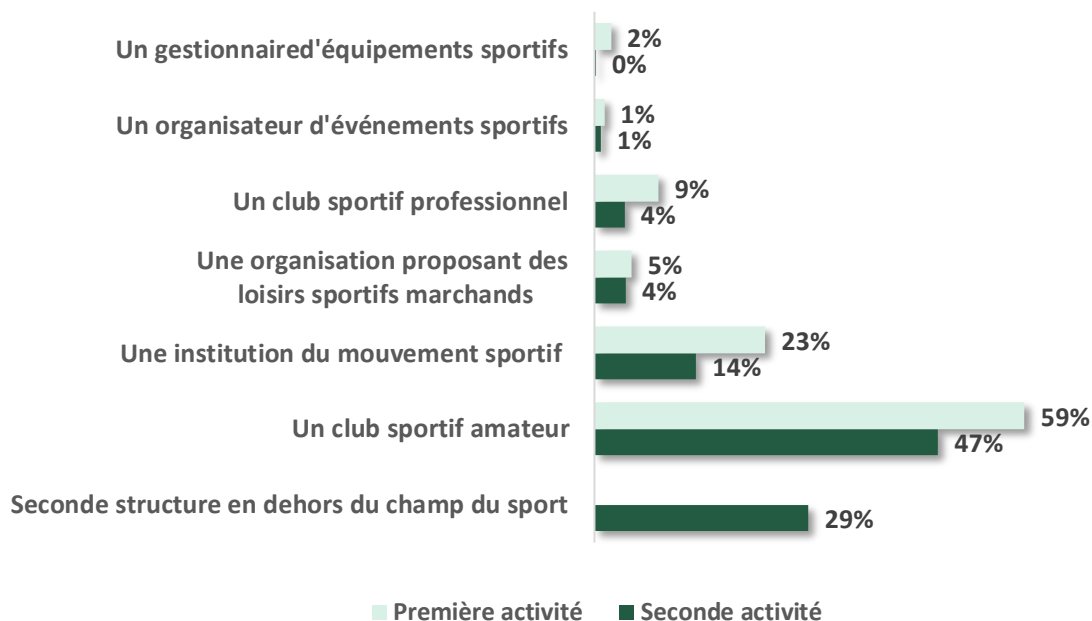
Source : enquête Afdas, CPNEF du sport, Quadrat-études, 2024

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%).

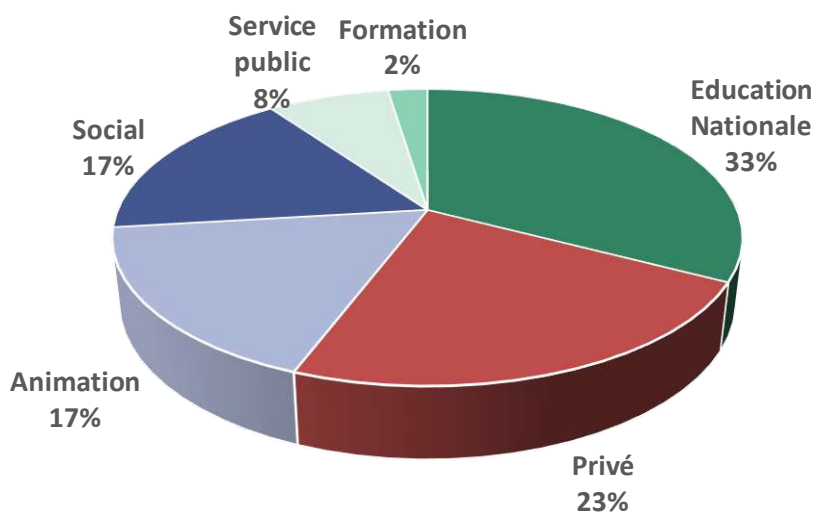
Répartition des salariés selon le type de structure de leur première et seconde activité



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

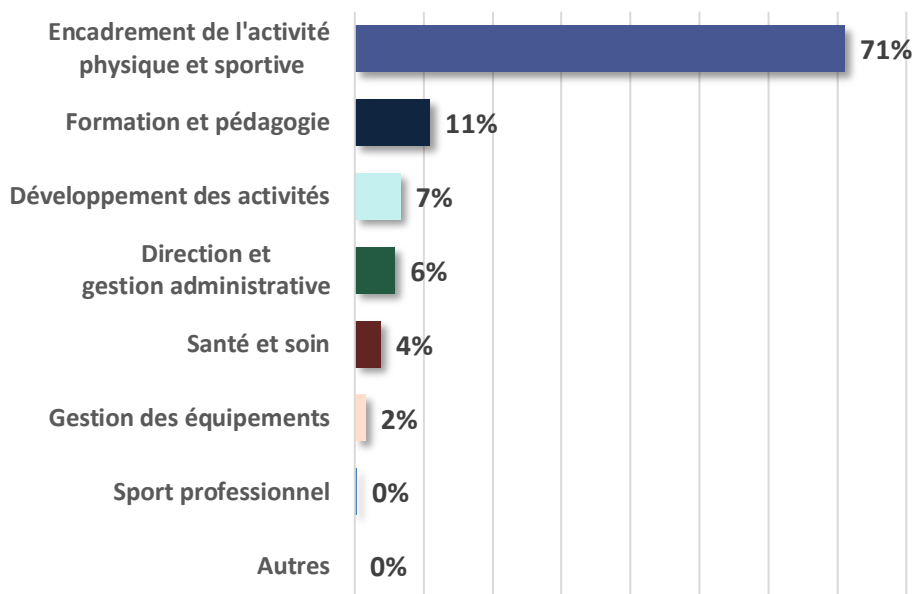


Source : enquête Afdas, CPNEF du sport, Quadrat-études, 2024

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

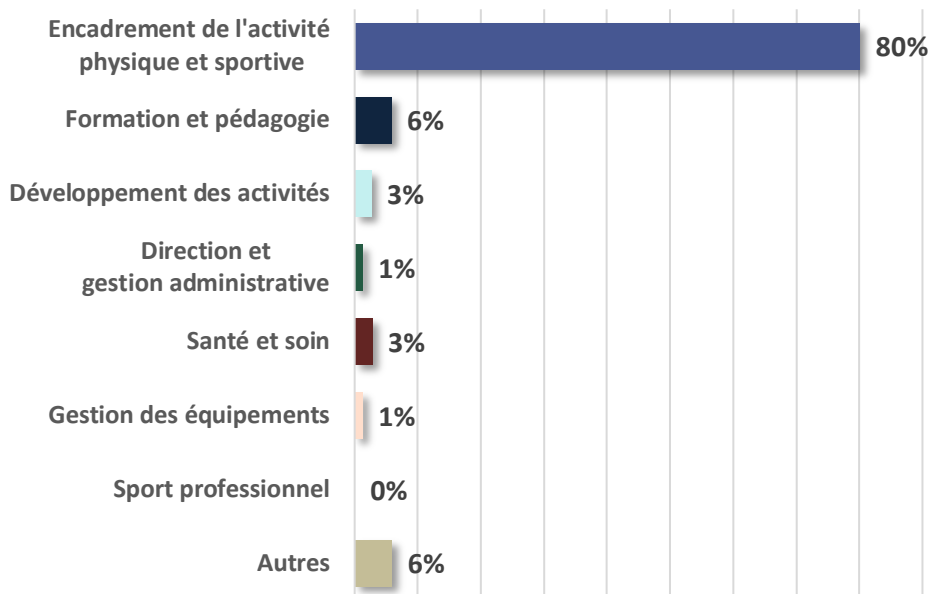
- 71% des salariés ayant une seconde activité salariée dans la branche du sport déclarent exercer un des métiers de la famille de l'encadrement de l'activité physique et sportive ;
- 80% des salariés ayant une seconde activité auto-entrepreneuriale dans la branche du sport déclarent exercer un des métiers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

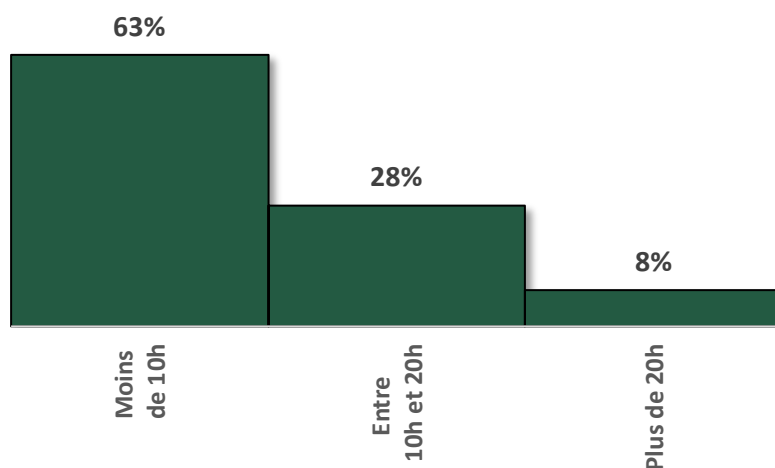
Dans le cadre de leur seconde activité, les pluriactifs salariés travaillent en moyenne 9h par semaine

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.

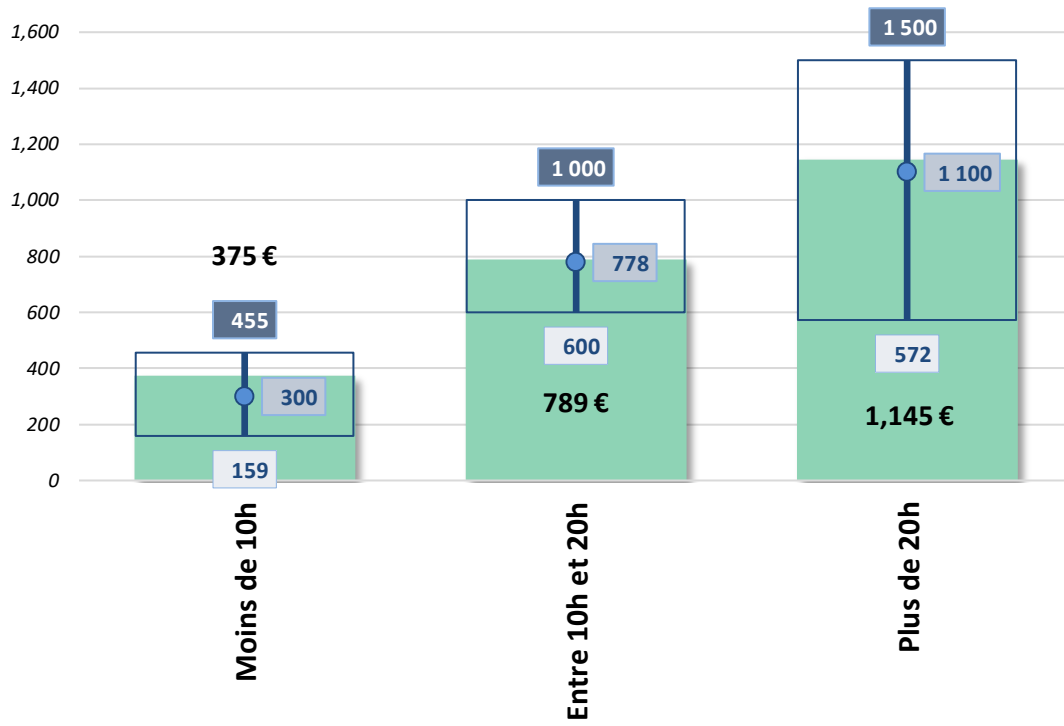
Le salaire mensuel brut médian de la seconde activité s'élève à 403 € brut par mois.

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**

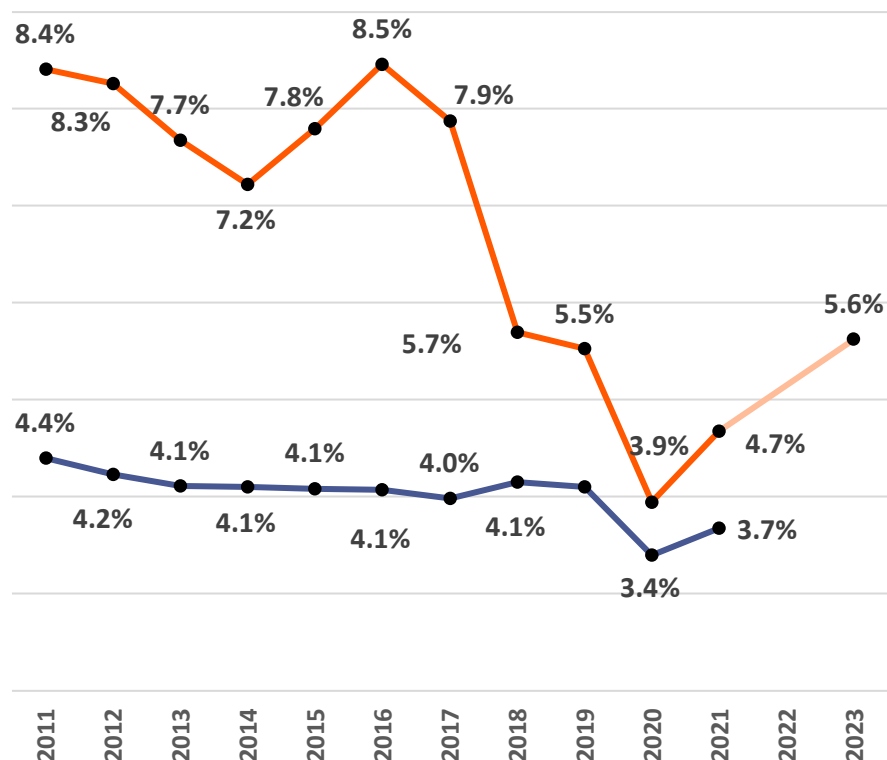
2. Les données issues de l'enquête AFDAS à destination des structures de la branche du sport

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

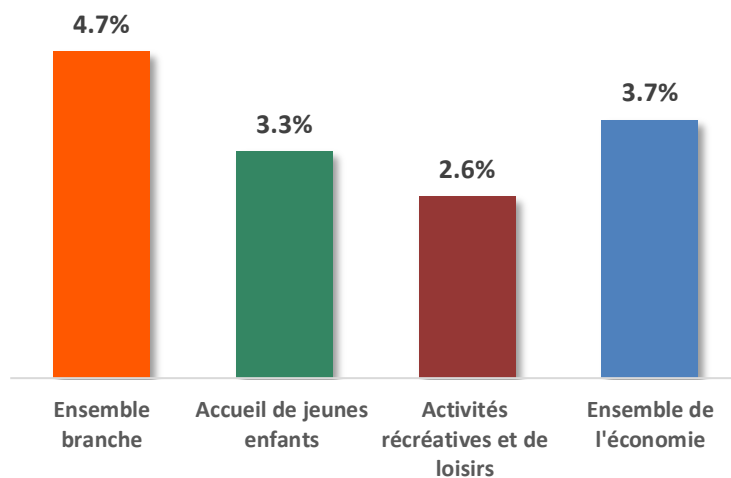
En 2021, on estime à 7 201 le nombre d'accidents du travail dans la branche professionnelle du sport. Rapporté au nombre de salarié, le taux d'accident du travail s'élevait à 4,7%, un chiffre en forte diminution depuis 2016 (8,5%) mais qui demeure bien supérieur au taux national.

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



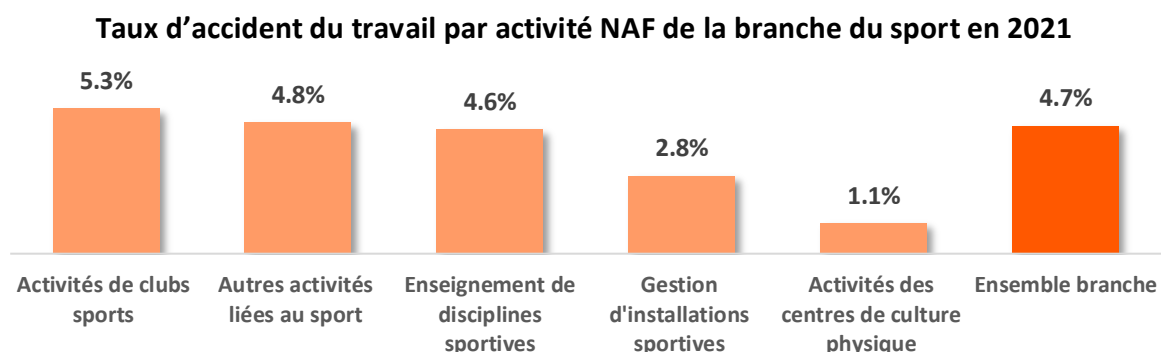
Source : Traitements Quadrat sur Assurance maladie (2011-21) et enquête Afdas 2023

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

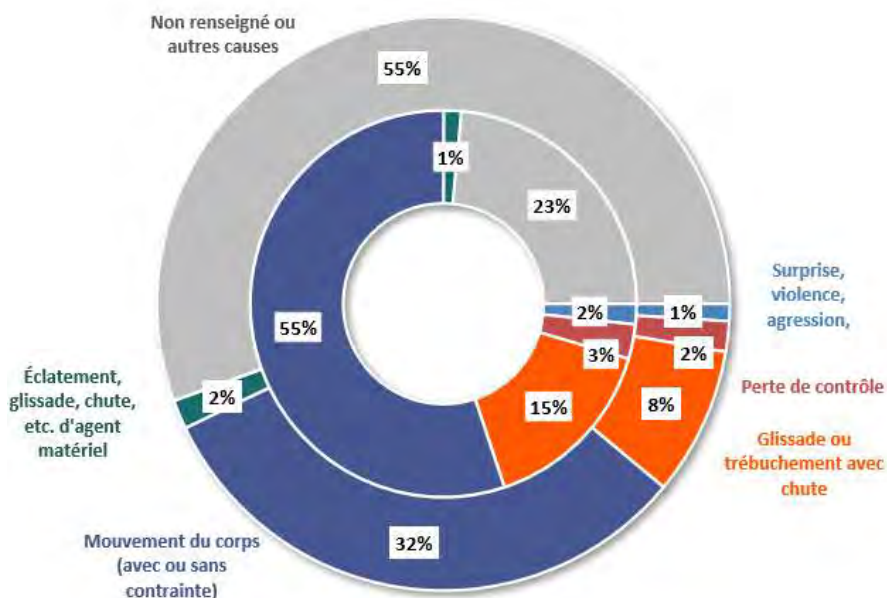
Le taux de fréquence des accidents du travail est particulièrement élevé pour les établissements de l'enseignement de disciplines sportives ainsi que pour ceux des activités de clubs de sports.

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)

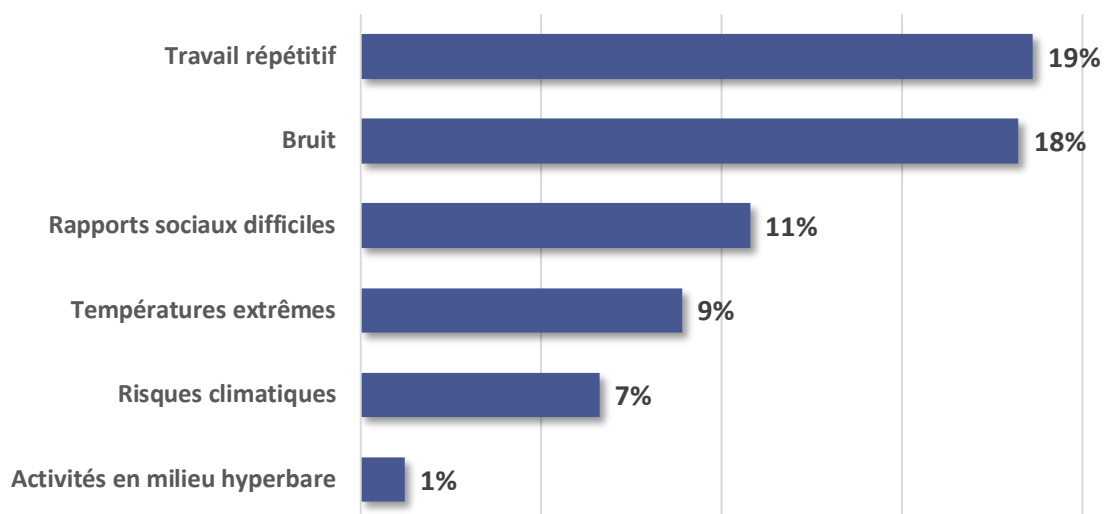


Source : Traitements Quadrat sur Assurance maladie (2011-21) et enquête Afdas 2023

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



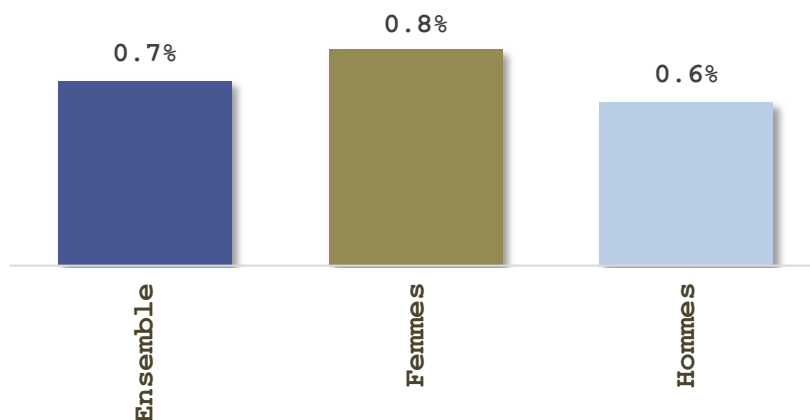
Source : enquête Afdas, CPNEF du sport, Quadrat-études, 2024

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%).

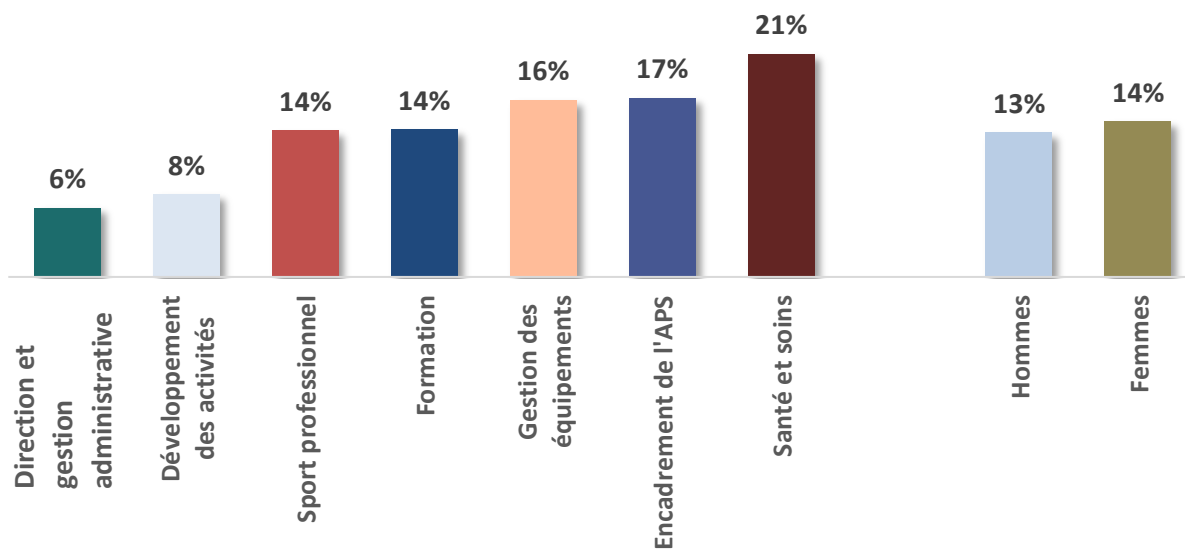
Part des salariés déclarés inaptés au travail par genre



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

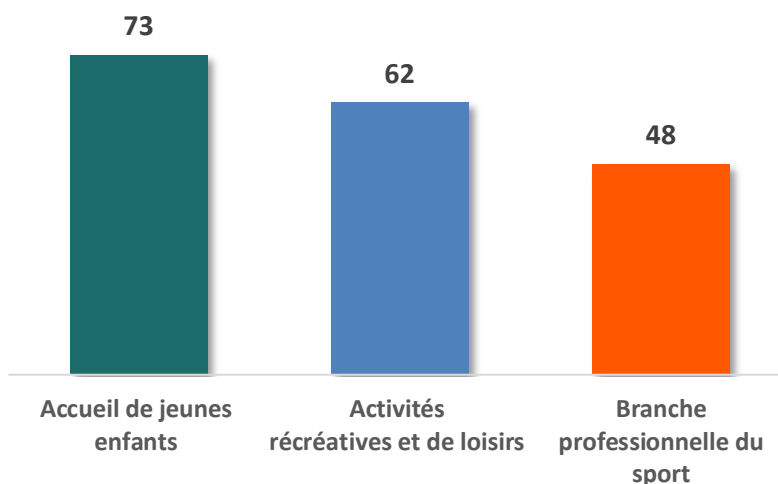
Depuis la pandémie de COVID-19, l'encadrement sportif souffre de la comparaison avec certains autres métiers (y compris de la branche professionnelle) dont des évolutions/améliorations des conditions de travail ont été apportées (ex. le recours au télétravail et aux réunions virtuelles, plus ou moins 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

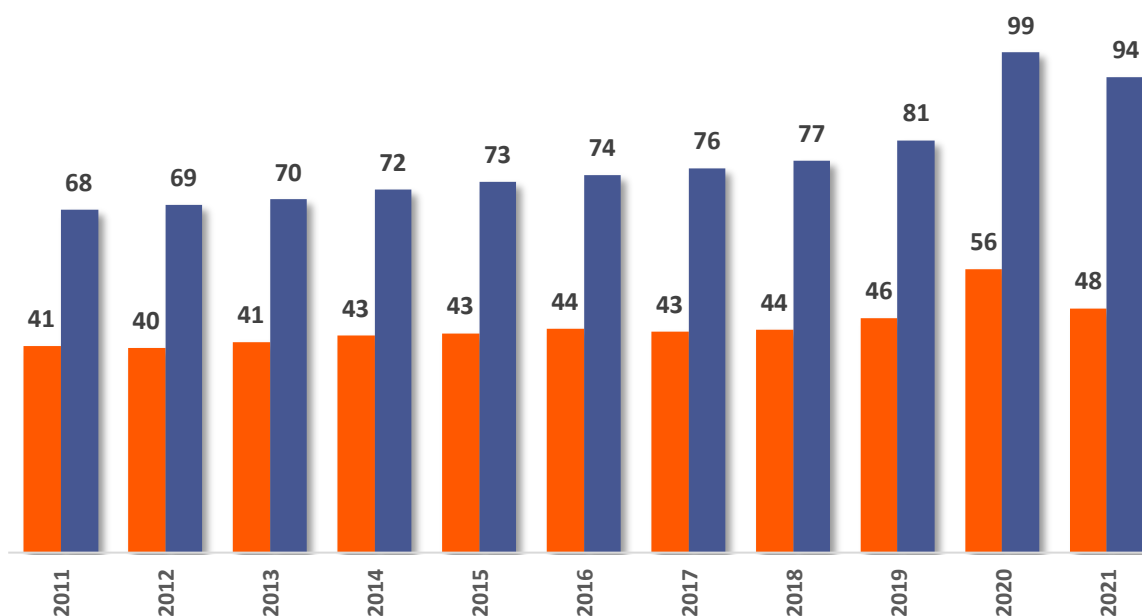
Même si la branche du sport se caractérise par une fréquence d’occurrence des arrêts maladie plus élevée que la moyenne, la durée de ces arrêts est bien inférieure à la moyenne nationale.

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

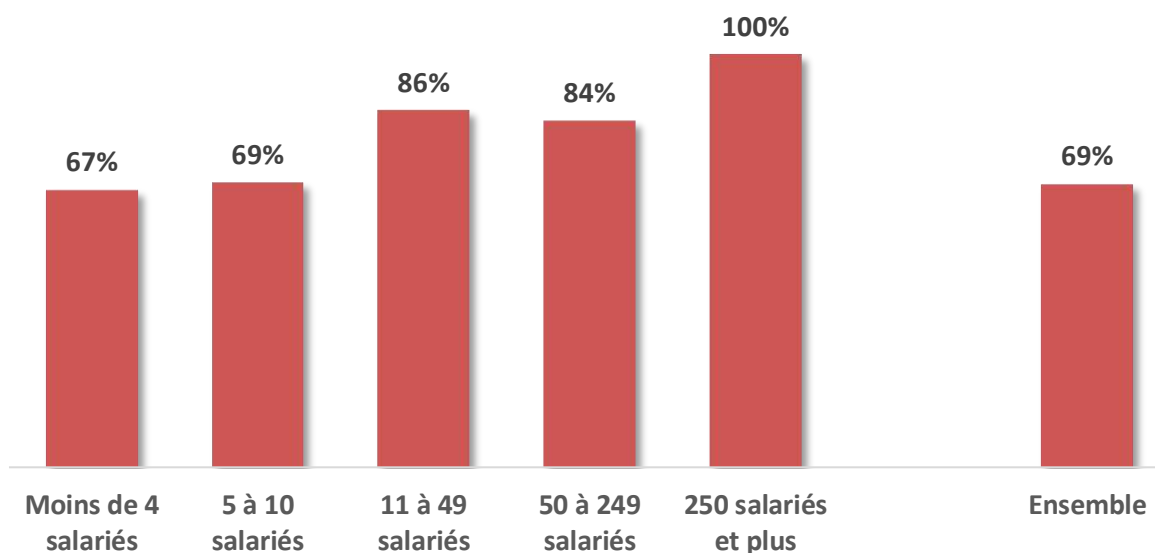
En 2022, 69% des structures de la branche cotisantes à l'Afdas ont formé au moins un salarié

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).

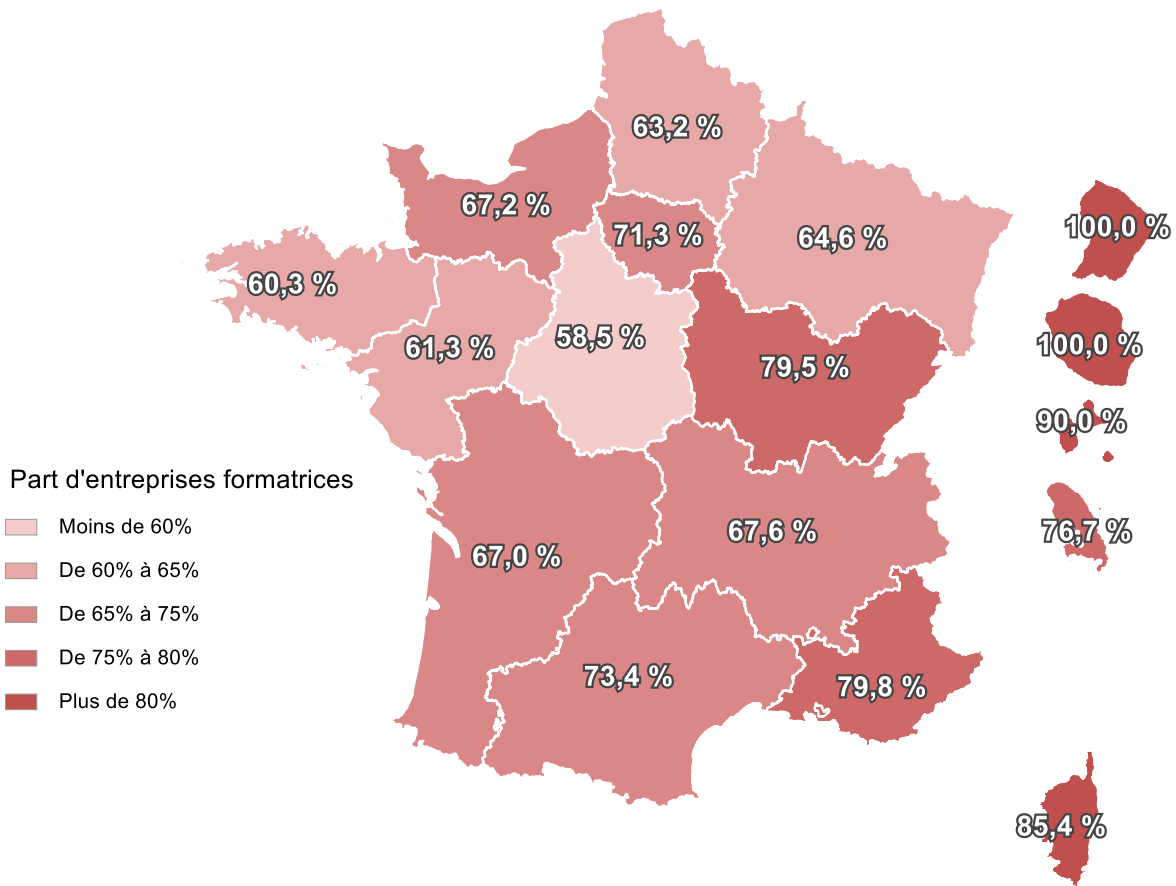
Cette proportion varie toutefois fortement selon la taille de la structure considérée. De manière classique, la proportion de structures formatrice est fortement croissante avec la taille : alors que près de 67% des structures de moins de 10 salariés ont recours à la formation professionnelle, plus de 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



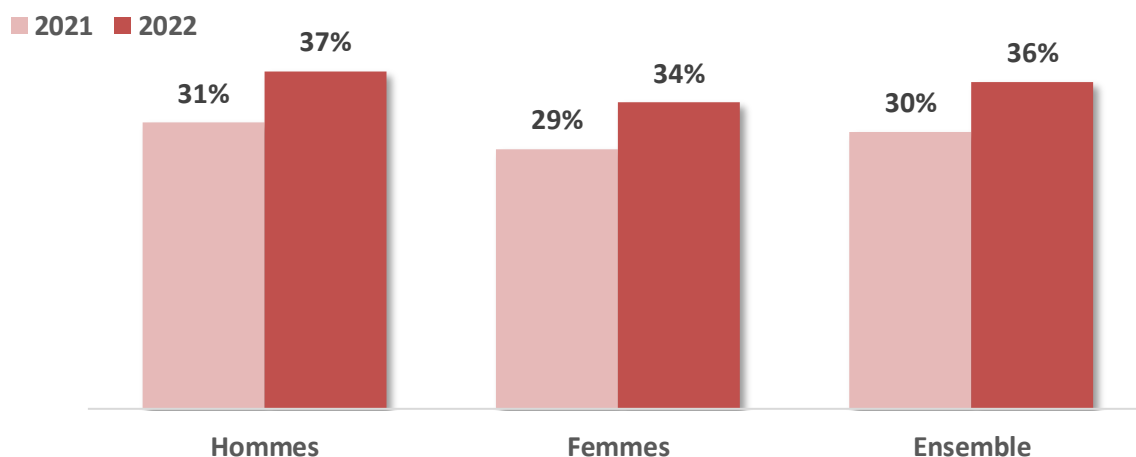
Source : Traitements Quadrat-études, Fichiers formation de l'Afdas 2021-2022

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.

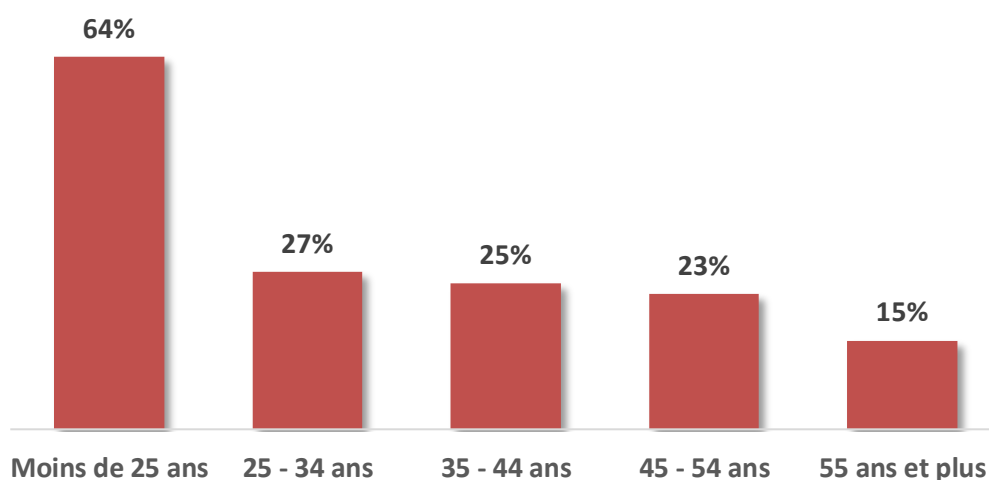
Part des salariés formés par genre



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



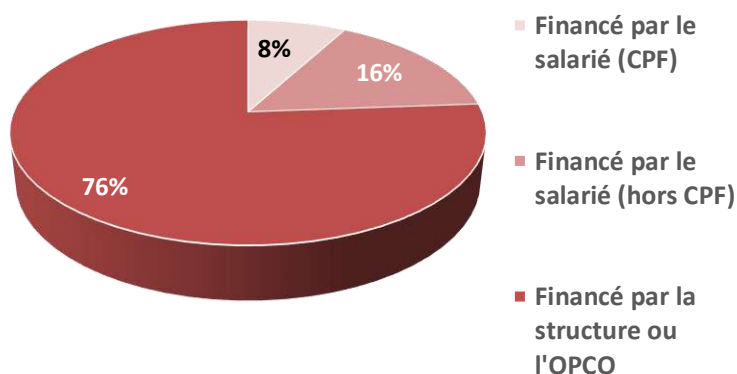
Source : Traitements Quadrat-études, fichiers formation de l'Afdas 2021-2022

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

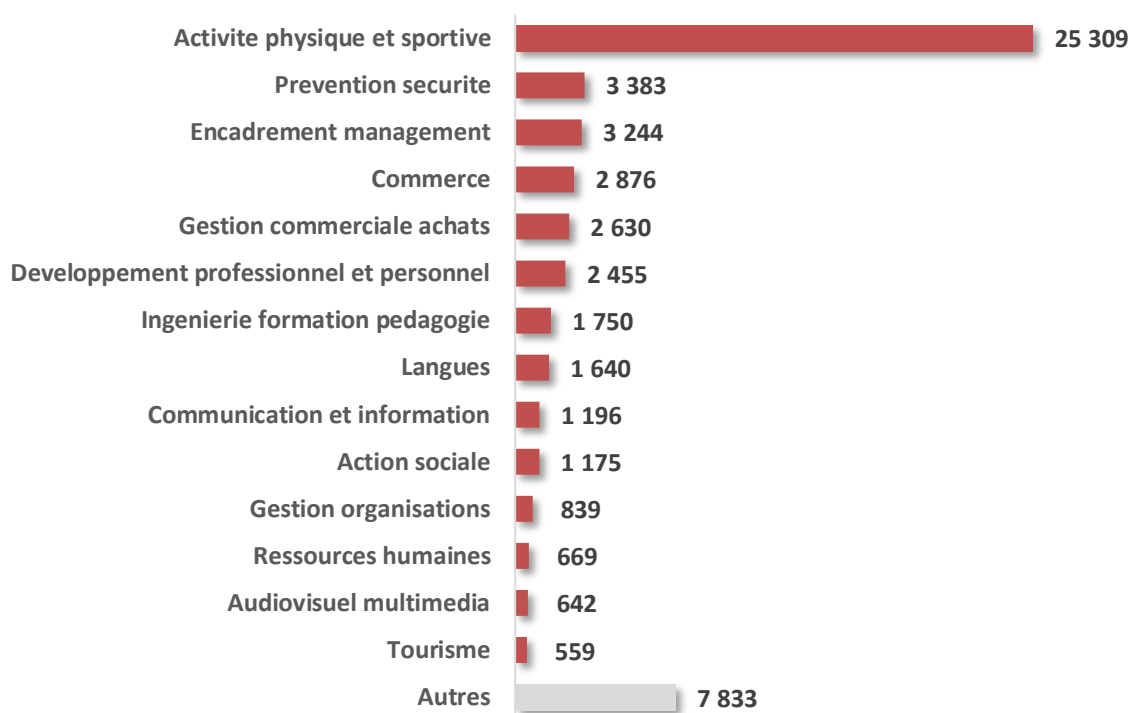
En 2022, 48% des formations suivies par les salariés sont certifiantes. Cette proportion est en légère diminution par rapport à l'année 2021 (51%).

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

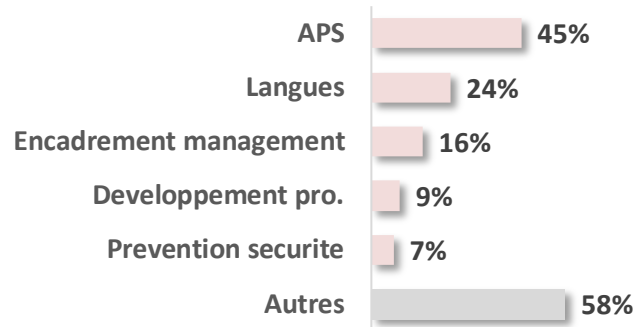


Source : Traitements Quadrat-études, fichiers formation de l'Afdas 2021-2022

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.

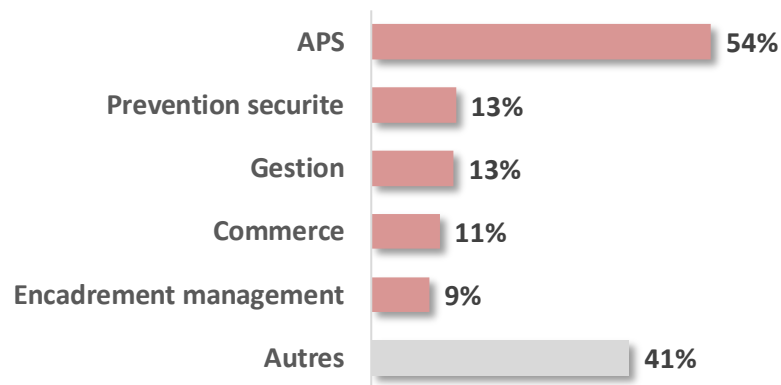
Répartition des principaux thèmes de formation par type de structure

Sport professionnel



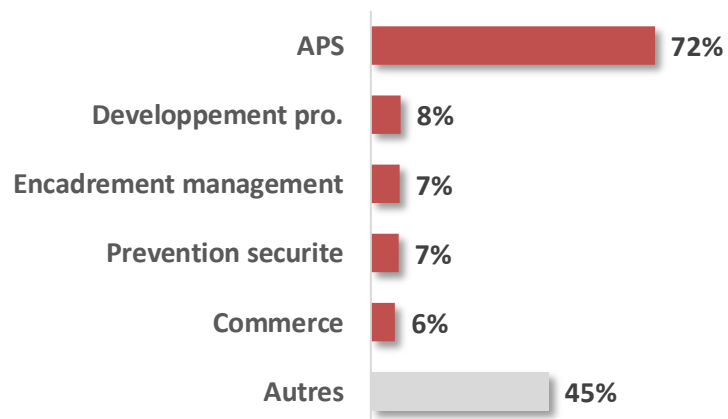
Source : Traitements Quadrat-études, fichiers formation de l'Afdas 2021-2022

Sport commercial



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

Sport associatif



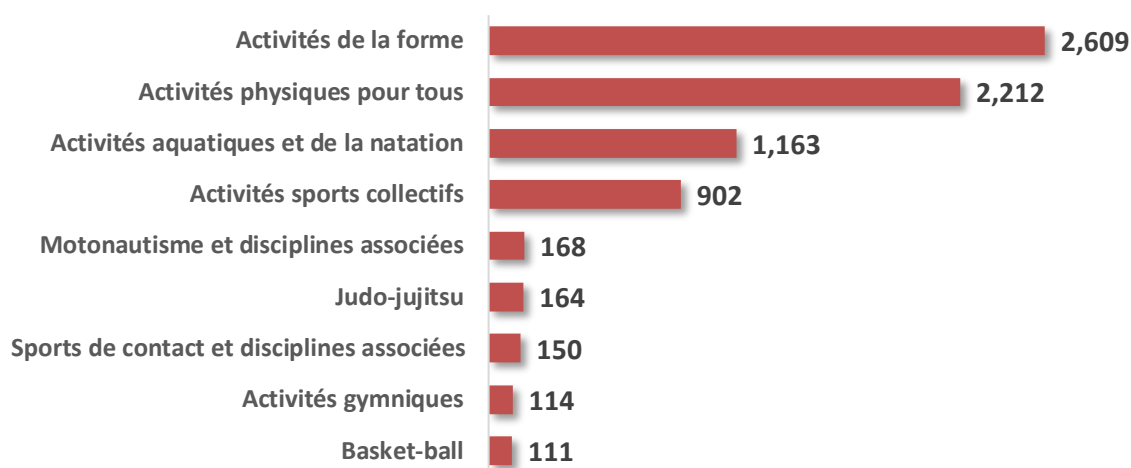
Source : Traitements Quadrat-études, fichiers formation de l'Afdas 2021-2022

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 ».

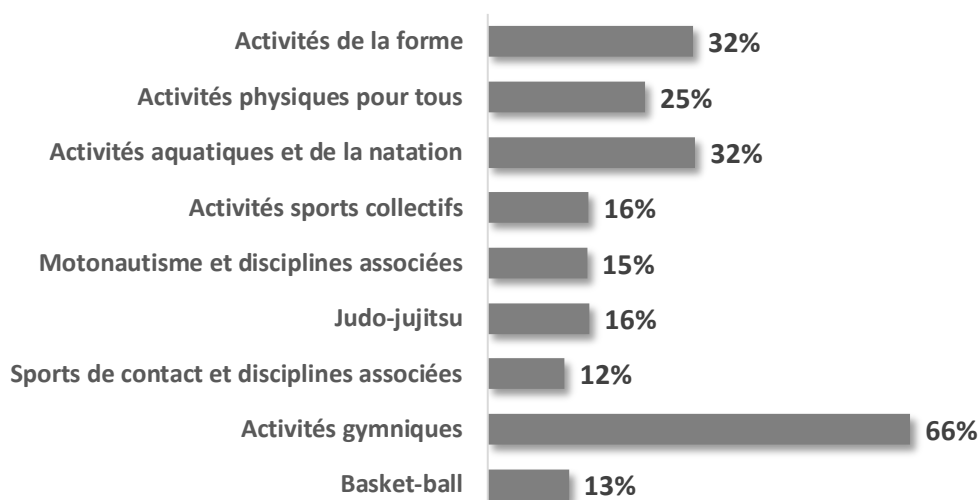
Les femmes représentent 31% des personnes diplômées d'un BPJEPS, et sont particulièrement présentes dans les activités équestres (86% des diplômés) et les activités gymniques (66%). Cette répartition genrée des étudiants du sport (2/3 d'hommes, 1/3 de femmes) se retrouve aussi dans la filière STAPS : 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



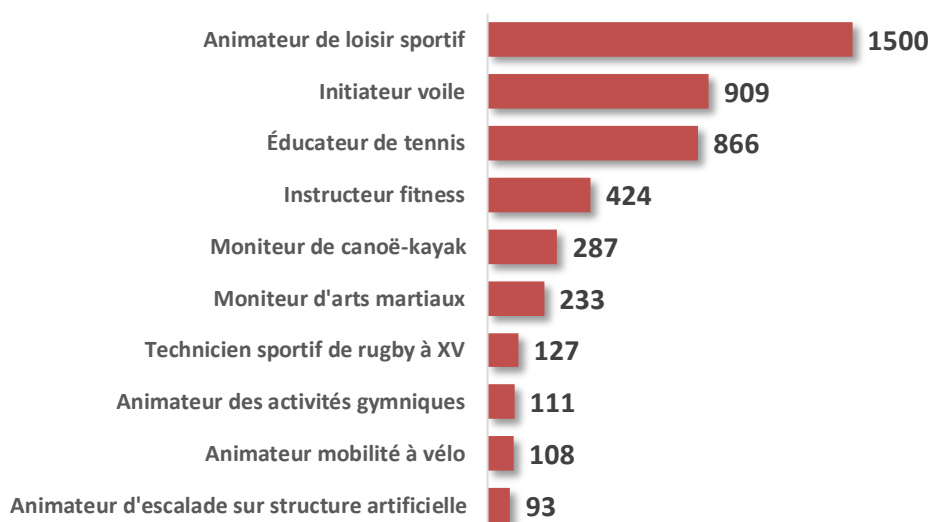
Source : base de données BPJEPS de l'Institut National de la Jeunesse et de l'Éducation Populaire (INJEP)

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.

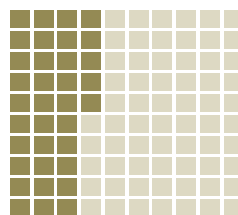
Pour ce qui concerne les structures de 50 salariés et plus, qui sont concernées par une obligation de publication et qui sont majoritairement des structures marchandes, la note moyenne de l'index de l'égalité professionnelle, qui agrège les 5 critères retenus par le ministère du travail pour son calcul, 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

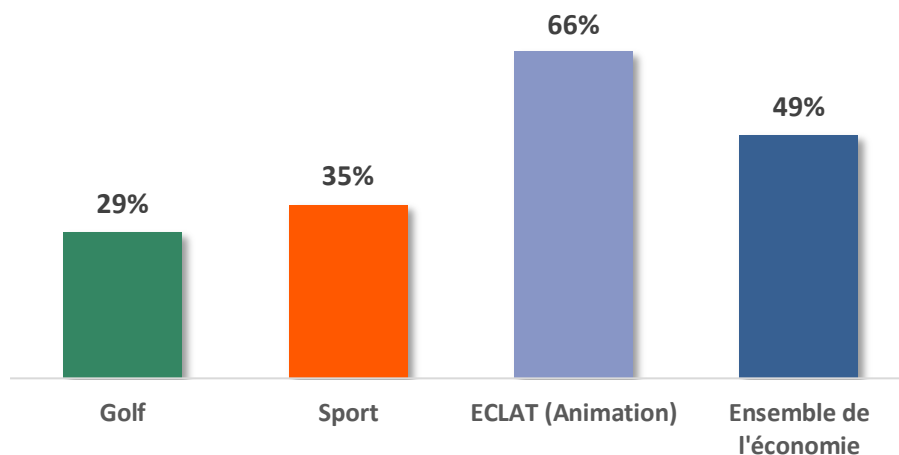
Part des effectifs féminins
dans l'emploi de la branche en 2021

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 qui 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.

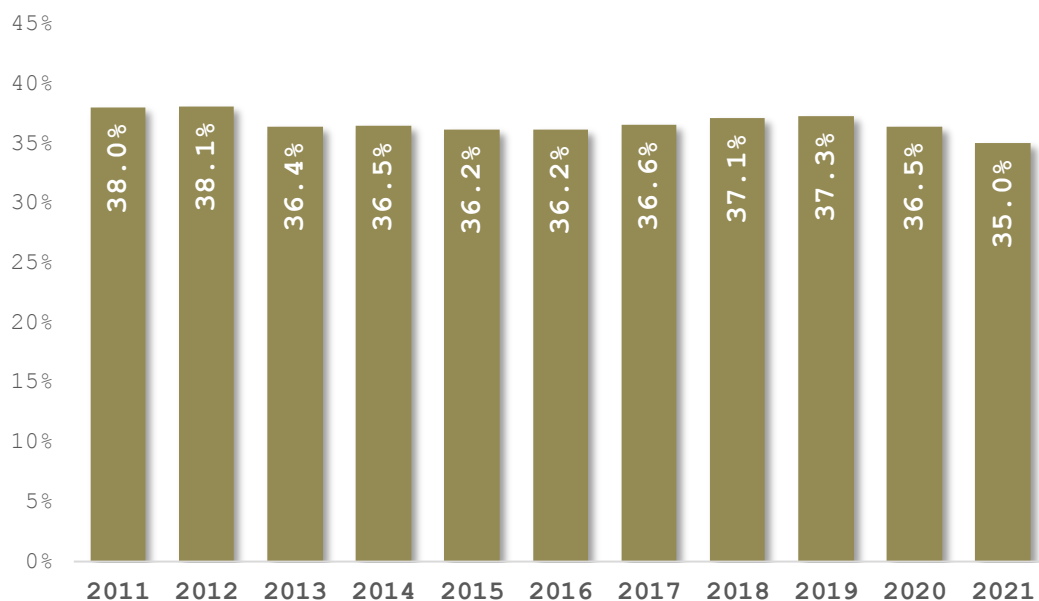
Taux de féminisation : comparaison intersectorielle



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).

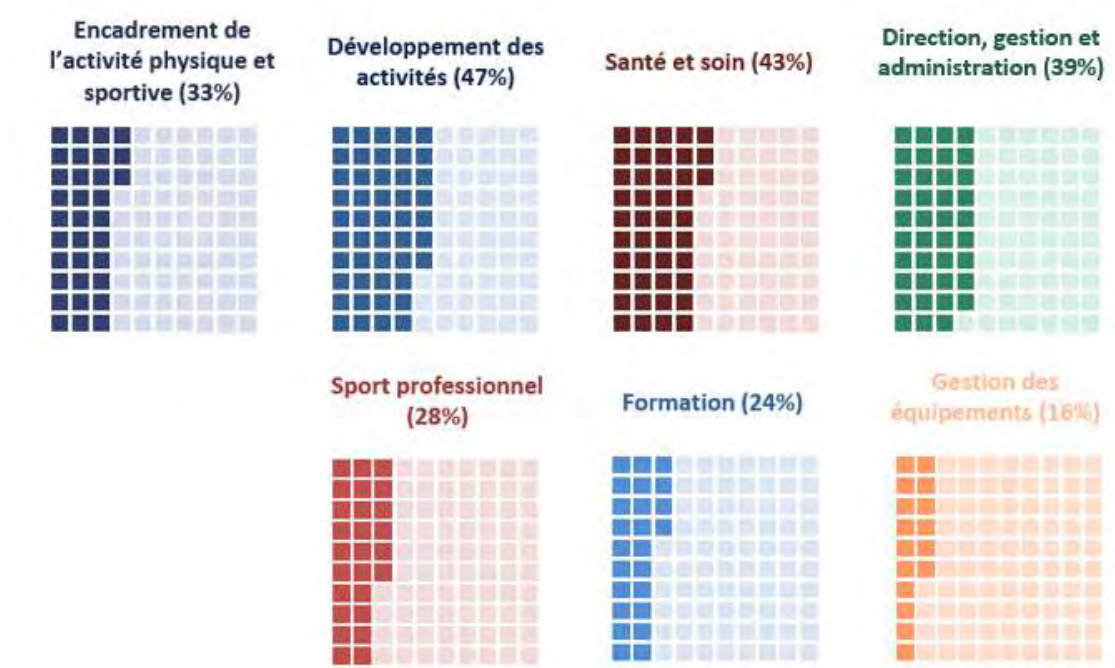
Un taux de féminisation hétérogène selon les familles de métiers mais toujours inférieur à la moyenne nationale (49%)

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.

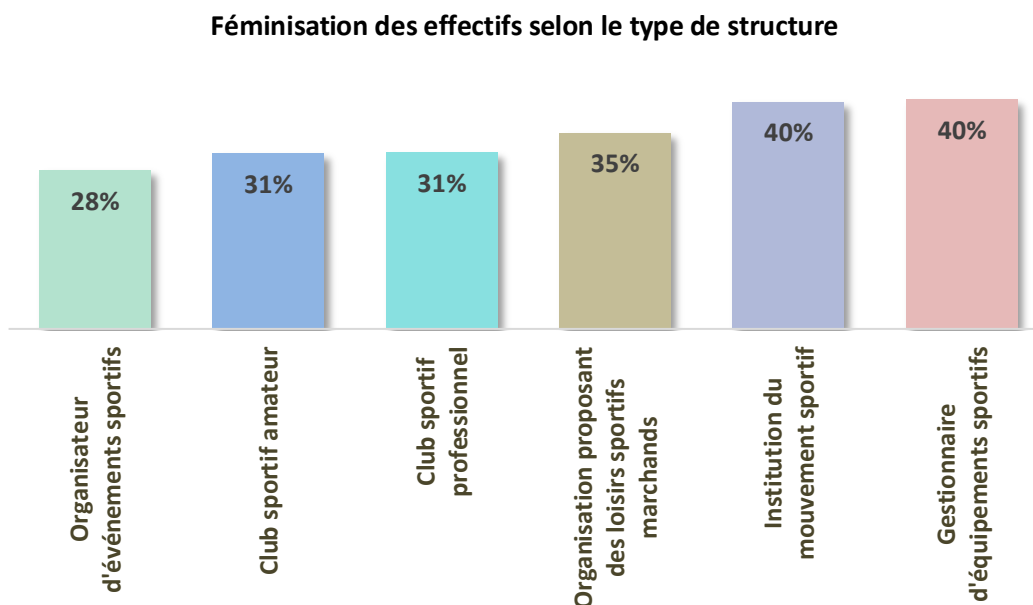
Taux de féminisation par famille de métier



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.



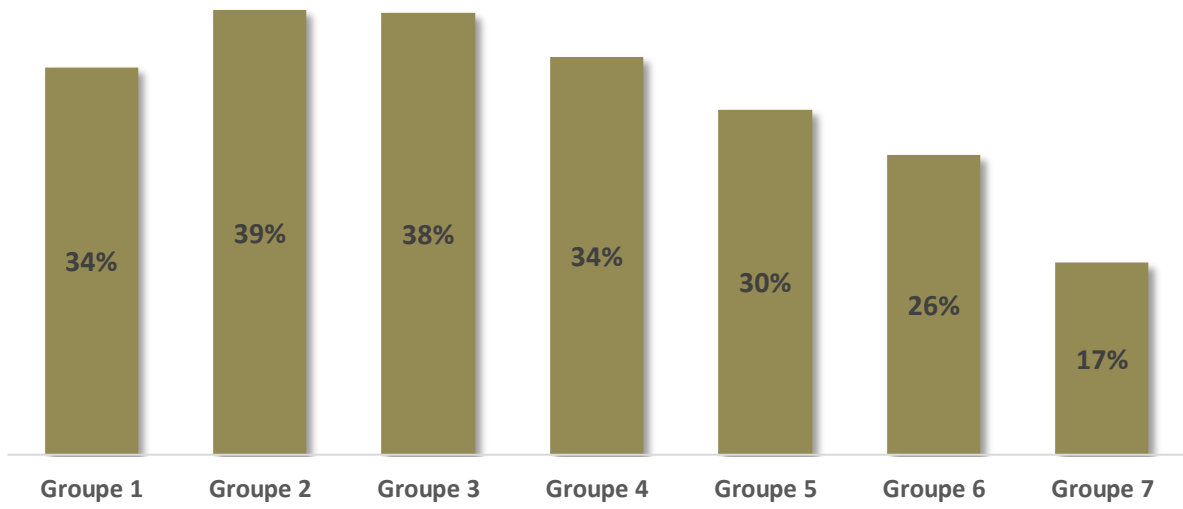
Source : enquête Afdas, CPNEF du sport, Quadrat-études, 2024

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

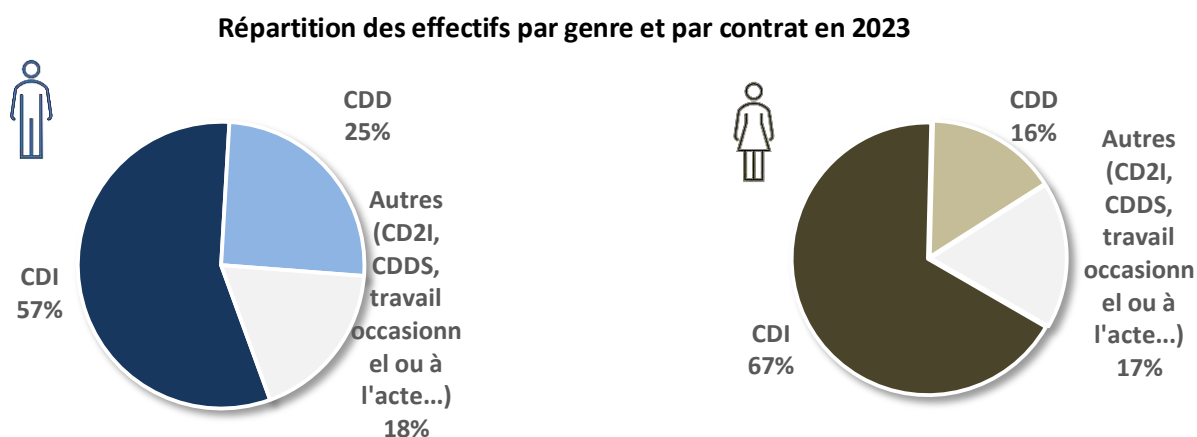


Source : enquête Afdas, CPNEF du sport, Quadrat-études, 2024

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.

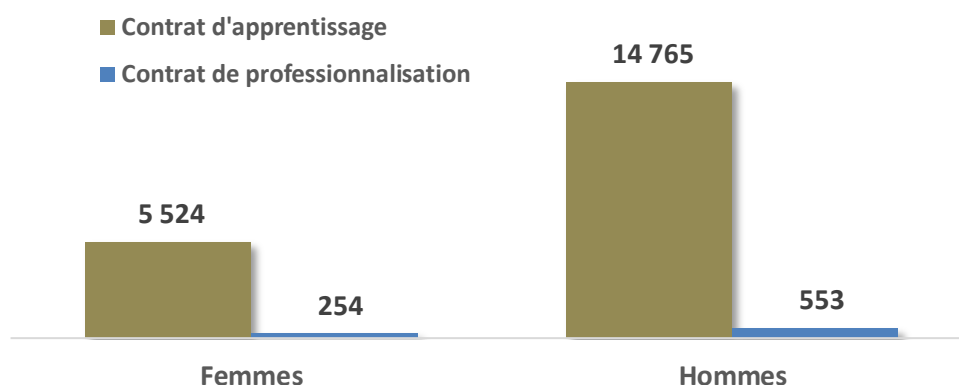


Source : enquête Afdas, CPNEF du sport, Quadrat-études, 2024

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



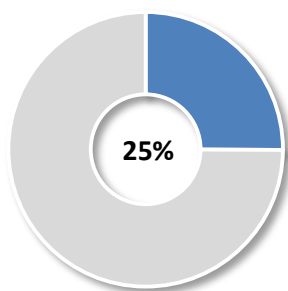
Source : enquête Afdas, CPNEF du sport, Quadrat-études, 2024

Près d'un tiers des femmes travaillent à temps partiel

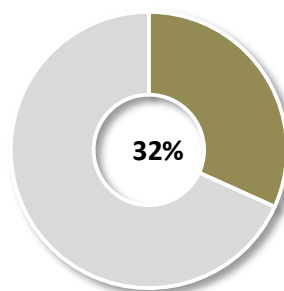
Compte tenu de la nature des activités exercées, la branche du sport se caractérise par une proportion de salariés à temps partiel largement au-dessus de la moyenne de l'ensemble de l'économie. En 2021, 28% des salariés de la branche du sport exercent leur emploi principal à temps partiel, c'est 10 points 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

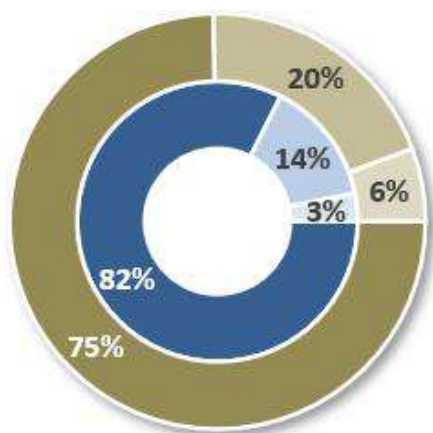
Source : DADS 2021

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.

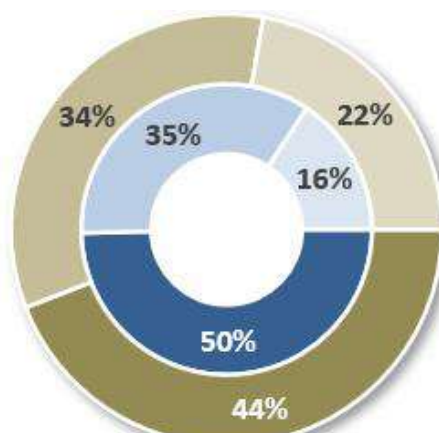
Parmi les salariés en emploi principal, près d'un quart des femmes de la branche travaillent en moyenne moins de 10 heures par semaine, contre 18% des hommes ; 47% des femmes salariées dans la branche interviennent moins de 35H par semaine contre 33% des hommes.

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

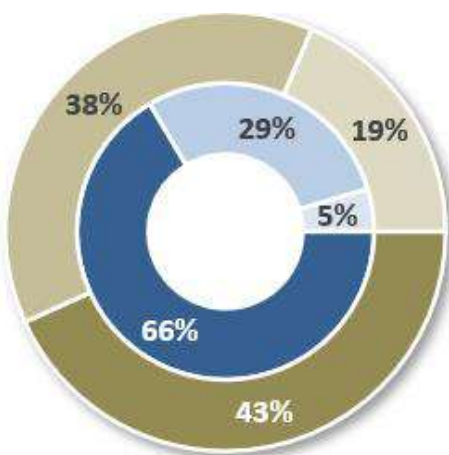
Répartition des salariés déclarant travailler en horaire atypique par genre



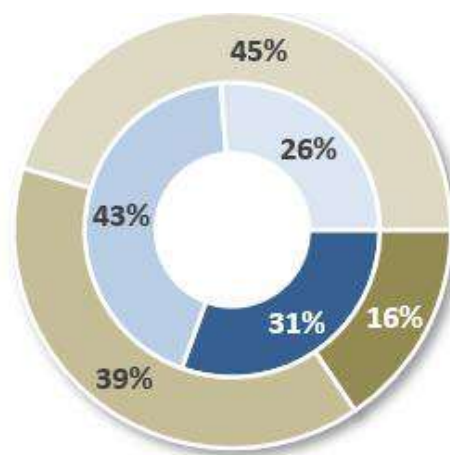
Vacances scolaires



Soirée



Week-end



Jours fériés

Périmètre : salariés en emploi principal

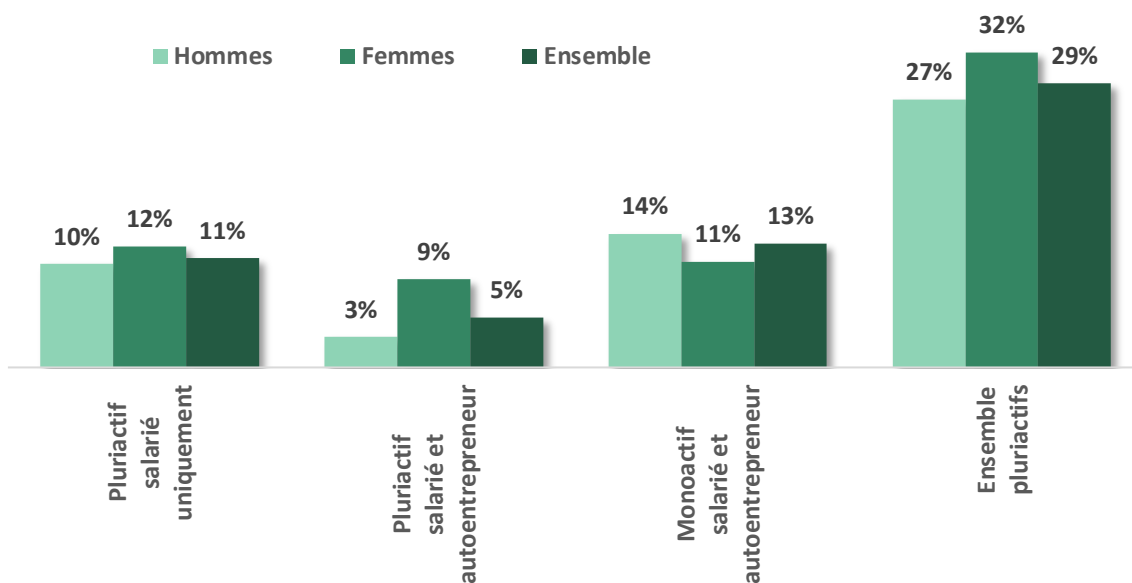
Note de lecture : le rond de couleur argent indique la répartition des femmes déclarant travailler en horaires atypiques et le rond bleu indique cette répartition pour les hommes.

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



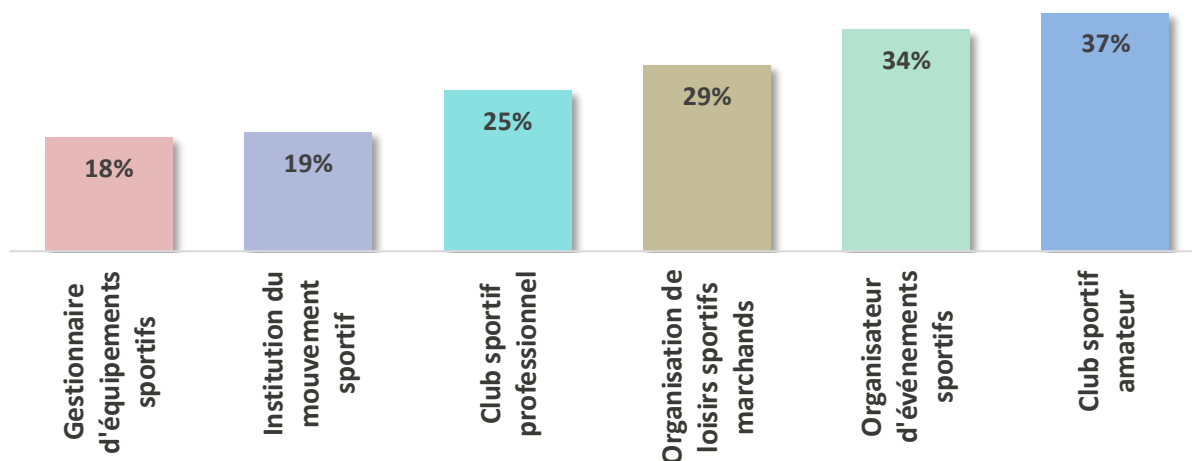
Périmètre : salariés en emploi principal

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

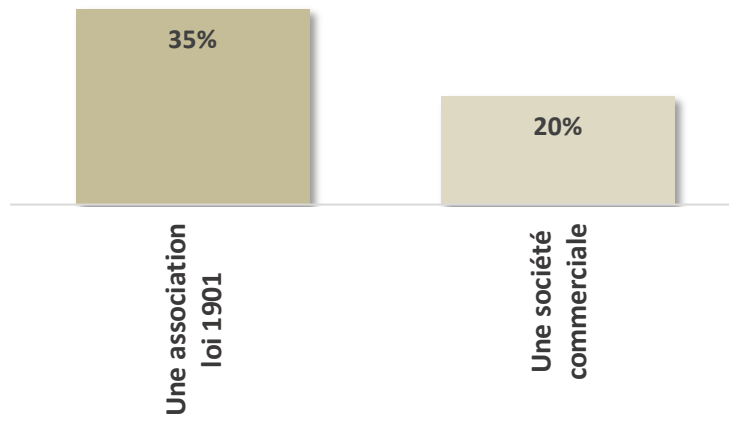
La part des dirigeants de structures femmes (34%) est très similaire à la part de femmes dans les salariés (35%). Les réalités des dirigeants dépendent toutefois beaucoup du genre : les femmes sont moins nombreuses parmi les dirigeants de sociétés commerciales privées (20%), et parmi les structures de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

Part des dirigeant femmes par type de structure

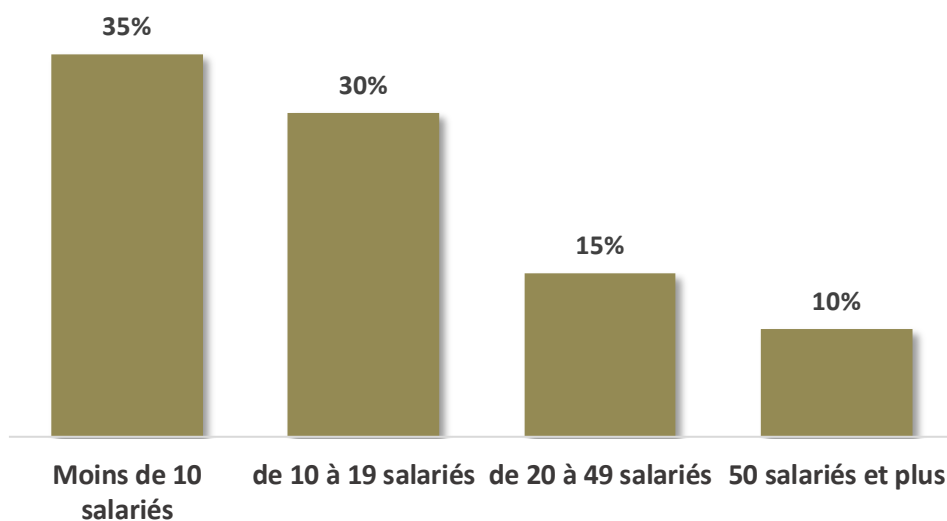


Source : enquête Afdas, CPNEF du sport, Quadrat-études, 2024

Part des dirigeant femmes par statut juridique

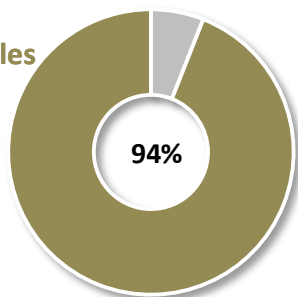


Part des dirigeant femmes par taille de structure

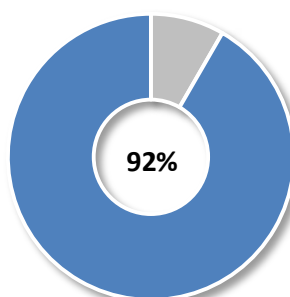


Source : enquête Afdas, CPNEF du sport, Quadrat-études, 2024

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 élevés 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

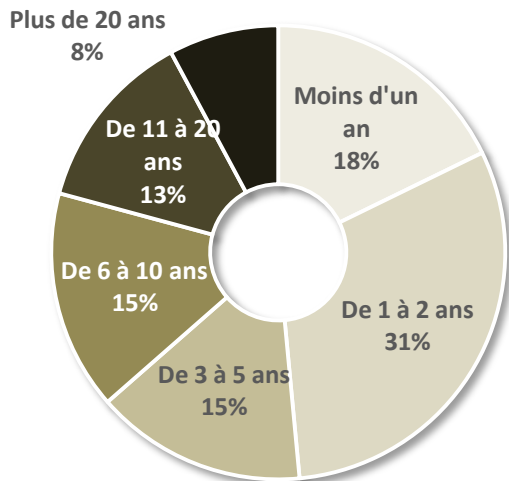


Les femmes ont aussi une ancienneté légèrement plus longue au sein de leur poste, avec une moyenne qui s'élève à 6,2 ans contre 6 ans pour les hommes.

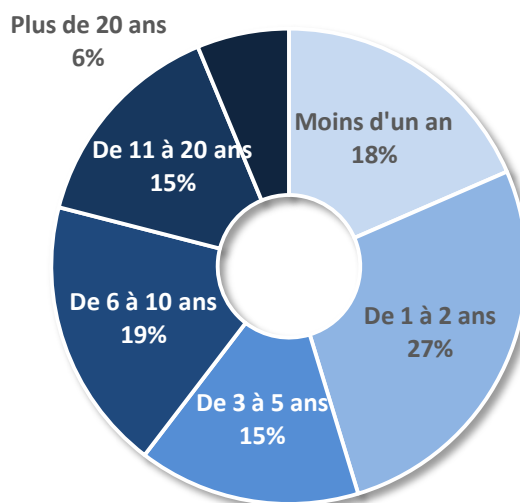
Ancienneté moyenne des salariés en CDI par genre en 2023



Femmes



Hommes



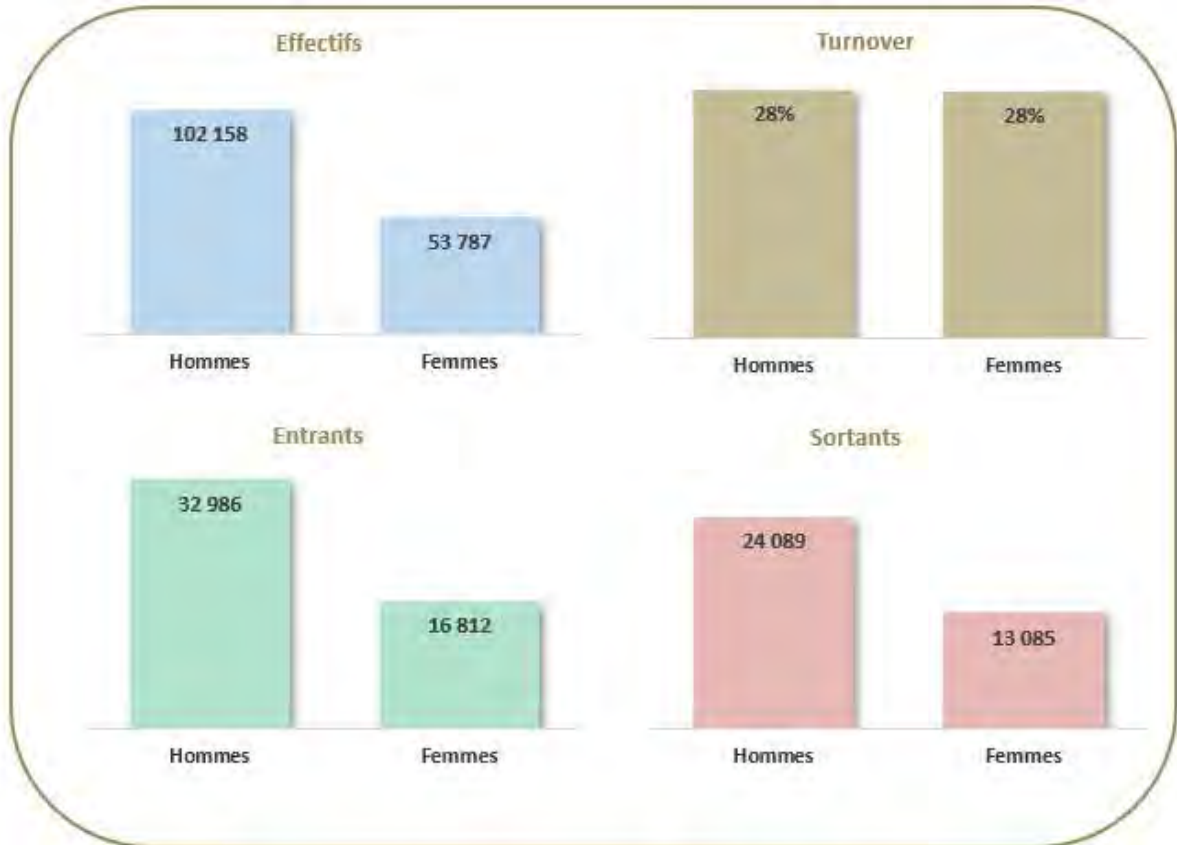
Source : enquête Afdas, CPNEF du sport, Quadrat-études, 2024

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

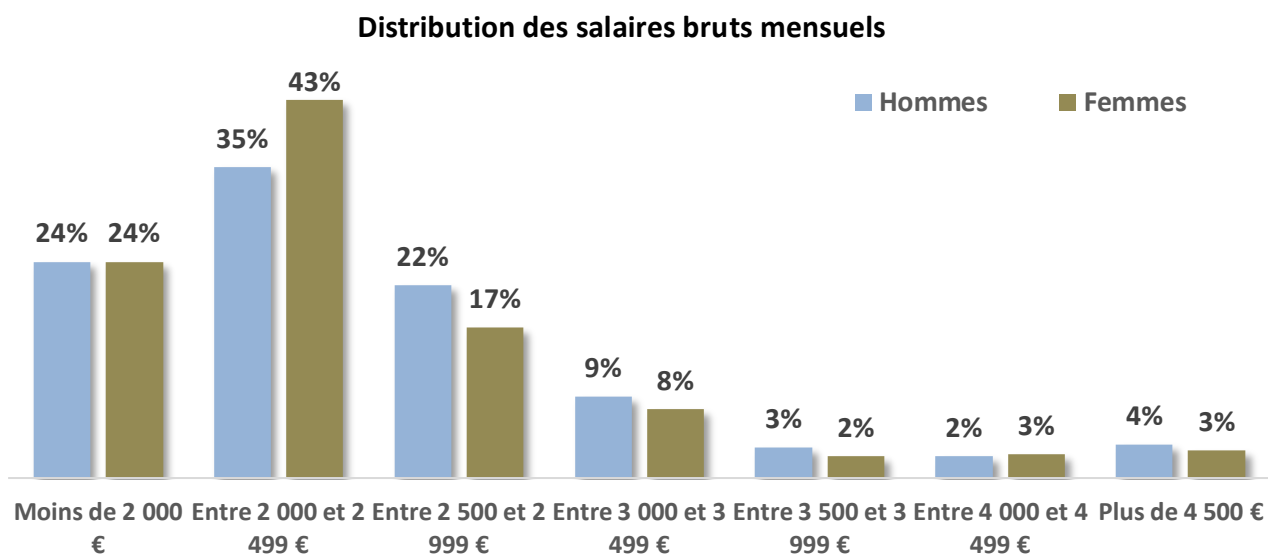
Les rémunérations perçues dans le secteur du sport en 2023

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.

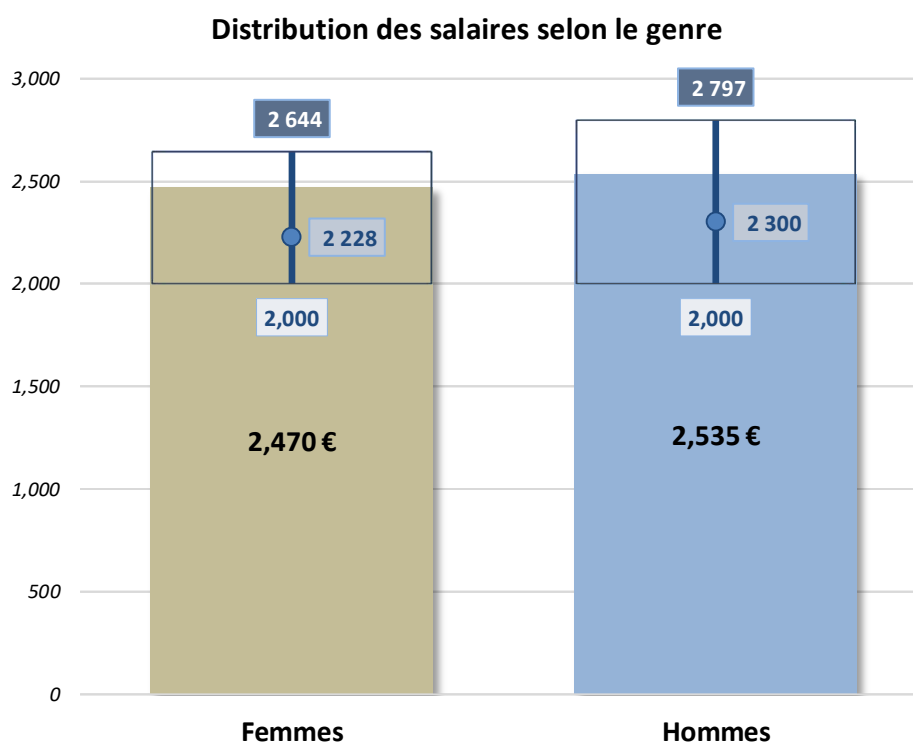


Source : enquête Afdas, CPNEF du sport, Quadrat-études, 2024

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.



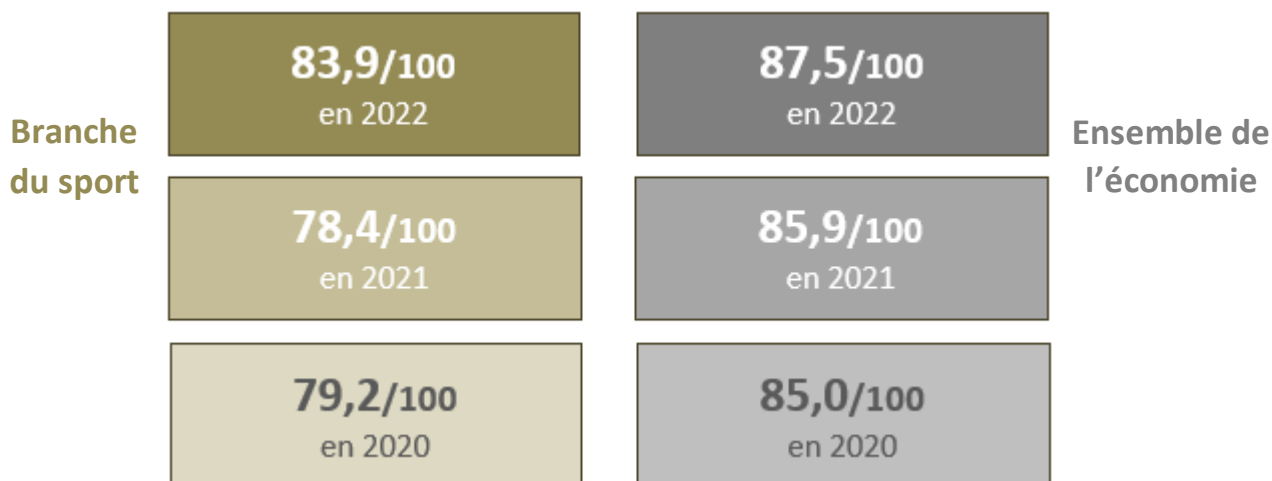
Source : enquête Afdas, CPNEF du sport, Quadrat-études, 2024

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 impactée 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.

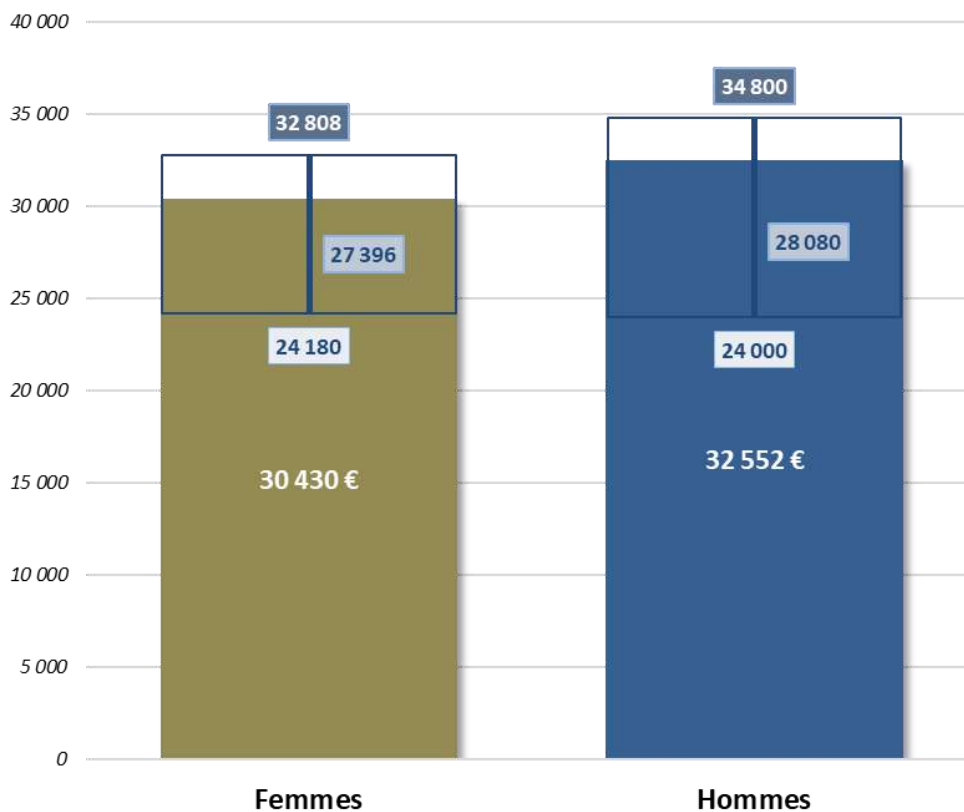


Source : enquête Afdas, CPNEF du sport, Quadrat-études, 2024

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

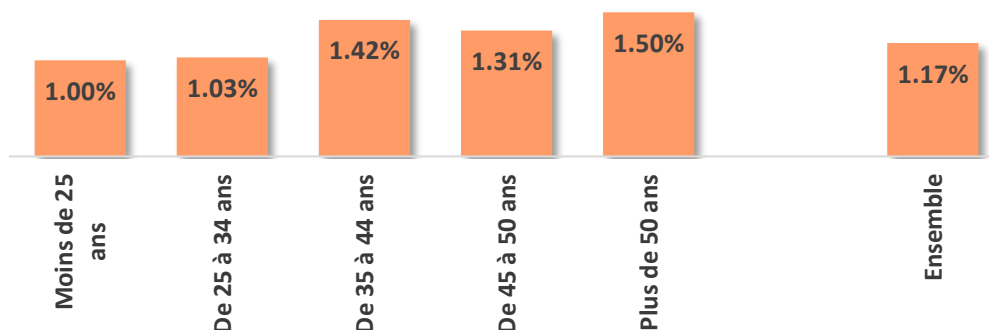
Les questionnaires à destination des structures et des salariés de la branche du sport, ont été adressés le **19 mars 2024**. Les enquêtes ont été clôturées le 15 avril 2024.

- 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).

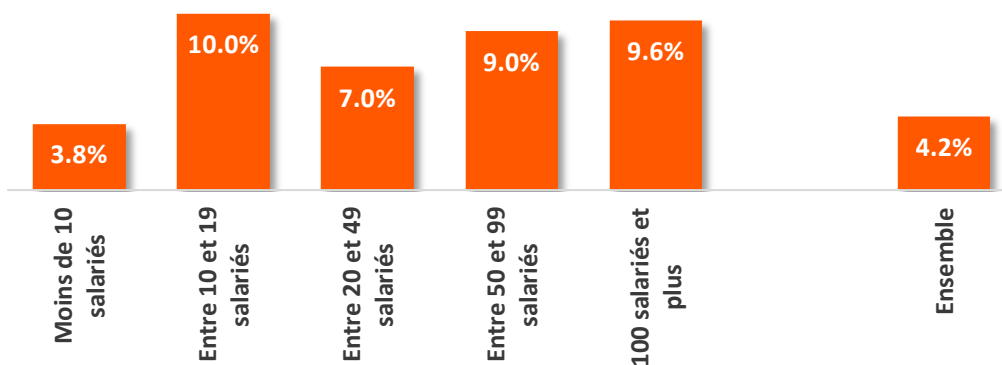
Le **redressement** permet de produire des **indicateurs représentatifs** de l'ensemble des structures et des salariés sur la base d'un échantillon de réponses collectées afin que ces estimations reflètent de manière précise et robuste la composition réelle de la population étudiée. La procédure appliquée 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 (Betcliv 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

