



LES EMPLOIS DANS LE BADMINTON

Les structures ayant répondues au questionnaire sont au nombre de 20 (8 clubs, 4 comités, 8 ligues). Au total, ces structures gèrent 29 emplois dont 20 emplois jeunes.

Les emplois dans les clubs

Le nombre de licenciés gérés par ces structures employeurs est relativement variable, de 40 à 220 licenciés. Huit emplois ont été créés, 6 sont créés à temps plein, ils ont tous le statut emploi jeune. Les deux autres sont des emplois à temps partiel à moins de deux heures par semaines.

Les emplois Jeunes bénéficient tous de subventions venant des collectivités territoriales pour compléter la subvention de l'état.

Sur les 6 EJ, 5 demanderont à bénéficier d'aides complémentaires de l'Etat, soit l'épargne consolidée, soit la subvention pluriannuelle.

Les missions remplies par les salariés sont dans la plupart des cas multiples, cependant elles comprennent toutes une dimension liée à l'encadrement de pratiquants. Les activités administratives font également, souvent partie des missions du salarié.

Le niveau de diplôme des salariés va de Bac à Bac +4 avec pour 4 d'entre eux, la possession du BE 1, indispensable pour l'encadrement rémunéré de pratiquants. Des salariés sont également en formation soit pour préparer un BE 2 soit pour préparer un brevet fédéral.

Il est intéressant de noter que 5 des EJ clubs étaient d'anciens bénévoles ou licenciés de la structure. En terme de recrutement cela est souvent significatif d'une forte dimension sociale de l'emploi. Un salarié est recruté non seulement pour satisfaire un besoin plus ou moins

formalisé mais aussi et surtout pour rendre service à un jeune bénévole ou salarié à la recherche d'un emploi.

En terme de gestion du temps de travail, Tous sont au 35 heures et 50% sont aux 35 heures annualisées, pourtant il n'existe pas pour ces derniers d'accords collectifs, il sera intéressant de voir si ces associations sont dans la légalité.

Des dispositifs tutoraux sont mis en place dans 50 % des structures, par contre, le suivi de la progression professionnelle reste une pratique peu diffusée.
Ces réponses sont contradictoires dans la mesure où de réelles pratiques tutorales doivent permettre d'évaluer la progression professionnelle du salarié.

Les emplois dans les comités.

Les comités ayant répondu à l'enquête sont au nombre de quatre. Chacun de ces comités a créé un emploi.

Tous les emplois comités sont sous statut EJ, Seule une structure (Codep 35) bénéficie d'une subvention complémentaire de la part d'une collectivité territoriale.

Deux des structures demanderont à bénéficier de l'épargne consolidée. Une des structures demande à bénéficier de la convention pluriannuelle.

Les missions des salariés comités sont comme pour les salariés clubs multiples et comprennent une dimension liée à l'encadrement de pratiquants.

Les quatre emplois créés sont à temps plein dans des structures gérant de 300 à 2700 licenciés. La dimension développement existe également dans 3 emplois sur 4.

Trois des salariés ont au moins un niveau bac + 2, mais seul un d'entre eux possède le BE 1. Tous les salariés sont actuellement en formation soit pour obtenir un diplôme fédéral soit pour obtenir un BE1 ou 2.

En ce qui concerne le recrutement, deux des quatre salariés ont été recrutés parmi les anciens licenciés et bénévoles de la structure.

Dans 3 cas sur 4, il existe un dispositif tuteuriel cependant comme pour les emplois clubs, le suivi de la progression professionnelle des salariés n'est pas assuré.

Les emplois dans les ligues.

8 Ligues ont répondu à l'enquête. Il existe 17 emplois créés dans les ligues, les ligues les plus importantes en ont créées plusieurs (2 emplois en Bretagne, en Haute Normandie et dans le Nord, 3 emplois en PACA, 4 en Alsace).

Sur les 17 emplois créés :

- 10 sont issus du dispositif emploi jeune, 9 sur 10 sont à 35 heures, 1 sur 10 est à 37 heures,
- 3 sont des emplois ne bénéficiant d'aucun dispositif d'aide et ont des situations diverses (temps plein ou temps partiel).
- 2 sont des CEC à temps partiel,
- 2 bénéficient du plan sport emploi et travaillent à temps plein,

Globalement en ce qui concerne les emplois Jeunes deux typologies de postes peuvent être repérés : les postes d'encadrants de pratiquants ayant également une mission de gestion et de développement de la ligue, les postes de développeurs gestionnaires qui ont un rôle de développement et de structuration des activités de la Ligue. Les autres catégories d'emploi ont le plus souvent des missions administratives.

Le niveau de formation des EJ est relativement élevé avec une majorité de salariés ayant un niveau supérieur ou égal à BAC + 2. Le niveau de formation des autres salariés est moins important, les salariés ayant pour la plupart d'entre eux, un niveau Bac ou proche du Bac.

Les salariés des ligues suivent globalement moins de formation que dans les comités ou les clubs.

Les salariés recrutés dans les ligues sont moins souvent issus du bénévolat ou des licenciés que dans les comités et les clubs ce qui démontre une plus grande rigueur dans les recrutements.

Par ailleurs, comme pour les salariés des autres structures, si les pratiques tutorales sont assez répandues, les pratiques de suivi des compétences des salariés sont assez faibles.

En guise de conclusions

Au vue des informations que nous avons pu recueillir grâce aux questionnaires trois tendances fortes peuvent être identifiées qui soulèvent autant de questions .

D'abord, les missions confiées aux salariés sont la plupart du temps multiples, avec selon le type de structure une activité dominante : l'encadrement de pratiquants dans les clubs et les comités, le développement et la gestion dans les ligues. Il serait intéressant de savoir si la multiplicité des missions confiées est un choix des employeurs ou si cela vient du manque cadrage du poste à l'arrivée du salarié ?

Ensuite, les structures ont une gestion de l'emploi socialement correcte mais qui reste à améliorer. Si les salariés sont souvent formés, le recrutement et le suivi de l'évolution professionnelle du salarié reste très informel. Cette situation n'est avantageuse ni pour les salariés ni pour la structure employeur.

Comment améliorer aujourd'hui de manière simple, les méthodes de gestion de l'emploi des structures de la fédération ?

Enfin, les emplois créés dans la fédération semblent aujourd'hui devenus indispensables. En effet, la plupart des employeurs souhaitent pérenniser les emplois.
Dans quelle mesure les emplois créés sont-ils pérennisables ?