ENQUÊTE MÉTIER 2024

Professionnalisation de la filière tennis

TEN NIS LIGUE NOUVELLE AQUITAINE

SOMMAIRE

P.5 ÉDITOS

P.8 AVANT-PROPOS

P.10 DÉROULEMENT DE L'ENQUÊTE

01 LES CLUBS DE TENNIS EN NOUVELLE-AQUITAINE

P.14 Qui sont-ils ?

P.14 Où sont-ils ?

P.15 Que veulent les clubs et leurs dirigeants ?

02 LES ÉDUCATEURS DE TENNIS

P.20 Qui sont-ils ?

P.22 Quelles sont leurs conditions de travail ?

P.24 Quelles activités encadrent-ils ?

03 ANALYSE DES PROFILS D'ÉDUCATEURS ET DE LEURS BESOINS

P.28 Trois profils types d'éducateurs de tennis

P.34 Analyse des tendances par rapport au sexe

P.36 Analyse des tendances par rapport à l'âge

P.40 Analyse des tendances par rapport aux diplômes

04 SYNTHÈSE

ÉDITO

Propos introductif Enquête Métier 2024

« Renforcer la structuration de la filière tennis en Nouvelle-Aquitaine »

C'est avec enthousiasme que je m'adresse à vous aujourd'hui pour partager une initiative cruciale qui reflète notre engagement envers le développement continu de notre sport. La Ligue Nouvelle-Aquitaine de Tennis a toujours eu pour objectif de favoriser la croissance du tennis dans notre région, et je suis ravi de vous informer de notre dernière initiative avec la publication d'une enquête métier auprès des clubs et enseignants de tennis.

Au fil des années, notre ligue a évolué de manière significative. Avec l'établissement de trois centres de formation professionnelle sur notre territoire, nous avons consolidé nos compétences en matière de formation. Cette démarche stratégique a été le moteur de nos efforts pour améliorer la qualité de l'enseignement du tennis et pour promouvoir le sport à travers la Nouvelle-Aquitaine. Nous sommes fiers de notre communauté, composée de plus de 800 clubs répartis dans 12 départements, qui a contribué à attirer plus de 100 000 licenciés en 2023. Cela témoigne de notre passion partagée et de notre engagement envers le tennis.

Cependant, comme le tennis continue d'évoluer et que de nouvelles approches et pratiques émergent, il est de notre devoir de nous adapter pour rester pertinents et efficaces dans notre mission. C'est pourquoi nous avons pris la décision de développer encore davantage notre offre de formation afin qu'elle corresponde de manière plus précise aux besoins de nos licenciés. Au regard de ces évolutions, il m'apparaissait nécessaire de lancer une vaste opération de recensement.

Cette enquête, soigneusement élaborée par un comité de pilotage dévoué, en collaboration avec des volontaires en service civique, a pour objectif de comprendre en profondeur les clubs et les parcours professionnels de nos encadrants et enseignants de tennis. Nous souhaitons également identifier leurs besoins actuels en matière de formation continue. Cette étude exhaustive sera le fondement sur lequel nous construirons une stratégie régionale de développement des formations professionnelles.

Il est important de souligner que cette enquête ne serait pas possible sans la participation active de l'ensemble des acteurs de notre ligue que je tiens à remercier. J'exprime ma profonde gratitude envers tous ceux qui ont consacré leur temps à contribuer à cette initiative. Votre engagement témoigne de votre passion pour le tennis et de votre désir de voir notre sport prospérer.

En conclusion, l'avenir du tennis en Nouvelle-Aquitaine est entre nos mains. Ensemble, nous allons façonner une stratégie de formation professionnelle qui répondra aux défis actuels et futurs. Nous continuerons à faire du tennis non seulement un sport d'excellence, mais aussi une force unificatrice au sein de notre région.

Je vous remercie chaleureusement pour votre soutien continu et je suis impatient de voir les fruits de cette enquête métiers se concrétiser dans nos futurs programmes de formation.

Allain Moreau

Président de la Ligue Nouvelle-Aquitaine de Tennis

LIGUE NOUVELLE AQUITAINE

ÉDITO

La Délégation Régionale Académique à le Jeunesse, à l'Engagement et aux Sports de Nouvelle-Aquitaine, soutenant la Ligue de Tennis de Nouvelle-Aquitaine, se félicite qu'une analyse approfondie soit portée sur le métier d'éducateur de Tennis dans la région. En regard du fort potentiel de développement de cette activité dû à la structuration des clubs et à la multiplication des pratiques, qu'il s'agisse du padel, du beach tennis, de l'urban tennis ou du paratennis, il était important qu'une étude sur la professionnalisation des métiers dans la discipline soit menée.

Conscient de cela, tout comme du poids économique que la filière peut représenter par les débouchés offerts à nombre de jeunes passionnés, l'Etat se veut facilitateur dans son accompagnement de la Ligue et de son développement. C'est pourquoi l'émergence d'un nouveau centre régional à Bressuire sera soutenu par les crédits de l'ANS pour le financement des équipements structurants à hauteur de 350 000 €. C'est aussi pourquoi la DRAJES mène au quotidien un accompagnement pédagogique volontariste sur les diplômes menant à la professionnalisation en Tennis.

Dans un contexte plus global de rénovation de la filière éducative sportive et de la procédure de Validation des Acquis de l'Expérience, cette enquête apportera des informations utiles en termes de formation et éclairera les décisions de financement de ces formations à venir. Ce travail s'intègre dans une stratégie de structuration plus globale visant à répondre aux exigences d'un public et de pratiquants toujours plus nombreux et aux aspirations en lien avec les pratiques nouvelles.

Je tiens donc à saluer l'implication et le professionnalisme des membres de la Ligue, l'engagement des jeunes en Service civique, dans ce projet, des éducatrices et éducateurs ayant répondu au questionnaire, ainsi que de l'ensemble du mouvement sportif et des collectivités territoriales qui apportent leur savoir-faire au quotidien et participent à faire du tennis en Nouvelle-Aquitaine une discipline de qualité.

Mathias LAMARQUE

Délégué régional académique à la jeunesse, à l'engagement et aux sports Nouvelle Aquitaine

RÉGION ACADÉMIQUE
NOUVELLE-AQUITAINE
Liberté
Égalité
Fraternité

AVANT-PROPOS

La ligue Nouvelle-Aquitaine de Tennis, par la création de trois centres de formation au sein de son territoire, dispose depuis quelques années de nouvelles compétences en matière de formation.
Autour de plus de 800 clubs répartis sur 12 départements, le tennis néo-aquitain attire ainsi plus de 100 000 licenciés sur son territoire en juillet 2023.
Au regard de l'évolution de la pratique du tennis, la ligue souhaite, à cet effet, développer de façon plus adaptée son offre de formation en produisant une enquête quant aux parcours des éducateurs et à leurs potentiels besoins de formation.
Cette étude, réalisée auprès des structures affiliées et des encadrants actifs, est rendue publique et accessible afin que le plus grand nombre puisse en bénéficier.
Ainsi, cette enquête fait l'objet d'un rapport se déclinant en 3 parties :

1 ETAT DES LIEUX

Dans un premier temps, l'étude s'appuie sur un recueil de données auprès des structures affiliées via les présidents de clubs et les éducateurs sportifs du territoire. Cette étude a pour but d'établir, en lien avec les données issues des outils fédéraux, un état des lieux complet sur :

- La structuration des clubs autour de thématiques liées à la localisation, la pratique, les publics ou encore l'emploi
- La répartition et la professionnalisation des encadrants de tennis autour de thématiques liées aux déterminants socio-démographiques, aux parcours sportifs, professionnels et de formations ou encore à la contractualisation et l'encadrement de la discipline. Cette première phase, définie comme un travail préliminaire, est facilitée par les liens existants auprès des clubs du programme de développement sportif des clubs (PDSC) qui nous offre un accès facilité au réseau d'acteurs néo-aquitain (310 clubs en 2023).

2 LES BESOINS EN FORMATION ET FORMATION CONTINUE

Dans un second temps, l'objectif est de recenser les besoins, aussi bien des structures que des encadrants en termes de formation et de développement. Ceux-ci peuvent notamment être motivés par le PDSC qui prévoit un critère d'évaluation concernant la formation continue des encadrants mais aussi des dirigeants.
Le recueil des données concernant les encadrants fait l'objet d'un nouveau questionnaire. La diversité des besoins identifiés admet aussi bien la nécessité d'une montée en compétences par le biais de formations tennis (spécialisation Padel ou Beach tennis, passage du DE pour les CQP) que de formations transversales (compétences managériales, comptables ou encore juridiques).
L'idée est d'établir des tendances relatives aux besoins de formation en les croisant à d'autres variables telles que des données socio-démographiques par exemple.

3 ZOOM SUR L'EMPLOYABILITÉ DES ÉDUCATEURS ISSUS DES ORGANISMES DE FORMATION

Dans ce troisième temps, il est nécessaire de recentrer l'analyse sur les éducateurs diplômés des organismes de formation.
L'objectif, à travers ce focus, est d'identifier l'employabilité des nouveaux diplômés, et, de ce fait, obtenir un retour sur les formations proposées par les organismes sous l'égide de la ligue Nouvelle Aquitaine de tennis.
Cette étape nous permet alors d'établir une nouvelle stratégie et de développer de manière optimale les offres de formation proposées sur le territoire.
Le but est donc de proposer une offre de formation complémentaire aux divers besoins, et ainsi, adaptée aux réalités locales.

DÉROULEMENT DE L'ENQUÊTE

Les moyens humains nécessaires à la bonne réalisation de ce type d'étude se révèle plus ou moins conséquent au regard de l'ampleur du travail qu'il est à effectuer.
Pour cela, nous avons fait appel à deux étudiants : Antonin DORIOT et Gabriel MERAND, tous deux en deuxième année de Master à l'Université de Bordeaux. Afin de répondre positivement aux attentes formulées et explicitement développées tout au long de ce rapport, nous avons suivi une méthodologie précise dont nous allons vous faire part à présent.

Nous avons, dans un premier temps, identifié les tenants et les aboutissants de la commande effectuée par la conception d'une méthodologie adaptée à cette enquête. En cela, nous avons produit un rétroplanning afin de pouvoir apprécier le délai restant à travers chaque étape de l'enquête. Dans le même temps, un comité de pilotage a été constitué afin d'accompagner l'étude en tenant compte des avis et remarques de l'ensemble des personnes le constituant afin de la rendre la plus pertinente possible. Il a été décidé à cet instant la séparation de l'enquête en deux phases : une fiche signalétique à destination des dirigeants et un questionnaire à destination des éducateurs. Par la suite, nous avons pu construire grâce aux thématiques déterminées au préalable, un premier questionnaire à destination des clubs de la région Nouvelle-Aquitaine.

Cette grande première étape, réalisée sur 5 semaines, nous a permis la construction d'une fiche signalétique réduite, simplifiée et à la portée de chaque dirigeant de club y répondant.

- Après avoir modélisé cette fiche signalétique, nous avons réfléchi à la méthode de diffusion de cette dernière. Pour cela, nous avons pu extraire de l'administration fédérale les coordonnées des présidents de clubs afin de leur faire parvenir de la façon la plus simple la fiche réalisée.

L'envoi de cette fiche signalétique par mail à l'ensemble des clubs de Nouvelle-Aquitaine a donc été effectué le 08 mars 2023 via la boîte mail de la ligue de Tennis. Nous avons, dans la continuité de ce premier envoi, effectué des relances hebdomadaires, cette fois-ci par le biais de nos boîtes mails professionnelles afin d'humaniser cette demande et ainsi, récolter de nombreuses réponses.

- Après la clôture des réponses recueillies par cette fiche signalétique et cette première étape de l'enquête, soit le 02 avril 2023, nous avons finalisé la conception du second questionnaire à destination des éducateurs afin d'optimiser l'avancée de l'étude. L'option retenue quant au modèle de cette deuxième partie a été le questionnaire Forms, type de questionnaire idéal car rapidement remplissable pour les éducateurs de Tennis (la durée moyenne pour y répondre étant inférieure à 10 minutes). Ainsi, la deuxième phase fut lancée et les premiers mails envoyés le 05 avril 2023..

Comme lors de la première phase, nous avons effectué des relances hebdomadaires afin d'obtenir un nombre de réponses suffisant et à la hauteur de nos attentes. De la même manière que pour la première phase de l'étude, nous nous sommes appuyés sur le fichier fédéral recensant les coordonnées de tous les éducateurs supposés actifs au sein du territoire néo-aquitain. Afin de rendre pertinent le nombre de personnes ayant répondu, il a été demandé aux différents conseillers sportifs territoriaux et conseillers en développement du territoire de filtrer le fichier et ainsi signaler les éducateurs inactifs. Par cette étape, nous avons pu, en parallèle de l'étude, mettre à jour notre "*fichier enseignant*s" aux réalités présentes sur le terrain. La clôture des réponses relative à ce questionnaire Forms a été fixée au 20 mai 2023, laissant ainsi plus de 6 semaines aux éducateurs pour le remplir.
A la suite de cela, une phase importante de notre étude débute : l'analyse des résultats obtenus. Par le travail préliminaire de recensement de l'ensemble des données, réalisé tout au long du processus, l'analyse des données à plat fût simplifiée par l'organisation des réponses répertoriées sur un Excel. Cependant, la construction plus complète, qu'une simple présentation chiffrée des résultats, nous demande une charge de travail conséquente : mise en relief des pourcentages, croisement de variables et identification de différences significatives à l'échelle territoriale.

- La fiche signalétique a ainsi été transmise via le circuit de la Ligue Nouvelle-Aquitaine de Tennis à tous les clubs actifs du territoire, soit 689 au total. Afin de faciliter le travail de communication lié à l'expansion de cette étude, nous nous sommes appuyés sur la proximité des agents de développement présents dans chaque département afin de relayer au mieux cette demande régionale.
De plus, les différents comités, à travers les douze départements, ont permis à ce travail d'admettre une certaine légitimité dans la pertinence des réponses recueillies. Nous avons pu, sur les 689 clubs actifs, recueillir 394 réponses, soit près de 57,2 % de réponses.

- Le questionnaire Forms, quant à lui, a été transmis aux 2468 éducateurs de tennis supposés être actifs au sein de notre territoire. Nous avons pu, sur les 2468 éducateurs, réduire la liste à 2055 éducateurs supposés actifs. Nous avons pu, sur cette liste mise à jour, recueillir 729 réponses, soit près de 35,4 % de réponses.
Le nombre de réponses collectées, pour la première et la deuxième partie, revêt d'un résultat plus que satisfaisant au regard des études réalisées sur ces sujets au niveau national. A l'échelle territoriale, cette enquête inédite pour la ligue de Tennis de Nouvelle-Aquitaine permet de mieux comprendre et d'identifier les dynamiques territoriales de la pratique tennistique. Au-delà des données quantitatives récoltées sur l'employabilité et l'encadrement du tennis au sein de cette région, des données qualitatives ont été recueillies permettant d'orienter l'offre et l'accompagnement au regard des besoins émis par les différents acteurs de ce secteur.
Le recueil de toutes ces informations nous permet ainsi de coupler besoins et territoire, essentiel lorsque l'on réside dans une région comprenant pas moins de douze départements. Grâce à l'ensemble du travail réalisé et aux croisements de variables effectués, nous avons pu déterminer, in fine, une typologie de profils d'éducateurs sur notre territoire.

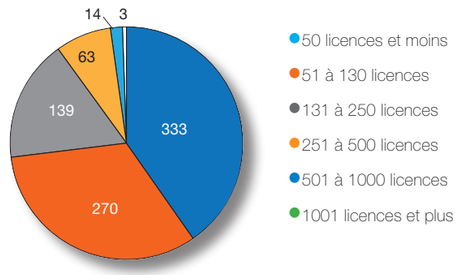
01 LES CLUBS DE TENNIS EN NOUVELLE-AQUITAINE

QUI SONT-ILS ?

Il existe, au sein de la région Nouvelle-Aquitaine, plus de 800 clubs affiliés à la Fédération Française de Tennis. Ces clubs, répartis sur tout le territoire, se caractérisent par l'hétérogénéité de leur taille, cette dernière se calculant sur le nombre de licenciés dont ils disposent.

Catégorie de clubs	Nombre	% clubs LNA
50 licences et moins	333	40,5%
51 à 130 licences	270	32,8%
131 à 250 licences	139	16,9%
251 à 500 licences	63	7,7%
501 à 1000 licences	14	1,7%
1001 licences et plus	3	0,4%

Répartition des clubs selon leurs nombre de licenciés

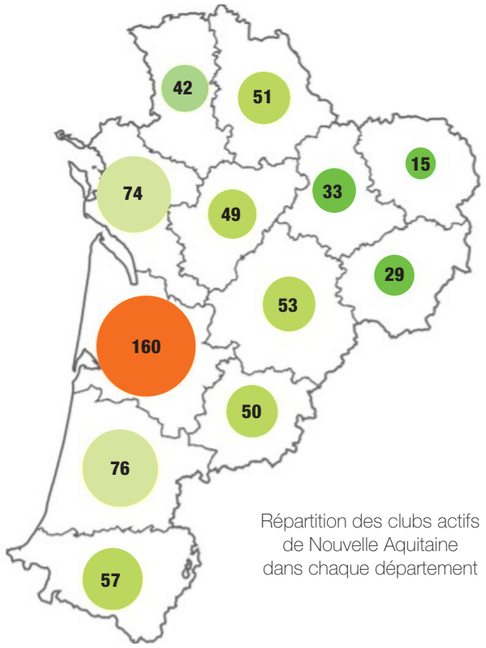


= 74% des clubs ont moins de 130 licenciés

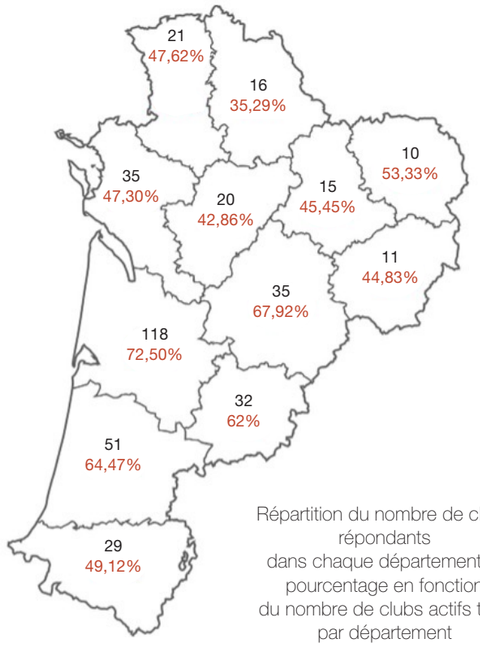
OÙ SONT-ILS ?

La nouvelle aquitaine est un territoire très vaste

Au regard du nombre de clubs actifs siégeant dans le département de la Gironde (160) les 117 réponses recueillies ne se veulent pas disproportionnées quant au département du Lot-et-Garonne par exemple, où les 32 réponses recueillies apparaissent légitimes face aux 50 clubs actifs, présents sur ce territoire. Le taux de réponse variant entre 35,29 % au minimum dans le département de la Vienne à 72, 5% dans le département de la Gironde, notre questionnaire a, dans son ensemble, permis d'atteindre le seuil des 57,2 % de réponses, échantillon plus que représentatif des clubs actifs de tennis présents sur le territoire néo-aquitain.



Répartition des clubs actifs de Nouvelle Aquitaine dans chaque département



Répartition du nombre de clubs répondants dans chaque département et pourcentage en fonction du nombre de clubs actifs total par département

QUE VEULENT LES CLUBS ET LEURS DIRIGEANTS ?

Chaque club est composé, selon la législation à ce sujet, de dirigeants. Il est nécessaire, dans un premier temps, d'identifier qui sont ces dirigeants. Selon les données de l'administration fédérale, nous avons pu déterminer que

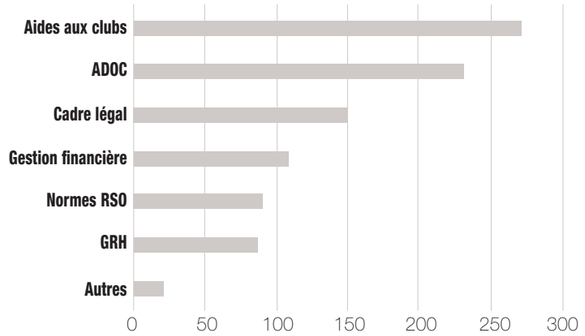
Répartition femmes - hommes au sein des dirigeants

	Femmes	Hommes
Ensemble des dirigeant(e)s	35%	65%
Président(e) de club	25%	75%

La deuxième donnée que nous avons pu extraire est le pourcentage de femmes occupant la fonction de présidente de club de tennis : elle s'élève à hauteur de 25 % de la totalité des présidents/présidentes néo-aquitains. Ce pourcentage, au-delà de l'absence de parité dont il fait preuve, rejoint les statistiques nationales du taux de présidentes au sein des associations sportives. En effet selon l'INJEP en 2023, 24 % des présidents/présidentes sont des femmes.

Sur les 394 réponses de la part des clubs de Nouvelle-Aquitaine de tennis, 208 structures ont fait ressortir un ou plusieurs besoins de formations dirigeants bénévoles. A contrario, 186 clubs n'ont émis aucun besoin de formation particulier relatif à leur fonction associative.

Nombre de besoins recensés par les dirigeants bénévoles des clubs de tennis de Nouvelle Aquitaine en fonction de la thématique souhaitée



Lecture : 150 besoins d'une montée en compétences sur la thématique du cadre légal et législatif ont été recensés.

Le besoin de formation le plus recensé concerne les aides aux clubs. Définies principalement comme les moyens et leviers d'actions, essentiellement financiers, que les clubs peuvent obtenir, les aides aux clubs semblent donc poser des difficultés d'appréhension auprès des dirigeants bénévoles.
La demande de subventions tient aujourd'hui d'un processus long, chronophage, où disponibilité et rigueur sont essentielles en sa demande, ceci pouvant expliquer les 271 besoins de formations recueillis à ce sujet.

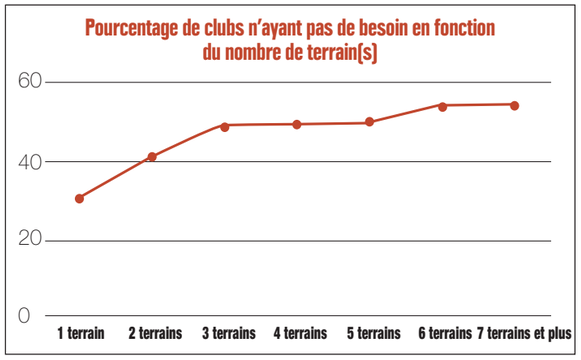
De nombreux dirigeants bénévoles souhaitent monter en compétences sur l'application ADOC, outil mis en place par la fédération permettant un accompagnement sur tout type de tâches à effectuer. Avec pas moins de 231 besoins de formations recensés à travers ce sujet sur les 958 au total, ce recueil important de réponses nous affirme qu'une montée en compétences dans ce domaine semble plus que nécessaire. Assimilé aux compétences informatiques et d'aisance numérique, nous pouvons constater qu'ADOC fait apparaître des difficultés chez les dirigeants bénévoles. L'application ADOC admettant une certaine facilité d'usage, cela nous renvoie ainsi aux caractéristiques du dirigeant bénévole. A l'échelle de la ligue Nouvelle-Aquitaine de tennis, nous avons pu déterminer que 43 % des dirigeants bénévoles ont 50 ans ou plus (bureau et comité directeur réunis). On a également pu identifier que 30 % des dirigeants bénévoles ont 60 ans ou plus (bureau et comité directeur réunis). Ces données nous donnent des pistes sur les raisons d'être formés sur la thématique du numérique : l'innovation en matière informatique n'étant pas immuable, de nombreux progrès sont effectués tous les ans à travers ce champ d'action, et ainsi des générations plus anciennes n'admettent pas le même rapport avec ces enjeux de modernisation de la gestion associative.

Contrairement à ce que l'on pourrait croire, les dirigeants bénévoles ne voient pas de besoin de formations lié à des démarches RSE/RSO pertinentes dans une démarche de montée en compétences à court ou moyen terme.
Sur les 958 besoins totaux recensés en matière d'offre de formation pour les dirigeants bénévoles, à peine 90 concernent les démarches de responsabilités sociétales, soit 9,3% du total des réponses enregistrées.

Nombre et pourcentage de clubs n'ayant pas de besoin sur le nombre total de clubs répondants en fonction du nombre de terrain(s)

Nombre de terrain(s) par club	Nombre de clubs n'ayant pas besoin de formations destinées aux dirigeants bénévoles sur le nombre total de clubs répondants	Pourcentage des non-besoins en fonction du nombre total de clubs répondants
1 terrain	4 sur 13	30%
2 terrains	23 sur 56	41%
3 terrains	55 sur 113	48,6%
4 terrains	39 sur 79	49,4%
5 terrains	18 sur 36	50%
6 terrains	14 sur 26	53,8%
7 terrains ou plus	20 sur 37	54,1%

Lecture : 23 des 56 clubs répondants disposant de 2 terrains n'émettent pas de besoin de formations à destination des dirigeants bénévoles. 41 % de la totalité des clubs répondant disposant de 2 terrains n'émettent pas de besoin de formations à destination des dirigeants bénévoles.



Après avoir pu analyser les réponses recueillies par cette enquête, il est intéressant de tenter d'interpréter les facteurs qui sont déterminants dans l'émission, ou non, des besoins de formations pour les dirigeants bénévoles. A travers le recensement de ces besoins de formations, nous avons voulu croiser les données permettant une compréhension, peut-être partielle, des variables pouvant influencer la volonté de monter en compétences.

La première variable que nous avons voulu mettre en exergue est l'aspect structurel du club. En effet, nous avons pu déterminer le pourcentage de réponses positives à une montée en compétences en fonction du nombre de terrains que possède le club. Comme on peut l'observer sur le tableau récapitulatif, le pourcentage des clubs n'ayant pas de besoin de formation pour l'équipe dirigeante augmente proportionnellement avec le nombre de terrains dont disposent les clubs. 30 % des clubs disposant d'un terrain n'émettent pas de besoin, ce chiffre atteint la barre des 54 % pour les clubs disposant de 7 terrains ou plus.

Les dispositions structurelles, par la gestion organisationnelle que cela demande, nous amènent à penser qu'un club disposant de nombreux terrains tend à plus se professionnaliser qu'un club n'en disposant que de très peu.

Nombre de clubs n'ayant pas de besoin de formations dirigeantes en fonction du nombre d'éducateurs en activité dans leur structure

Nombre d'éducateur(s) par club	Nombre de clubs n'ayant pas besoin de formations destinées aux dirigeants bénévoles sur le nombre total de clubs répondants	Pourcentage des non-besoins en fonction du nombre total de clubs répondants
Clubs ayant 1 éducateur	96 sur 173	55%
Clubs ayant entre 2 et 4 éducateurs	66 sur 161	40%
Clubs ayant 5 éducateurs ou plus	21 sur 58	36%

Lecture : 96 des 173 clubs répondants ayant seulement un éducateur dans leur structure n'émettent pas de besoin de formation à destination des dirigeants bénévoles. 55 % des clubs répondants ayant seulement un éducateur dans leur structure n'émettent pas de besoin de formation à destination des dirigeants bénévoles.

Nous avons pu répertorier le nombre de clubs n'émettant pas de besoin spécifique à l'équipe dirigeante en fonction du nombre d'éducateurs dont ils disposent. Si l'on se concentre sur les clubs ayant un éducateur, on remarque que 96 des 173 clubs répondants remplissant ce critère n'émettent aucun besoin de formation pour les dirigeants bénévoles, ce qui représente 55 % d'entre eux. Si l'on se concentre sur les clubs ayant entre 2 et 4 éducateurs, on observe que 66 des 161 clubs remplissant ce critère n'émettent aucun besoin, ce qui représente 40 % de ces clubs. Enfin, pour les clubs disposant de 5 éducateurs ou plus, on peut déterminer que 21 des 58 clubs remplissant ce critère n'émettent aucun besoin de formation pour ces dirigeants, ce qui représente 36 % de ce groupe. Au regard des résultats présentés, on peut s'apercevoir que plus un club dispose d'éducateurs, plus il émet de besoins de formation pour l'équipe dirigeante.
Au travers des entrées : humaine ou structurelle, nous pouvons ainsi distinguer les affirmations suivantes : **plus les clubs ont de terrains et moins ils émettent de besoins. Cependant, plus les clubs ont d'éducateurs et plus ils émettent de besoins.**

Nombre et pourcentage de réponses des clubs admettant un/des besoin(s) par département en fonction du nombre total de clubs répondants

Départements	Nombre de réponses admettant un/des besoin(s) sur nombre total de clubs répondants	Pourcentage de réponses des clubs admettant un/des besoins sur la totalité des clubs répondants
Haute-Vienne	5 sur 15	33%
Landes	23 sur 51	46%
Corrèze	5 sur 11	46%
Deux-Sèvres	10 sur 21	48%
Pyrénées-Atlantiques	14 sur 29	49%
Gironde	59 sur 118	50%
Lot-et-Garonne	16 sur 31	52%
Charente-Maritime	20 sur 35	58%
Dordogne	23 sur 35	66%
Creuse	7 sur 10	67%
Vienne	13 sur 17	77%
Charente	16 sur 20	80%

Lecture : 5 des 15 clubs répondants dans le département de la Haute-Vienne ont émis au moins un besoin de formation pour les dirigeants bénévoles de leur structure. 33 % des clubs répondants dans le département de la Haute-Vienne ont émis au moins un besoin de formation pour leurs dirigeants bénévoles.

02 LES ÉDUCATEURS DE TENNIS

QUI SONT-ILS ?

Au sein de la région Nouvelle-Aquitaine, nous avons récolté 729 réponses de la part d'éducateurs de tennis. Parmi cet échantillon, nous avons recensé 21,5 % de femmes et ainsi 78,5 % d'hommes. Cette différence se veut importante si on la compare au 34 % de BPJEPS délivrés à des femmes selon le rapport de l'INJEP en 2020.

Si nous observons l'âge des éducateurs de tennis en région Nouvelle-Aquitaine, on se rend compte que la répartition tend vers l'homogénéité. Seule la classe des 31-40 ans se veut un peu moins représentée que les aux autres. Cette différence s'explique par la faible représentation de cette tranche d'âge dans l'encadrement bénévole.

18-30	31-40ANS	41-50 ANS	50 ANS ET +
29,84%	18,17%	27,85%	24,14%

La répartition du type de diplôme des éducateurs de tennis, s'avère plutôt cohérente aux réalités locales :

DIPLÔME STAPS (DEUG, Licence, Master)	2,84%
DESJEPS / BEES 2°	9,05%
Initiateur Fédéral	20,27%
CQT ET / AMT	20,81%
DEJEPS / BEES 1°	47,03%

Les éducateurs disposant d'une formation d'initiateur fédéral n'étant pas sujet à rémunération, cette catégorie n'admet théoriquement que des personnes s'investissant bénévolement dans l'encadrement.
Les DEJEPS, que nous avons couplés aux personnes détenant un BEES 1, représentent presque la moitié de nos répondants, un résultat cohérent lorsqu'on s'attarde sur la typologie de ces acteurs.

Les éducateurs de tennis se différencient, outre le type de diplôme qu'ils détiennent, par le type d'emploi qu'ils ont au sein d'une ou de plusieurs structures :

EMPLOI PRINCIPAL (EP)	EMPLOI SECONDAIRE (ES)	BÉNÉVOLES
417	106	228
55,31%	14,06%	30,24%

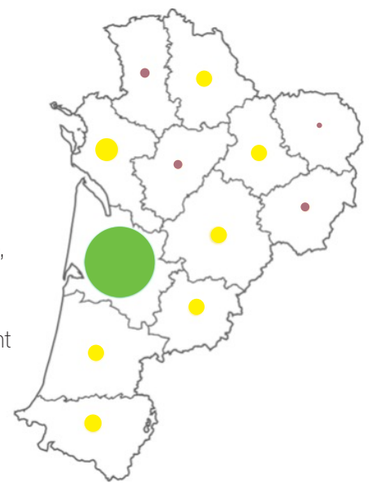
Nous observons, à travers notre échantillon, que 55 % des éducateurs encadrent l'activité en tant qu'emploi principal.
Pour 14 % du reste de l'échantillonnage, cet encadrement s'effectue en tant qu'emploi secondaire, synonyme d'une activité simultanée plus importante par le nombre d'heures effectuées. Enfin, la dernière catégorie étant l'encadrement bénévole, elle représente presque un tiers des répondants à notre enquête et s'inscrit dans une dynamique que l'on ne peut négliger au sein du secteur associatif tennistique néo-aquitain.

L'ensemble de ces éducateurs étant différenciés par des caractéristiques bien propres, l'étude ne peut se réaliser sans analyser le territoire dans lequel ils se trouvent. Nous avons ainsi pu recenser le département d'origine de ces derniers afin de pouvoir produire une analyse fine des résultats en tenant compte de la variable "*bassin de vie*" :

DÉPARTEMENTS	NOMBRE DE RÉPONSE	RÉPARTITION DU NOMBRE DE RÉPONSE
Charente	30	4,07%
Charente-Maritime	75	10,18%
Corrèze	23	3,12%
Creuse	9	1,22%
Dordogne	64	8,68%
Gironde	250	33,92%
Landes	52	7,06%
Lot-et-garonne	49	6,65%
Pyrénées Atlantiques	64	8,68%
Deux-Sèvres	28	3,80%
Vienne	47	6,38%
Haute-Vienne	46	6,24%

Nous observons, par ce tableau, l'importante concentration d'éducateurs provenant du département de Gironde, pourcentage logique au regard du nombre de clubs et du dynamisme urbain présent sur ce territoire. A contrario, le département de la Creuse, admet, lui, un pourcentage de réponses assez faible.

Afin de mieux se rendre compte de la répartition des éducateurs de tennis ayant répondu au sein de la région Nouvelle-Aquitaine, voici une carte les répartissant proportionnellement à la taille du point par département :

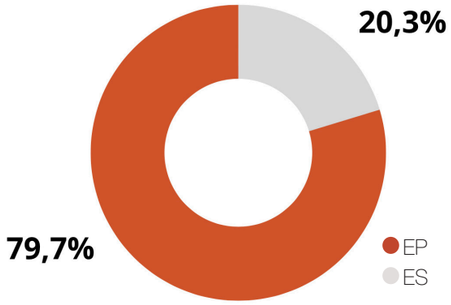


CONDITIONS DE TRAVAIL

Après avoir déterminé, par des facteurs sociodémographiques, qui sont les éducateurs de tennis de Nouvelle-Aquitaine, nous allons à présent exposer les conditions de travail dans lesquelles ils exercent.

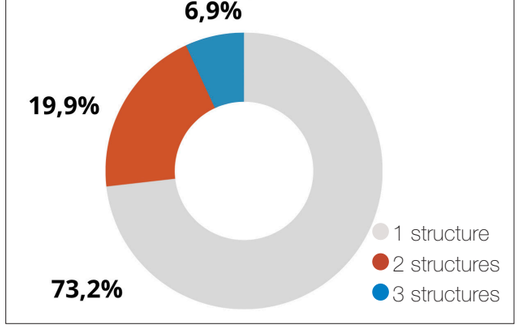
Pour les éducateurs percevant une rémunération :
• Sur la totalité des répondants plus de 80% exercent le métier d'éducateur tennis en tant qu'emploi principal :

Répartition en fonction du type d'emploi



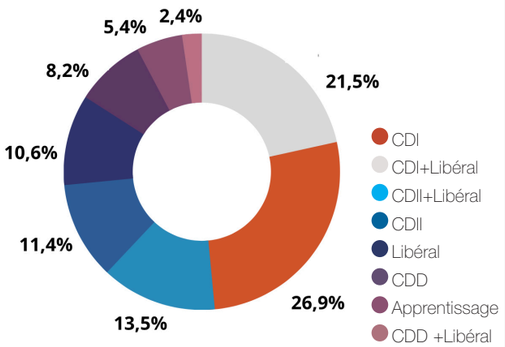
On constate qu'une partie non négligeable des éducateurs (26%) travaillent dans au moins deux structures :

Nombre de structures pour 1 éducateur



Les contrats les plus communs sont les CDI ou CDI + libéral, puisqu'ils sont en vigueur pour plus de 48% des répondants

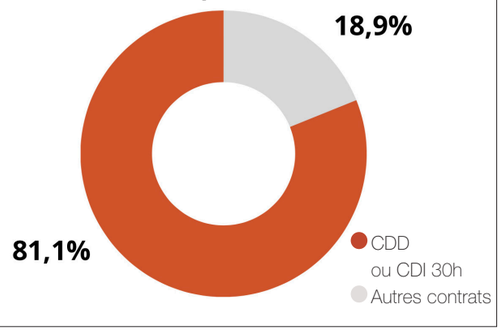
Répartition en fonction des types de contrats



Autre constat : 25 répondants disent avoir une activité rémunérée mais ne possèdent aucun contrat.

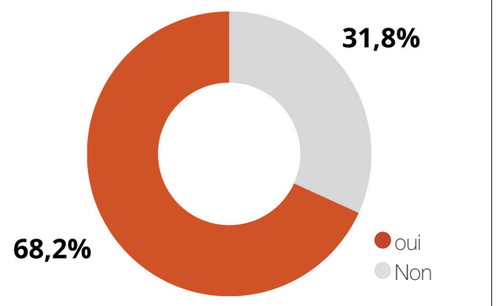
38% des CDI sont de plus de 30 heures dans la première structure et 6% des CDD sont à plus de 30h.
Au total 18% des éducateurs ont un contrat CDI ou CDD de plus de 30 heures dans leur première structure :

Répartition des salariés ayant plus de 30h/ semaine (CDI ou CDD) par rapport au total d'éducateurs dans la première structure



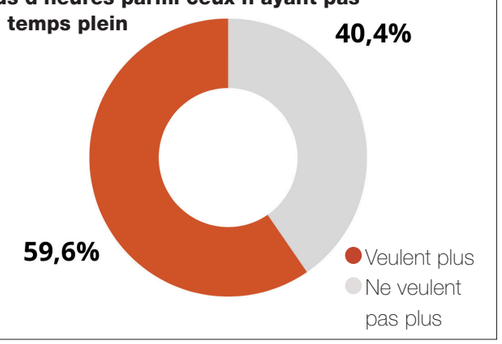
In fine, après un cumul d'activités et ou de contrats, 68,2% des éducateurs arrivent à avoir une activité à temps plein :

Répartition de la réponse à la question «vos activités vous permettent-elles d'avoir un emploi à temps plein?»



Parmi les éducateurs n'arrivant pas à un temps plein, 40,4% souhaitent avoir un complément d'heures.
Soit 13% de la totalité des éducateurs :

Répartition des éducateurs souhaitant avoir plus d'heures parmi ceux n'ayant pas un temps plein



La première chose que nous remarquons est qu'une majorité (presque 80 %) des éducateurs tennis exercent leur profession comme emploi principal. Pour autant, il reste 20 % des éducateurs de tennis qui exercent en emploi secondaire. Dans le rapport « *Acquérir des compétences pour construire sa trajectoire professionnelle. Le défi de l'emploi à temps partiel dans la branche sport* » publié en 2016 par le CPNEF, ce chiffre est bien supérieur, puisque dans leur enquête, c'est près de 35 % de leurs répondants qui exercent en emploi secondaire. Ce rapport insiste alors aussi sur la précarité de l'emploi dans la branche du sport « *Près d'une personne sur deux (44,4 %) ayant un EP dans la branche sport estime avoir connu précédemment des périodes de précarité (multiplication des emplois, contrats précaires, faibles taux horaires, faible rémunération…)* », mais qu'en est-il des éducateurs de tennis ?
Les éducateurs de tennis travaillent pour une majorité d'entre eux dans une seule structure, mais il reste malgré tout presque un tiers des éducateurs qui travaillent dans deux structures ou plus.
On constate qu'il y a une grande diversité des types de contrats (CDI, CDII, CDD, libéral, etc), il est à noter une part importante de contrats libéraux, caractéristique du secteur sportif et particulièrement du tennis où des cours individuels peuvent exister.

On remarque aussi la part importante de CDI, près de 50 % des éducateurs. Si une enquête qualitative auprès des salariés montre que la stabilisation se produit par l'obtention d'un CDI dans une structure qui peut offrir ou non un ETP, nous nous sommes alors posé la question de la part d'éducateurs ayant un CDI ou CDD de plus de 30 h dans une seule structure. C'est le cas pour près d'un cinquième d'entre eux. La question est de savoir ici, si les éducateurs de tennis arrivent malgré tout à avoir une situation stable. Pour cela nous leur avons demandé si après un cumul de contrats/emplois/structures ils arrivaient malgré tout à avoir une activité à plein temps. Il en ressort que plus de 68 % arrivent à avoir une activité à plein temps et que pour plus de 59 % des éducateurs à temps partiel, il n'y a pas volonté d'avoir plus d'heures.
Ici, on constate que le métier d'éducateur est aussi touché par cette précarité de l'emploi, ils doivent souvent cumuler des emplois, travailler dans plusieurs structures ou avoir plusieurs contrats.
Pour autant, le tennis semble bien moins touché que d'autres secteurs, en effet, plus des deux tiers des éducateurs s'inscrivent dans une situation confortable. Malgré tout, 13 % des éducateurs tennis disent vouloir plus d'heures, n'évoluant pas dans une situation stable. Cela ne représente que 70 personnes à travers le territoire néo-aquitain.

QUELLES ACTIVITÉS ENCADRENT-ILS ?

ENCADREMENT

Dans son exercice, l'éducateur tennis est confronté à différents publics :
Les types de publics encadrés sont divers et variés, on constate que plus de 68 % des éducateurs encadrent du mini tennis, tennis ados, école de tennis, adultes loisirs, adultes compétitions et au contraire moins de 4 % encadrent du paratennis, tennis entreprise, beach tennis, courte paume et fit tennis :

PUBLICS	Nombre d'encadrants	Pourcentage d'encadrants
Baby Tennis	158	30%
Mini Tennis	356	68%
EDT	457	87%
Tennis Ado	385	74%
Adulte Loisirs	430	82%
Centre entrainement jeunes	288	55%
Compétition adultes	357	68%
Paratennis	19	4%
Tennis Adapté	61	12%
Tennis Santé	53	10%
Tennis Entreprise	15	3%
Beach Tennis	10	2%
Courte Paume	1	0%
Fit Tennis	12	2%

La plupart des publics encadrés sont donc les jeunes, les adultes (aussi bien en loisir qu'en compétition) et beaucoup moins le tennis santé, le tennis adapté et le tennis entreprise. Cela s'explique par les demandes territoriales et les publics concernés par la pratique.

Concernant les publics encadrés, il n'y a pas une grande différence entre les hommes et les femmes, on constate malgré tout que les hommes encadrent légèrement plus le centre entrainement jeunes et la compétition adultes :

PUBLICS	POURCENTAGE H	POURCENTAGE F
Baby Tennis	29,0%	35,0%
Mini Tennis	67,1%	71,8%
EDT	87,9%	85,4%
Tennis Ado	74,5%	69,9%
Adulte Loisirs	82,9%	79,6%
Centre entrainement jeunes	56,7%	48,5%
Compétition adultes	70,2%	60,2%
Paratennis	3,3%	4,9%
Tennis Adapté	12,1%	9,7%
Tennis Santé	9,8%	11,7%
Tennis Entreprise	3,3%	1,0%
Beach Tennis	1,7%	2,9%
Courte Paume	0,2%	0,0%
Fit Tennis	2,4%	1,9%

Il ne semble pas y avoir une grande différence sur les publics encadrés, on constate tout de même que les femmes encadrent globalement moins la pratique compétitive que les hommes.

Concernant les publics, on remarque que plus les éducateurs avancent dans l'âge, moins ils encadrent les jeunes publics, à l'image du baby tennis ou mini tennis par exemple :

PUBLICS	18-30 ANS	31-40 ANS	41-50 ANS	51 ANS ET +
Baby Tennis	40,5%	38,9%	25,0%	18,5%
Mini Tennis	74,6%	73,5%	68,8%	55,6%
EDT	92,1%	92,0%	85,0%	81,5%
Tennis Ado	85,7%	83,2%	68,8%	58,9%
Adulte Loisirs	89,7%	84,1%	78,8%	77,4%
Centre entrainement jeunes	53,2%	60,2%	55,6%	51,6%
Compétition adultes	69,0%	76,1%	66,3%	62,9%
Paratennis	4,8%	2,7%	2,5%	4,8%
Tennis Adapté	11,9%	15,9%	9,4%	10,5%
Tennis Santé	5,6%	12,4%	13,8%	8,1%
Tennis Entreprise	2,4%	2,7%	4,4%	1,6%
Beach Tennis	0,0%	2,7%	3,1%	1,6%
Courte Paume	0,8%	0,0%	0,0%	0,0%
Fit Tennis	2,4%	3,5%	2,5%	0,8%

Lorsque l'on observe quels sont les éducateurs qui encadrent les jeunes, on s'aperçoit que les jeunes éducateurs encadrent plus les catégories jeunes (Baby Tennis, Mini Tennis) que les éducateurs plus âgés. Plus globalement, hormis le public ciblé par le tennis santé encadré principalement par les 31-50 ans, on peut affirmer, au regard des réponses recueillies, que les jeunes éducateurs encadrent plus de publics différents que les éducateurs des autres tranches d'âge.

Au niveau des publics encadrés, on constate que les CQP encadrent principalement les publics jeunes ou non-compétitifs, quand les DEJEPS / BEES 1, DESJEPS / BEES 2 ou DEUG STAPS encadrent un plus grand panel de publics :

PUBLICS	CQP	DEJEPS / BEES 1	DESJEPS / BEES 2	DEUG
Baby Tennis	28%	35%	16%	5%
Mini Tennis	66%	75%	46%	42%
EDT	90%	94%	61%	63%
Tennis Ado	70%	82%	42%	58%
Adulte Loisirs	68%	91%	61%	74%
Centre entrainement jeunes	8%	65%	77%	26%
Compétition adultes	22%	83%	64%	58%
Paratennis	1%	5%	3%	0%
Tennis Adapté	5%	13%	13%	11%
Tennis Santé	5%	12%	9%	11%
Tennis Entreprise	0%	4%	1%	5%
Beach Tennis	1%	1%	4%	5%
Courte Paume	0%	0%	0%	0%
Fit Tennis	1%	2%	1%	11%

Les éducateurs titulaires d'un CQP se focalisent, eux, essentiellement sur les publics plus jeunes (90 % d'entre eux encadrent l'École de Tennis).
Cet écart avec d'autres types de publics s'explique également par les limites imposées par la loi sur l'encadrement en milieu sportif.
Les publics Tennis Santé et le Tennis Adapté se voient majoritairement encadrés par des éducateurs titulaires d'un DEJEPS, d'un DESJEPS ou d'un DEUG. L'expertise, liée aux connaissances de ce type de public semble expliquer la faible participation des éducateurs CQP à travers ces publics.

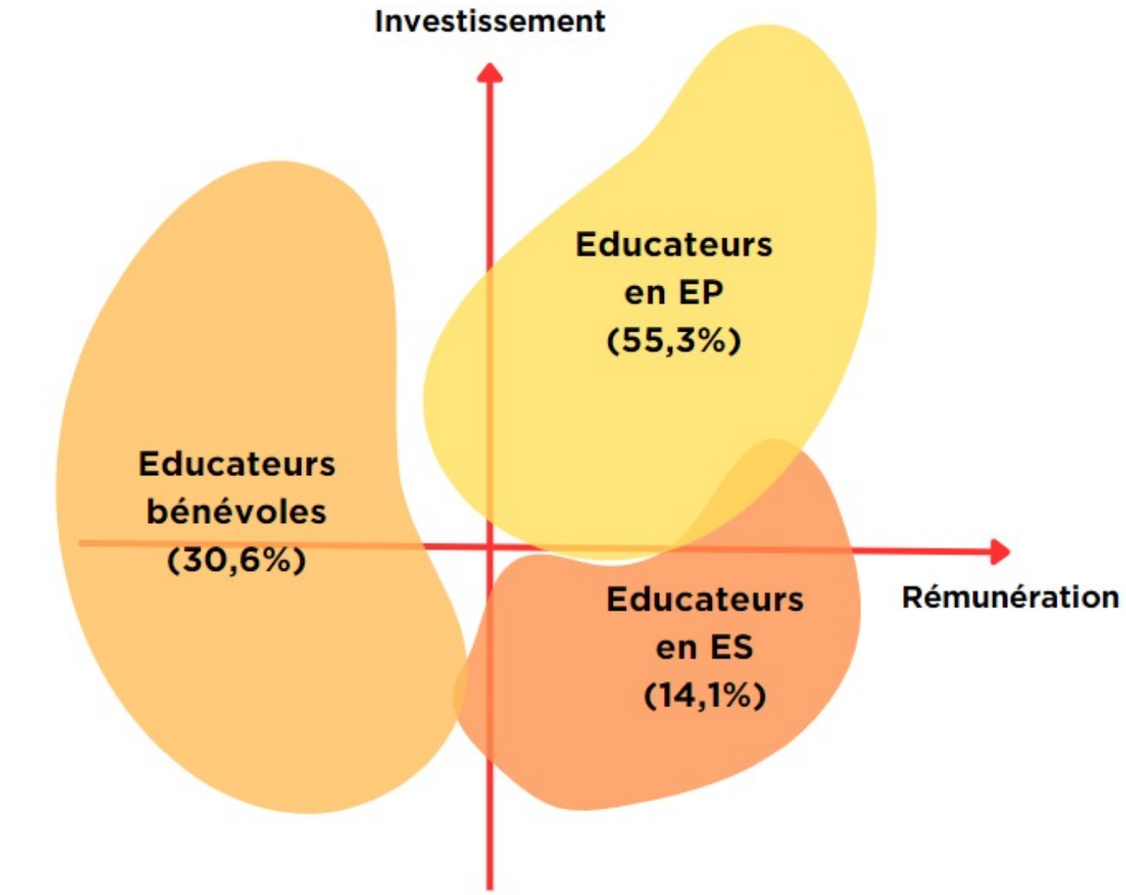
Le public adulte apparaît comme essentiellement encadré par les éducateurs titulaires d'un DEJEPS ou d'un DESJEPS. Ces résultats semblent logiques au regard des prérequis cités au sein du code du sport pour pouvoir encadrer un public adultes.

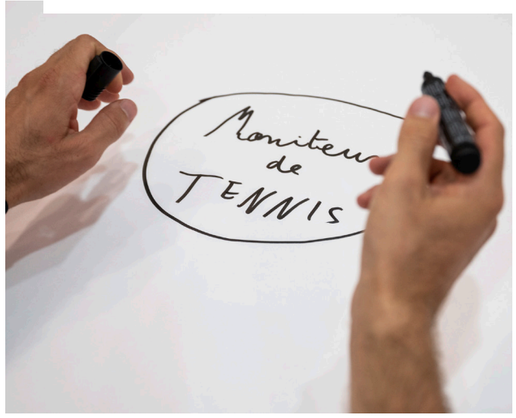
03 ANALYSE DES PROFILS D'ÉDUCATEURS ET DE LEURS BESOINS

3 PROFILS TYPES D'ÉDUCATEURS

A travers les 754 répondants de notre questionnaire à destination des éducateurs, nous avons pu identifier trois profils types d'éducateurs de Tennis. Ceux-ci ont été distingués au regard des différences d'implication et de rémunération relevées. Par cette sectorisation des éducateurs de tennis, nous admettons une diversité des profils et tentons d'appréhender des tendances relatives à l'identification de ces trois profils types.

Trois profils types d'éducateurs en Nouvelle-Aquitaine : **bénévoles, salariés emploi principal, salariés emploi secondaire**





L'ÉDUCATEUR BÉNÉVOLE (EB) 30,6%

Le bénévole ne perçoit pas de rémunération. Il peut être dédommagé des frais induits par son activité (déplacement, hébergement, achat de matériel…).
Le bénévole n'est soumis à aucun lien de subordination juridique.
Les bénévoles dans le tissu associatif sont d'importance capitale, tant aux fonctions de dirigeants qu'aux fonctions d'encadrement. Dans de nombreuses pratiques, les encadrants bénévoles constituent une part importante de l'encadrement, notamment auprès des petites structures ayant un budget limité et ne pouvant pas se permettre d'avoir des éducateurs salariés.

Au sein des clubs de tennis de Nouvelle-Aquitaine, on peut recenser, comme dans de nombreux domaines, une proportion disparate entre les femmes bénévoles (25 %) et les hommes bénévoles (75 %).

Nous remarquons, au-delà de la variable sexe, des différences significatives quant à l'âge des bénévoles selon la segmentation suivante :

18-30 ANS	31-40 ANS	41-50 ANS	51 ANS ET +
42,54%	9,65%	22,81%	25,00%

Nous observons qu'une part importante des bénévoles ont 30 ans ou moins. La tranche d'âge 31-40 ans admet, elle, une sous-représentation au regard du nombre de personnes ayant répondu au questionnaire. Cela pourrait s'expliquer par un manque de temps relatif à une période de la vie où le bénévolat ne se voit pas être une priorité.

Si l'on se penche sur les caractéristiques des bénévoles dans la pratique tennistique néo-aquitaine, on s'aperçoit qu'une grande majorité d'entre eux disposent d'une formation d'initiateur fédéral (IF). Comme on peut l'observer sur le tableau ci-dessous, presque 70 % de l'ensemble de ce type d'éducateurs sont issus de cette formation, ce qui semble peu étonnant lorsqu'on participe bénévolement à l'encadrement d'une activité sportive.

DIPLÔME STAPS (DEUG, LICENCE, MASTER)	0,88%
DESJEPS / BEES 2°	0,88%
IF	69,74%
CQT ET/ AMT	25,00%
DEJEPS / BEES 1°	3,51%

L'investissement du bénévole dans le secteur sportif s'inscrit comme une obligation sine qua non au bon fonctionnement du tissu associatif.
Sur les 228 éducateurs bénévoles interrogés, voici la répartition hebdomadaire des heures qu'ils consacrent à l'encadrement de la pratique du tennis :

0-2 HEURES	2-4 HEURES	5-9 HEURES	10 HEURES ET +
46,49%	26,32%	18,42%	8,77%

Comme on peut le constater, presque 50 % des éducateurs bénévoles admettent s'engager entre 0 et 2 heures par semaine. Pour les catégories suivantes, il est tout à fait compréhensif d'admettre une régression de l'investissement au regard de l'augmentation du temps consacré à encadrer du public. Cependant, la part des éducateurs bénévoles encadrant entre 2 et 9 heures par semaine reste importante au vu du caractère gracieux de cet investissement.

Le nombre d'heures hebdomadaires d'encadrement étant déterminé, nous pouvons à présent nous attarder sur le type de public encadré durant ces heures par les éducateurs bénévoles. Dans la grande majorité des cas, ces derniers encadrent des publics jeunes comme le démontre le tableau ci-contre :

PUBLICS	NOMBRE D'ENCADRANTS
Baby Tennis	41
Mini Tennis	101
EDT	167
Tennis Ado	109
Adulte Loisirs	79
Centre entrainement jeunes	7
Compétition adultes	19
Paratennis	3
Tennis Adapté	7
Tennis Santé	7
Tennis Entreprise	1
Beach Tennis	2
Courte Paume	0
Fit Tennis	2
Total	**545**

Ces résultats ne paraissent pas étonnants si l'on constate le niveau de diplôme de ces éducateurs : qu'ils possèdent une formation d'initiateur fédérale ou un certificat de qualification professionnelle, cela ne leur permet pas d'encadrer un public jouant en compétition.

Par ailleurs, nous avons interrogé les éducateurs bénévoles afin de déterminer leurs différents types de besoins. Comme on a pu le constater précédemment, une partie importante d'entre eux étant âgés de 30 ans ou moins, nous supposons qu'un certain nombre d'entre eux souhaitent évoluer au sein de l'encadrement tennistique.

FORMATIONS	NOMBRES DE DEMANDES
PAS DE PROJET	133
CQP	56
DEJEPS	31
DESJEPS	10
TFP	6
DFMP	5
VAE	6
LICENCE STAPS	9
TOTAL	**123**

Notre théorie se confirme par la volonté de 56 d'entre eux de passer un certificat de qualification professionnelle.
De plus, on remarque que 31 de ces bénévoles souhaitent passer un DEJEPS et 10 un DESJEPS, synonyme d'une ambition professionnelle forte pour ces éducateurs.
Néanmoins, on observe que 133 personnes de cette catégorie ne se voient pas avoir de projet de formation, leur statut au sein des différentes structures où ils exercent leur suffisant ainsi.

Si une partie des éducateurs bénévoles souhaitent se former par des formations diplômantes, nous nous sommes interrogés sur leur volonté à se former sur des thématiques complémentaires à leurs missions d'encadrement.
Seulement, les retours liés à ce questionnement nous informent que ces personnes semblent assez compétentes pour assurer l'encadrement des publics les plus concernés par l'encadrement bénévole.
Cependant, il est à notifier une volonté d'être formés au Tennis santé (11 % d'entre eux) ainsi qu'à la thématique préparation physique (10,5 % d'entre eux).

FORMATIONS	NOMBRES DE DEMANDES
Pas de projet	136
Baby Tennis	7
Mini Tennis	5
EDT	0
tennis Ado	10
Paratennis	7
Tennis adapté	11
Tennis santé	25
Beach Tennis	5
Biomécanique	4
Préparation physique	24
Préparation mentale	12
Coaching (HN)	7
Nutrition	5
TOTAL	**122**

Si la volonté de se former sur des thématiques complémentaires semble, dans sa globalité, peu présente dans la tête des éducateurs bénévoles, nous leur avons demandé si des formations dites transversales pourraient les intéresser. Au regard des réponses recueillies, la réponse semble non. Une poignée d'individus semble à l'écoute d'une formation communication ou marketing (< 5 % pour chacune des thématiques), les autres sujets transversaux ne semblent pas attirer l'attention de ce groupe d'éducateurs.

FORMATIONS	NOMBRES DE DEMANDES
Pas de besoin	184
Gestion de projet	4
Gestion RH	4
Coordination d'équipe	8
Communication	10
Evènementiel	7
Marketing	12
Langues étrangères	10
Informatique	11
Comptabilité	5
Cadre légal	5
TOTAL	**76**

Enfin, nous avons recensé, à travers le questionnaire, les remarques des éducateurs bénévoles sur la ligue Nouvelle-Aquitaine de Tennis afin de pouvoir apprécier leurs retours et ainsi pouvoir adapter au mieux l'offre et l'accompagnement de ces acteurs sur le terrain.

Comme nous le constatons, un certain nombre d'entre eux ont fait remonter une volonté de disposer d'outils facilitant l'encadrement (plateforme e-learning avec démonstration d'exercices).
La bourse d'emploi est également un sujet qui est revenu, synonyme pour les éducateurs bénévoles de se professionnaliser dans l'encadrement tennistique. Enfin, la grande thématique recensée concerne le financement et la prise en charge des formations, avec une demande certaine de ce type d'éducateurs de les effectuer à proximité de leur bassin de vie.

L'ÉDUCATEUR EN EMPLOI PRINCIPAL (EP) 55,3%

Majoritairement des éducateurs titulaires du DEJEPS ou du DESJEPS (87 % d'entre eux sont en EP), les éducateurs exerçant en tant qu'emploi principal s'avèrent nombreux au regard du recensement important effectué à l'échelle régionale (plus de 400 des 523 éducateurs percevant une rémunération). Ce dernier se définit comme l'emploi pour lequel le nombre d'heures habituellement effectué est le plus élevé.
Nous pouvons soulever, au sein de ce groupe, l'écart significatif d'éducateurs en emploi principal selon le sexe : 73 % des femmes exercent en emploi principal, ce pourcentage atteint 81 % chez les hommes. Les 8 points de pourcentage les séparant, nous indiquent, sur un croisement de variables simple, que les hommes ont plus tendance à exercer en emploi principal que les femmes au regard de notre échantillon.

L'ÉDUCATEUR EN EMPLOI SECONDAIRE (ES) 14,1%

A contrario, il existe, sur le territoire néo-aquitain, des éducateurs exerçant leur activité en tant qu'emploi secondaire. Cela se définit comme un travail effectué par le salarié ou l'indépendant en plus de son emploi principal. L'emploi secondaire est l'emploi auquel la personne consacre le moins de temps par rapport à l'emploi principal. Au sein de la ligue Nouvelle-Aquitaine de Tennis, nous avons pu recenser pas moins d'une centaine d'éducateurs exerçant cette activité sous cette forme. Au regard de la proportion d'entre eux sur le nombre total d'éducateurs percevant une rémunération (20 %), il nous semble ainsi légitime de les identifier comme un groupe bien différencié des éducateurs exerçant en tant qu'emploi principal.

Au sein de ce groupe d'individus, il est nécessaire de pouvoir différencier les éducateurs exerçant en ES ayant un EP dans la branche du sport de ceux ayant un EP dans un tout autre domaine d'activité.
Il est à noter qu'une plus grande part de femmes (27 %) exerce le métier d'éducatrices en ES, ce pourcentage se limitant à seulement 19 % chez les hommes. Cela fait, en ce sens, écho à la différence significative recensée précédemment chez le taux d'éducatrices en EP.
En somme, ces deux catégories d'éducateurs salariés admettent des besoins :

BESOIN(S)

59% des éducateurs n'ont pas de projets de formation diplômante, plus de 9% veulent passer un DEJEPS ou un DESJEPS :

FORMATIONS	NOMBRES DE DEMANDES	POURCENTAGE DE DEMANDES
PAS DE PROJET	310	59,3%
DEJEPS	53	10,1%
DESJEPS	47	9,0%
VAE	28	5,4%
LICENCE STAPS	9	1,7%

Plus de 14 % des éducateurs souhaitent avoir des formations complémentaires sur : la nouvelle école de tennis, la biomécanique, la préparation physique, la préparation mentale, le coaching de haut niveau :

FORMATIONS	NOMBRES DE DEMANDES	POURCENTAGE DE DEMANDES
Pas de projet	266	50,9%
Préparation mentale	102	19,5%
Préparation physique	87	16,6%
Coaching (HN)	78	14,9%
EDT	74	14,1%
Biomécanique	73	14,0%
Tennis santé	55	- 10,5%
Nutrition	42	8,0%
Tennis adapté	31	5,9%
Baby Tennis	26	5,0%
Mini Tennis	22	4,2%
Paratennis	18	3,4%
Tennis Ado	14	2,7%
Beach Tennis	11	2,1%

Plus de 8 % des éducateurs souhaitent se former sur des formations transversales en : gestion de projet, coordination d'équipe, communication, marketing, langues étrangères, informatique :

FORMATIONS	NOMBRES DE DEMANDES	POURCENTAGE DE DEMANDES
Pas de besoin	334	63,9%
Marketing	58	11,1%
Communication	56	10,7%
Langues étrangères	50	9,6%
Gestion de projet	47	9,0%
Coordination d'équipe	44	8,4%
Informatique	43	8,2%
Cadre légal	38	7,3%
Gestion RH	35	6,7%
Evènementiel	30	5,7%
Comptabilité	18	3,4%

Parmi les éducateurs, 11,5 % souhaite au moins aller jusqu'au DEJEPS, 15,1 % jusqu'au DESJEPS :

FORMATIONS	NOMBRES DE DEMANDES	POURCENTAGE DE DEMANDES
DEJEPS	60	11,5%
DESJEPS	79	15,1%
PAS DE SOUHAIT	295	56,4%

Pour 80 %, la raison est une volonté de monter en compétences, 67,7 % une évolution professionnelle :

RAISONS	RÉPONSES	POURCENTAGE DE RÉPONSES
Insatisfait de ma situation actuelle	3	2,2%
Reconnaissance professionnelle	46	33,1%
Evolution professionnelle	94	67,6%
Montée en compétences / Expertise	112	80,6%

Parmi les éducateurs n'ayant pas la volonté de monter en diplômes, on retrouve plusieurs raisons, notamment un manque du temps (40 %) ou alors leur situation actuelle leur convient (61 %) :

RAISONS	RÉPONSES	POURCENTAGE DE RÉPONSES
Satisfait de ma situation actuelle	179	60,9%
Manque de temps	124	42,2%
Ne voit pas les bénéfices / Apports	34	11,6%
Pertes financières	30	10,2%
Lieu / Offre de formation	25	8,5%
Réticence de l'employeur	1	0,3%

ANALYSE DES TENDANCES PAR RAPPORT AU SEXE

Le premier constat qui peut être fait est la faible représentation des femmes parmi les éducateurs de tennis, puisqu'en Nouvelle-Aquitaine, elles ne représentent que 20 % des éducateurs. Au regard du rapport de l'INJEP « *les chiffres clefs du sport en 2020* », 31 % des diplômes sont desservis à des femmes par le ministère des Sports en 2018, c'est bien au-delà des 20 % observés dans le tennis.
Nous soulignons une nette différence par rapport au secteur sportif dans son ensemble :

75% des hommes travaillent dans une seule structure, pour 67% des femmes :

NOMBRE DE STRUCTURES	POURCENTAGE H	POURCENTAGE F
1 structure	75%	67%
2 structures	19%	22%
3 structures	6%	11%

53% des femmes sont en CDI pour 48% des hommes :

TYPES DE CONTRATS	POURCENTAGE H	POURCENTAGE F
CDD	9%	4%
CDD + Libéral	3%	1%
CDI	26%	32%
CDI + Libéral	22%	21%
CDII	12%	8%
CDII + Libéral	15%	9%
Apprentissage	4%	11%
Libéral	10%	12%

17% des femmes ont un CDD ou CDI de plus de 30h semaine dans leur première structure pour 18% des hommes :

	CDI 30H+	CDD 30H+	TOTAL
Homme	18%	0%	18%
Femme	17%	1%	17%

Au final, 71,4% des hommes ont une activité à temps plein pour seulement 55,3% des femmes :

	POURCENTAGE H	POURCENTAGE F
Temps plein cumulé	71,4%	55,3%
Pas temps plein cumulé	28,6%	44,7%

Pour autant, nous voyons que parmi les éducateurs n'ayant pas une activité à plein temps, il y a globalement la même volonté des hommes ou des femmes d'avoir un complément d'heures :

	POURCENTAGE H	POURCENTAGE F
Veulent plus	40,8%	39,1%
Ne veulent pas plus	59,2%	60,9%

Au regard, des premières données, nous constatons plusieurs éléments. Premièrement, les éducatrices de tennis ont moins tendance à avoir un emploi principal (73 %) que les hommes (81 %). Ensuite, elles exercent généralement dans plus de structures, seulement 65 % d'entre elles, exercent dans une seule structure contre 75 % des hommes. Pour autant, elles sont plus souvent contractualisées en CDI que les hommes. Par ailleurs, nous ne voyons pas de différences significatives entre les hommes et les femmes sur les contrats CDI et CDD de plus dans 30 h dans la première structure.
Malgré tout, après un cumul d'activités, elles sont plus souvent en temps partiel que les hommes (44,7 % des femmes contre 28,6 % des hommes) mais pour autant ne cherchent pas nécessairement à compléter leurs heures. Cette tendance se retrouve dans le secteur professionnel dans son ensemble. Selon l'INSEE en 2021, plus de 28 % des femmes travaillent à temps partiel pour seulement 7 % des hommes.
Vis-à-vis de la contractualisation et l'employabilité en tant qu'éducateurs de tennis, on constate que les femmes sont lésées. Elles sont bien moins représentées que dans d'autres branches sportives, jouissent de contrat moins « *stable* » (moins d'heures, plus de structures, moins d'EP). Cette scission ne semble pas plus importante que dans d'autres domaines, et répond globalement aux mêmes problématiques sociétales actuelles.

Concernant les publics encadrés, il n'y a pas une grande différence entre les hommes et les femmes, on s'aperçoit malgré tout que les hommes encadrent légèrement plus les catégories centre entrainement jeunes et compétition adultes :

PUBLICS	POURCENTAGE H	POURCENTAGE F
Baby Tennis	29,0%	35,0%
Mini Tennis	67,1%	71,8%
EDT	87,9%	85,4%
Tennis Ado	74,5%	69,9%
Adulte Loisirs	82,9%	79,6%
Centre entrainement jeunes	56,7%	48,5%
Compétitions adultes	70,2%	60,2%
Paratennis	3,3%	4,9%
Tennis Adapté	12,1%	9,7%
Tennis Santé	9,8%	11,7%
Tennis Entreprise	3,3%	1,0%
Beach Tennis	1,7%	2,9%
Courte Paume	0,2%	0,0%
Fit Tennis	2,4%	1,9%

Il ne semble pas y avoir une grande différence sur les publics encadrés, on note tout de même que les femmes encadrent globalement moins la pratique compétitive que les hommes. On peut supposer que cette donnée est dû au fait que les femmes sont plus souvent en temps partiel et ont moins de temps à investir. L'encadrement de la compétition demande du temps et notamment d'être disponibles les week-ends, les femmes sont peut-être moins enclines à se rendre disponible sur ces temps.

68 % des éducatrices de tennis n'ont pas de projet de formation diplômante pour 57,1 % des éducateurs :

FORMATIONS	POURCENTAGE H	POURCENTAGE F
Pas de projet	57,1%	68,0%
DEJEPS	10,5%	8,7%
DESJEPS	10,0%	4,9%
TFP	3,6%	2,9%
DFMP	17,9%	12,6%
VAE	6,2%	1,9%
Licence STAPS	1,9%	1,0%

Concernant les projets de formation, on constate que les femmes s'intéressent plus que les hommes au Tennis santé ou encore à la nutrition, mais beaucoup moins à la nouvelle école de tennis, la préparation physique ou mentale ou encore le coaching de haut niveau :

FORMATIONS	POURCENTAGE H	POURCENTAGE F
Pas de projet	49,8%	55,3%
Baby Tennis	5,0%	4,9%
Mini Tennis	4,5%	2,9%
EDT	16,0%	6,8%
Tennis Ado	3,1%	1,0%
Paratennis	3,1%	4,9%
Tennis adapté	6,0%	5,8%
Tennis santé	10,0%	12,6%
Beach Tennis	2,4%	1,0%
Biomécanique	15,7%	6,8%
Préparation physique	17,6%	12,6%
Préparation mentale	20,2%	16,5%
Coaching (HN)	16,4%	8,7%
Nutrition	7,4%	10,7%

Les femmes sont moins demandeuses de formation que les hommes, puisque plus de 71 % d'entre elles n'ont pas de projet de formation transversale pour 61,9 % des hommes :

Pas de besoin	61,9%	71,8%
Gestion de projet	10,0%	4,9%
Gestion RH	7,4%	3,9%
Coordination d'équipe	9,8%	2,9%
Communication	10,5%	11,7%
Evènementiel	5,5%	6,8%
Marketing	12,1%	6,8%
Langues étrangères	9,5%	9,7%
Informatique	7,6%	10,7%
Comptabilité	3,3%	3,9%
Cadre légal	8,1%	3,9%

12,1 % des hommes souhaitent passer un DEJEPS à terme pour seulement 8,7 % des femmes :

AMBITIONS	POURCENTAGE H	POURCENTAGE F
DEJEPS	12,1%	8,7%
DESJEPS	16,9%	7,8%
Pas de souhait	52,6%	71,8%

Parmi les personnes souhaitant passer un DEJEPS ou DESJEPS à terme, 82 % des hommes souhaitent monter en compétence pour 70,6 % des femmes :

RAISONS	POURCENTAGE H	POURCENTAGE F
Insatisfait de ma situation actuelle	2,5%	0,0%
Reconnaissance professionnelle	32,0%	41,2%
Montée en compétence / Expertise	82,0%	70,6%
Evolution professionnelle	67,2%	70,6%

Parmi les personnes n'ayant pas le souhait de monter en diplôme, que ce soit pour les femmes ou pour les hommes, la raison principale est la satisfaction de la situation actuelle, ensuite arrive pour les femmes « *ne voit pas les bénéfices* » alors que pour les hommes, la deuxième raison est un « *manque de temps* » :

RAISONS	POURCENTAGE H	POURCENTAGE F
Satisfait de ma situation actuelle	62,3%	56,8%
Manque de temps	53,6%	8,1%
Pertes financières	10,9%	8,1%
Lieu / Offre de formation	8,6%	8,1%
Réticence de l'employeur	0,5%	0,0%
Ne voit pas les bénéfices / Apports	12,3%	9,5%

Les femmes ont globalement moins de projets de formations diplômantes, moins de projets de formations complémentaires ainsi que moins de projets de formations transversales. Mais surtout, elles ont des priorités complètement différentes. On constate que les femmes sont beaucoup moins demandeuses de formations complémentaires très techniques comme la biomécanique, la préparation physique ou mentale, le coaching de haut niveau. Pour autant, elles sont plus demandeuses de formations en tennis santé ou en nutrition par exemple.
Cette différence, s'explique certainement par les différences de publics encadrés, les femmes encadrant moins de compétition et légèrement plus de tennis santé. Il en est de même du côté des formations transversales, les femmes n'ont pas les mêmes requêtes que les hommes. En effet, on constate que les hommes sont plus demandeurs de formations en gestion de ressources humaines, gestion de projet et marketing que les femmes. Ces dernières sont, elles, plus demandeuses de formations en événementiel, informatique et comptabilité.

ANALYSE DES TENDANCES PAR RAPPORT À L'ÂGE

Ici 4 tranches d'âge ont été choisis : 18-30 ans, 30-40 ans, 40-50 ans et 50 ans et +.

Les éducateurs entre 18 et 40 sont plus généralement en emploi principal puisque c'est le cas pour au moins 86 % d'entre eux :

TRANCHES D'ÂGES	POURCENTAGE D'ÉDUCATEUR EN EMPLOI PRINCIPAL
18-30 ANS	86%
31-40 ANS	88%
41-50 ANS	71%
51 ANS ET +	77%

Il y a peu de différence quant au nombre de structure dans laquelle travaille les éducateurs au regard de leur âge :

NOMBRE DE STRUCTURES	18-30	31-40 ANS	41-50 ANS	51 ANS ET +
1 structure	73%	72%	74%	72%
2 structures	19%	20%	19%	21%
3 structures	6%	7%	7%	6%

On constate que globalement les éducateurs plus vieux ont plus généralement un CDI, plus de 65 % de 51 ans et + sont au moins en CDI quand seulement 31 % de 18-30 ans le sont :

TYPES DE CONTRATS	18-30 ANS	31-40 ANS	41-50 ANS	51 ANS ET +
CDD	11,9%	8,0%	6,4%	7,1%
CDD + Libéral	5,1%	1,8%	1,3%	1,8%
CDI	22,0%	16,1%	28,2%	42,0%
CDI + Libéral	9,3%	27,7%	25,0%	23,2%
CDII	7,6%	9,8%	15,4%	12,5%
CDII + Libéral	14,4%	25,0%	11,5%	7,1%
Apprentissage	22,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Libéral	7,6%	11,6%	12,2%	6,3%

Ici on remarque que les éducateurs de plus de 41 ans (plus de 18 %) font plus d'heures dans leur première structure que les éducateurs de moins de 40 ans (moins de 15 %) :

TRANCHES D'ÂGES	CDI 30H+	CDD 30H+	TOTAL
18-30 ANS	12%	2%	13%
30-40 ANS	15%	1%	16%
40-50 ANS	23%	0%	23%
50 ANS ET +	18%	0%	18%

Les éducateurs de plus de 51 ans ont globalement moins d'heures de travail hebdomadaire que les autres :

TRANCHES D'ÂGES	TEMPS PLEIN CUMULÉ	PAS TEMPS PLEIN CUMULÉ
18-30 ANS	69,0%	31,0%
31-40 ANS	73,5%	26,5%
41-50 ANS	70,4%	29,6%
51 ANS ET +	60,5%	39,5%

On remarque, à travers les résultats, que les jeunes ont plus tendance à exercer leur activité d'éducateur de tennis en emploi principal. Cette analyse se confronte, en cela, à l'inhérence de différence lorsque l'on observe le nombre de structures dans lesquelles exercent les éducateurs de tennis en fonction de l'âge.
Ce diagnostic admet, à contrario, une différence significative quant au type de contractualisation des éducateurs : les personnes plus âgées sont davantage en CDI alors que les personnes plus jeunes sont, quant à eux, plus majoritairement en CDD. Ce constat peut s'expliquer par la longévité des éducateurs plus âgés au sein des structures sportives, là où les éducateurs plus jeunes se voient freinés par leur manque d'expérience, pouvant ainsi laisser des employeurs réticents à la proposition de CDI.
Les éducateurs plus âgés, à la recherche de stabilité, logiquement compréhensible, admettent ainsi des contrats plus volumineux au sein de la première structure.
Cette donnée sur le nombre d'heures effectuées fait écho aux résultats recensés précédemment sur le type de contractualisation en fonction de l'âge.
Cependant et pour conclure sur le type de contractualisation en rapport à l'âge, on constate que la tranche d'âge 31-50 ans recense un temps plein cumulé plus important que les autres tranches d'âge. Cela est logique, car cette tranche d'âge est, au niveau national, celle disposant du moins de temps partiel à travers l'ensemble des secteurs de la vie active (INSEE, 2022).
Enfin, il est nécessaire de notifier que les éducateurs de plus de 40 ans souhaitent davantage compléter leurs heures que les plus jeunes. En cela, les éducateurs jeunes semblent accepter plus facilement la précarité de l'emploi et les difficultés persistantes à ce sujet. Les notions de tolérance et d'exigence liées à l'emploi s'avèrent ainsi plus acceptables pour les éducateurs jeunes par leur entrée récente dans la vie active.

Pour autant, ce sont les personnes entre 41 et 50 ans qui cherchent le plus à compléter leur activité :

TRANCHES D'ÂGES	VEULENT PLUS	NE VEULENT PAS PLUS
18-30 ANS	33%	67%
31-40 ANS	37%	63%
41-50 ANS	47%	53%
51 ANS ET +	41%	59%

On constate que plus les éducateurs avancent dans l'âge, moins ils ont de projets de formations diplômantes, seulement 31 % des 18-30 ans contre 79 % des plus de 51 ans :

FORMATIONS	18-30 ANS	31-40 ANS	31-50 ANS	51 ANS ET +
PAS DE PROJET	31%	58%	67%	79%
DEJEPS	31%	6%	4%	1%
DESJEPS	20%	12%	4%	2%
TFP	6%	3%	3%	2%
DFMP	20%	20%	16%	12%
VAE	3%	7%	6%	5%
LICENCE STAPS	4%	2%	1%	0%

Il en est de même pour les formations complémentaires, 60 % des 18-30 ans sont demandeurs pour seulement 40 % des 51 ans et plus :

FORMATIONS	18-30 ANS	31-40 ANS	41-50 ANS	51 ANS ET +
Pas de projet	40%	54%	50%	60%
Baby Tennis	7%	4%	5%	3%
Mini Tennis	6%	2%	6%	2%
EDT	17%	11%	15%	13%
Tennis Ado	5%	3%	3%	1%
Paratennis	6%	5%	2%	1%
Tennis adapté	10%	5%	5%	4%
Tennis santé	13%	9%	11%	10%
Beach Tennis	2%	3%	2%	2%
Biomécanique	21%	13%	12%	10%
Préparation physique	34%	17%	10%	7%
Préparation mentale	28%	20%	18%	12%
Coaching (HN)	25%	16%	10%	10%
Nutrition	13%	12%	4%	4%

Le constat est le même pour les formations transversales, même si on remarque ici que la tranche 41-50 ans est plutôt demandeuse, notamment sur des compétences liées à la coordination d'équipe, la communication, le marketing :

FORMATIONS	18-30 ANS	31-40 ANS	41-50 ANS	51 ANS ET +
Pas de besoin	60%	66%	59%	71%
Gestion de projet	14%	8%	10%	3%
Gestion RH	7%A	7%	8%	5%
Coordination d'équipe	10%	6%	13%	4%
Communication	11%	5%	15%	10%
Evènementiel	8%	4%	8%	3%
Marketing	17%	6%	12%	9%
Langues étrangères	12%	12%	9%	6%
Informatique	4%	7%	10%	11%
Comptabilité	6%	4%	3%	2%
Cadre légal	6%	12%	7%	5%

Au niveau des ambitions professionnelles, les éducateurs les plus jeunes cherchent globalement à plus monter en diplôme que les éducateurs de plus de 31 ans :

AMBITIONS	18-30 ANS	31-40 ANS	41-50 ANS	51 ANS ET +
DEJEPS	32%	6%	8%	1%
DESJEPS	28%	18%	9%	8%
Pas de souhait	32%	57%	66%	69%

Pour plus de 72% d'entre eux, la raison principale est la volonté d'une montée en compétences ainsi qu'une évolution professionnelle :

RAISONS	18-30 ANS	31-40ANS	41-50 ANS	50 ANS ET +
Insatisfait de ma situation actuelle	4%	0%	0%	0%
Reconnaissance professionnelle	35%	12%	12%	3%
Montée en compétences / Expertise	84%	31%	27%	8%
Evolution professionnelle	72%	24%	23%	7%

Parmi les raisons explicitées par les éducateurs de ne pas vouloir rentrer en formation, on retrouve principalement le manque de temps et une situation actuelle qui leur convient :

RAISONS	18-30 ANS	31-40 ANS	41-50 ANS	50 ANS ET +
Satisfait de ma situation actuelle	64%	67%	61%	54%
Manque de temps	33%	58%	45%	31%
Pertes financières	5%	14%	14%	5%
Lieu / Offre de formation	8%	13%	10%	4%
Réticence de l'employeur	0%	0%	0%	1%
Ne voit pas les bénéfices / Apports	13%	16%	12%	7%

Après avoir recensé les besoins de formations par rapport à l'âge des éducateurs, nous pouvons dégager des tendances relatives à certaines différences significatives.
Nous observons dans un premier temps que plus les éducateurs prennent de l'âge et moins ils émettent de besoins liés aux formations diplômantes (hors DFMP Padel).
A travers les sujets proposés dans la thématique des formations complémentaires pouvant intéresser les éducateurs, on peut s'apercevoir que les jeunes éducateurs sont plus enclins à participer que les éducateurs plus âgés. Les formations sollicitées sont essentiellement la préparation mentale, la préparation physique, la biomécanique et le coaching de haut niveau. Cela ne paraît pas anodin, car les jeunes éducateurs semblent plus motivés à l'idée de se professionnaliser dans ce secteur que les éducateurs plus âgés qui ont déjà emmagasinés de l'expérience sur le terrain et/ou voulant simplement encadrer sans perspective professionnelle ou personnelle.
A contrario, sur des thématiques liées à la nouvelle École de Tennis ou encore au Tennis santé, nous ne remarquons pas de différences significatives, synonyme d'attrait égal intergénérationnel.
C'est notamment dû au fait que ce sont des formations récentes et sur lesquelles les personnes plus âgées ne sont donc pas forcément déjà formées au préalable.
Concernant les formations transversales, on constate que l'intérêt pour celles-ci diminue après 51 ans, à l'exception des formations en informatique, cela se justifie probablement par le rapprochement avec la fin d'exercice.
Les 41-50 ans sont globalement plus intéressés par la coordination d'équipe et la communication. Cela traduit une volonté de monter en responsabilité vers des postes plus managériaux.
C'est d'ailleurs avec les 18-30 ans, les deux tranches d'âge qui sont les plus demandeuses de formation de ce type.
Les jeunes cherchent principalement à se former en langues étrangères et en marketing. Cela se comprend au vu des changements d'engouement de ces thématiques à travers les dernières années. Le marketing et les langues étrangères sont des thématiques aux enjeux actuels.
Par ailleurs, on constate que l'ambition de passer des diplômes supérieurs est bien plus présente chez les jeunes, ces résultats paraissent logiques puisque ceux-ci sont en plein parcours de formation et sont, pour la plupart, moins diplômés que les plus âgés.

ANALYSE DES TENDANCES PAR RAPPORT AUX DIPLÔMES

Ici, on croisera la donnée par rapport à 4 types de diplôme : les CQP (ET et AMT), DEJEPS / BEES 1, DESJEPS / BEES 2 et les Diplômes universitaires (DEUG STAPS, Licence STAPS (EM et ES)

Ici, nous remarquons que les CQP (52 %) et DEUG STAPS (58 %) sont globalement moins en emploi principal que les DEJEPS / BEES 1 (87 %) et les DESJEPS / BEES 2 (87 %) :

DIPLÔMES	POURCENTAGE D'ÉDUCATEUR EN EMPLOI PRINCIPAL
CQP	52%
DEJEPS / BEES 1	87%
DESJEPS / BEES 2	87%
DEUG STAPS	58%

On constate que les CQP ont tendance à intervenir dans moins de structures que les autres diplômes :

NOMBRE DE STRUCTURES	CQP	DEJEPS / BEES 1	DESJEPS / BEES 2	DEUG STAPS
1 STRUCTURE	83%	70%	77%	74%
2 structures	10%	22%	22%	21%
3 STRUCTURES	6%	8%	2%	5%

Les DEJEPS / BEES 1 (+ de 48 %) et DESJEPS / BEES 2 (presque 70 %) sont principalement en CDI, alors que les CQP en CDD (36 %) et les DEUG STAPS admettent plus de diversité (CDI : 36 %, CDII : 21% et libéral : 26 %) :

TYPES DE CONTRATS	CQP	DEJEPS / BEES 1	DESJEPS / BEES 2	DEUG STAPS
CDD	34,5%	2,7%	1,5%	10,5%
CDD + Libéral	2,4%	2,7%	0,0%	5,3%
CDI	29,8%	23,2%	38,8%	26,3%
CDI + Libéral	2,4%	25,0%	29,9%	10,5%
CDII	15,5%	11,6%	8,9%	0,0%
CDII + Libéral	0,0%	17,0%	14,9%	21,0%
Apprentissage	9,4%	5,8%	0,0%	0,0%
Libéral	6,0%	11,9%	6,0%	26,3%

Dans leur première structure, les CQP sont très peu (14%) à avoir un contrat à plus de 30h, s'en suivent les DEJEPS (32%), puis les DEUG STAPS (40%) et enfin les DESJEPS / BEES 2 qui sont une majorité à être dans cette situation (53%) :

DIPLÔMES	CDI 30H+	CDD 30H+	TOTAL
DEJEPS / BEES 1	39%	11%	32%
DESJEPS / BEES 2	54%	0%	53%
DEUG STAPS	57%	0%	40%

La plupart des DEJEPS / BEES 1 (73,7 %), DESJEPS / BEES 2 (82,6 %) et DEUG STAPS (78,9 %) ont un temps plein après un cumul d'activités alors que cela représente une minorité de CQP (36,8 %) :

DIPLÔMES	TEMPS PLEINS CUMULÉ	PAS DE TEMPS PLEINS CUMULÉ
CQP	36,8%	63,2%
DEJEPS / BEES 1	73,7%	26,3%
DESJEPS / BEES 2	82,6%	17,4%
DEUG STAPS	78,9%	21,1%

Pour autant les CQP ne cherchent pas nécessairement plus que les autres à avoir un complément d'activités (42%) :

DIPLÔMES	VEUX PLUS	NE VEUX PAS PLUS
CQP	42%	58%
DEJEPS / BEES 1	40%	60%
DESJEPS / BEES 2	33%	67%
DEUG STAPS	50%	50%

Au regard de nos résultats, on constate que les CQP (48 %) et les DEUG STAPS (42 %) sont significativement plus en emploi secondaire que les DEJEPS et DESJEPS (13 %). Cela s'explique par le niveau de qualification et d'encadrement plus large de ces formations.
Dans une continuité logique, les CQP exercent généralement dans moins de structures. En effet, ils ont ici moins la nécessité de compléter leurs volumes horaires d'activités étant donné que celles-ci s'avèrent secondaires.

Les DEJEPS et DESJEPS bénéficient de plus de CDI, quand les CQP sont plus souvent en CDD ou CDII. Encore une fois, ces résultats sont logiques en lien avec l'investissement dans l'activité. Cela rejoint d'ailleurs les travaux du CPNEF, leur rapport montrant que 69 % des personnes en emploi principal dans la branche du sport sont en CDI.

Leurs résultats montrent aussi que plus de 68 % des emplois principaux dans la branche du sport exercent à temps plein. Il est donc parfaitement logique de constater que les DEJEPS et DESJEPS exercent plus à temps plein que les CQP. Par ailleurs, ce constat se confirme quand on observe que les CQP ne cherchent pas nécessairement à avoir plus d'heures hebdomadaires. En effet, plus de 58 % des CQP en temps partiel semblent satisfaits de leur situation.

Les CQP n'ont pour la majorité pas de projet de formation diplômante (53%) ou veulent passer le DEJEPS (31 %), les projets des DEUG sont plus divers même si on retrouve la VAE en 1ère position (32 %). Du côté des DEJEPS / BEES 1 et DESJEPS / BEES 2 le diplôme le plus plébiscité et le DFMP (diplôme d'encadrement PADEL) :

FORMATIONS	CQP	DEJEPS / BEES 1	DESJEPS / BEES 2	DEUG
PAS DE PROJET	53%	60%	72%	26%
DEJEPS	31%	6%	0%	11%
DESJEPS	1%	12%	0%	21%
TFP	3%	3%	1%	21%
DFMP	1%	22%	17%	5%
VAE	9%	2%	7%	32%
LICENCE STAPS	5%	0%	3%	5%

Du côté des formations complémentaires, on constate que la plupart de CQP n'ont pas de projet (68 %), que pour les DEJEPS / BEES 1 et DESJEPS / BEES 2 des formations comme la Nouvelle école de tennis, la préparation mentale, la préparation physique sont plébiscitées :

FORMATIONS	CQP	DEJEPS / BEES 1	DESJEPS / BEES 2	DEUG
Pas de projet	68%	49%	43%	32%
Baby Tennis	4%	6%	1%	0%
Mini Tennis	6%	4%	1%	0%
EDT	8%	16%	14%	11%
Tennis Ado	2%	3%	0%	5%
Paratennis	3%	4%	4%	0%
Tennis adapté	5%	6%	6%	0%
Tennis santé	8%	12%	9%	11%
Beach Tennis	1%	3%	1%	0%
Biomécanique	8%	15%	16%	21%
Préparation physique	14%	17%	19%	16%
Préparation mentale	11%	21%	25%	21%
Coaching (HN)	2%	16%	23%	26%
Nutrition	3%	9%	4%	26%

On retrouve globalement les mêmes résultats pour les formations transversales, les CQP sont très peu demandeurs (plus de 88 % n'ont aucun projet), les DEJEPS / BEES 1 et DESJEPS / BEES 2 sont plus demandeurs notamment sur des formations de coordination d'équipe, gestion RH, communication, etc… :

FORMATIONS	CQP	DEJEPS / BEES 1	DESJEPS / BEES 2	DEUG
Pas de besoin	88%	61%	49%	47%
Gestion de projet	4%	10%	7%	21%
Gestion RH	2%	7%	13%	5%
Coordination d'équipe	2%	10%	13%	0%
Communication	2%	13%	13%	0%
Evènementiel	1%	7%	9%	0%
Marketing	1%	13%	14%	16%
Langues étrangères	5%	10%	14%	11%
Informatique	3%	6%	23%	16%
Comptabilité	1%	4%	6%	5%
Cadre légal	2%	8%	12%	5%

Très logiquement, au niveau des ambitions professionnelles, on constate que les CQP et DEUG sont beaucoup plus demandeurs de formations DEJEPS (40 %) et DESJEPS (4 %) que les éducateurs déjà DEJEPS / BEES 1 ou DESJEPS / BEES 2 :

AMBITIONS	CQP	DEJEPS / BEES 1	DESJEPS / BEES 2	DEUG
DEJEPS	40%	5%	0%	21%
DESJEPS	4%	21%	0%	26%
PAS DE SOUHAIT	56%	64%	23%	47%

Les raisons d'une montée en diplôme sont très majoritairement une montée en compétences ou une évolution professionnelle pour les CQP et DEJEPS / BEES 1

RAISONS	CQP	DEJEPS / BEES 1	DEUG
Insatisfait de ma situation actuelle	0%	3%	0%
Reconnaissance professionnelle	36%	31%	44%
Montée en compétences / Expertise	76%	83%	78%
Evolution professionnelle	71%	69%	33%

La raison première d'une non-volonté de monter en diplôme sont pour les 3 catégories une situation actuelle satisfaisante, viens ensuite le manque de temps :

RAISONS	CQP	DEJEPS / BEES 1
Satisfait de ma situation actuelle	59%	65%
Manque de temps	44%	45%
Pertes financières	7%	12%
Lieu / Offre de formation	4%	10%
Réticence de l'employeur	0%	0%
Ne voit pas les bénéfices / Apports	6%	13%

Les éducateurs titulaires d'un CQP admettent, logiquement, plus de besoins en formations diplômantes notamment liées au DEJEPS. Dans la continuité des diplômes et du projet de formation, on peut notifier que les éducateurs titulaires d'un DEJEPS émettent plus de demandes de formations liées au DESJEPS.

Sur des formations diplômantes dites hors parcours classique, on peut observer que les éducateurs DEJEPS et DESJEPS sont enclins à l'idée de passer le DFMP. La demande de VAE semble, elle, assez importante chez les éducateurs titulaires d'un DEUG STAPS, et, de manière plus générale, ces derniers semblent plus motivés que le reste des éducateurs de tennis.

Le recensement des demandes de formations complémentaires admet, lui, des différences significatives selon la qualité d'exercice de l'éducateur. En effet, les éducateurs CQP sont, eux, peu demandeurs de formations complémentaires. En revanche, on remarque que les éducateurs DEJEPS et DESJEPS émettent plus de demandes en ce sens, notamment sur des formations de préparation mentale, préparation physique, coaching de haut niveau et biomécanique.

Les résultats semblent démontrer une volonté de formations similaires pour les éducateurs ayant un DEUG STAPS, ces derniers admettant même un intérêt pour une formation liée à la nutrition que les autres n'ont pas considéré.

Cette catégorie d'éducateurs impliquant la nutrition à leurs centres d'intérêts, outre le fait qu'elle soit un élément important de la vie d'un sportif, nous étonne par l'existence d'un module de formation déjà existant lors du parcours de formation d'un DEUG STAPS. Effectivement, ces éducateurs, ayant déjà reçu au préalable ce type de formation, suggèrent qu'un approfondissement de cette thématique semble être une demande forte de la part de ce type d'acteurs.

Après le recueil des réponses liées aux besoins de formations transversales des éducateurs de tennis de Nouvelle-Aquitaine, on a pu observer le faible intérêt, pour les éducateurs titulaires d'un CQP, de participer à ce type de formation. Cela n'est pas anormal au vu de l'investissement différent de ce type d'éducateurs dans l'exercice de leurs fonctions.

A contrario, les éducateurs ayant un DEJEPS ou un DESJEPS admettent eux plus de demandes de formations transversales, notamment liées à la GRH, la gestion de projet ou la coordination d'équipe par exemple. Ces demandes, que nous comprenons, nous renvoient rationnellement vers un degré de responsabilités et de management important qu'exerce ce type d'éducateurs au sein de leur structure.

Enfin, les éducateurs ayant un DEUG STAPS admettent, eux, des besoins de formations transversales plutôt liés à du marketing, de la gestion de projet ou de l'informatique par exemple. Ayant généralement moins de responsabilités managériales au sein d'un club, ces demandes de formations semblent convenir aux missions et au développement personnel de ce type d'acteurs.

04 SYNTHÈSE

INTERPRETATIONS

Les résultats de cette étude, à travers le territoire néo-aquitain, admettent plusieurs interprétations sur les différentes thématiques traitées :

- La volonté des dirigeants bénévoles des clubs de tennis de Nouvelle-Aquitaine de monter en compétences dans des champs d'intervention en lien avec leurs missions au sein de leurs structures ;

- Une différence notable de contractualisation des éducateurs de tennis sur notre territoire. Cette analyse révèle une grande diversité des caractéristiques d'emploi recensées. Cette conclusion n'est pas négative mais souligne une prise en compte et un accompagnement à faire de ces acteurs territoriaux encadrant la pratique.

- Les besoins des éducateurs supposent une véritable envie de monter en compétences, sur des formations autant diplômantes que complémentaires ou transversales. Par ces besoins, la ligue se doit de proposer des offres adaptées afin de pouvoir y répondre.

EVOLUTION SOCIETALE

L'évolution de la pratique sportive est sociétale et se veut en perpétuelle transition. La volonté, qu'elle soit à travers les dirigeants de clubs ou des éducateurs, de développer leurs compétences, semble très positive quant à la bonne gestion de la pratique tennistique au sein du territoire néo-aquitain. Pour cela, le rôle de la Ligue Nouvelle-Aquitaine de Tennis est important : insuffler cette volonté et y répondre par la mise en place d'actions permettant à chacun d'être dans les meilleures dispositions pour accomplir ses missions avec succès.

REMERCIEMENTS

Nous tenons, in fine, à remercier l'ensemble des dirigeants de clubs et des éducateurs de tennis de la région Nouvelle-Aquitaine d'avoir pris le temps de répondre aux différentes phases de l'étude nous ayant permis de constituer ce rapport inédit quant à la construction et au développement de notre pratique sur le territoire. Ce rapport, par la précision et les caractéristiques qu'il révèle, valorise le modèle sportif en place tout en intégrant des demandes d'intérêts communs.

Directeur de la publication :
Alain MOREAU (Président ligue Nouvelle-Aquitaine de tennis)

Comité de pilotage : Alain Pennec, Joris Rougier, Aurélien Pinet (Cadre d'Etat), René Francqueville (Cadre d'Etat), Antonin Doriot, Gabriel Merand, Jérome Dugast (Cadre d'Etat), Franck Seris, Mathieu Lalanne, Xavier Nivelais, Sosthène Le Camus, Grégory Bunlet, Natacha Catuhe, Stéphane Gervais.

Réalisation de l'étude préalable :
Antonin Doriot (chargé de mission LNA en service civique)
Gabriel Merand (chargé de mission LNA en service civique)

Réalisation du document de restitution :
Antonin Doriot (chargé de mission LNA en service civique)
Gabriel Merand (chargé de mission LNA en service civique)

Conception graphique et mise en page : Valérie Comandré

Crédits photos : François Carles, Banque FFT

Remerciements :
L'ensemble du comité de pilotage tient à remercier les clubs ainsi que les éducateurs de tennis pour leurs réponses à cette enquête.
Nous tenons également à remercier l'Université de Bordeaux pour leur collaboration étroite et la mise à disposition de deux étudiants en Master GSDT nous ayant permis de réaliser cette étude. De manière plus générale, nous tenons à remercier l'ensemble des acteurs ayant participé de près ou de loin à l'élaboration et à la conception de ce rapport d'enquête.

RÉGION ACADÉMIQUE NOUVELLE-AQUITAINE
Liberté
Égalité
Fraternité

Qualiopi
processus certifié
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

TEN NIS FÉDÉRATION FRANÇAISE

LIFT
L'INSTITUT
FORMATION TENNIS

RÉGION Nouvelle-Aquitaine

SERVICE CIVIQUE
Une mission pour chacun au service de tous