Portrait sectoriel

SPORT

La branche du sport, entendue ici au périmètre de la convention collective nationale du sport (hors golf et structures équestres, couvertes par des accords propres), regroupe des réalités économiques distinctes : le sport associatif, qui organise la pratique et l'enseignement au plus près des territoires ; le sport professionnel, tourné vers la compétition de haut niveau et le spectacle sportif ; et le sport à dominante marchande, segment le plus dynamique de la période récente. Ces trois univers obéissent à des modèles économiques différents et connaissent aujourd'hui des trajectoires contrastées.

Après une décennie de croissance exceptionnelle des effectifs et des structures, la branche est entrée depuis 2021 dans une phase de consolidation, avec un rythme de croissance désormais plus modéré. Cette stabilisation d'ensemble recouvre des situations variées.

La création de structures reste la plus soutenue du côté des activités à dominante marchande (centres de culture physique, gestion d'installations sportives), portée par la mutation de la demande sportive particulièrement saillante en contexte urbain ; mais ce segment n'est pas un bloc homogène, et recouvre aussi bien des enseignes en forte expansion que de petites structures indépendantes aux modèles plus fragiles. Le sport professionnel connaît quant à lui sa propre conjoncture, tributaire des résultats sportifs, d'investissements privés, des droits de diffusion et de l'accueil des grands événements. Ce segment est lui aussi traversé de fortes disparités économiques, qui se jouent aussi bien entre disciplines qu'entre clubs d'un même sport. Le secteur associatif, enfin, qui constitue le socle de la branche, fait actuellement face à de réels défis (financements publics tendanciellement contraints, du niveau national à l'échelon communal, attractivité employeur fragilisée, fidélisation des salariés et bénévolat décroissants), mais il serait toutefois réducteur d'y voir un repli uniforme.

En effet, les structures associatives poursuivent un mouvement continu de professionnalisation qui se traduit par un nombre de licenciés en croissance continue depuis 2019 (+5,3 %).

Ces dynamiques s'inscrivent dans un contexte plus global de mutations profondes. Écologiques d'abord, avec un double défi d'adaptation au réchauffement et aux coûts induits et de transition des pratiques et des équipements. Sociétales ensuite : datafication de la pratique par les applications et objets connectés, essor du sport-santé, préférence croissante pour une pratique libre, flexible et individualisée plutôt que compétitive et fédérée (en particulier en ville), évolution du rapport au travail des nouvelles générations. Autant de déplacements qui interrogent le modèle associatif traditionnel notamment basé sur l'engagement bénévole et les financements publics (directs ou indirects). Les structures sportives sont donc poussées à s'adapter en diversifiant les offres et les ressources, à structurer une véritable marque employeur, et à professionnaliser la gouvernance et les fonctions support de façon à attirer et conserver les professionnels.

Ces transformations sont perceptibles dans les grandes tendances métiers-compétences de la branche : verdissement des métiers existants plus que création de métiers nouveaux, montée des compétences numériques et de gestion de la donnée, renforcement des fonctions RH et administratives dans les structures encore peu outillées, émergence de profils hybrides qui articulent par exemple encadrement sportif, médiation et conduite de projet. L'enjeu, pour la branche, n'est donc plus seulement de recruter : il est d'anticiper, de transformer et de former, pour que le dynamisme d'ensemble du sport français bénéficie durablement à chacune de ses composantes.

Présentation du secteur et prospective sectorielle

#1.1. Chiffres du secteur

Source : Dares/Insee, Portraits statistiques de branches (Base Tous Salariés), 2024.

34 960 entreprises

37 070 établissements

3 571 000 000 € de masse salariale

213 708 salariés ayant occupé au moins 1 poste dans la branche (+3,1 % sur 1 an)

187 176 salariés en emploi principal [1] (+6,1% sur 1an)

144 204 salariés en emploi principal significatif [2] (+7,3 % sur 1 an)

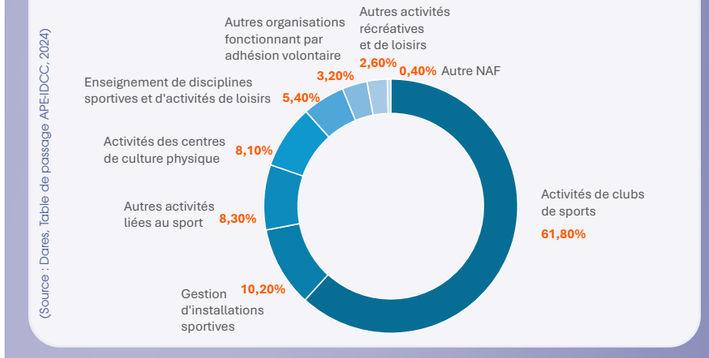
Source : Insee, Base Tous Salariés (Volets Salariés et Postes, données pondérées) 2023.

Part des structures de la branche par grands secteurs :

80% non marchand | **19%** marchand | **1%** professionnel

Source : Dares/Insee, Portraits statistiques de branches (Base Tous Salariés), 2024, retraitement Afdas.

Part de salariés de la branche, travaillant dans des structures avec l'activité principale correspondante :



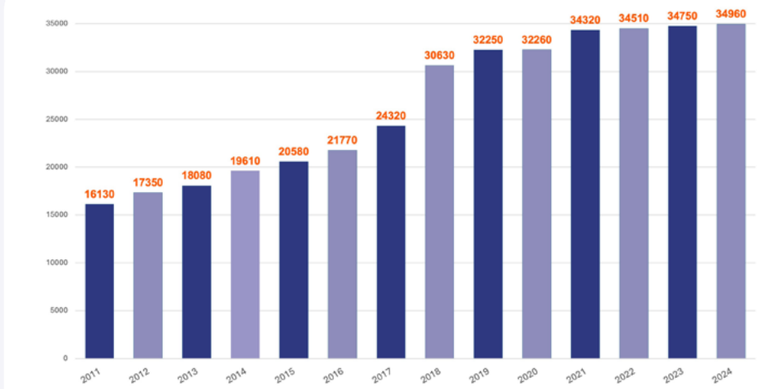
(Source : Dares, Table de passage APE-IDCC, 2024)

[1] L'emploi principal est le poste ayant procuré la rémunération brute la plus importante sur la période d'observation.

[2] Un emploi principal est dit «significatif» si la rémunération nette annuelle est supérieure à 3 SMIC mensuels ou si la durée d'emploi dépasse 30 jours et 120 heures par an et 1,5 heure par jour.

#1.2. Carte d'identité du secteur

L'écosystème sportif : essor des employeurs et diversification des modes d'exercice



Source : Dares/Insee, Portraits statistiques de branches (Base Tous Salariés), 2024, retraitement Afdas.

Le paysage de la branche du Sport (IDCC 2511) est marqué par une dynamique continue de création d'activités et une forte structuration de son tissu d'employeurs[1]. Entre 2011 et 2024, le nombre de structures employeuses a plus que doublé, progressant de 16 130 à près de 35 000 entreprises en 2024[2]. Cette expansion s'appuie sur une présence massive de très petites entités : les structures de 1 à 9 salariés représentent 91,3 % du parc employeur de la branche, tandis que les organisations de 10 à 49 salariés en concentrent près de 7,9 % et les grandes structures de 50 salariés et plus moins de 1 %[3].

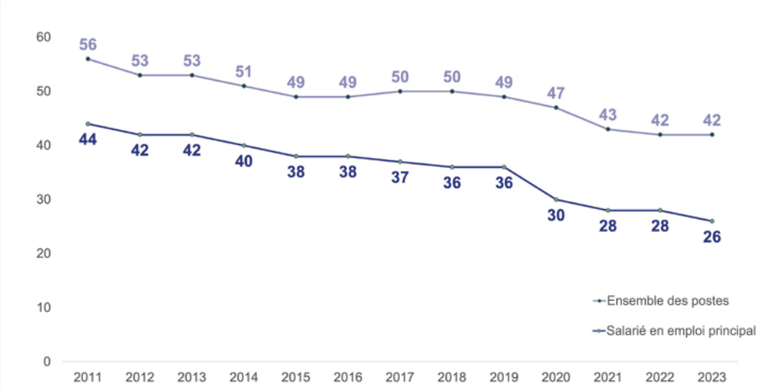
Ce réseau d'employeurs s'articule autour de plusieurs activités principales[4]. Le code 93.12Z (« Activités de clubs de sports ») demeure le pilier central : il réunit à lui seul 64 % des structures employeuses et concentre 61,8 % des salariés de la branche. Les activités marchandes et les services complètent ce socle, portés par les centres de culture physique (code 93.13Z : 6,1 % des structures, 8,1 % des salariés), l'enseignement de disciplines sportives et de loisirs (code 85.51Z : 5,9 % des structures, 5,4 % des salariés), la gestion d'installations sportives (code 93.11Z : 4,6 % des structures pour 10,2 % des salariés) et les autres activités liées au sport (code 93.19Z : 4,1 % des structures, 8,3 % des salariés). En périphérie, les groupements associatifs (94.99Z) et les activités récréatives (93.29Z) apportent également leur contingent d'emplois[4].

En parallèle du salariat, la branche se caractérise par le développement soutenu des travailleurs indépendants (21 179 en 2024) et des micro-entrepreneurs (76 000 dont 48 000 économiquement actifs)[1]. Ce recours croissant au statut d'indépendant s'inscrit au cœur des parcours professionnels : il peut par exemple permettre à certains éducateurs d'exercer en pluriactivité en complétant un temps partiel salarié au sein d'un club ou d'une salle par des prestations autonomes. En 2024, 48% des micro entrepreneurs dans le sport exercent une activité salariée (contre 30% tous secteurs confondus)[1].

Sur le plan macro-économique, la filière confirme son dynamisme d'ensemble, s'appuyant sur la résilience financière du tissu associatif et sur la trajectoire de croissance des entreprises du secteur marchand[5]. Les grandes tendances structurelles confirment l'essor des pratiques libres, du sport-santé et des activités de plein air, incitant les structures à diversifier leur offre et à consolider progressivement le temps de travail de leurs encadrants. [5]

[1] Étude Emploi-Formation Branche Sport (Rapport 2025) et Étude de l'impact social, sociétal et économique du sport (janvier 2025).
[2] Bases TP-SIRET-IDCC et Insee-Sirene (données 2011-2024), traitement Quadrat-études.
[3] Dares/Insee, Portraits statistiques de branches (Base Tous Salariés), 2024.

Vers une pérennisation des emplois : le recul régulier du recours au temps partiel



Source : Insee, Base Tous Salariés (Volets Salariés et Postes, données pondérées), 2022 et 2023.

Le travail à temps partiel constitue une caractéristique centrale de la branche du Sport. Si son niveau demeure supérieur à la moyenne nationale (18 à 20 % toutes branches confondues), on observe une baisse progressive du recours à ce mode de contractualisation dans la branche (26% des salariés en emploi principal, 42% des postes en 2023).

Cette réalité s'explique par le rythme même des activités (soirs et week-ends) et par le modèle économique de petites structures associatives répondant à des besoins d'encadrement ciblés.

La spécificité du secteur réside principalement dans le recours au très faible temps partiel (contrats de moins de 10 heures par semaine).

Pour maintenir leur activité, certains éducateurs sportifs doivent ainsi composer avec ce morcellement de l'emploi en cumulant plusieurs contrats ou en s'orientant vers la micro-entreprise.



[4] Table de passage APE-IDCC (2024) et traitements Quadrat-études sur TP-SIRET-IDCC.
[5] BPCE L'Observatoire — Tendances macro-économiques et filière élargie, « Le sport : un poumon économique, social et territorial » (décembre 2025).

#1.3. Enjeux

Innover sous contraintes

Les structures associatives de la branche évoluent actuellement dans un contexte de baisse tendancielle des dotations publiques aux associations, et doivent concomitamment faire face à de profondes mutations de la demande sportive (nouvelles pratiques sportives, vieillissement de la population, dimension santé privilégiée, ...). En parallèle, le dynamisme économique de la branche est soutenu par les activités à dominante marchande (centres de culture physique, exploitants d'installations sportives, ...) pensées pour répondre à ces attentes nouvelles. Le secteur associatif doit donc innover sous contrainte pour s'adapter à une réalité nouvelle.

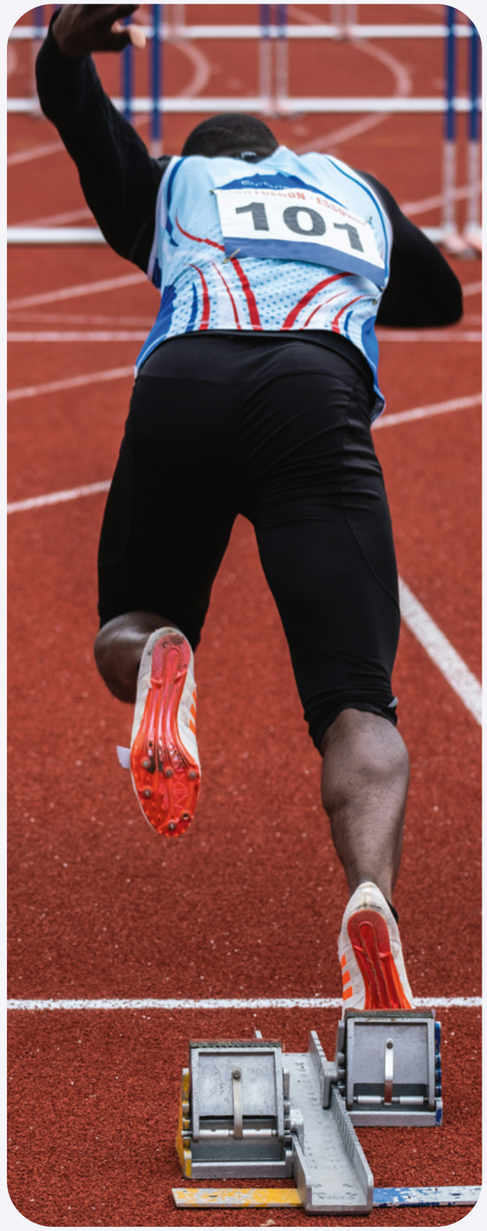
Le développement passe par une hybridation des ressources associant subventions, partenariats privés, mécénat et prestations de services (stages, sport en entreprise, etc.). La professionnalisation des RH est également cruciale pour pérenniser les emplois, avec un recours accru à l'alternance et aux groupements d'employeurs pour mutualiser les compétences. Les groupements d'employeurs (GE/GEIQ) sont à ce titre de précieux relais, notamment pour les plus petites structures.

Pour capter des publics plus volatiles, les structures doivent enfin se professionnaliser en marketing et communication. Cela inclut la mise en place de billetteries dématérialisées, la personnalisation des offres (forfaits modulables) et l'animation de communautés numériques pour fidéliser les membres. L'enjeu est de transformer les pratiquants occasionnels en adhérents réguliers grâce à une meilleure visibilité de l'offre territoriale. L'étude stratégique et prospective dans le cyclisme à l'horizon 2030 (Pluricité, 2025) met en exergue ces leviers de développement stratégique, à l'échelle d'un sport.

Développer l'impact social et sociétal du sport

Au-delà de la performance, le sport est désormais reconnu comme un puissant levier de cohésion sociale et d'insertion professionnelle en plus d'être un facteur de bien-être et de contribution aux politiques de santé (Activité Physique Adaptée). Selon l'étude portant sur l'impact social, sociétal et économique du sport (Pluricité-CDES, 2025), le sport agit en effet à la fois comme une «école d'inclusion» permettant de reconstruire l'estime de soi et d'acquérir des compétences transversales (soft-skills) hautement transférables vers le marché du travail et également comme un investissement des plus notables au plan sanitaire et économique : le coût évité total de la pratique physique et sportive en France est ainsi estimé entre 7,3 % et 9,6 % du PIB (194 à 254 milliards d'euros), dont 5,30 % du PIB au titre de la seule santé. C'est le chiffre le plus puissant de l'étude. Sur le terrain, les nombreux éducateurs socio-sportifs et professionnels mobilisés pour développer le sport-santé agissent pour accompagner les publics les plus vulnérables. Le secteur appuie leur montée en compétences avec le développement de formations qualifiantes dédiées.

1€ investi dans le sport génère au minimum 13€ d'économies en dépenses publiques et sociales évitées pour la collectivité



Renforcer l'image de marque de la branche

Le secteur est marqué par un écart entre son image de «métiers passion» et les spécificités du terrain (travail en horaires atypiques, pluri-activité, ...). Les nouvelles générations ont des attentes plus fortes en termes d'équilibre vie pro/perso qui influencent le recrutement, la fidélisation et plus globalement, le rapport à l'employeur et au travail.

L'étude pour le développement de la marque employeur dans le sport (Paradoxes conseil, Alixio group, 2026) confirme ce paradoxe par les chiffres : malgré ces contraintes, 70 % des salariés et 85 % des alternants souhaitent rester dans le secteur, portés par les valeurs plus que par les conditions matérielles, mais cet attachement s'érode avec l'ancienneté, la rémunération redevenant un critère décisif après quelques années, notamment pour les métiers support. Le turnover reste élevé (28 %, 50 % chez les moins de 25 ans), aggravé par un déficit de professionnalisation RH propre aux TPE associatives (60 % sans procédure d'intégration formalisée).

Trois leviers ressortent des préconisations de l'étude : privilégier la flexibilité horaire et une progression salariale, même modeste, plutôt qu'une hausse générale des rémunérations, structurellement contrainte ; mieux communiquer sur la diversité des métiers au-delà de l'image du « métier passion » ; et professionnaliser les pratiques RH des petites structures, en s'inspirant des grandes, en s'appuyant notamment sur les groupements d'employeurs quand cela est possible.

Opérer la transition écologique

Le changement climatique représente une vulnérabilité majeure pour la branche : 67 % des structures sportives se disent déjà impactées par la transition écologique dans l'étude sur l'impact de la transition écologique sur les métiers et les compétences au sein de l'économie sociale et solidaire (Pluricité, Sport 1.5, 2025), avec la réduction des temps de pratique, la complexification de l'organisation des séances, la gestion de l'incertitude dans l'organisation d'événements, la gestion et la maintenance des équipements, la planification des calendriers, etc. D'une manière générale, la hausse des températures et la raréfaction des ressources (eau, neige) entraînent une réduction des temps de pratique et menacent la pérennité des sites (littoral, montagne, ...).

En réaction, le cadre réglementaire (Loi Climat et Résilience, Plan de sobriété) impose de nouvelles contraintes d'exploitation. Selon l'étude, la transition écologique appelle une structuration et une planification des actions à l'échelle des réseaux de structures sportives. Spécifiquement, les auteurs recommandent aux structures associatives de se doter d'un référent transition écologique interne, après avoir réalisé un diagnostic RH/carbone (voir par exemple l'outil développé par l'UDES).

L'une des priorités est la formation des encadrants et bénévoles plutôt que la création de nouveaux postes : la transition passe par un verdissement des métiers existants, plus que par la création de nouveaux métiers. Ces actions peuvent trouver un appui financier via les dispositifs Ademe, les fonds européens et les appels à projets territoriaux.

#1.4. Facteurs qui modifient l'activité

1 - Mutation rapide et continue des attentes et des pratiques sportives

Le sport, variable d'ajustement économique en période d'inflation

Le sport-loisir reste vulnérable aux arbitrages budgétaires. Quand les Français doivent économiser, les sorties et loisirs (cinéma, sport, livres, musique) sont le premier poste sacrifié, cité par 49 % d'entre eux, devant les vêtements (45 %) et les vacances (40 %). Une fragilité paradoxale, puisque la pratique sportive progresse par ailleurs : la pratique sportive régulière (au moins 1 fois par mois) est passée de 46 % en 2009 à 68 % en 2025 selon l'étude intersectorielle Impacts des évolutions socioculturelles à l'horizon 2035 (Socio vision, 2026).

Vers un "culte de la santé mentale et physique" ?

Selon cette même étude, les pratiques sportives tendraient à s'individualiser, suivant une trajectoire les éloignant de la performance de compétition, pour une performance de soi, vis-à-vis de soi-même. Les auteurs évoquent même une tendance plus large du « culte de la santé mentale et physique post-covid ». 41 % des Français font en effet de l'exercice « pour prendre soin de soi » et ce chiffre grimpe fortement avec le niveau de vie : 30 % chez les classes populaires contre 59 % chez les très aisés, ce qui en fait un gradient social très net.

"Nature, santé, liberté" comme nouveau mantra sportif ?

L'étude de Pluricité (2025) pose en constat le fait que le modèle traditionnel fondé sur la compétition recule au profit d'une demande de plaisir, de santé, de convivialité et de contact avec la nature. Cela se traduit par une explosion de la pratique libre et autonome (69 % des pratiquants) hors cadre fédéral, facilitée par le numérique et l'accès aux espaces publics. Les structures doivent s'adapter à cette volonté de flexibilité (pratique à la carte) et à l'émergence de nouveaux formats plus hybrides. L'étude Cyclisme, anticiper les emplois et compétences à l'horizon 2030 (Pluricité, 2025) illustre ces mutations : alors que le vélo loisir et santé se développe, la fédération peine à capter ces pratiques et à canaliser les événements et compétitions se jouant en dehors du champ fédéral historique

Individualisation et numérisation des pratiques

La « datafication » du sport se traduit par une captation massive et continue des données de pratique via des applications comme Strava, qui revendique désormais plus de 180 millions d'utilisateurs dans 185 pays (+20 % par rapport à 2024). Ce phénomène dépasse le simple suivi individuel : il structure une nouvelle sociabilité sportive (les clubs Strava ont quasiment quadruplé en un an, atteignant 1 million), transforme la pratique en objet de comparaison sociale et de performance quantifiée, et fait émerger des dérives inédites (marché des « Strava jockeys » payés pour courir à la place d'autrui, ou géolocalisation involontaire de sites sensibles via l'affaire « StravaLeaks »). Pour la branche, cela signifie une évolution de la demande vers des services hybrides couplant coaching humain et pilotage par la donnée, ainsi qu'un nouvel écosystème concurrentiel où les plateformes numériques captent une partie de la valeur et de l'attention auparavant réservée aux clubs et fédérations.

Innovation technologique au bénéfice de la performance

L'innovation technologique irrigue enfin le champ de l'entraînement de haut niveau. Capteurs embarqués, analyse vidéo assistée par intelligence artificielle, suivi biométrique de la charge d'entraînement et de la récupération, modélisation biomécanique du geste : la performance se pilote désormais par la donnée. La France a structuré cet effort autour du programme prioritaire de recherche « Sport de très haute performance » (2019-2024), doté de 20 M€ et piloté par le CNRS avec l'INSEP, dans la perspective de Paris 2024. Cette dynamique, prolongée par la filière sport de France 2030, diffuse progressivement au-delà de l'élite : les outils conçus pour la haute performance (applications d'analyse, plateformes de suivi) équipent désormais les centres de formation et, à terme, les clubs. Pour la branche, l'enjeu est double : l'émergence de profils hybrides à l'interface du sportif et de la donnée (analystes de la performance, data scientists du sport), et la montée en compétences numériques des entraîneurs eux-mêmes, appelés à intégrer ces outils sans y déléguer le cœur de leur expertise.

2 - Evolutions des budgets et impacts sur les structures employeuses

Evolutions

Effets de l'imprévisibilité des aides sur l'emploi : bien que l'essentiel du budget des associations repose sur les adhésions, l'incertitude qui caractérise le subventionnement public des associations sportives contribue à limiter la capacité des structures à pérenniser les postes.

Fragmentation et complexité administrative : en complément des recettes liées aux adhésions des licenciés, le financement d'un club repose sur un empilement de guichets (commune, département, région, Agence nationale du Sport (ANS), fédération, Fonds pour le Développement de la Vie Associative (FDVA), mécénat), chacun avec ses propres règles et calendriers. L'étude pour le développement de la marque employeur dans le sport, 2026 (Paradoxes Conseil, Alixio, 2026) cite ce "fardeau administratif" dans les verbatims des salariés.

Capacité de gouvernance bénévole dépassée : cette complexité croissante suppose une expertise administrative qui peut manquer à des dirigeants bénévoles dépassés par la complexité administrative.

Une dynamique négative pour l'attractivité : moins de visibilité budgétaire → moins de capacité à proposer des CDI temps plein ou des perspectives d'évolution → renforcement du turnover déjà élevé, dans un secteur qui peine à convertir la passion en fidélisation durable.

La résilience associative : en dépit du contexte administratif et économique peu favorable décrit ci-dessus, les structures associatives font preuve d'adaptation et de résilience de façon à continuer d'accueillir un nombre toujours croissant de licenciés.

Impacts

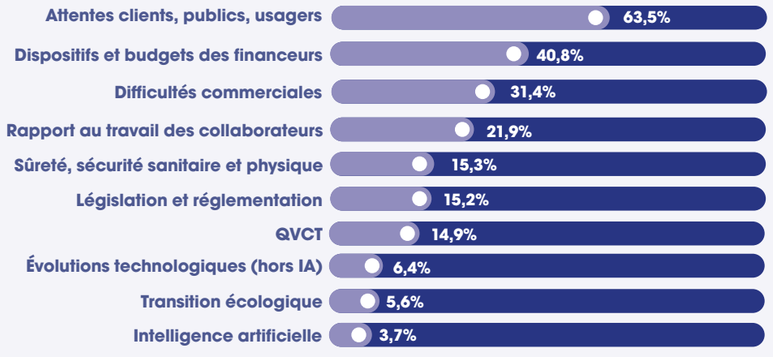
Le modèle de financement du sport, stable entre 2011 et 2024 (24 % de subventions publiques, 60 % d'autofinancement selon le rapport emploi formation, Pluricité, Quadrat-étude, CDES, 2026), connaît une rupture nette depuis 2025.

Le projet de loi de finance 2026 acte ainsi une baisse du budget du ministère des Sports comprise entre 4,6 % et 17,6 % selon le périmètre retenu. Les autorisations d'engagement de l'ANS reculent sous l'effet de la fin des plans d'équipements « Génération 2024 » et « 5 000 équipements ». Au niveau local, les communes sont le premier financeur du sport avec environ 70 % des subventions. Le Baromètre 2025 de l'Association Nationale des Élus en charge du Sport (ANDES) montre que 43 % des collectivités réduisent leur budget sport, 49 % leurs investissements en infrastructures et 31 % leurs effectifs dédiés : un « effet domino » qui creuse les inégalités territoriales.

3 - Rapport au travail des collaborateurs

Selon l'étude intersectorielle Impacts des évolutions socioculturelles d'ici 2035 (Socio vision, 2026) les français sont de plus en plus nombreux à déclarer être prêts à sacrifier leur travail pour privilégier leur vie privée (49 % en 2020 contre 57 % en 2025, +8 points), et cette aspiration à la « légèreté » s'est renforcée durablement sur dix ans (+13 points depuis 2013). Ce mouvement n'est pas propre à la Gen Z, mais elle l'incarne avec le plus d'intensité, dans une situation où les actifs français sont déjà, comparativement aux autres économies avancées, ceux qui expriment le plus fortement un manque de sens dans leur travail. Dans ce contexte, pour renforcer leur attractivité et fidéliser leurs salariés, les employeurs peuvent s'appuyer sur les valeurs sportives et sociétales du secteur et sur une motivation des nouveaux entrants qui trouve souvent son origine dans la pratique d'un «sport passion». Ceci afin de faire coïncider au quotidien les demandes individuelles d'équilibre entre «vie pro» et «vie perso» et les contraintes propres à l'activité (horaires atypiques, etc.).

Les principaux facteurs impactant l'activité selon les structures



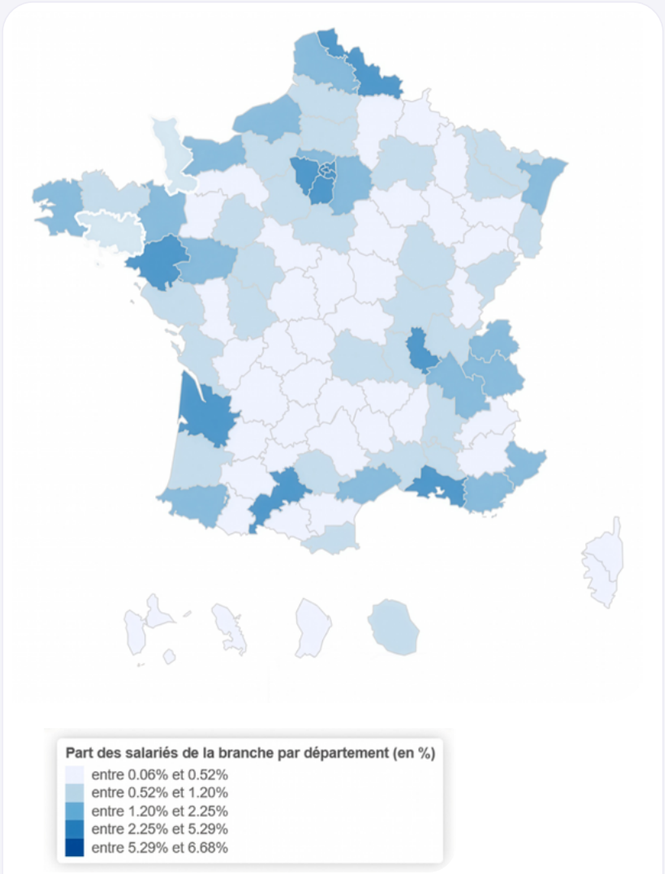
Source : Afdas, Enquête des besoins en métiers et compétences, 2026.

IMPACTS SUR LES MÉTIERS

- Encadrement des pratiques (sport pro, loisir, santé, adapté)
- Accueil et fidélisation des publics, hybridation de l'expérience
- Sécurisation et développement des structures
- Adaptation des infrastructures et équipements

#1.5 Profils des travailleurs

Un maillage territorial au cœur des dynamiques régionales



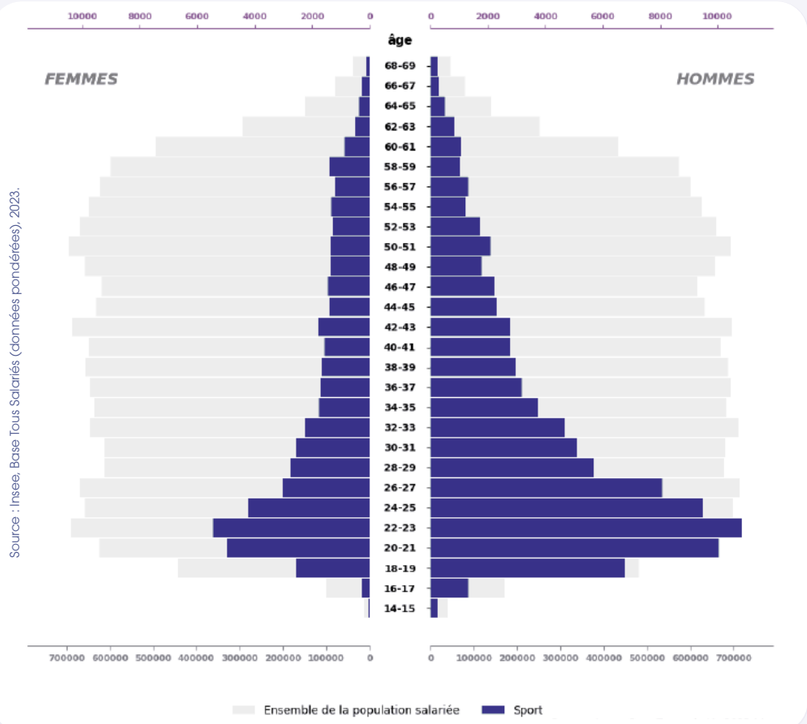
Source : Dares/Insee, Portraits statistiques de branches (Base Tous Salariés), 2024.

L'emploi salarié dans la branche du Sport se caractérise par une forte présence sur l'ensemble du territoire national.

Si l'Île-de-France concentre 24,1 % des effectifs — portée bien sûr par de très nombreux clubs et associations, mais également par les sièges des fédérations, des ligues et des instances nationales —, plus des trois quarts des salariés exercent dans les bassins d'emploi des métropoles régionales.

Cette répartition reflète la réalité d'un secteur ancré au plus près des pratiquants et des usagers : la masse salariale s'articule autour d'un réseau dense d'équipements, de clubs, d'offres de loisirs et de structures sportives qui animent l'ensemble des départements.

Féminisation : une progression des effectifs et des disparités marquées selon les disciplines



Si le Sport poursuit sa trajectoire de mixité, la féminisation du secteur reste un défi de taille : à ce jour, les femmes représentent 37,8 % des salariés de la branche, contre 49 % dans l'ensemble de l'emploi salarié français[1]. Cette proportion moyenne masque en outre de fortes disparités selon les disciplines : si les activités de la forme, de la gymnastique ou de l'animation de loisir affichent une présence féminine majeure (à l'instar du CQP Animateur de loisir sportif, qui compte près de 75 % de femmes parmi ses certifiés en 2025), d'autres univers sportifs peinent encore à s'ouvrir et demeurent très masculins.

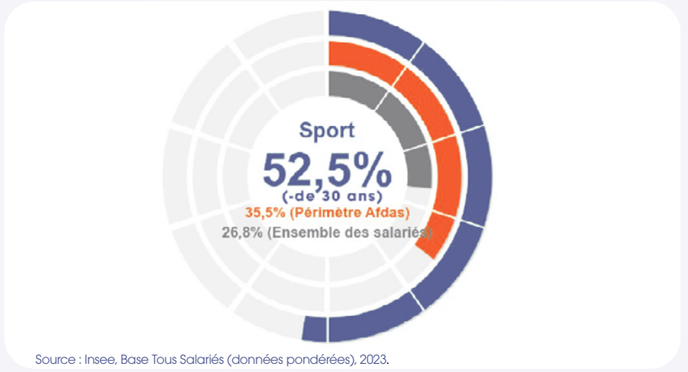
Cet écart global peut notamment s'expliquer par une moindre présence des femmes à l'entrée des filières diplômantes (seulement 29 % des diplômés de BPJEPS en 2023, 34 % des CQP en 2024 et environ 30 à 40 % des étudiants en STAPS), limitant mécaniquement le vivier de candidates au moment des recrutements (34 % des entrants en 2023)[2].

Sur le terrain, la place des femmes au sein de la branche se renforce : le volume de femmes salariées a bondi de 40 % en 10 ans et 55 % d'entre elles exercent désormais un métier d'encadrement sportif (contre 40 % en 2014), un niveau qui tend à converger avec la moyenne globale du secteur (60 %). Cependant, cette progression réelle se heurte à la forte croissance de l'emploi sportif qui neutralise cette avancée et maintient leur part relative stable.

Renforcer la mixité dans l'ensemble des filières et des métiers représente un enjeu stratégique majeur et constitue ainsi un levier déterminant pour diversifier les compétences et soutenir la croissance globale de la branche.

[1] Source : Dares/Insee, Portraits statistiques de branches (Base Tous Salariés), 2024.
[2] Source : Branche du Sport.

Une main-d'œuvre massivement jeune

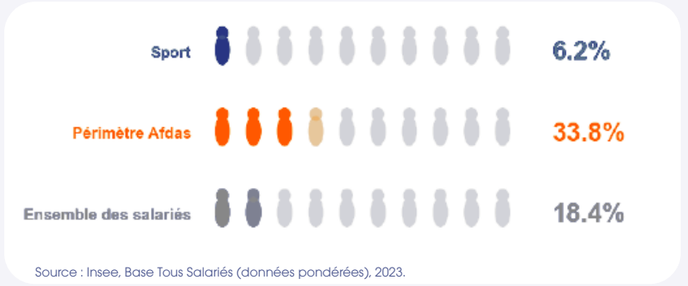


Source : Insee, Base Tous Salariés (données pondérées), 2023.

En parallèle, le secteur se distingue par une population salariée exceptionnellement jeune. Plus de la moitié des effectifs (52,5 %) a moins de 30 ans, soit une proportion deux fois plus élevée que dans l'ensemble du salariat français (26,8 %) et très supérieure au périmètre Afdas (35,5 %).

La pyramide des âges met en évidence un pic d'effectifs très marqué entre 18 et 25 ans, porté par l'apprentissage et l'entrée dans les métiers de l'encadrement sportif. On observe toutefois un affaissement rapide des effectifs après 35 ans, traduisant d'importantes transitions professionnelles vers d'autres secteurs au fil des carrières.

Focus sur l'emploi des cadres



Source : Insee, Base Tous Salariés (données pondérées), 2023.

La branche du Sport présente une structure socioprofessionnelle singulière, marquée par un taux de cadres particulièrement faible. Les cadres et professions intellectuelles supérieures y représentent seulement 6,2 % des salariés.

Cette proportion est trois fois inférieure à la moyenne nationale (18,4 %) et près de cinq fois inférieure au périmètre global de l'Afdas (33,8 %).

Cette structure reflète un cœur de métier massivement constitué d'éducateurs, d'entraîneurs, de moniteurs et d'employés d'installations sportives, majoritairement rattachés aux professions intermédiaires et aux statuts d'employés. Du point de vue des enjeux de professionnalisation et d'évolution, ce faible taux d'encadrement souligne l'importance des démarches d'accompagnement RH et de formation continue pour structurer les parcours professionnels, développer la polyvalence et offrir des perspectives de progression de carrière au sein des structures sportives.

L'Emploi et les compétences

#2.1. Portraits

Théo, 24 ans
Animateur de loisirs sportifs



Parcours

Passionné de boxe depuis l'enfance, Théo a d'abord été bénévole dans le club de sa commune où il encadrait les entraînements des plus jeunes. Souhaitant faire de sa passion un métier, il a obtenu le CQP Animateur de Loisirs Sportifs option Activités Gymniques d'Entretien et d'Expression (AGEE). Aujourd'hui, il intervient dans une association multisports et dans une résidence pour séniors. Souhaitant élargir son champ d'intervention, il a obtenu le CCP «Sport santé»* pour intervenir auprès de publics atteints d'affection de longue durée.

Compétences clés

- Animation et encadrement d'activités sportives
- Adaptation des pratiques aux différents publics
- Pédagogie et communication
- Prévention et sécurité des pratiquants
- Sport-santé et inclusion des publics

Sarah, 37 ans
Chargée de développement d'activités sportives

Parcours

Ancienne éducatrice de basketball dans un club associatif, Sarah a rapidement pris goût à l'organisation d'événements et à la gestion de projets. Pour évoluer vers des fonctions de coordination, elle a obtenu le TFP Chargé de développement d'une structure sportive. Aujourd'hui, elle travaille au sein d'un club omnisports où elle recherche des financements, développe des partenariats avec les collectivités et pilote la création de nouvelles activités, notamment à destination des femmes et des jeunes des quartiers prioritaires.



Compétences clés

- Gestion et développement de projets
- Recherche de financements et partenariats
- Coordination d'acteurs et animation de réseaux
- Développement territorial et innovation sociale
- Communication et promotion des activités

* Concevoir un programme d'activités physiques et sportives pour un public atteint d'affection de longue durée ou à un risque de maladies chroniques

#2.2. Besoins en recrutement

Des recrutements au service de nouvelles pratiques et de nouveaux publics

Des métiers au service de la pratique sportive et du développement des structures

Encadrer les pratiques et accompagner les publics

- Animateur de loisirs sportifs
- Animateur socio-sportif
- Coach sportif personnel
- Moniteur, guide ou accompagnateur de sport-nature
- Moniteur ou coach sportif en salle de sport
- Éducateur sport-santé
- Moniteur d'activités physiques adaptées

Développer l'offre, les publics et les partenariats

- Responsable ou chargé de développement
- Responsable ou chargé d'événementiel
- Responsable ou chargé de promotion et marketing sportif

Accompagner la progression, la performance et les parcours sportifs

- Éducateur sportif en club
- Entraîneur de sport professionnel ou de haut niveau
- Préparateur physique et mental
- Accompagnateur / analyste de la performance
- Arbitre professionnel
- Sportif ou e-sportif professionnel
- Formateur

Piloter les structures, les équipes et les équipements

- Directeur ou responsable de structure sportive
- Directeur ou responsable sportif
- Directeur ou responsable d'équipements sportifs
- Intendant / team manager

Source : cartographie des métiers du sport, Groupe Amnyos, CDES, 2021.

Météo des compétences

Le secteur privilégie de plus en plus des profils hybrides, capables de conjuguer expertise sportive, accompagnement des publics, développement de projets et animation de partenariats. Les compétences traditionnelles demeurent stables, mais elles créent davantage de valeur lorsqu'elles sont associées aux compétences en hausse portées par les transformations du secteur.

Très en hausse — En hausse — Stable

Top 10 des compétences en évolution	Très en hausse	En hausse	Stable
Développement de projets et partenariats Montage de projets, recherche de financements, coordination avec collectivités et acteurs locaux	●		
Adaptation aux publics diversifiés et aux pratiques Sport-santé, seniors, publics fragiles, inclusion, animation socio-sportive	●		
Management des équipes et fidélisation Recrutement, attractivité, qualité de vie au travail		●	
Intégration de la transition écologique appliquée au sport Sobriété, adaptation des pratiques, gestion durable des équipements		●	
Numérique et pilotage de l'activité Communication digitale, données, outils de suivi		●	
Animation sportive traditionnelle Initiation, progression technique, démonstration			●
Gestion administrative Procédures, suivi administratif, formalités			●
Organisation opérationnelle d'activités Planification, logistique, coordination courante			●
Communication institutionnelle Information, diffusion, supports classiques			●
Suivi individuel centré sur la performance sportive Évaluation technique, progression disciplinaire			●

Source : enquête des besoins en métiers et compétences, Afdas, 2026.

Une poly compétence pour sécuriser les parcours

Vers des profils qui dépassent l'expertise sportive pour développer de nouvelles activités

À titre d'exemple :

Animation sportive + gestion de projet d'une structure

Animation sportive + socio-sportif

Coaching individuel + sport santé

Évolution des métiers de gestion de structures sportives

Vers un développement des compétences stratégiques pour consolider les modèles économiques. À titre d'exemple :

Adaptation de l'offre de la structure aux divers publics

Gestion de la relation adhérents

Développement de partenariats et réponse à des appels à projets

Gestion écologique des équipements

Les métiers en émergence ou en développement

Les évolutions des pratiques sportives, des attentes des publics et des modèles économiques favorisent le développement de métiers spécialisés dans l'accompagnement des publics, le développement des activités et la performance.

- Animateur socio-sportif
- Moniteur d'activités physiques adaptées
- Enseignant d'activités physiques adaptées
- Coach sportif, Instructeur fitness
- Responsable / Chargé de développement des activités sportives
- Analyste de la performance

Les métiers en transformation

La diversification des activités, l'hybridation des compétences et les nouvelles attentes des structures font évoluer les compétences mobilisées dans de nombreux métiers du sport.

- Éducateur sportif
- Entraîneur sportif
- Directeur/ Responsable d'une structure sportive associative ou marchande
- Directeur/ Responsable d'équipements sportifs (dont stadium manager)

#2.3. Passerelle métier

Un exemple d'évolution par filière

Logique d'une passerelle progressive qui articule qualification, montée en compétences et expérience accompagnée

Directeur sportif

Compétences à acquérir
Élaborer une stratégie sportive
Manager des équipes sportives
Gérer un budget et des ressources
Représenter la structure

Chargé de développement

Compétences à acquérir
Développer l'offre sportive
Participer au marketing et à la stratégie de communication
Développer la relation partenariale

Educateur sportif

Leviers d'accompagnement pour sécuriser l'évolution

Formations ciblées

Identification d'une certification métier à chaque étape
1) BPJEPS Activités de la forme
2) TFP chargé de développement de structure sportive
3) DESJEPS spécialité performance sportive mention d'une discipline sportive

Expériences opérationnelles

Formation continue sur des thématiques (ex: accueillir et fidéliser les adhérents, comprendre les opportunités de financement, monter un projet de développement) + mise en pratique en poste (ex: pilotage de mini-projet)

Mentorat

Accompagnement par le responsable de la structure pour effectuer des missions favorisant le développement d'activités sportives

#2.4. Sport-santé et cohésion sociale

Des compétences en essor auprès des éducateurs sportifs

Au-delà de l'encadrement technique des pratiques sportives, les professionnels du sport sont de plus en plus mobilisés pour répondre à des enjeux de santé publique, d'inclusion sociale et de développement des compétences sociales. Cette évolution renforce le besoin de nouvelles compétences d'accompagnement, d'adaptation des pratiques et de travail en réseau avec les acteurs du territoire.

La branche du sport a souhaité accompagner cet essor en compétences en développant des certifications complémentaires aux métiers d'éducateurs :

→ **CCP « Concevoir un programme d'activités physiques et sportives pour un public atteint d'affection de longue durée ou à un risque de maladies chroniques »**

→ **CCP « Mobiliser les activités socio-sportives comme outil d'insertion pour les publics en situation de vulnérabilité »**

Promouvoir la santé et le bien-être
Prévention, sport-santé, adaptation des pratiques, accompagnement de publics à besoins spécifiques (situation de maladie chronique, vulnérabilité, ...)

Favoriser l'inclusion et le lien social
Mobilisation du sport comme outil d'insertion, de participation citoyenne et de cohésion sociale.

Développer les compétences psychosociales
Confiance en soi, coopération, engagement, gestion des émotions et autonomie.

Coordonner les parcours et agir en réseau
Travail partenarial, orientation des publics, connaissance des dispositifs et des acteurs du territoire.



SPORT

Ressources

Cartographie prospective des métiers du Sport, 2021

Ose des métiers pour toi, site de promotion des métiers et de l'alternance, Afdas, 2024

Étude Emploi-Formation dans la branche Sport édition 2025, 2026

Etude pour le développement de la marque employeur dans le sport, 2026

Impact social, sociétal et économique du Sport, 2025

Rapport d'activités de l'organisme certificateur du Sport, 2025

Impacts de la transition écologique sur les métiers et compétences de la branche du sport au sein de l'économie sociale et solidaire, 2025

Etude Emploi Formation dans le secteur du Sport en Guyane, automne 2026

Cyclisme : anticiper les emplois et compétences à l'horizon 2030, 2025

Événements

Salon des Sports & Parasports (Paris), le grand rendez-vous B2B multisectoriel

Salon National Sport Santé & APA (Toulouse), la référence sur le sport santé
Journées Nationales des Maisons Sport-Santé, incontournable pour les acteurs institutionnels du sport santé

Innovea Sport, centré sur les innovations et les nouvelles technologies

Mountain Planet, le salon dédié aux équipements et les sports de montagne
Paris – Porte de Versailles, Mars

Sport Unlimitech
À travers de nombreuses étapes dans toute la France, Sport Unlimitech organise des conférences, des vestiaires et ateliers thématiques présentant les derniers enjeux et créations du monde du sport, de la recherche et de la tech

Semaine des métiers du sport
Pour les professionnels et institutions du sport, la Semaine des métiers du sport a pour objectif de développer l'attractivité des métiers du sport, communiquer sur les formations, sensibiliser le jeune public et mettre en place des contextes favorisant les recrutements.