

Etude d'analyse des besoins en compétences et des opportunités d'emploi dans le secteur sportif en Tunisie

Auteurs

- Aymen Baâziz
- Cherif Ben Jaballah

Table des matières

1. Introduction	1
1.1. Contexte et étude documentaire	1
1.2. Etude du « répertoires des emploi-types du secteur privé du sport en Tunisie »	5
1.3. Objectifs de l'étude	7
1.4. Méthodologie	7
2. Etude de la demande du marché de l'emploi	9
2.1. Veille sur le marché de l'emploi digital	10
2.2. Prospection téléphonique et électronique des entreprises	12
2.3. Focus Groups et entretiens individuels avec des représentants d'entreprises	17
2.4. Entretiens individuels avec des représentants des fédérations Tunisiennes de sport et avec des professionnels confirmés de parcours professionnels diversifiés	26
2.5. Conclusion de l'analyse du marché de l'emploi sportif Tunisien	33
3. Etude de l'offre du marché de l'emploi	34
3.1. Journées de l'emploi	35
3.2. Rapport d'analyse de l'enquête digitale	42
4. Recommandations	58
4.1. Inadéquation quantitative entre l'offre et la demande du marché de l'emploi	58
4.2. Inadéquation qualitative entre l'offre et la demande du marché de l'emploi	59
4.3. La concentration des opportunités d'emploi dans les zones urbaines	61

1. Introduction

1.1. Contexte et étude documentaire :

Selon une étude qui a été établie vers la fin du quatrième trimestre de l'année 2023 par l'INS (Institut National des Statistiques) ⁽¹⁾, le taux de chômage parmi les diplômés de l'enseignement supérieur en Tunisie reste élevé, atteignant **23,2%**, avec un taux encore plus important dans la population des jeunes, qui s'élève à environ **40,9%** pour la tranche d'âge comprise entre 15 à 24 ans. Ces chiffres sont représentatifs de l'inadéquation flagrante entre l'offre et la demande dans le marché de l'emploi Tunisien, en termes de quantité et de qualité. En effet, d'une part, la quantité produite en termes de jeunes diplômés ne correspond pas, au volume d'opportunités que les marchés de l'emploi étatique et privé ont à offrir, d'autre part, la formation de ces jeunes prend peu en considération les qualités et les compétences requises par le marché de l'emploi pour réussir. Ces inadéquations sont d'autant plus prononcées en particulier dans le secteur du sport, où les opportunités de travail sont considérablement limitées par rapport au nombre d'anciens et de nouveaux diplômés.

Afin de remédier à cette inadéquation, un accord a récemment été signé en 2023 entre les Ministères tunisiens des Sports et de la Formation professionnelle pour intégrer des parcours de formation professionnelle en lien avec le sport ⁽²⁾. Cette collaboration vise à améliorer l'intégration des jeunes diplômés du secteur sportif dans le marché de l'emploi en leur fournissant des qualifications supplémentaires pour divers métiers sportifs liés aux activités physiques. Cette approche vient en réponse à la nécessité d'aligner l'offre de formation avec les demandes réelles du marché de l'emploi, en particulier dans les secteurs privés et publics en relation indirecte avec le sport, comme la vente d'équipements sportifs et les postes de coaching dans des contextes variés.

En Tunisie, le nombre annuel de diplômés dans les domaines du sport est certes difficile à obtenir avec exactitude, cela dit, le secteur sportif connaît des taux d'inscription et d'intérêt croissants, notamment parmi les jeunes. Selon les statistiques de l'Institut National de la Statistique (INS), les activités sportives attirent un grand nombre de jeunes

dans les centres de formation et les universités. Par ailleurs, des initiatives comme le projet « Sport pour le développement » montrent qu'il existe un effort pour intégrer le sport dans des programmes éducatifs et d'inclusion sociale, notamment en partenariat avec des organisations internationales et le Ministère de la Jeunesse et des Sports. Cela souligne l'intérêt accru de réaliser des projets axés sur l'insertion des diplômés du secteur sportif dans le tissu socio-économique de l'emploi.

Selon les dernières données disponibles, le chômage reste un problème critique pour les jeunes diplômés du secteur sportif, en raison de plusieurs facteurs, notamment :

- **Manque de débouchés professionnels structurés** : Les formations universitaires orientées vers les sciences du sport produisent chaque année des centaines de nouveaux diplômés. Malheureusement, le marché du travail Tunisien n'est, pour le moment, pas en capacité d'assurer le placement et l'inclusion de ces jeunes dans la vie professionnelle.
- **Concentration urbaine des emplois sportifs** : La plupart des offres d'emploi pour les professionnels du sport, comme les coaches ou entraîneurs, sont concentrées dans les zones urbaines, où se trouvent les grands clubs, salles de sport et établissements privés. Ceci constitue un grand obstacle pour les diplômés en sport qui habitent dans des zones non urbaines. En effet, ces jeunes se retrouvent, dès l'obtention de leurs diplômes, avec un sérieux désavantage comparé aux autres jeunes qui résident dans des zones urbaines.
- **Le manque de développement des compétences transversales** : De nos jours, pour attirer l'intérêt de potentiels recruteurs, les chercheurs d'emploi doivent avoir, indépendamment des compétences techniques acquises durant leurs formations académiques, un minimum de compétences personnelles / transversales nécessaires pour faciliter leurs intégrations dans le marché de l'emploi ; parmi ces compétences, nous citons : la communication, l'adaptabilité, le self branding, la recherche active d'emplois, la rédaction de CV, le passage d'entretien, la résilience émotionnelle, et bien d'autres compétences cruciales. La formation académique dans le secteur sportif accorde peu d'importance à la formation

de ce type de compétences, ce qui laisse leurs diplômés en sérieux désavantage concurrentiel sur le marché de l'emploi.

1.2. Etude du « répertoires des emploi-types du secteur privé du sport en Tunisie » : ⁽³⁾

Le **Répertoire des Emplois-Types du Secteur Privé du Sport en Tunisie** est un outil stratégique conçu pour structurer et clarifier les métiers du secteur sportif privé. Il vise à répondre aux besoins croissants du marché de l'emploi privé dans ce domaine en identifiant les métiers existants et en définissant les compétences nécessaires pour y accéder. Ce guide a été réalisé par Mme Ferial Omrani, universitaire et chercheuse Tunisienne et est la propriété de l'ONS (Observatoire National du Sport).

Après une lecture de ce guide, nous avons eu le plaisir de discuter avec son auteur, Mme Ferial Omrani, afin de mieux comprendre les enjeux, les objectifs et l'approche scientifique sur lesquels elle s'est basée pour l'élaborer, ci-dessous sont mentionnés les éléments principaux du guide :

1.2.1. Objectifs du guide :

- **Cartographier les métiers sportifs** : Identifier les rôles disponibles dans le secteur privé, qu'ils soient directement liés aux activités sportives (coach sportif, gestionnaire de salle de sport) ou indirectement (responsable marketing sportif, organisateur d'événements).
- **Répondre aux besoins du marché** : Fournir aux entreprises, chercheurs d'emploi, et institutions éducatives un cadre clair pour mieux recruter, se former ou adapter les programmes académiques.
- **Réduire l'inadéquation emploi-formation** : Établir un lien entre les compétences des diplômés et les exigences des entreprises pour renforcer l'employabilité.

1.2.2. Contenu du répertoire-métier

Chaque métier répertorié est décrit en termes de :

- **Missions principales** : Les tâches et responsabilités spécifiques à chaque poste.
- **Compétences techniques** : Connaissances spécifiques en sport, management, ou animation utile pour mener à bien la mission mentionnée.

- **Compétences transversales** : Soft skills comme le leadership, la communication, le travail en équipe, l'adaptabilité, la création et promotion de contenu sur les réseaux sociaux, et bien 'autres compétences transversales qui deviennent de plus en plus demandés par me marché de l'emploi Tunisien sportif afin de favoriser la réussite de la carrière professionnelle.
- **Conditions de travail** : Milieu professionnel, équipements, horaires, régime, nature du travail, etc...

1.2.3. Importance du répertoire :

- **Pour les entreprises** : Améliorer leurs processus de recrutement en définissant clairement leurs besoins qualitatifs.
- **Pour les diplômés en sport** : Les éclairer sur les orientations du marché de l'emploi en termes de débouchés afin qu'ils puissent mieux comprendre les enjeux des différents emplois et identifier facilement les qualités et compétences requises pour réussir.
- **Pour les institutions éducatives** : Adapter leurs formations pour répondre aux besoins identifiés dans le marché de l'emploi privé.
- **Pour les décideurs publics** : Structurer le développement du secteur sportif en Tunisie.

1.2.4. Contexte et défis :

Le secteur privé sportif en Tunisie connaît une croissance rapide, notamment avec le développement des salles de sport, des centres de fitness, et des activités sportives événementielles. Cependant, l'inadéquation entre les compétences des diplômés en sport et les attentes des entreprises reste un défi majeur. Le répertoire agit comme une solution pour harmoniser ces deux dimensions.

1.2.5. Perspectives d'évolution :

Le répertoire doit être régulièrement actualisé pour suivre les évolutions du marché et intégrer de nouveaux métiers émergents. Une collaboration continue entre les universités, les entreprises, et les autorités est essentielle pour garantir son efficacité.

1.3. Objectifs de l'étude :

Afin d'amortir ou, dans le meilleur des scénarios, remédier à l'inadéquation qui existe entre l'offre et la demande dans le marché de l'emploi sportif tunisien, cette étude d'analyse des besoins en compétences et des opportunités d'emploi dans le secteur sportif en Tunisie a pour objectifs les points suivants :

- Comprendre la perception et les attentes des recruteurs vis-à-vis des profils diplômés en Sport et Education Physique.
- Comprendre la réalité de quelques professions sportives types.
- Identifier des métiers porteurs susceptible d'employer notre population.
- Comprendre la perception et attentes des étudiants et diplômés de l'ISSEP.
- Déboucher sur des solutions potentielles pour répondre à l'inadéquation.

1.4. Méthodologie :

Dans le but d'aboutir aux objectifs mentionnés ci-dessus, nous avons eu recours à différentes outils et approches :

1.4.1. Veille digitale sur le marché de l'emploi :

La veille sur le marché de l'emploi est un excellent point de départ pour avoir une idée globale sur ses tendances en termes de demandes. Cette étape nous permettra, d'une part, d'identifier des entreprises qui cherchent à recruter dans des métiers en relation directe ou indirecte avec le sport, et d'autre part, d'avoir une vue d'ensemble sur la répartition géographique des métiers accessibles en ligne.

1.4.2. Prospection téléphonique et électronique :

Dans le but décrocher des rendez-vous avec diverses parties prenantes, nous avons préféré initier le contact par adresse électronique et par téléphone afin de bien présenter le cadre du projet et le sujet de l'entrevue.

1.4.3. Entretiens individuels :

Nous avons opté pour cette approche pour trois raisons principales :

- Sa flexibilité contrairement aux tables rondes qui nécessitent la mise en accord entre plusieurs personnes pour la date et heure de ces dernières.
- L'authenticité et l'exactitude des informations récoltées surtout quand ces dernières comprennent des données sensibles.
- La conservation de l'anonymat des personnes interviewées.

1.4.4. Focus groupes :

Cette approche est très utile pour engager des discussions ouvertes entre plusieurs parties autour de thématiques relatifs à notre sujet d'étude. Cette approche est excellente quand il s'agit d'acquérir divers points de vue sur le même sujet, ce qui nous permet d'avoir une perception objective vis-à-vis de ce dernier.

1.4.5. Atelier de sensibilisation :

Une méthode participative et interactive qui offre de nombreux avantages dans le cadre de ce projet nécessitant une implication active des participants ou un changement de comportement. Cette approche, quand minutieusement exécutée, nous permet d'étudier la perception de l'audience vis-à-vis d'un certain sujet.

1.4.6. Utilisation de questionnaires :

Au cours de ce projet, nous avons eu recours à deux approches quant au recueil d'information via l'utilisation de questionnaires :

- Questionnaire physique : Parmi les avantages de cette approche c'est l'accompagnement en temps réel de la population ciblée au fur et à mesure qu'ils remplissent le questionnaire, ce qui nous permet d'expliquer clairement les différentes questions afin de maximiser la qualité des réponses recueillies. En revanche cette approche consomme beaucoup de temps si la quantité de l'échantillon ciblé est relativement élevée.
- Questionnaire en ligne : Cette approche nous permet de récolter le maximum de réponses de populations géographiquement éloignées en un moindre temps. En revanche les informations récoltées proviennent d'un échantillon plus hétérogène qui peut relativement dévier de notre population cible.

2. Etude de la demande du marché de l'emploi sportif :

Cette étude a pour objectifs :

- Etudier la perception des recruteurs vis-à-vis des diplômés de l'ISSEP.
- Identifier 40 opportunités d'emploi en relation directe ou indirecte avec le secteur sportif.
- Comprendre la réalité des métiers sportifs identifiés (Défis, Recommandations, Bonnes pratiques, etc...)

Pour aboutir à ces objectifs nous avons opté pour la démarche suivante :

- ◆ Veille digitale sur le marché de l'emploi.
- ◆ Prospection téléphonique et électronique de potentielles entreprises cibles pour l'étude.
- ◆ Focus groupes et entretiens individuels avec des représentants d'entreprises
- ◆ Entretiens individuels avec des représentants de fédérations Tunisiennes de sport et avec des professionnels confirmés de parcours professionnels diversifiés.

2.1. Veille sur le marché de l'emploi digital :

Dans le but d'acquérir une idée plus précise et réaliste sur les demandes du marché de l'emploi sportif ainsi que sur le potentiel de placement des diplômés du sport en Tunisie, une veille digitale sur le marché du travail, avec un focus sur le secteur sportif, se doit d'être faite afin d'identifier une partie des entreprises s'intéressant au recrutement de notre population cible, ainsi que la nature des opportunités offertes en termes de postes, de régions concernées, etc...

Pour ce faire, nous avons parcouru des sites de recrutements au sein desquels sont régulièrement publiées des offres d'emploi émanant de plusieurs entreprises opérant dans différents secteurs afin de pouvoir identifier et quantifier les offres de travaux d'actualité qui peuvent concerner notre population cible. ^{(4) (5) (6)}

Après avoir parcouru différents sites, nous avons pu identifier les offres d'emploi suivantes :

Poste	Recruteur	Date de publication	Lieu de travail
Conseillère clients	California Gym (Ennasr)	16-Oct-24	Ariana
Coach Sportif	I-Motion Club	21-Oct-24	Sousse
Coach de plateau et réceptionniste	Glory Gym	18-Oct-24	Ariana
Coach de Football	Hummel Tunisia Smile Football Academy	30-Oct-24	Ariana
Coach de plateau et réceptionniste	Glory Gym	18-Oct-24	Ariana
Coach de plateau	Anonyme	29-Oct-24	Tunis
Coach sportif	I-Motion Club	21-Oct-24	Sousse
Coach Sportif	I-Motion Club	21-Oct-24	Sousse
Conseillère clients	California Gym (La Marsa)	21-Oct-24	Tunis
Conseillère clients	California Gym (Bardo)	16-Oct-24	Tunis
Coach assistant plateau	California Gym (CUN)	16-Oct-24	Ariana
Educateur en activités sportives	STE Royaume Fitness	5-Oct-24	Nabeul
Animateur / Animatrice de loisirs	GUEDDA ABLA BT SALEM	19-Oct-24	Sousse
Animateur / Animatrice de loisirs	Centre el Amal	19-Oct-24	Sfax
Directeur de garderie scolaire	Anonyme	16-Oct-24	Bizerte
Animateur / Animatrice de loisirs	SEAVIEW	12-Oct-24	Sousse
Animateur / Animatrice de loisirs	Smart Garden	1-Oct-24	Sfax
Educateur / Educatrice d'activités physiques	ASSOCIATION SPORTIVE E BATTAN	27-Oct-24	La Manouba

Coach Sportif	STE INTERNATIONAL EMS TRAINER	24-Oct-24	Ariana
Technicien atelier	Decathlon	3-Sep-24	Sousse
RESPONSABLE RAYON	Decathlon	6-Sep-24	Tunis
Vendeur(se) Sportif(ve)	Decathlon	19-Sep-24	Sousse
Directeur Commercial	Le sportif	1-Nov-24	-

À la suite de cette veille digitale du marché de l'emploi tunisien, nous avons constaté les points suivants :

- Les opportunités de travaux en relation avec le secteur du sport sont extrêmement limitées en comparaison avec d'autres secteurs dont les opportunités de travail peuvent se présenter par centaines.
- Sur les 23 postes identifiés, 18 se situent entre les gouvernorats du grand Tunis et celui de Sousse ce qui représente près de 80% des opportunités identifiées. Ceci démontre l'agglomération des opportunités de travail dans les grandes villes ce qui crée un handicap de mobilité auquel font face les diplômés en sport qui résident en dehors des zones urbaines condensées. Afin d'optimiser les résultats de cette recherche et déboucher sur des pistes de placements favorables, il faudra se focaliser sur les gouvernorats à haut potentiel de placement.
- Les postes, en relation avec le secteur sportif, les plus demandés sur les plateformes digitales visitées sont :
 - Coachs sportifs : Ces postes incluent les coachs de fitness et les coachs de sports collectifs.
 - Commercial : Ces opportunités incluent les postes de vendeurs, responsables rayon et réceptionnistes.
 - Animateurs : Principalement avec des garderies, crèches et jardins d'enfants.
- Toutes les opportunités, en relation avec le secteur sportif, identifiées requièrent des compétences transversales comme la communication et bien d'autres compétences.

2.2. Prospection téléphonique et électronique des entreprises :

2.2.1. Perspectives de prospection :

Afin de faciliter l'adhésion de ces jeunes dans le marché de l'emploi tunisien, il est important d'exploiter des pistes de placement potentielles et réelles en partant des opportunités identifiées et discutées dans la section précédente.

La prospection devra également se concentrer sur les gouvernorats du Grand Tunis ainsi que le gouvernorat de Sousse puisque ces régions ont une demande beaucoup plus large que le reste des régions en termes d'opportunités d'emploi en relation directe en indirecte avec le secteur sportif.

2.2.1.1. Postes en relation directe avec le secteur du sport :

Ces postes utilisent directement les compétences et connaissances acquises durant la formation sportive. La liste de ces postes inclue, mais ne se limite pas aux métiers suivants :

- **Préparateur physique / Entraîneur** : Ces professionnels peuvent travailler dans des salles de sport, clubs de fitness, ou même en tant qu'entraîneurs personnels. Le coach sportif est chargé d'aider ses clients à atteindre leurs objectifs physiques (perte de poids, développement de muscles, cardio, etc...) à travers l'élaboration, la mise en place et le suivi d'un programme personnalisé.
- **Coach de fitness** : L'animateur de plateaux est un professionnel chargé de superviser et d'encadrer les activités au sein de l'espace de fitness. Son rôle est d'assurer une ambiance dynamique et accueillante tout en veillant à la sécurité et au bien-être des adhérents.

2.2.1.2. Postes en relation indirecte avec le secteur du sport :

Ces rôles, bien que n'étant pas exclusivement sportifs, permettent aux diplômés en sport de mettre à profit leur expertise et passion pour l'activité physique dans des contextes plus diversifiés. Cela dit, ce type de métiers requière généralement d'autres

compétences personnelles cruciales pour réussir. La liste de ces postes inclue, mais ne se limite pas aux métiers suivants :

- **Vendeur chez un fournisseur de vêtements, accessoires et équipement sportif :**
Des entreprises vendeuse d'équipements sportifs recrutent régulièrement des vendeurs avec une connaissance des équipements sportifs et des besoins des clients actifs. Ce rôle permet aux diplômés en sport de mettre en avant leur expertise produit pour conseiller les clients tout en ayant l'opportunité de gravir les échelons.
- **Responsable Rayon :** Le responsable de rayon est chargé de gérer et d'organiser un ou plusieurs rayons dans un magasin, généralement dans les grandes surfaces ou les magasins spécialisés, comme les boutiques d'équipement sportif. Ce poste joue un rôle essentiel dans l'expérience client et la performance des ventes.
- **Directeur Magasin :** Le rôle de **Directeur de Magasin** dans le domaine du sport ou dans tout autre secteur repose sur la responsabilité globale de la gestion et du développement d'un point de vente. Ce poste allie stratégie et opérationnalité pour garantir la satisfaction client, la performance économique et le bon fonctionnement des équipes.

2.2.2. Prospection téléphonique et électronique des représentants de la demande du marché de l'emploi étatique et privé :

Afin d'évaluer la perception des recruteurs du marché de l'emploi sportif Tunisien, nous avons commencé par une prospection téléphonique et électronique (par Adresse électronique) pour les raisons suivantes :

- Présenter le cadre du projet et de l'étude.
- Prise de rendez-vous en mentionnant le sujet de l'entrevue.
- Evaluer l'intérêt de la personne contactée envers le projet. Si cette dernière n'est pas intéressée de participer, il est inutile de l'inclure dans la liste des personnes avec lesquels nous comptons nous entretenir dans le cadre de cette étude.

Dans le cadre de cette prospection, nous avons initié le contact avec plus que 50 structures appartenant aux secteurs étatique et privé. Pour ce qui est du secteur privé, nous avons priorisé les entreprises ayant un besoin en termes de recrutement. Le tableau ci-dessous présente une vue d'ensemble sur les différentes structures contactées :

Entreprise	Gouvernorat	Secteur
California Gym	Tunis+Sousse	Sport et Fitness
I Motion	Tunis+Sousse	Sport et Fitness
Arena Gym	Tunis	Sport et Fitness
Skill Fit Gym	Tunis	Sport et Fitness
MAYORKA GYM	Sousse	Sport et Fitness
Garderie Scolaire ARC EN CIEL	Ben Arous	Education
COCO LAND	Ben Arous	Education
Jardin d'enfants et garderie HOUBEB	Ben Arous	Education
Jardin d'enfants JAMILA BEN ACHOUR	Ariana	Education
Jardin d'enfants RAFAA AYARI	Tunis	Education
Crèche HOUNAIDA KSOURI	Tunis	Education
Jardin d'enfants et Garderie ENNADI	Ben Arous	Education
Garderie Scolaire EL YASSAMINE	La Manouba	Education
Jardin d'enfants INES BEN ABDESSALEM	Tunis	Education
EDU-PLUS	Tunis	Education
Jardin d'enfants BOUZAIENE NAJET	Ben Arous	Education
Garderie Scolaire GENIOS	Tunis	Education
Complexe YAHIA SCHOOL	Tunis	Education
Jardin d'enfants KIDS LAND	Sousse	Education
Jardin d'enfants HADIYAT ASSAMA	Sousse	Education
Jardin d'enfants IKBEL	Sousse	Education
SEAVIEW	Sousse	Education
Jardin d'enfants HAPPY DREAM	Sousse	Education
Jardin d'enfants EL AMEN	Sousse	Education

Fovea Sport (Smile Academy)	Tunis	Académie de sport
Académie Balbouli	Sousse	Académie de sport
SARL STE SPORT MATES	Tunis	Vente d'équipements et matériels sportifs
Sport One	Tunis	Vente d'équipements et matériels sportifs
Newrest Retail	Tunis	Restauration
Newrest Catering	Tunis	Restauration
Decathlon Tunisie	Tunis+Sousse	Vente Equipements et vêtements sportifs
Le sportif	Tunis+Sousse	Vente Equipements et vêtements sportifs
L'Olympe Gym	Tunis+Sousse	Salle de sport
USA Football academy	Tunis	Academie de football
Fédération Tunisienne de Tennis	Tunis	Fédération
Fédération Tunisienne des activités Subaquatiques et de Sauvetage Aquatique	Tunis	Fédération
Fédération Tunisienne du Sport Pour Tous	Tunis	Fédération
Sousse Football Academy	Sousse	Académie de Football
Ooredoo Football Academy	Sousse	Complexe sportif
Fédération Tunisienne de mini-football	Tunis	Fédération
Fédération Tunisienne de football	Tunis	Fédération
Fédération Tunisienne du basketball	Tunis	Fédération
Fédération Tunisienne du handball	Tunis	Fédération
Fédération Tunisienne du boxe	Tunis	Fédération
Juventus Football Academy	Tunis	Académie de Football
El Merengue football Academy	La Manouba	Académie de Football
Complexe Tunisia golden académie	Tunis	Complexe sportif
United academy l'aouina	Tunis	Académie de football
Legends Football Academy	Tunis	Académie de football
SOCCER COACHING TUNISIA	Tunis	Académie de sport
Dream Team Academy	Tunis	Académie de football
Club académique Bardo Sport	Tunis	Académie de sport
Bombonera club	La Manouba	Académie de football
Dream Football Academy	Ben Arous	Académie de football

Terrain de Foot El Mouelhi	Tunis	Complexe sportif
Club Des Princes	Ariana	Académie de football
IRIS Parc	Ariana	Complexe sportif

La classification des structures prospectées selon le secteur d'activités est clairement représentée dans le tableau ci-dessous :

Académies de sport	14
Complexes sportifs	4
Fédérations Tunisiennes de sport	8
Salle de sport	6
Fournisseurs d'équipement sportif	4
Crèches, Jardins d'enfants et Garderies	19
Restauration	2
Total	57

À la suite de la prospection téléphonique et électronique, nous avons constaté les points suivants :

- Les crèches, les garderies et jardins d'enfants ne sont pas intéressés de recruter des diplômés des ISSEPs et ne peuvent pas recruter des hommes selon les lois qui régissent leurs activités. En revanche, ils recrutent des femmes avec une formation en éducation de l'enfant. Par conséquent, nous avons éliminé cette cible pour le reste de l'étude.
- La majorité des représentants de différentes fédérations contactées ont exprimé leurs indisponibilités à cause des élections qui étaient sur le point de commencer selon leurs dires. Nous avons quand même réussi à décrocher des entrevues avec quelques-uns d'entre eux afin d'en extraire le maximum d'informations utiles pour notre étude.
- Les entreprises opérant dans des secteurs en relation indirecte avec le sport ont toutes démontré leurs intérêts pour les profils diplômés des ISSEPs.

- Afin d'étudier la faisabilité d'entamer des actions de reconversion avec notre population cible, nous avons contacté deux entreprises, opérant dans le secteur de la restauration, qui ont exprimé des besoins en termes de recrutement.
Ces dernières ont aussi exprimé un intérêt envers notre population cible.
- Les académies de sports ainsi que les salles de gym sont les entreprises qui ont démontré le plus d'intérêt envers notre étude ainsi que les diplômés des ISSEPs.

2.3. Focus Groups et entretiens individuels avec des représentants d'entreprises :

Après avoir identifié, via la prospection téléphonique et électronique, les entreprises intéressées par le cadre de notre étude et par la population cible sur laquelle nous travaillons, nous avons entamé des focus groups avec certains, et des entretiens individuels avec d'autres selon leurs disponibilités.

Cette phase d'étude qualitative et quantitative a pour but de répondre aux questions suivantes :

- L'entreprise a-t-elle déjà recruté des profils diplômés du secteur sportif, et plus précisément de l'ISEEP ?
- Si oui, quelle est l'évaluation de l'entreprise vis-à-vis de ces profils ?
- L'entreprise envisage-t-elle de recruter ces profils de nouveau ?
- Si oui, combien de profils et pour quels postes envisage-t-elle de le faire ?
- Combien l'entreprise envisage-t-elle de recruter sur la période s'étalant de janvier 2024 jusqu'à Aout 2024 ?
- Combien et pour quels postes envisage-t-elle de recruter ?
- Sur quelles régions souhaite-t-elle recruter ?

Le formulaire utilisé pour ces focus group / Entretiens individuels est attaché à l'ANNEXE 1 du rapport.

Les noms des personnes avec lesquelles nous nous sommes entretenus restent d'ordre confidentiels, cela dit, vu la nature des informations récoltées, nous nous sommes permis de mentionner les noms des entreprises afin de donner de la crédibilité aux données récoltées.

Ces données seront discutées et réparties sur 3 parties :

- Intérêt et perception des entreprises vis-à-vis de notre population cible.
- Prospection de recrutement des entreprises pour 2025.
- Critères de sélection par poste identifié.

2.3.1. Intérêt et perception des entreprises vis-à-vis de notre population cible.

Afin d'optimiser l'affichage des données récoltées, nous allons référer aux questions suivantes comme suit :

- Q1 : Votre entreprise a-t-elle déjà recruté des diplômés en sport ?
- Q2 : Evaluation des profils (Echelle de 1 à 10)
- Q3 : Points Forts des profils diplômés en sport.
- Q4 : Points faibles des profils diplômés en sport
- Q5 : Votre entreprise est-elle prête de recruter de

Les réponses collectées concernant la première partie sont affichées dans le tableau ci-dessous :

Entreprise	Q1	Q2	Q3	Q4	Q5
Fovea Sport	Oui	4	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Dynamique ◆ Connaissances Théoriques 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Mauvais en Microsoft Office. ◆ Non proactifs ◆ Faible communication 	Oui
California Gym	Oui	6	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Compréhension du corps humain. 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Nonchalance ◆ Manque de professionnalisme 	Oui
I-Motion	Oui	5	-	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Manque de professionnalisme ◆ Non-loyauté 	Oui

Newrest Retail	Oui	7	<ul style="list-style-type: none"> ◆ ◆ Mobilité 	Dynamique	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Lacunes en communication 	Oui
Newrest Catering	Oui	7	<ul style="list-style-type: none"> ◆ ◆ Mobilité 	Dynamique	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Lacunes comportementales 	Oui
Sousse Football Academy	Oui	4	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Connaissances techniques 		<ul style="list-style-type: none"> ◆ Manque d'expérience ◆ Manque de pratique 	Oui
Juventus Football Academy	Oui	8	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Bonne formation théorique ◆ Adaptabilité 			Oui
Decathlon Tunisie	Oui	7	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Bonne connaissance des produits. ◆ Des pratiquants du sport 			Oui

Après Observation des données récoltées, nous pouvons interpréter les points suivants :

- Toutes les entreprises prospectées ont déjà recruté des profils diplômés en sport et sont prêtes à en recruter de nouveau.
- La note moyenne attribuée aux profils des diplômés en sport est de 6/10, ce qui est une note assez positive.
- Les points faibles cités par les représentants des entreprises tournent autour de 2 axes principaux qui sont « La communication » et « le professionnalisme » qui incluent la nonchalance et les lacunes comportementales.
- Les points forts cités par les représentants des entreprises tournent autour de 2 axes principaux qui sont « Les bonnes connaissances théoriques et pratiques » et « Le dynamisme ».

2.3.2. Prospection de recrutement des entreprises pour 2025 :

Afin d'optimiser l'affichage des données récoltées, nous allons référer aux questions suivantes comme suit :

- Q6 : L'entreprise planifie-t-elle de recruter de 01/01/2025 au 31/08/2025
- Q7 : Pour quelles postes l'entreprise compte-t-elle recruter.
- Q8 : Combien comptez-vous recruter pour chaque poste ?
- Q9 : Quelles régions sont-elles concernées par ce recrutement ?
- Q10 : Nature du travail
- Q11 : Quelle salaire / grille salariale proposez-vous pour chaque poste ?

Les réponses collectées concernant la deuxième partie sont affichées dans le tableau ci-dessous :

Entreprise	Q1	Q2	Q3	Q4	Q5	Q6
Fovea Sport	Oui	Coachs sportifs (Hand/Foot/Basket)	9	5 Tunis 4 Sousse	Temps Partiel	700 - 1000 DT
		Responsable Site	2	1 Tunis 1 Sousse	Temps plein	800 - 1200 DT
California Gym	Oui	Coachs Sportifs	Entre 10 et 15	Tunis	Temps plein	700 DT
		Conseillers Clients	Entre 7 et 10	Tunis	Temps plein	800 DT
I-Motion	Oui	Coachs Sportifs	Entre 2 et 4	1-2 Tunis 1-2 Sousse	Temps plein	700 DT
Newrest Retail	Oui	Caissier(re)	Entre 6 et 10	Tunis	Temps plein	850 - 1200 DT
		Comptoiriste	Entre 6 et 11	Tunis	Temps plein	750 - 1250 DT
		Crêpier(re)	Entre 1 et 2	Tunis	Temps plein	750 - 1250 DT
Newrest Catering	Oui	Responsable de site Junior	Entre 1 et 3	Tunis	Temps plein	1100 - 1300 DT
		Econome	Entre 1 et 3	Tunis	Temps plein	800 - 1000 DT
		Magasinier	Entre 1 et 3	Tunis	Temps plein	800 - 1000 DT
Sousse Football Academy	Oui	Educateur Physique	Entre 2 et 4	Sousse	Temps Partiel	800 - 1000 DT
		Kinésithérapeute	Entre 1 et 2	Sousse	Temps Partiel	800 - 1000 DT

Juventus Football Academy	Oui	Coach de Football	Entre 5 et 10	Tunis	Temps Partiel	700 - 1400 DT
Decathlon Tunisie	Oui	Vendeur	Entre 10 et 15	Tunis Sousse	Temps plein 48h/semaine	850 DT + primes
		Responsable Rayon	Entre 2 et 5	Tunis Sousse	Temps plein 48h/semaine	1800 DT + primes

Après Observation des données récoltées, nous pouvons interpréter les points suivants :

- Le nombre de postes identifiés, à recruter de janvier 2025 à Aout 2025, se situe dans un intervalle s'étalant de 66 postes à 108 postes. 66 étant le nombre minimal de postes identifié, et 108 étant le nombre maximal identifié.
- Le nombre de postes, en relation directe avec le sport, identifié est compris entre 29 et 44 et inclue les postes suivants :
 - ◆ Coach Sportif : Aussi appelé entraîneur. Ce poste consiste à gérer un groupe d'enfant dans des clubs de sports collectifs, spécialement le football. Ce métier est assez avantageux vu que c'est un job mi-temps avec un salaire extrêmement raisonnable.
 - ◆ Coach Fitness : Ce poste peut être exercé au sein d'une salle en tant que coach plateau ou coach, ou/et à l'extérieur des salles en tant que coach personnel.
 - ◆ Kinésithérapeute : Ce métier consiste à gérer les blessures au sein d'une académie sportive.
- Le nombre de postes, en relation indirecte avec le sport, identifié est compris entre 22 et 35 et inclue les postes suivants :
 - ◆ Gérant de site : Ce poste consiste à gérer une académie de sport collectif.
 - ◆ Conseiller client : Ce poste consiste à accueillir et guider les clients qui visitent la salle de sport.

- ◆ Vendeur : Ce poste consiste à booster la vente dans les boutiques qui vendent des équipements et des outils sportifs.
- ◆ Responsable de rayon : Ce poste consiste à gérer un rayon de produits sportifs et de gérer l'équipe de vendeurs qui y sont attribués. La rémunération de ce poste est la plus élevée parmi tous les postes identifiés.
- Le nombre de postes, sans relation avec le domaine du sport, identifié est compris entre 10 et 22 sachant que nous avons prospecté seulement 2 entreprises qui n'ont pas de relation avec le secteur sportif. Les métiers sont en relation avec la restauration, la gestion et la commercialisation.
- Les métiers les plus demandés sont regroupés en 3 catégories :
 - ◆ Coach Sportif : Entre 16 et 23 postes identifiés.
 - ◆ Coach de Fitness : Entre 12 et 19 postes identifiés
 - ◆ Poste commercial : Ce poste inclue le métier de vendeur, responsable rayon et conseiller clients. La demande identifiée varie en termes de quantité entre 19 et 27.

2.3.3. Critères de sélection par poste identifié :

Afin d'optimiser l'affichage des données récoltées, nous allons référer aux questions suivantes comme suit :

- Q12 : Compétences Techniques requises
- Q13 : Compétences transversales/Soft skills requises
- Q14 : Expérience requise
- Q15 : Langues requises

Les réponses collectées concernant la troisième partie sont affichées dans le tableau ci-dessous :

Poste	Q12	Q13	Q14	Q15
Coach Sportif	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Gestion de groupe ◆ Planification de séances ◆ Animation des séances d'entraînement 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Communication ◆ Intelligence émotionnelle ◆ Excell (Basique) 	1 an (Optionnel)	Français Technique
Responsable de site	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Gestion d'équipe. ◆ Gestion des clients. ◆ Techniques de vente et de négociations. 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Communication ◆ Excell + Word (Int) 	1 an (Optionnel)	Français (Int)
Coach Fitness	-	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Communication ◆ Professionnalisme 	3 mois (Optionnel)	Français (Int)
Conseiller Client	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Excell Intermédiaire ◆ Techniques de vente et de négociation. 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Communication 	6 mois (Optionnel)	Français (Int)
Coach Fitness	-	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Aptitude à apprendre ◆ Communication 	-	Français (Int)
Caissier	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Gestion de caisse 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Communication ◆ Commercialisation 	-	Français (Int) Anglais (Int)
Comptoiriste	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Gestion du comptoir 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Communication ◆ Commercialisation 	-	Français (Int) Anglais (Int)
Crêpier	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Préparation des crêpes 	-	2 mois (Optionnel)	Français (Int) Anglais (Int)
Responsable de site	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Gestion administrative ◆ Gestion d'équipe 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Communication ◆ Organisation ◆ Excel / Word (Int) 	-	Français (Int) Anglais (Int)
Econome	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Gestion administrative 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Communication ◆ Organisation ◆ Excel / Word (Int) 	-	Français (Int) Anglais (Int)

Magasinier	◆ Gestion administrative	◆ Communication ◆ Organisation ◆ Excel / Word (Int)	-	Français (Int) Anglais (Int)
Coach Sportif	◆ Connaissances tech en éducation physique	◆ Communication ◆ Gestion de conflit ◆ Gestion de groupe	(Optionnel)	Français (Ava) Anglais (Int)
Kinésithé- -rapeute	◆ Connaissances tech en kinésithérapie.	◆ Communication	3 mois (Optionnel)	Français (Int) Anglais (Int)
Coach sportif	-	◆ Communication ◆ Présentabilité ◆ Hygiène	-	Anglais (Int) Français (Int)
Vendeur	◆ Service client ◆ Commercialisation	◆ Dynamisme ◆ Communication ◆ Esprit Collaboratif	-	Français (Int)
Responsable de rayon	◆ Service Client ◆ Commercialisation ◆ Notions de base en gestion de rayon	◆ Dynamisme ◆ Communication ◆ Esprit Collaboratif ◆ Planification stratégique	Commerce (Optionnel)	Français (Int)

Après Observation des données récoltées, nous pouvons interpréter les points suivants :

- Les différents postes identifiés sont relativement exigeants en termes de prérequis.
- Le total de prérequis en termes de compétences techniques identifiés est au nombre de 22 tandis que le total de prérequis en termes de compétences transversales identifiés est au nombre de 37. Ceci démontre que l'acquisition de compétences transversales est extrêmement importante aux yeux des recruteurs même dans le secteur sportif.

- Les compétences transversales les plus mentionnées par les représentants d'entreprises sont :
 - ◆ La maîtrise de Word et Excell (Basique et intermédiaire)
 - ◆ La communication assertive.
 - ◆ L'esprit collaboratif.
 - ◆ La gestion de groupe et de conflits.
- La majorité des entreprises avec lesquelles nous nous sommes entretenus ne requièrent pas d'expérience antécédente au recrutement. Celles qui en demandent ont précisé que si le profil a toutes les qualités requises, le critère de l'expérience n'est plus important.
- La maîtrise de la langue française (Intermédiaire) est une exigence intransigible chez toutes les entreprises prospectées. La maîtrise de la langue Anglaise (Intermédiaire) est aussi assez fréquemment requise dans certains postes.
- La plupart des métiers identifiés se concentrent sur les gouvernorats du Grand Tunis (Tunis, La Manouba, Ben Arous, Ariana). Ceci confirme l'hypothèse mise dans la partie « Contexte » et qui affirme que plus la zone urbaine et condensée, plus les opportunités de travail se présentent. Ceci rend l'employabilité beaucoup plus difficile pour les habitants des zones non urbanisées.

2.3.4. Conclusion :

Pour rappel, l'objectif de cette phase est, d'une part, d'étudier la perception des entreprises vis-à-vis de notre population cible constituée de diplômés en sport et, d'autre part, d'identifier un besoin pertinent en termes de postes qui seront accessibles pour les jeunes chercheurs d'emploi.

Etant donné la période assez limitée de l'étude, nous n'avons pas pu élargir davantage notre étude pour y inclure plus d'entreprises. Cependant, les 8 entreprises prospectées, qui ont été minutieusement choisies, ont démontré un intérêt assez pertinent envers notre population.

Nous avons pu identifier un nombre d'opportunités de recrutement qui dépassent nos objectifs initialement fixé malgré la contrainte du temps, ce qui semble assez prometteur en termes d'employabilité pour les jeunes diplômés de l'ISSEP.

Il est important de noter que, dans le but d'assurer le placement de ces jeunes, il est impératif de les faire passer par un cycle de formation consistant avant de les placer afin d'optimiser leurs chances de décrocher le poste convoité. Le cycle de formation devra se focaliser principalement sur les compétences transversales telles que l'intelligence émotionnelle, la communication, l'utilisation d'outils comme WORD et EXCEL ainsi que la maîtrise des langues françaises et anglaise.

Pour les entreprises qui n'ont pas de relation avec le domaine du sport, il a suffi d'en prospector 2 pour identifier un besoin pertinent non seulement en termes de type de postes (6), mais aussi en termes de quantité de besoin identifié (Entre 15-29). Par conséquent, la piste de reconversions professionnelles est exploitable et potentiellement favorable pour les chercheurs d'emploi diplômés de l'ISSEP.

2.4. Entretiens individuels avec des représentants des fédérations Tunisiennes de sport et avec des professionnels confirmés de parcours professionnels diversifiés :

Dans le cadre de notre étude visant à analyser les perspectives professionnelles pour les jeunes diplômés en sport en Tunisie, nous avons réalisé huit entretiens approfondis avec deux groupes principaux d'interlocuteurs :

- **Représentants de fédérations sportives tunisiennes** : Ces entretiens ont permis d'explorer les attentes et perceptions institutionnelles vis à vis de notre population, mais aussi vis à vis du marché de l'emploi. Malheureusement, nous n'avons pu interviewer que deux représentants de fédérations dû à l'indisponibilité des autres.
- **Professionnels confirmés du secteur privé** : Avec des parcours diversifiés, ces professionnels ont partagé leurs expériences, les compétences clés qu'ils jugent indispensables et leurs conseils pour réussir dans ce domaine. Ceci nous permet d'enrichir notre étude davantage en prenant en considération le point de vue de

professionnels sportifs confirmés. Nous avons établi 6 entretiens avec des personnes de parcours professionnels différents, avec un focus sur les postes que nous avons identifié au préalable lors de la prospection des entreprises recruteuses.

Les témoignages recueillis complètent notre perspective sur la réalité du marché de l'emploi sportifs. En effet, en combinant les perspectives des personnes interviewés avec les perspectives des entreprises, nous aurons une vue plus Macro et objective de la réalité des métiers sportifs.

2.4.1. Objectifs des entretiens :

- Identifier les compétences essentielles pour les professionnels du sport en Tunisie ainsi que leurs variations d'une discipline à une autre.
- Comprendre les principaux défis et obstacles auxquels les jeunes diplômés en sport font face sur le marché du travail.
- Recueillir des recommandations à l'attention des étudiants et des jeunes chercheurs d'emploi pour les aider à optimiser leurs intégrations et à réussir dans ce secteur.

2.4.2. Méthodologie

- **Population ciblée :**
 - o Deux représentants de fédérations sportives tunisiennes.
 - o Six professionnels confirmés issus du secteur privé.
- **Thèmes abordés lors des entretiens :**
 - o Compétences techniques et personnelles nécessaires dans le secteur.
 - o Les défis rencontrés par les jeunes professionnels.
 - o Conseils pratiques pour les jeunes diplômés souhaitant entrer dans le secteur.

- **Approche :**

Entretiens semi-directifs pour favoriser une discussion approfondie et ouverte.

2.4.3. Résultats escomptés :

A travers cette phase, nous visons à identifier :

- Compétences techniques et transversales requises
- Principaux défis auxquels les jeunes chercheurs d'emploi devront faire face.
- Recommandations et conseils pour notre population pour les aider à mieux comprendre et à mieux se préparer pour la vie professionnelle.

2.4.4. Analyse du contenu des entretiens :

Les 8 entretiens qui ont été menés seront retranscrits en intégralité dans **l'ANNEXE 2** de ce rapport d'étude. Tandis que le modèle principal du guide d'entretien est dans **l'ANNEXE 1.**

Après avoir établi une relecture approfondie des différents témoignages, nous avons identifié ce qui suit :

2.4.4.1. Les compétences requises

- **Compétences techniques :**

Dans le secteur sportif, les compétences techniques sont au cœur des exigences professionnelles, que ce soit pour les postes de gestion dans les fédérations sportives ou pour les rôles d'éducateurs physiques, d'entraîneurs, ou même dans des fonctions administratives.

Compétences sportives et pédagogiques :

Pour un éducateur physique ou un entraîneur, une maîtrise des techniques sportives et une bonne connaissance des méthodologies pédagogiques sont des compétences fondamentales. La capacité à adapter les méthodes d'enseignement à des publics variés, comme des enfants, des adultes ou des

sportifs de haut niveau, est un atout. Cette adaptation nécessite de comprendre les **besoins spécifiques** de chaque groupe, notamment en termes de préparation physique et mentale.

Compétences en gestion administrative :

Un autre domaine central, particulièrement pour ceux qui occupent des postes dans des fédérations ou des organisations sportives, est la gestion administrative. La maîtrise des outils bureautiques comme les suites Microsoft, la gestion budgétaire, ainsi que des compétences en planification et en gestion de projets sont souvent mises en avant. De plus, la gestion de documents administratifs (comptabilité, contrats, bilans financiers, etc.) ainsi que des compétences juridiques de base (notamment en ce qui concerne les contrats de sponsoring, les accords avec les parties prenantes) sont des compétences clés.

Maîtrise des outils numériques et des technologies :

Les nouvelles technologies ont une place de plus en plus importante dans le domaine du sport, aussi bien pour la gestion des données sportives, la communication numérique, que pour le développement de nouveaux outils d'entraînement. La capacité à maîtriser des logiciels spécialisés (par exemple, dans le suivi des performances sportives, la gestion des inscriptions ou l'analyse des données) devient un impératif.

Gestion des relations publiques et de la communication :

La capacité à communiquer efficacement avec différents publics (athlètes, médias, sponsors, partenaires institutionnels) est primordiale. Une solide expérience en communication (notamment la gestion des réseaux sociaux, la rédaction de contenus, l'élaboration de stratégies de communication) est donc essentielle pour garantir une image cohérente et attractive de la fédération ou de l'organisation.

- **Compétences transversales (soft skills) :**

Les compétences personnelles, bien que parfois sous-estimées, sont cruciales pour réussir dans ce secteur, surtout lorsque l'on occupe un poste de gestion ou de responsabilité.

Communication interpersonnelle :

La capacité à transmettre clairement des informations et à écouter activement est indispensable, que ce soit dans un rôle d'entraîneur ou de gestionnaire d'une fédération. La communication non verbale, la capacité à motiver les équipes et à gérer des conflits sont également des compétences essentielles pour maintenir une dynamique de groupe positive.

Leadership et gestion de groupe :

Le leadership est un facteur déterminant pour inspirer et coordonner des équipes sportives, qu'il s'agisse d'athlètes ou de collaborateurs dans un environnement organisationnel. Un bon manager doit savoir diriger une équipe, maintenir une atmosphère de collaboration, tout en prenant des décisions justes et efficaces.

Résilience et gestion du stress :

La gestion de situations stressantes est inhérente à de nombreuses fonctions dans le domaine sportif, notamment pour les entraîneurs lors de compétitions, ou pour les gestionnaires d'événements. Savoir garder son calme sous pression et faire preuve de résilience face aux défis imprévus est un atout majeur.

Créativité et prise d'initiative :

L'innovation et la créativité sont des qualités de plus en plus valorisées dans le secteur privé et associatif du sport. Les jeunes diplômés doivent être capables de

proposer de nouvelles idées, d'expérimenter de nouveaux formats de formations, ou encore de trouver des solutions alternatives dans un environnement en constante évolution.

Management et diplomatie :

Les compétences transversales telles que la gestion de projet, la diplomatie, la gestion des parties prenantes et l'adaptabilité sont particulièrement valorisées dans les secteurs fédératifs et institutionnels. La capacité à négocier avec des partenaires, à définir des priorités et à s'adapter à des contextes changeants est indispensable dans la gestion des grandes organisations sportives.

2.4.4.2. Les défis rencontrés :

Inadéquation entre la formation académique et les besoins du marché :

Un des obstacles majeurs identifiés par les interviewés est l'inadéquation entre les formations académiques et les attentes du marché du travail. Plusieurs problèmes sont soulevés : Les programmes universitaires en sport et en gestion sportive sont jugés insuffisamment adaptés à la réalité du terrain. Par exemple, pour les postes administratifs dans les fédérations sportives, il est constaté que les formations en management du sport ne couvrent pas suffisamment les aspects administratifs et opérationnels du travail (gestion de budget, outils de gestion, communication externe et interne).

De plus, les diplômés des écoles de commerce ou ayant un parcours littéraire sont parfois davantage sollicités pour ces postes administratifs, en raison de leur maîtrise des outils de gestion et de leur capacité à s'adapter à des environnements professionnels variés.

Saturation du marché de l'emploi :

Le marché de l'emploi dans le secteur sportif reste relativement saturé, particulièrement dans les secteurs publics et associatifs. Bien qu'il y ait une

demande pour des professionnels qualifiés, la compétition est féroce et les offres d'emploi sont limitées, surtout pour les jeunes diplômés.

Cela entraîne une forte concurrence entre les diplômés et peut rendre difficile l'accès à des postes dans des fédérations ou organisations sportives réputées. Il existe également une certaine stagnation dans l'avancement des carrières, car les opportunités d'évolution sont parfois limitées dans ces structures.

Carence en compétences transversales :

Bien que les jeunes diplômés possèdent souvent des compétences techniques solides, ils font face à une carence en compétences transversales. L'absence de compétences telles que la gestion du stress, la gestion des conflits, la communication interpersonnelle et l'autonomie devient un frein majeur à leur intégration et évolution dans le monde professionnel. Les employeurs préfèrent des candidats capables de travailler de manière indépendante, de prendre des initiatives, et de s'adapter à différents types d'environnements.

2.4.4.3. Conseils pour les jeunes aspirants

Se former continuellement et diversifier les expériences, même associative :

Les professionnels interviewés insistent sur l'importance de la formation continue. À une époque où les informations et les technologies évoluent rapidement, se former tout au long de la carrière devient une nécessité. L'auto-apprentissage est un levier crucial, notamment en matière de maîtrise des langues étrangères, de compétences bureautiques, et d'outils numériques.

Les jeunes diplômés doivent également s'engager dans des expériences professionnelles diversifiées telles que des stages, des bénévolats, ou des projets personnels. Ces expériences leur permettent non seulement d'enrichir leurs compétences pratiques, mais aussi de développer un réseau professionnel, essentiel pour se faire connaître et accéder à des opportunités.

Ceci peut également se faire en ayant une associative riche en parallèle avec le cursus universitaire.

Se construire un réseau professionnel solide :

Dans un domaine aussi compétitif que le sport, l'importance du réseautage est primordiale. Le réseau peut se constituer par des partenariats, des collaborations avec des professionnels expérimentés, ou encore par des événements de networking organisés par des institutions sportives ou des entreprises. Un bon réseau professionnel permet d'ouvrir des portes, de discuter des opportunités de financement, ou de bénéficier de mentorat pour faire évoluer sa carrière.

Être prêt à prendre des risques et à innover :

Un autre conseil récurrent est d'être prêt à prendre des risques, à oser sortir des sentiers battus et à innover. Dans le secteur privé, notamment, les jeunes diplômés doivent proposer des solutions nouvelles, expérimenter de nouveaux formats de formation ou de coaching, et chercher à répondre à des besoins encore non satisfaits sur le marché. Les candidats créatifs et entreprenants seront ceux qui se démarqueront.

2.5. Conclusion de l'analyse du marché de l'emploi sportif Tunisien :

Après avoir entamé la veille sur le marché d'emploi digital, les entretiens avec les différentes entreprises ainsi que les interviews avec les différents experts, nous sommes amenés à conclure les points suivants :

- Même si le nombre d'opportunités professionnelles dans le domaine du sport est nettement inférieur à celles d'autres domaines, il reste quand même clair que la demande pour divers postes est disponible et nécessite un minimum d'investissement de la part des chercheurs d'emploi pour les trouver et les décrocher. Cela dit, il serait plus favorable d'adhérer à des programmes de

formations supplémentaires qui auront pour but de renforcer les chercheurs d'emploi en termes de compétences transversales et techniques.

- Les compétences transversales sont en route de devenir plus cruciales pour l'obtention d'un emploi puisque les entreprises ainsi que les professionnels interviewés se sont beaucoup plus focalisées sur cet aspect-là plutôt que sur l'aspect technique.
- La maîtrise de la langue française reste une obligation pour décrocher un travail et évoluer professionnellement. Quant à la langue anglaise, elle est aussi en route pour devenir aussi importante que la langue française, surtout en termes de formations continues et certifications.
- La problématique à laquelle font face les chercheurs d'emploi des zones non urbaines n'est pas prête à être résolue, par conséquent, il faut traiter la question de la mobilité avec plus de sérieux afin d'inclure ces jeunes dans le tissu socio-économique de l'emploi.
- La reconversion professionnelle semble être une piste à haut potentiel pour compenser le surplus de chercheurs d'emploi. Cette alternative nécessite une implication et un investissement sérieux de la part des bénéficiaires, mais aussi un investissement de la part de l'état tunisien pour la mise en place de mécanismes capables d'accompagner les chercheurs d'emploi tout au long de leurs voyages de reconversion.

3. Etude de l'offre du marché de l'emploi sportif :

Arrivé à ce stade du rapport, et après avoir étudié la demande du marché de l'emploi sportif tunisien, il est temps d'entamer la partie consacrée à l'offre du marché de l'emploi qui est représentée par toute personne qui aspire à travailler dans le secteur sportif, notamment les étudiants, mais surtout les chercheurs d'emploi.

Dans cette partie, nous allons essayer de :

- Comprendre et analyser la perception ainsi que les attentes des étudiants et chercheurs d'emploi diplômés.

- Comprendre et analyser les tendances et préférences des étudiants et chercheurs d'emploi.
- Etudier le facteur d'employabilité en le croisant avec d'autres paramètres pertinents, reliés à l'offre, afin de pousser davantage l'objectivité de notre perception du marché de l'emploi sportif tunisien.

Afin d'arriver à cette fin, nous avons entamé les deux phases suivantes :

- Participation, en compagnie d'une représentante de la Fondation Hanns Seidel, au profit d'étudiants de l'ISSEP Sfax et de l'ISSEP KEF dans le cadre des deux journées de l'emploi qui ont été organisées par l'Observatoire National du sport.
- Lancement d'une enquête en ligne ou communément appelée « Online Survey » qui cible les représentants de l'offre de l'emploi du marché sportif tunisien.

3.1. Journées de l'emploi :

3.1.1. Journée de l'emploi au profit des étudiants de l'ISSEP Sfax :

Cet événement a constitué une opportunité précieuse pour rencontrer et observer un échantillon représentatif des chercheurs d'emploi dans le secteur sportif, population cible de notre étude. La journée a débuté par une cérémonie d'ouverture suivie par la coanimation d'un atelier de sensibilisation.

Observations principales

L'échantillon rencontré reflète :

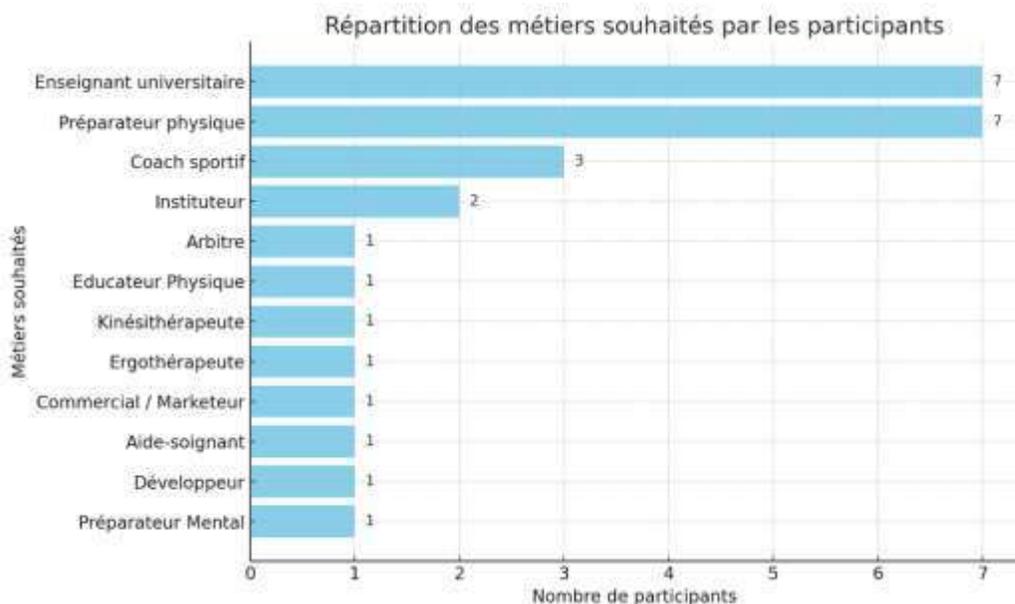
- **Une frustration notable** liée à la rareté des opportunités professionnelles dans le secteur. Cette situation semble renforcer un sentiment d'impasse parmi les jeunes diplômés.

- Une vision restreinte des débouchés professionnels, concentrée sur des carrières académiques ou institutionnelles classiques (notamment enseignant universitaire et préparateur physique). Cette orientation montre un besoin d'ouverture à des carrières alternatives, plus diversifiées et mieux adaptées aux évolutions du marché.
- Un manque de proactivité dans l'approche de leur parcours professionnel. Plusieurs étudiants expriment une forme de résignation et d'attente d'une solution extérieure, et d'un dépouillement de toute responsabilité, ce qui traduit une posture de victimisation face aux défis du marché du travail.

Synthèse des aspirations professionnelles

Les participants ont exprimé une préférence marquée pour les métiers d'enseignants universitaire et de préparateur physique, qui représentent plus de 50 % des aspirations des 27 étudiants présents. Bien que cette orientation témoigne d'une volonté de valoriser leurs années d'études, elle ne reflète pas les réelles opportunités du marché actuel, où ces professions sont en grande partie saturées.

Les résultats cités, et plus encore, sont illustrés dans la figure ci-dessous :



Recommandations

Face à ces constats, il apparaît indispensable d'initier des efforts d'orientation professionnelle proactive pour aider les diplômés à diversifier leurs choix de carrière. Nous recommandons :

- Intensifier les campagnes de sensibilisation auprès des étudiants des ISSEPs afin de les sensibiliser davantage et d'améliorer leurs connaissances du marché de l'emploi. Ceci les aidera à avoir des attentes plus représentatives de la réalité de ce dernier.
- L'élaboration d'une stratégie de reconversion professionnelle, pouvant être soutenue par des partenariats public-privé, visant à élargir le champ des opportunités dans des secteurs connexes et émergents.
- La mise en place de programmes de formation continue qui pourraient permettre aux jeunes diplômés de développer des compétences transversales et spécialisées en lien avec les besoins du marché, comme les métiers du bien-être, de la gestion sportive, ou encore de la réadaptation physique.
- Le renforcement du rôle de l'État dans la création d'incubateurs d'emplois et d'accompagnement entrepreneurial, afin de permettre aux jeunes de devenir des acteurs dynamiques de leur parcours et d'encourager l'innovation dans le secteur sportif.

Pour conclure, ces initiatives, en mettant l'accent sur l'orientation, l'accompagnement et la reconversion professionnelle, pourraient apporter une réponse adaptée aux besoins des diplômés, tout en répondant aux exigences du marché et aux objectifs de développement économique. Ces efforts conjoints renforceraient non seulement l'employabilité des diplômés, mais aussi la résilience du secteur sportif face aux défis économiques et sociaux actuels.

3.1.2. Journée de l'emploi à l'ISSEP KEF :

Dans le cadre de « La Journée des études » organisée à l'Institut Supérieure du Sport et de l'Education Physique au KEF, par l'Observatoire National du Sport en Tunisie, un questionnaire a été attribué à la population qui s'est présentée à l'atelier intitulé « Prendre de l'élan dans un marché d'emploi concurrentiel » qui a été coanimé par Mme Raja Ziadi, représentante de la Fondation Hanns Seidel, d'une part, et M Aymen Baâziz, représentant de AHK Tunisien, de l'autre.

Dans le but d'évaluer les attentes et les perceptions des étudiants en Sport relatives à certaines thématiques tel que les aspirations professionnelles dans le secteur du sport, les prétentions salariales et l'attitude de cette population envers certains aspects cruciaux de l'emploi, ce rapport a donc pour objectif de restituer les résultats de ce sondage.

Description de l'échantillon

Notre échantillon compte 20 personnes dont 50% de femmes et de 50% d'hommes âgés de 19 à 29 ans avec une diversité régionale assez importante

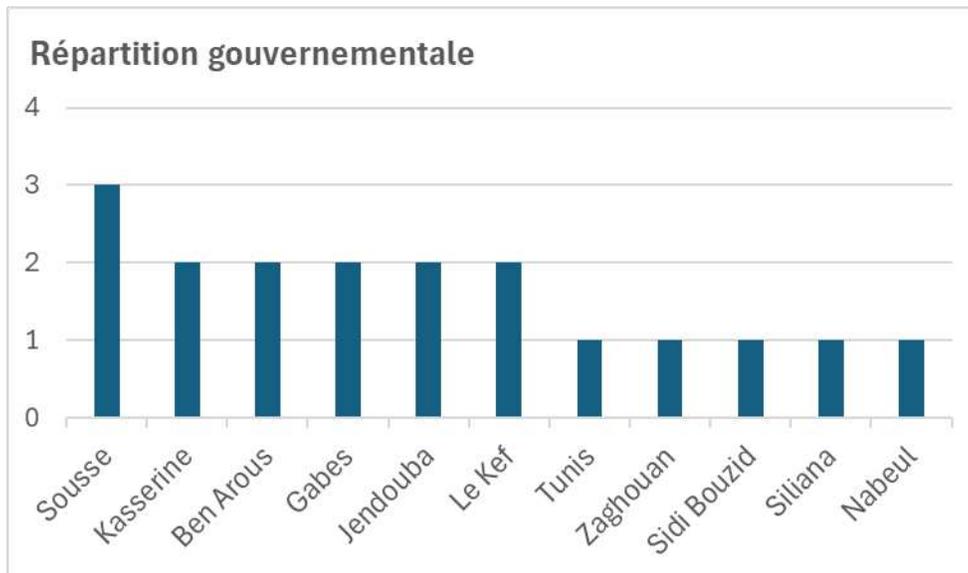


Diagramme à bandes (2 missing values)

La population la plus représentée dans notre échantillon est constituée des étudiants en licence, cette catégorie représente 90% de notre échantillon.



Préférences métiers :

Parmi une liste de 8 métiers présentés dans le questionnaire, un intérêt particulier est clairement observé dans les résultats enregistrés :

- En première place les deux métiers auxquels aspire notre population sont « préparateur physique » et « coach sportif ». 60% de notre échantillon déclare vouloir travailler dans l'un ou l'autre de ces deux métiers.
- En deuxième place nous trouvons le métier de « Kinésithérapeute » avec un pourcentage de 35%
- Le métier le moins attrayant pour notre échantillon est celui « d'arbitre » avec seulement 10%

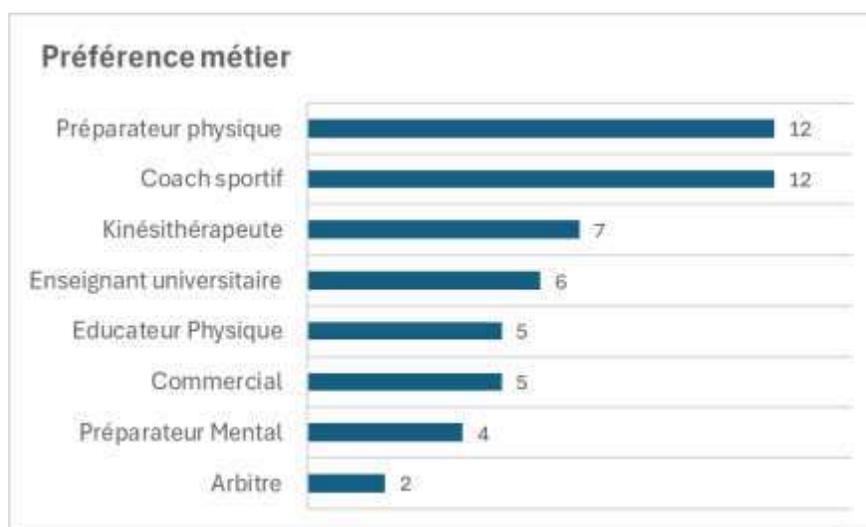


Diagramme à barres

Prétentions salariales :

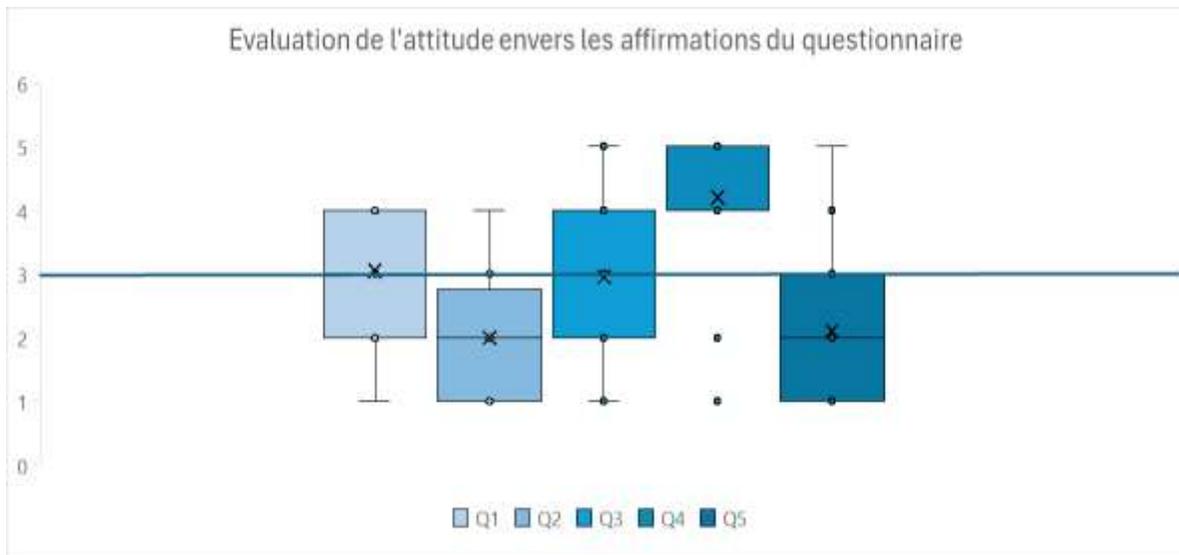
Dans le gouvernorat de résidence	Prétentions salariales minimales	En dehors du gouvernorat de résidence
900 DNT	Premier Quartile (25% de la population)	1300 DNT
1100 DNT	Médiane (50% de la population)	1300 DNT
1150 DNT	Troisième quartile (75% de la population)	1500 DNT

- 75% de notre population est prête à démarrer sa carrière dans son gouvernorat de résidence avec un salaire de 1150 contre 1500 en dehors de son gouvernorat de résidence
- Aucune différence significative n'a été détectée en prenant en considération le critère genre ou les préférences métier
- En moyenne, les prétentions salariales sont en hausse de 28% (avec un écart type de $\pm 27.7\%$) chez notre population quand il s'agit de travailler en dehors de son gouvernorat de résidence

Mesure d'attitude :

Dans le cadre de ce questionnaire nous avons aussi évalué l'attitude de notre population envers certaines affirmations en utilisant l'échelle de Likert de « 1 à 5 » réciproquement « **Pas du tout d'accord** à **Tout à fait d'accord** » qui sont les suivantes :

- Q1 : Les métiers dans le secteur du sport sont disponibles en Tunisie
- Q2 : Les métiers dans le secteur du sport sont bien rémunérés en Tunisie
- Q3 : Le secteur étatique est meilleur que le secteur Privé dans le secteur du sport en Tunisie
- Q4 : Je suis prêt à changer de domaine si je ne trouve pas un travail dans le secteur du sport
- Q5 : Je veux travailler uniquement dans le secteur du sport



Boite à moustache

- Les participants à cette étude pensent que les métiers du sport ne sont pas bien rémunérés en Tunisie.
- Nous pouvons affirmer que notre échantillon est en accord avec l'affirmation Q4 et également en désaccord avec l'affirmation Q5 ce qui appuie l'idée qu'ils sont prêts à changer de domaine s'ils ne trouvent pas de métier dans le sport.
- Nous ne pouvons tirer aucune conclusion pour l'affirmation Q1 et Q3 vu la distribution

Conclusions

- Les prétentions salariales de notre population sont assez élevées par rapport au marché de l'emploi actuel
- Les aspirations professionnelles se concentrent sur certains métiers assez difficiles d'accès pour des jeunes diplômés tel que le métier de kinésithérapeute et le métier de préparateur sportif qui nécessitent une certaine ascension professionnelle préalable.
- Notre population est prête à se reconvertir si nécessaire pour pouvoir intégrer le marché de travail

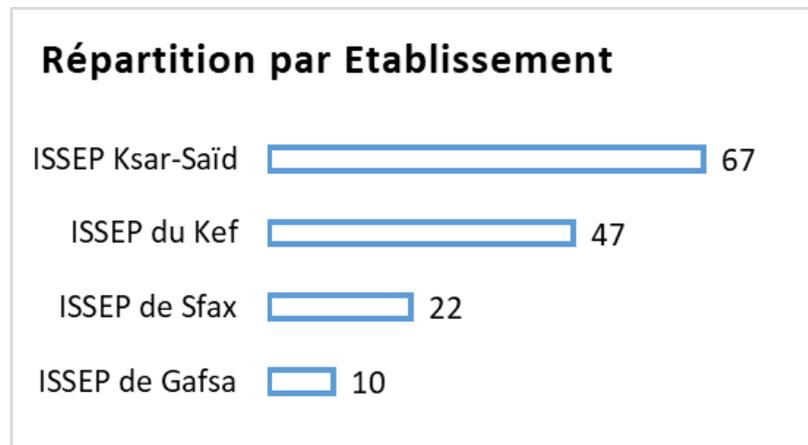
Recommandations

- Sensibiliser les étudiants sur la réalité du marché au niveaux des métiers accessibles en début de carrière et le niveau de salaire accordée pour des profils junior.
- Sensibiliser cette population sur la notion de projet professionnel pour canaliser son ambition.
- Faire intervenir des succès stories pour partager leur ascension professionnelle avec cette population.

3.2. Rapport d'analyse de l'enquête digitale :

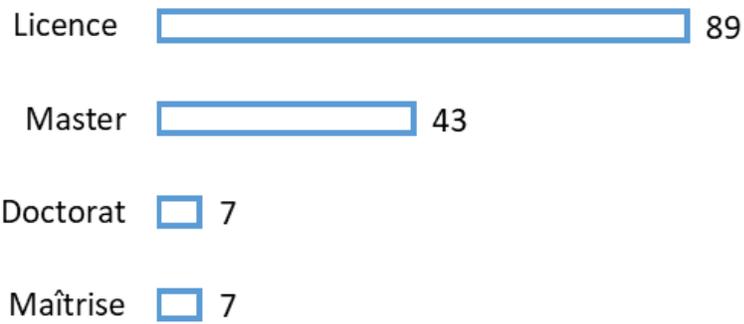
Description de l'échantillon :

Notre échantillon compte 146 personnes provenant des 4 ISSEP en Tunisie (ISSEP Ksar-Saïd, ISSEP Kef, ISSEP Sfax et ISSEP Gafsa) avec une présence plus importante des ressortissants de l'ISSEP Ksar-Saïd, représentant 46% de la totalité des répondants, et de l'ISSEP Kef, représentant 32% de la totalité des répondants, comme illustré ci-dessous.



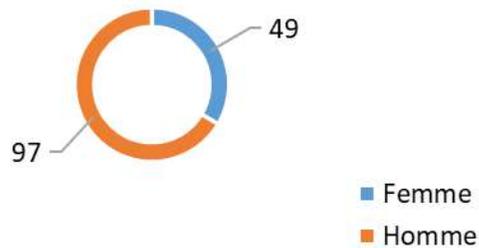
Les niveaux académiques les plus représentés de la population sont le niveau de Licence (Bac + 3) avec 89, représentant de 70% de la totalité des répondants et Master (Bac +5) représentant 30% de la totalité des répondants comme illustré ci-dessous :

Niveau Académique

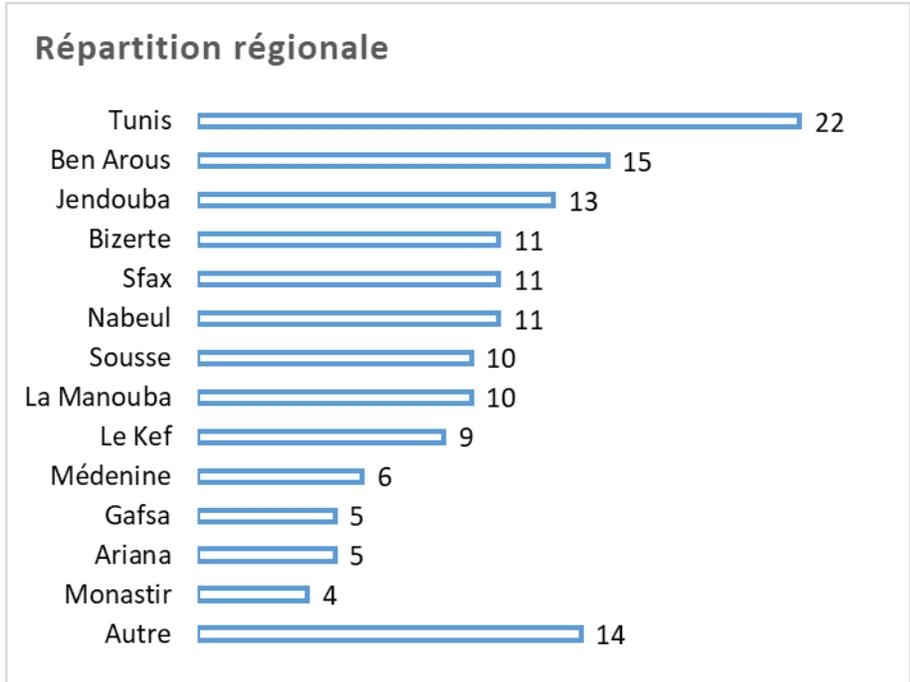


Notre échantillon est majoritairement composé d'hommes à hauteur de 66%, comme illustré ci-dessous :

Répartition par genre

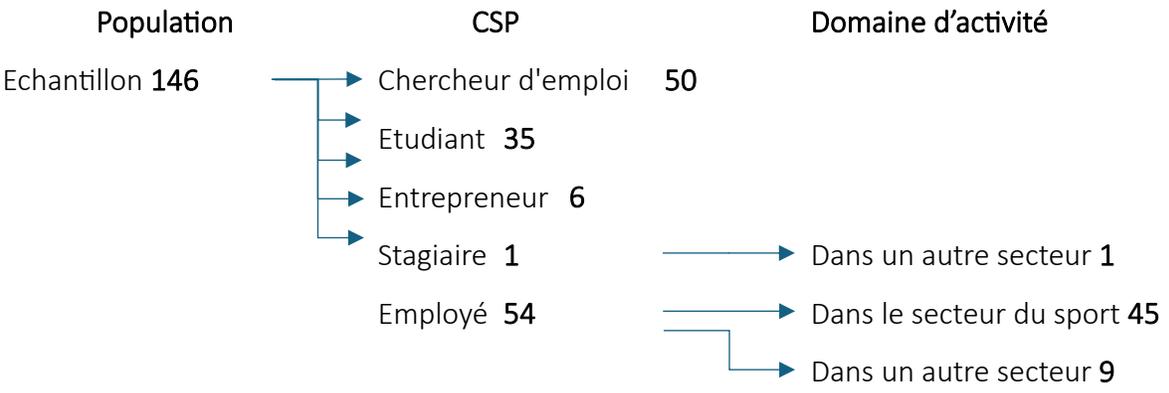


La répartition régionale de notre échantillon est bien répartie néanmoins certains gouvernorats ne sont pas assez bien représentés :



Les catégories socio professionnelles les plus représentées dans notre échantillon sont respectivement les employés à hauteur de 37%, les chercheurs d'emploi à hauteur de 34% et les étudiants à hauteur de 24%.

Il est à noter que 83% des employés opèrent dans le domaine du sport. La répartition de la population des répondants selon leurs catégories socio-professionnelle est illustrée ci-dessous :



La moyenne d'âge générale de notre échantillon est de 30 ans (avec un écart type de ± 8 ans) légèrement plus avancée chez les hommes avec une moyenne de 31 ans contre 29 ans chez les Femmes.

Cette disparité des âges est d'autant plus notable en fonction du CSP (Cadre Socio Professionnelle), on se consentant sur les 3 catégories les plus représentés dans notre échantillon, voici les moyennes des âges qui ressortent :

CSP	Moyenne des âges
Etudiant	22
Chercheur d'emploi	29
Employé	36

La moyenne des âges chez les étudiants est assez élevée mais reste cohérente vu le parcours académique qui peut être assez long pour les parcours Master et Doctorat. Dans notre cas, le niveau académique de la catégorie des étudiants est reparti comme suit :

Niveau académique	Nombre
Licence	23
Master	9
Doctorat	3

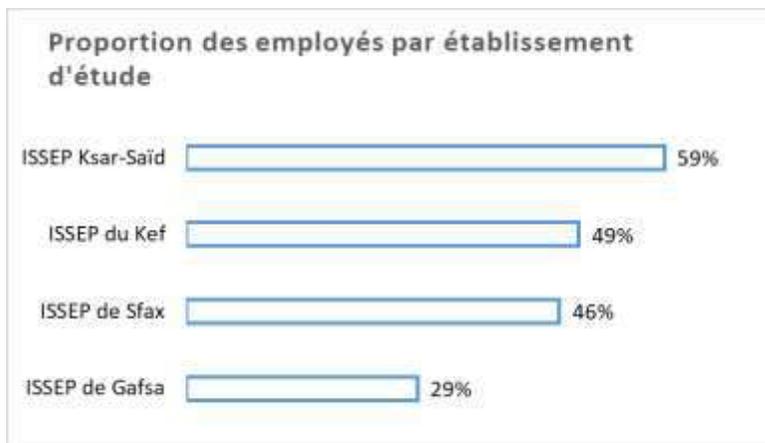
Cependant pour la catégorie des chercheurs d'emploi, la moyenne d'âge est de 29 ans, ce qui est assez élevée et qui reflète la problématique du chômage à laquelle la population des diplômés en sport fait actuellement face.

Analyse du taux d'employabilité

Dans le but d'essayer de déceler les caractéristiques qui pourraient favoriser l'emploi nous avons croisé les deux catégories de notre échantillon (chercheurs d'emploi et employés) avec différentes variables comme l'établissement d'étude le niveau d'études académiques et le genre.

Les résultats du croisement sont représentés dans le tableau ci-dessous.

Etablissement d'étude	Chercheur d'emploi	Employé	Total
ISSEP Ksar-Saïd	20	29	49
ISSEP du Kef	18	17	35
ISSEP de Sfax	7	6	13
ISSEP de Gafsa	5	2	7
Total	50	54	104

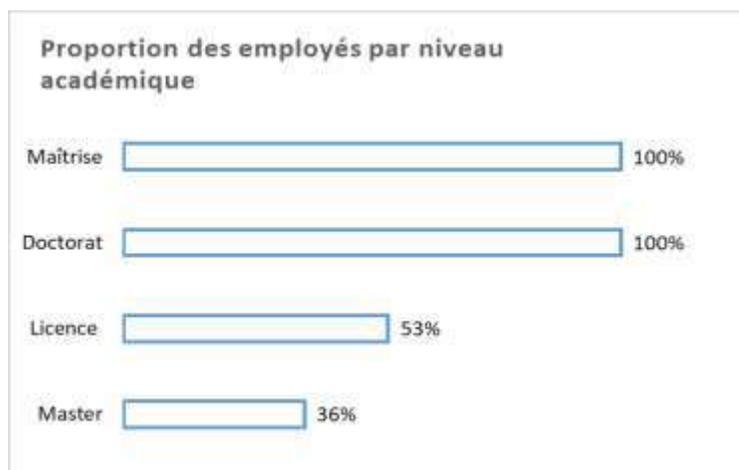


D'après le graphique ci-dessus, le taux d'employabilité diffère considérablement en fonction de la région de l'établissement d'étude. Le meilleur taux d'employés provient de l'ISSEP Ksar-Saïd avec 59 %, tandis que l'ISSEP Gafsa représente un taux d'employabilité assez médiocre avec 29% de la totalité des répondants.

Néanmoins il faut spécifier que cette lecture admet plusieurs biais provenant de plusieurs facteurs dans le cadre de cette étude tel que l'échantillon non probabiliste que nous avons utilisé et le biais de sélection, cependant cette lecture débouche sur des pistes à ne pas négliger.

Les résultats du croisement, en fonction du niveau académique, sont représentés dans le tableau ci-dessous :

Niveau académique	Chercheur d'emploi	Employé	Total
Maîtrise		6	6
Doctorat		3	3
Licence	29	33	62
Master	21	12	33
Total	50	54	104



D'après le graphique, nous remarquons une variabilité dans la proportion des employés en fonction des niveaux académiques. Dans notre cas, 100% des maitrisards et des doctorants sont employés. Cependant, la variable sous-jacente âge, qui n'a pas été prise en considération dans cette analyse peut aussi expliquer ce phénomène et, par conséquent, ce résultat n'est pas concluant et fiable.

Cependant on remarque que le taux d'employabilité des diplômés en licence (53%) est supérieur à celui des diplômés en master (36%)

Les résultats du croisement, en fonction du genre, sont représentés dans le tableau ci-dessous :

Genre	Chercheur d'emploi	Employé	Total
Homme	33	43	76
Femme	17	11	28
Total	50	54	104



Dans la figure ci-dessus, nous observons une différence du taux d'employabilité en fonction du genre. Comme visible dans le graphique, le taux d'employabilité chez les hommes (57%) est supérieur à celui des femmes (39%).

Préférences métiers

D'après les occurrences enregistrées, les deux métiers les plus convoités par notre échantillon sont le métier de coach spécialisé (discipline individuelle ou collective) avec un taux de 71% suivi par le métier de Coach de sport et de fitness avec un pourcentage de 51%



Disposition à travailler dans un autre secteur

86% de notre échantillon admet être prêt à travailler dans un secteur autre que le secteur du sport s'ils ne trouvent pas d'emploi dans ce dernier.



Prétentions salariales :

Dans le gouvernorat de résidence	Prétentions salariales minimales	En dehors du gouvernorat de résidence
900 DNT	Premier Quartile (25%)	1100 DNT
1100 DNT	Médiane (50%)	1400 DNT
1300 DNT	Troisième quartile (75%)	1500 DNT

- 75% de notre population est prête à démarrer sa carrière dans son gouvernorat de résidence avec un salaire de 1300 contre 1500 en dehors de son gouvernorat de résidence
- En moyennes, les prétentions salariales sont augmentées de 22% (avec un écart type de $\pm 24\%$) chez notre population quand il s'agit de travailler en dehors de son gouvernorat de résidence

- En analysant les quartiles, aucune différence visible n'apparaît entre les groupes de notre échantillon. Cependant, une certaine différence est visible en comparant les moyennes.

Nous débutons notre analyse avec la variable Genre.

Genre	Nombre	Moyenne de Salaire minimal gouvernorat de résidence	Moyenne de Salaire minimal hors gouvernorat de résidence
Femme	49	1026,53	1246,94
Homme	97	1145,36	1335,05
Moyenne	146	1105,48	1305,48

Nous remarquons ici que les prétentions salariales chez les hommes sont plus élevées que chez les femmes dans le gouvernorat de résidence, mais également en dehors du gouvernorat de résidence.

Passons maintenant au CSP (catégorie socio-professionnelle), pour cette variable nous nous attarderons seulement sur les groupes bien représentés dans notre échantillon qui sont les étudiants, les employés et les chercheurs d'emploi.

CSP	Nombre	Moyenne de Salaire minimal gouvernorat de résidence	Moyenne de Salaire minimal hors gouvernorat de résidence
Employé	54	1277,78	1425,93
Chercheur d'emploi	50	1028,00	1244,00
Etudiant	35	968,57	1191,43
Entrepreneur	6	1033,33	1466,67
Stagiaire	1	900,00	900,00
Total général	146	1105,48	1305,48

Comme affiché au niveau du tableau, les prétentions salariales les plus élevées sont enregistrées chez les employés suivis des chercheurs d'emploi et en dernier les étudiants.

Aucune différence notable n'est visible en fonction du niveau académique ou de l'établissement d'étude comme illustré dans les tableaux ci-dessous.

Niveau académique	Nombre	Moyenne de Salaire minimal gouvernorat de résidence	Moyenne de Salaire minimal hors gouvernorat de résidence
Licence	89	1082,02	1270,79
Master	43	1086,05	1327,91
Doctorat	7	1271,43	1414,29
Maîtrise	7	1357,14	1500,00
Total général	146	1105,48	1305,48

Etablissement d'étude	Nombre	Moyenne de Salaire minimal gouvernorat de résidence	Moyenne de Salaire minimal hors gouvernorat de résidence
ISSEP de Gafsa	10	1100,00	1260,00
ISSEP de Sfax	22	1090,91	1318,18
ISSEP du Kef	47	1091,49	1291,49
ISSEP Ksar-Saïd	67	1120,90	1317,91
Total général	146	1105,48	1305,48

Mesure du niveau d'attitude :

Dans le cadre de ce questionnaire nous avons aussi essayé d'évaluer l'attitude de notre population envers certaines affirmations en utilisant l'échelle de Likert de **1** à **5** réciproquement de « **pas du tout d'accord** à **tout à fait d'accord** » qui sont les suivantes :

- A1 : Les métiers dans le secteur du sport sont disponibles en Tunisie
- A2 : Les métiers dans le secteur du sport sont bien rémunérés en Tunisie
- A3 : Le secteur étatique est meilleur que le secteur Privé dans le secteur du sport en Tunisie
- A4 : Je suis prêt à changer de domaine si je ne trouve pas un travail dans le secteur du sport
- A5 : Je veux travailler uniquement dans le secteur du sport

Les résultats sont représentés dans le tableau ci-dessous, pour chaque variable, les quartiles ainsi que la moyenne ont été calculés.

Mesure	A1	A2	A3	A4	A5
Premier Quartile (25%)	2	1	1	2	1
Médiane (50%)	3	2	3	3	3
Troisième quartile (75%)	3	3	4	5	5
Moyenne	2,8	2,4	2,7	3,2	3,0

Afin d'analyser les résultats des affirmations, nous allons nous référer au pourcentage représentatif de chaque « Niveau d'accord » ainsi qu'au pourcentage cumulé qui est une mesure qui indique la somme progressive des pourcentages de différentes catégories ou valeurs d'un ensemble de données. Le pourcentage cumulé est particulièrement utile pour analyser et interpréter des données lorsqu'on souhaite identifier des tendances cumulatives ou des seuils significatifs. Voici les principales utilités du % cumulé :

◆ **Priorisation des catégories (analyse ABC ou loi de Pareto)**

- **Utilité :** Le % cumulé est essentiel pour appliquer la règle des 80/20 (loi de Pareto), qui stipule que 80 % des résultats proviennent de 20 % des causes. Cela permet d'identifier les catégories ou facteurs les plus importants.

◆ **Identification des seuils et des zones critiques**

- **Utilité :** Le % cumulé permet de repérer les seuils où une partie significative des données est atteinte, facilitant la prise de décision.

◆ **Visualisation simplifiée des tendances**

- **Utilité :** Lorsqu'il est représenté graphiquement, le % cumulé aide à mieux comprendre les données grâce à une visualisation intuitive.

-

◆ Évaluation progressive des résultats

- **Utilité** : Le % cumulé permet d'évaluer progressivement l'impact de chaque contribution individuelle dans un ensemble.

◆ Répartition des ressources

- **Utilité** : Aider à allouer les ressources (temps, budget, main-d'œuvre) en fonction de l'importance relative des catégories ou des segments.

◆ Détection des anomalies

- **Utilité** : Le % cumulé peut révéler des anomalies ou des valeurs aberrantes dans un ensemble de données.

Pour notre première affirmation « **Les métiers dans le secteur du sport sont disponibles en Tunisie** », nous remarquons que la moyenne enregistrée (2.8) est légèrement en dessous de 3 (3 représentant la neutralité) ce qui signifie que notre population est globalement en défaveur avec cette affirmation.

Ci-dessous le tableau de fréquence pour cette affirmation.

Niveau d'accord	Nombre	%	% cumulée
1 Pas du tout d'accord	23	16%	16%
2 Pas d'accord	35	24%	40%
3 Neutre	56	38%	78%
4 D'accord	17	12%	90%
5 Tout à fait d'accord	15	10%	100%
Total général	146	100%	100%

Pour notre deuxième affirmation « **Les métiers dans le secteur du sport sont bien rémunérés en Tunisie** », nous remarquons que la moyenne enregistrée (2.4) est également en dessous de 3 (3

représentants la neutralité) ce qui signifie que notre population est globalement en défaveur avec cette affirmation.

Ci-dessous le tableau de fréquence pour cette affirmation.

Niveau d'accord	Nombre	%	% cumulée
1 Pas du tout d'accord	37	25%	25%
2 Pas d'accord	48	33%	58%
3 Neutre	39	27%	85%
4 D'accord	13	9%	94%
5 Tout à fait d'accord	9	6%	100%
Total général	146	100%	100%

Pour notre troisième affirmation « **Le secteur étatique est meilleur que le secteur Privé dans le secteur du sport en Tunisie** », nous remarquons que la moyenne enregistrée (2.7) est également en dessous de 3 (3 représentants la neutralité) ce qui signifie que notre population est globalement en défaveur avec cette affirmation.

Ci-dessous le tableau de fréquence pour cette affirmation.

Niveau d'accord	Nombre	%	% cumulée
1/ Pas du tout d'accord	40	27%	27%
2/ Pas d'accord	28	19%	47%
3/ Neutre	35	24%	71%
4/ D'accord	19	13%	84%
5/ Tout à fait d'accord	24	16%	100%
Total général	146	100%	100%

Pour les deux autres affirmations (A4 et A5) respectivement (« **Je suis prêt à changer de domaine si je ne trouve pas un travail dans le secteur du sport** » et « **Je veux travailler uniquement dans le**

secteur du sport ») les avis divergents considérablement entre le niveau d'accord et de désaccord, les avis sont donc partagés.

Ci-dessous le tableau de fréquence pour ces deux affirmations.

A4 : Je suis prêt à changer de domaine si je ne trouve pas un travail dans le secteur du sport

Niveau d'accord	Nombre	%	% cumulée
1 Pas du tout d'accord	27	18%	18%
2 Pas d'accord	18	12%	31%
3 Neutre	40	27%	58%
4 D'accord	20	14%	72%
5 Tout à fait d'accord	41	28%	100%
Total général	146	100%	100%

A5 : Je veux travailler uniquement dans le secteur du sport

Niveau d'accord	Nombre	%	% cumulée
1 Pas du tout d'accord	37	25%	25%
2 Pas d'accord	22	15%	40%
3 Neutre	29	20%	60%
4 D'accord	18	12%	73%
5 Tout à fait d'accord	40	27%	100%
Total général	146	100%	100%

Nous tenons à rappeler que les deux dernières variables sont des affirmations qui se contredisent, ce qui signifie qu'un accord envers la variable (Q4) doit automatiquement mener à un désaccord de la variable (Q5), pour cela nous avons calculé le coefficient de corrélation qui normalement devrait tendre vers (-1), le résultat obtenu est (-0.441) qui est certes négatif mais pas satisfaisant.

Ces résultats nous amènent à penser que notre population n'a pas bien compris ces deux affirmations. Cependant, une autre question rependant à la même thématique (disposition à travailler dans un autre secteur) a été posée d'une manière fermée avec « Oui ou Non » comme modalités de repenses possibles dans laquelle 86% de notre échantillon a affirmé être prêt à changer de secteur s'il ne trouve pas d'emploi dans le secteur du sport.

Constatations et Interprétations :

Après avoir soigneusement contemplé ces résultats, nous pouvons observer et conclure ce qui suit :

- Les prétentions salariales chez notre échantillon sont considérablement élevées en comparaison avec les salaires offerts par le marché de l'emploi. Ceci reflète un manque de conscience chez notre population par rapport à la réalité du marché de l'emploi sportif Tunisien.
- Le taux d'employabilité varie considérablement en fonction du genre et de l'établissement d'étude, ce qui peut être expliqué par les hypothèses suivantes : Par rapport au gap d'employabilité entre les deux genres, ceci peut être expliqué non seulement par la nature de plusieurs métiers sportifs qui demandent un effort physique considérable, mais aussi, selon des dires de certains professionnels confirmés interviewés, le milieu et l'environnement de travail dans le secteur du sport et assez viril, instable et immergé de pression continue.

Quant au gap d'employabilité entre les diplômés des différents établissements d'étude, et comme discuté précédemment dans la deuxième partie de ce rapport d'étude, plus la zone est plus urbaine et dense en termes de population, plus il y a d'opportunités d'emploi. Par conséquent, les étudiants affiliés aux ISSEPs qui sont situées dans des zones plus urbanisées et peuplées vont être exposés à plus d'opportunités d'emploi que les autres. Ceci est cohérent avec les résultats de cette enquête.

- Le taux d'employabilité est meilleur chez les licenciés que chez les diplômés en Master. Ce constat est parfaitement cohérent avec celui que nous avons établi dans la section précédente et qui est que « Beaucoup de licenciés considèrent l'option de continuer leurs études en Master pour la simple raison qu'ils ne trouvent pas de travail ». Par conséquent, un nombre considérable d'étudiants en Masters ne poursuivent pas leurs études en ayant un plan de carrière en tête ou par passion, mais uniquement parce qu'ils ne trouvent pas du travail.

- Globalement notre échantillon pense que l'offre d'emploi dans le domaine du sport n'est pas abondante, ceci est un constat que nous avons nous-même observé lors de notre veille et notre prospection du marché. Ceci est assez positif car il démontre, contrairement aux autres constats, un niveau de conscience et de connaissances des faits.

- Globalement notre échantillon pense que les métiers du sport ne sont pas bien rémunérés en Tunisie. Ceci est incorrecte. En effet, selon les résultats de notre prospection du marché (Partie 2) et en se référant aux témoignages des professionnels confirmés, le salaire moyen des métiers sportifs est légèrement au-dessus de la moyenne. Le salaire de départ est toujours relativement bas pour tout secteur, mais l'évolution du salaire dans le métier du sport peut-être extrêmement gratifiant si l'investissement personnel y est, ce qui n'est pas le cas de tous les domaines.

- Globalement notre échantillon pense que, dans le secteur du sport, le secteur privé est meilleur que le secteur Etatique ou qu'il n'y a pas de différence entre les deux. Selon les interviews que nous avons eues avec des professionnels des deux secteurs, nous pouvons affirmer que les perspectives d'évolution dans le secteur privé sont nettement meilleures.

- Notre échantillon est prêt à changer de domaine pour trouver un emploi. Ceci est extrêmement favorable à l'idée d'organiser des actions de reconversion professionnelle pour certains chercheurs d'emploi diplômé en sport.

4. Recommandations :

S'il faut discuter de toutes les problématiques, incohérences et failles identifiées ainsi que de toutes les recommandations, ça nous prendra une documentation assez exhaustive. Par conséquent nous allons nous limiter à présenter des recommandations qui, selon notre expertise, pourrait améliorer drastiquement l'équation de l'offre et de la demande au sein du marché de l'emploi Tunisien.

Tout d'abord nous allons commencer par énoncer les causes racines qui sont, selon cette étude ainsi que notre expertise, à l'origine de toutes les problématiques identifiées tout au long de ce projet :

4.1. Inadéquation quantitative entre l'offre et la demande du marché de l'emploi :

Le nombre de diplômés des 4 ISSEPs est clairement plus important que le nombre d'opportunités qui s'ouvrent annuellement au profit des diplômés en sport.

Afin de remédier à ce problème, nous recommandons les actions suivantes :

- Sensibiliser des étudiants et diplômés des ISSEPs sur la réalité du marché de l'emploi ainsi que les mécanismes qui le régissent et sur l'importance de planifier sa carrière professionnelle sur le long terme plutôt que de chercher désespérément à décrocher un métier pour l'unique raison de générer un revenu. Cette partie doit inclure les témoignages de divers professionnels confirmés car ces derniers représentent un modèle à suivre pour les aspirants sportifs.
- Sensibiliser et encourager les étudiants et diplômés des ISSEPs à d'orienter vers l'entrepreneuriat dans ses diverses formes (Entreprises sociétales, auto-entrepreneuriat...). En effet, selon le témoignage de Mme Feriel, auteur du Répertoire des Emplois-Types du Secteur Privé du Sport en Tunisie, le marché tunisien regorge d'opportunités favorables à l'orientation entrepreneuriale. Parmi

ces opportunités nous citons l'économie grise, centrée sur les besoins des populations âgées, cette dernière offre une opportunité inédite pour l'entrepreneuriat dans le secteur sportif. Avec le vieillissement démographique, une demande croissante émerge pour des services de bien-être, de réhabilitation physique et d'activités sportives adaptées. Les jeunes diplômés en sport peuvent exploiter ce marché en proposant des solutions personnalisées, telles que des programmes de remise en forme douce, du coaching en mobilité ou encore des cours adaptés pour prévenir les troubles liés à l'âge. En combinant leurs compétences techniques à une approche ciblée sur cette population, ils créent un modèle entrepreneurial répondant à des besoins spécifiques tout en générant un impact social positif et des opportunités économiques durables. Ceci permettra aux initiateurs de ce mouvement entrepreneurial d'éviter le chômage tout en créant progressivement à leurs tours plus d'opportunités d'emploi aux autres chercheurs d'emploi.

- La reconversion professionnelle représente une réponse stratégique à l'inadéquation entre le nombre croissant de diplômés en sport et les opportunités limitées sur le marché de l'emploi sportif. En mettant en place des mécanismes d'accompagnement et des moyens adaptés, cette solution permet de rediriger les chercheurs d'emploi vers des métiers connexes ou émergents. Cela passe par des formations ciblées en compétences transversales et techniques, ouvrant des perspectives dans des secteurs tels que le commerce sportif, l'éducation physique spécialisée ou le coaching adapté. En outillant ces diplômés, on leur offre une seconde chance d'intégration professionnelle tout en optimisant l'utilisation de leurs talents sur des marchés sous-exploités.

4.2. Inadéquation qualitative entre l'offre et la demande du marché de l'emploi :

Cette problématique adresse le gap qu'il y a entre les compétences techniques et transversales sur lesquelles les étudiants des ISSEPs sont formés d'une part, et ceux exigés par la demande dans le marché de l'emploi sportif tunisien.

- L'intégration dans la vie associative et la participation à des activités extracurriculaires revêtent une importance cruciale pour les étudiants, car elles offrent un cadre unique pour développer des compétences essentielles qui ne sont pas toujours acquises dans un contexte purement académique. En s'engageant dans des associations, les étudiants sont confrontés à des situations réelles nécessitant la communication, la collaboration, la prise de décision et la gestion de conflits, favorisant ainsi le développement de compétences personnelles comme l'intelligence émotionnelle ou la capacité d'adaptation. De plus, ces expériences incluent souvent la gestion de projets, l'organisation d'événements ou l'utilisation d'outils administratifs, renforçant ainsi les compétences transversales, telles que la maîtrise d'Excel ou la gestion de tâches. Ces acquis, implicitement développés au fil des engagements associatifs, se révèlent essentiels pour répondre aux exigences du marché de l'emploi. Par conséquent, il est impératif que l'État initie et sensibilise les étudiants des ISSEPs à la vie associative. Cela représente un investissement à coût minimal mais à impact considérable, rendant les étudiants mieux préparés, plus autonomes et plus compétitifs pour une intégration réussie dans le monde professionnel.
- L'intégration de formations spécifiques, actuellement absentes des cursus académiques, est devenue une nécessité incontournable pour répondre aux exigences croissantes du marché de l'emploi dans le secteur sportif. Parmi ces formations, la maîtrise des outils Microsoft 365, indispensables pour la gestion administrative et collaborative, constitue une compétence clé recherchée par les employeurs. De même, la formation sur le visionnage et l'analyse des vidéos, essentielle pour les métiers de coaching et d'évaluation des performances, reflète

l'importance croissante de l'utilisation de la technologie dans le sport. Ces compétences, en lien direct avec les avancées technologiques, permettent non seulement d'optimiser la performance et l'organisation, mais également d'aligner les diplômés sur les standards internationaux. En intégrant de telles formations, les établissements académiques peuvent préparer les étudiants à relever les défis d'un marché en pleine transformation et à saisir des opportunités dans des métiers émergents où la technologie occupe une place centrale

4.3. La concentration des opportunités d'emploi dans les zones urbaines :

La concentration des opportunités d'emploi dans les zones urbaines représente un défi majeur, laissant les jeunes des zones non urbanisées ou peu urbanisées dans une situation d'inégalité d'accès au marché de l'emploi. Cette disparité freine non seulement leur intégration professionnelle, mais contribue également à l'exode vers les grandes villes, aggravant les déséquilibres régionaux. Pour atténuer ce problème, il serait judicieux de promouvoir des initiatives favorisant le développement économique local, telles que l'encouragement à l'entrepreneuriat rural par des subventions ou des formations adaptées. De plus, la mise en place de programmes de télétravail ou de travail hybride, grâce aux avancées numériques, pourrait permettre aux entreprises de recruter des talents en dehors des centres urbains. Enfin, la décentralisation des institutions et des structures économiques, avec des incitations fiscales pour les entreprises qui s'implantent dans ces régions, pourrait équilibrer la répartition des opportunités et favoriser un développement plus inclusif.

ANNEXE 1

Formulaire de prospection des entreprises

Présentation de l'entreprise

- Nom de l'entreprise : _____ Secteur d'activité : _____
- Nom du représentant : _____ Poste du représentant : _____
- E-mail : _____ Téléphone : _____

Première partie : Intérêt et perception de l'entreprise vis-à-vis de notre population cible.

- Est-ce que votre entreprise a déjà employé des diplômés en sport ?
- Sur un échelle de 1 à 10 comment vous évaluez la qualité de ces profils ?
1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
- Quels sont leurs principaux points forts ?
- Quels sont leurs principales faiblesses ?
- Votre entreprise est-elle intéressée de recruter ces profils de nouveau ?

Deuxième partie : Prospection de recrutement de l'entreprise pour 2025

- Combien l'entreprise envisage-t-elle de recruter sur les 12 prochains mois ?
- Pour quels postes l'entreprise souhaite-elle recruter ?
- Quelles régions sont-elles concernées par ce recrutement ?
- Type de travail (Temps plein / Temps partiel)
- Marge salariale :

Troisième partie : Critères de sélection par poste identifié

- Quels sont les principaux critères de sélection que vous recherchez pour les postes ?

Compétences Techniques :

Compétences personnelles :

Expérience :

Langues :

Signature du représentant de l'entreprise

Formulaire d'interview des professionnels confirmés

Partie 1 : Informations Personnelles

Nom de la personne :

Poste Actuel :

Page Instagram :

Téléphone :

Adresse électronique :

Catégorie sportive :

Diplôme :

Année d'obtention du diplôme :

Partie 2 : Parcours professionnel

Nombre d'années de travail :

Postes occupés :

Poste	Tâches et activités

Formation complémentaire & Certifications :

-
-

Partie 3 : Evaluation Personnelle :

Pour ceux qui aspirent faire le même parcours professionnel que le vôtre, quels sont, à votre avis, les qualités requises pour réussir ?

Métier	Compétences Techniques	Compétences Personnelles	Langues	Certif / Formation

Quelle est votre perception de votre métier dans le marché de l'emploi tunisien ?

Selon vous, quels sont les défis auxquels feront face les jeunes diplômés de l'ISSEP qui aspirent à faire votre même parcours professionnel ?

-
-
-

Quels sont les conseils que vous recommandez à suivre pour ceux qui aspirent à avoir votre même parcours professionnel ?

-
-
-
-
-

Formulaire de l'enquête digitale

Nom et prénom :

Age :

Genre : Homme Femme

Numéro de téléphone :

Adresse email :

Gouvernorat de résidence :

Vous êtes :

- Etudiant
- Stagiaire
 - Dans le domaine du sport ()
 - Hors domaine du sport ()
- Chercheur d'emploi :
- Employé :
 - Dans le domaine du sport ()
 - Hors domaine du sport ()
- Entrepreneur

Niveau d'étude : Licence Master Doctorat

Autre :

Vous étudiez ou avez étudié à:

- ISSEP Ksar-Said
- ISSEP de Sfax
- ISSEP du Kef
- ISSEP de Gafsa
- Autre :

Quels sont les métiers qui vous intéressent :

- Coach de sport et fitness
- Coach spécialisé (discipline individuelle ou collective)
- Conseiller client dans le secteur du sport
- Commercial dans le secteur du sport
- Aucun parmi cette liste

Dans le sport, vous préférez travailler dans les disciplines :

- Individuelles
- Collectives
- Je n'ai pas de préférences

Si vous ne trouvez pas d'emploi dans le secteur du sport seriez-vous prêt à vous reconvertir vers un autre domaine :

- Oui
- Non

Le salaire minimal à partir duquel vous êtes prêt à travailler dans votre gouvernorat de résidence :

- De 600 à 800 DNT
- De 800 à 1000 DNT
- De 1000 à 1200 DNT
- De 1200 à 1400 DNT
- Plus de 1400 DNT

Le salaire minimal à partir duquel vous êtes prêt à travailler en dehors de votre gouvernorat de résidence :

- De 600 à 800 DNT
- De 800 à 1000 DNT
- De 1000 à 1200 DNT
- De 1200 à 1400 DNT
- Plus de 1400 DNT

Quel est votre priorité pour votre début de carrière professionnelle :

- Le développement professionnel et personnel
- L'évolution de carrière
- La rémunération et les avantages
- La stabilité et Sécurité de l'Emploi
- Le statut social

Repondez à ces affirmations :

– Les métiers dans le secteur du sport sont disponibles en Tunisie :

()	()	()	()	()
Pas du tout d'accord	Pas d'accord	Neutre	D'accord	Tout à fait d'accord

– Les métiers dans le secteur du sport sont bien rémunérés en Tunisie :

() () () () ()
Pas du tout Pas Neutre D'accord Tout à fait
d'accord d'accord d'accord

– Le secteur étatique est meilleur que le secteur Privé dans le secteur du sport en Tunisie :

() () () () ()
Pas du tout Pas Neutre D'accord Tout à fait
d'accord d'accord d'accord

– Je suis prêt à changer de domaine si je ne trouve pas un travail dans le secteur du sport :

() () () () ()
Pas du Pas Neutre D'accord Tout à fait
tout d'accord d'accord
d'accord

– Je veux travailler uniquement dans le secteur du sport :

() () () () ()
Pas du tout Pas Neutre D'accord Tout à fait
d'accord d'accord d'accord

ANNEXE 2

Entretien avec un représentant de fédération Tunisienne #1

Partie 1 : Informations Personnelles

Poste Actuel : fraîchement retraité (2023) / Ex-membre de la fédération internationale du Box

Catégorie sportive : Box / Football / Education

Diplôme 1 : Licence fondamentale en éducation physique (ISSEP Tunis)

Année d'obtention du diplôme : 1983

Partie 2 : Parcours professionnel

Nombre d'années de travail : 43 années

Postes occupés :

Poste	Tâches et activités
Joueur Handball 1979-1984 (Croissant Sportif de Msaken)	<ul style="list-style-type: none">- Participation aux séances d'entraînement- Participation aux séances de préparation aux matchs- Application des consignes reçues du staff technique.
Juge arbitre national de Box 1984-2022 Fédération Tunisienne de Box	<ul style="list-style-type: none">- Arbitrage des matches de box- Rédaction de rapports relatifs aux matchs
Arbitre de Football 1 ^{ère} série 1988-2002 Fédération Tunisienne de Foot	<ul style="list-style-type: none">- Arbitrage des matches de box- Rédaction de rapports relatifs aux matchs- Conditionnement physique pour les matchs
Président de la section BOX 1989-1993 Croissant Sportif de Msaken	<ul style="list-style-type: none">- Gestion de staff- Planification stratégique du CSM- Coordination entre les différentes parties prenantes- Suivi et évaluation des résultats du club
Formateur d'arbitres de Box 1997-2022 Fédération Tunisienne de BOX	<ul style="list-style-type: none">- Planification du programme de formation en fonction des failles et pistes d'amélioration identifiées.- Animation des sessions de formation et d'ateliers.- Reporting des formation
Directeur Ecole Primaire 2006-2022 Ecole Hay Taâmir, Sousse	<ul style="list-style-type: none">- Gestion du staff de l'école- Résolution de conflits et de problèmes

	<ul style="list-style-type: none"> - Alignement avec les lignes directives du ministère de l'éducation. - Rédaction de rapport mensuels et trimestriels
Fondateur 2013 Boxing Club de Msaken	<ul style="list-style-type: none"> - Gestion des procédures administratives - Constitution d'une équipe/comité de fondation. - Coordination de l'équipe du Boxing Club.
Directeur Exécutif 2020-2021 Fédération Tunisienne du Box	<ul style="list-style-type: none"> - Gestion administrative et organisationnelle - Développement sportif et gestion des compétitions - Gestion Relations internationales et partenariats - Développement des athlètes et de la formation - Suivi, évaluation et reporting

Formation complémentaire & Certifications :

- ITO : International Technical Officer (2021)

Partie 3 : Evaluation Personnelle :

Pour réussir en tant qu'éducateur Physique, quelles sont, à votre avis, les qualités requises ou recommandées pour réussir ?

Métier	Comp. Techniques	Comp. Personnelle	Langues	Certif / Formation
Educateur Physique	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Pédagogie ◆ Connaissances théoriques ◆ Techniques de démonstration ◆ Développement du contenu de la formation ◆ Psychologie de l'enfant 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Communication ◆ Gestion des élèves ◆ Agilité et adaptation ◆ Résolution des conflits. 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Français ◆ Anglais 	

Quels sont les obstacles auxquels vous avez fait face au cours de votre carrière d'éducateur physique, et quelles solutions vous proposez ?

- Inadéquation entre formation académique et besoins du marché

Les programmes universitaires en éducation sportive ne sont pas toujours alignés avec les compétences recherchées sur le marché, notamment en matière de nouvelles méthodes pédagogiques, de gestion des activités sportives, ou d'utilisation des technologies dans l'enseignement. En effet, les demandes du marché dans ce domaine sont en changement constant,

mais le programme d'éducation ne s'est pas adapté à ces besoins ce qui fait que la GAP entre ce qui est requis de l'éducateur physique et ce sur quoi il a été formé.

Afin de remédier à ce problème, deux solutions se présentent : La première est d'accélérer la cadence avec laquelle le ministère actualise le programme de la formation académique. Quant à la deuxième solution, elle se repose sur la volonté des étudiants à apprendre davantage en investissant dans ces certifications et formations complémentaires qui ont pour but d'amortir l'inadéquation.

- **Manque d'opportunités d'emploi et forte concurrence sur les postes disponibles :**

Le marché de l'emploi dans le domaine de l'éducation physique est saturé, notamment dans les secteurs publics tels que les écoles ou les institutions éducatives. En effet l'écart est énorme entre le nombre d'éducateurs que l'état recrute par année, comparé au nombre de diplômés en éducation physique, ce qui peut créer une certaine angoisse et frustration chez cette population.

Pour remédier à ce problème, qui est extrêmement handicapant, en tant qu'éducateur physique, il faut arrêter de chercher des postes dans le secteur public et s'aventurer dans l'exploitation du marché privé. Après l'expérience par laquelle je suis passé, je peux vous assurer que notre société grouille de besoins divers liés à l'éducation physique, le problème c'est que nos jeunes, de nos jours, manque de créativité et de prise d'initiatives, ils n'aiment pas prendre de risques. Cependant, ils doivent comprendre que ceux qui ne risquent rien, resteront là où ils sont.

- **Carence en compétences transversales (Soft Skills) :**

Cette problématique reste pour moi la plus importante de toutes. Pourquoi ? Tout simplement car l'acquisition de certaines compétences transversales est beaucoup plus difficile, et peut prendre beaucoup plus de temps, que l'acquisition de compétences techniques. Durant la période où j'ai occupé le poste de directeur d'école primaire, j'ai connu des éducateurs qui sont extrêmement connaisseurs du domaine en termes de technicité mais, malheureusement, la majorité d'entre eux étaient dépourvues de certaines compétences transversales comme la communication interpersonnelles, la gestion de conflit, la diplomatie ou même la gestion d'élèves, ce qui les empêchent de mener à bien leurs missions en tant qu'éducateurs physiques.

Pour remédier à ce problème, il est impératif de commencer à développer les compétences transversales dès le plus jeune âge en multipliant les expériences. JE sais aussi que dans plusieurs cas, les parents sont aussi responsables de cet échec puisqu'ils priorisent toujours les bons résultats académiques aux activités extracurriculaires comme les scouts, l'adhésion aux clubs et associations, la participation à des manifestations comme bénévoles, etc...

Quels sont les conseils que vous donnerez aux jeunes qui cherchent à faire le même parcours ?

Préparateur Physique :

- **Multiplier les expériences dès le jeune âge :**

Afin que l'étudiant puisse intégrer rapidement le marché de l'emploi, ils doivent avoir déjà en leurs soldes un minimum d'expériences associatives, bénévoles et autres. En effet ceci mettra le recruteur plus en confiance vis-à-vis de ce profil d'une part, et il permettra à la population cible de développer leurs compétences transversales et de mieux comprendre de domaine les mécanismes du marché de l'emploi.

- **Economiser l'argent pour investir dans la formation continue :**

Pénétrer le marché de l'emploi c'est une chose, mais évoluer par la suite c'est tout une autre histoire. Les formations complémentaires et les certifications spécialisées donnent non seulement plus de crédibilité et de chance au profil pour évoluer professionnellement, mais outillent aussi leurs titulaires de connaissances supplémentaires qui viennent s'ajouter à leurs expertises et connaissances.

- **Maintenir de bonnes relations avec le réseau sportif :**

Ceci ne concerne pas que le domaine sportif, et je pense que c'est assez connu que l'entretien d'un bon réseau professionnel ouvre plus de portes et d'horizons aux professionnelles pour accéder à de meilleures opportunités en termes d'emploi, mais aussi en termes de formation et expérience. Il faut donc impérativement chercher à élargir son réseau de connaissances et à maintenir de bonnes relations, ce qui n'est pas chose facile surtout dans le domaine sportif en vue de la nature assez hostile de ce domaine comparé à d'autres.

Entretien avec un représentant de fédération #2

Partie 1 : Informations Personnelles

Poste Actuel : Directeur Administratif à la Fédération Tunisienne de Handball

Catégorie sportive : Fédération / Handball

Diplôme 1 : Maîtrise Sciences de la Communication (Institut de Presse et des Sciences de l'information)

Année d'obtention du diplôme : 2008

Partie 2 : Parcours professionnel

Nombre d'années de travail : 16 années

Postes occupés :

Poste	Tâches et activités
Responsable Communication 2008-2009 (WebPower)	<ul style="list-style-type: none">- Rédaction de contenu des tous les supports de communication- Suivi et mise en œuvre du plan d'actions de la boite- Elaboration Plan médias
Responsable Communication et Relations Publiques 2009-2011 Observatoire National du Sports	<ul style="list-style-type: none">- Mise en œuvre la politique et les projets de communication fixés par la direction générale de l'ONS ou du ministère de la jeunesse, des sports et de l'éducation physique.- Supervision de la rédaction des communiqués et des dossiers de presse.- Choix, conception et réalisation des supports de communication.
Responsable communication 2010-2012 Ministère de la jeunesse et des Sports	<ul style="list-style-type: none">- Coordination des campagnes de sensibilisation et de promotion- Gestion des relations publiques avec les médias et autres parties prenantes.- Gestion et coordination de la communication interne et externe.
Producteur de contenu Senior 2014-2016 Elhiwar Ettounsi	<ul style="list-style-type: none">- Supervision et création de contenu audiovisuel de qualité- Gestion et coordination des équipes de production- Développement et innovation au niveau de de la production audiovisuelle.
Community Manager 2012-Aujourd'hui Access Content Agency	<ul style="list-style-type: none">- Gestion et animation des réseaux sociaux.- Analyse des performances et reporting.- Veille stratégique et concurrentielle.

	- Gestion de la communauté en répondant aux questions posées sur les réseaux sociaux.
Responsable Marketing et Communication 2012-2022 Fédération Tunisienne de Hand	- Elaboration de stratégies et plannings de Marketing & Communication. - Gestion des relations avec les Sponsors. - Maintenir de bonnes relations avec les Instances Sportives Internationales comme les fédérations internationales.
Directeur administratif 2022- 2024 Fédération tunisienne de Hand	- Gestion administrative et financière. - Coordination avec les différentes parties prenantes en relation avec les activités de la fédération. - Organisation et supervision des activités opérationnelles journalières

Partie 3 : Evaluation personnelle :

A votre avis, quels sont les défis auxquels sont confrontés les diplômés du domaine de sport ?

- **Inadéquation entre formation académique et besoins du marché :**

il faut comprendre que les métiers administratifs de la fédération s'arpentent grandement aux autres secteurs dans le sens où le cœur métier est centré sur des activités de saisie, de rédaction, de gestion budgétaire et administrative. La connaissance sectoriel (du sport) n'est pas suffisante à elle seule à satisfaire les exigences du poste, dans ce sens les programmes universitaires en management du sport n'est pas adéquat avec les postes administratifs disponibles au niveau de la fédération, le parcours ne met pas assez l'accent sur la gestion administrative, la maîtrise des langues et la maîtrise de l'outil informatique. Ces aspects sont primordiaux pour la réalisation des tâches courantes. Aujourd'hui les diplômés des écoles de commerce ou les étudiants qui ont suivi un parcours littéraire sont plus convoités pour ces postes.

Pour moi, résoudre ce problème revient à résoudre beaucoup d'autres problème qui découlent de ce dernier.

Quels sont les conseils que vous donnerez aux jeunes qui cherchent à intégrer des postes au sein de la fédération ?

- **Faire des stages :**

Les stages lors de la vie estudiantine permettent aux étudiants de comprendre la réalité de la vie professionnelles et les enjeux sociales et politiques derrière, mais ceci ne s'arrête pas là, les stages permettent aux individus d'identifier leurs lacunes et d'exercer avant de décrocher leurs diplômes, ce qui va leurs donner plus de crédibilité aux yeux des employeurs.

- **Autoformation :**

De nos jours certaines compétences peuvent être acquises en autodidacte grâce à internet tel que les langues, la suite Microsoft, les dernières études scientifiques relatives au domaine du sport et bien d'autres connaissances critiques pour réussir dans le domaine du sport. Il faut comprendre que le défis ne s'arrête pas au niveau de l'intégration du marché de l'emploi, mais le vrai défi c'est d'évoluer continuellement pour atteindre constamment des positions et des responsabilités plus poussées, et pour relever des défis plus grands, il faut grandir soi-même en termes de développement personnel et professionnel.

Entretien avec un Professionnel confirmé #1

Partie 1 : Informations Personnelles

Poste Actuel : Entraîneur de football

Catégorie sportive : Entraîneur / Football

Diplôme : Licence en informatique appliqué à la gestion non aboutie

Année d'obtention du diplôme : 2014

Partie 2 : Parcours professionnel

Nombre d'années de travail : 11 années

Salaire de départ : sans salaire

Postes occupés :

Poste	Tâches et activités
Sportif au stade tunisien 2003- 2010	- Sportif ayant passez les grades de poussin jusqu'à espoir
Entraîneur de foot 2014 – 2016 Académie de Football	- Entraînement des jeunes de 5 à 15 ans - Préparation physique et mentale - Suivi et adaptation personnalisée du programme
Entraîneur de foot 2016 – Aujourd'hui Académie de Football El Merengue	- Entraînement des jeunes de 5 à 15 ans - Préparation physique et mentale - Suivi et adaptation personnalisée du programme

Formation complémentaire & Certifications :

- CAF C
- CAF B en cours

Partie 3 : Evaluation Personnelle :

Dans votre domaine, quelles sont, à votre avis, les qualités requises pour réussir ?

Métier	Compétences Techniques	Compétences Personnelles	Langues	Certif / Formation
Entraîneur de foot	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Capacité à former sur le plan : <ul style="list-style-type: none"> – Physique – Tactique – Technique ◆ Pédagogie ◆ Capacité à développer un programme d'entraînement 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Communication ◆ Ecoute active ◆ Présentabilité ◆ Persévérance ◆ Capacité d'apprentissage ◆ charisme 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Français ◆ Anglais 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Licence CAF A, B, C

Quelle est votre perception sur le sport en Tunisie plus précisément sur le football ?

C'est un sport qui manque d'actualisation, le monde nous dépasse d'une vingtaine d'année dans ce sport, les techniques d'entraînement ne sont pas basées sur le potentiel individuel des joueurs, les stratégies sont archaïques, l'accompagnement mentale et psychologique est dénigré dans le cursus d'apprentissage, la culture commune se base sur le gain à court terme (si on gagne, on est bon et tout le monde nous applaudit, si on perd, on est mauvais et tout le monde nous délaisse) et cette culture est destructrice pour les joueurs, j'ai moi-même été victime de cette culture qui m'a valu une dépression et un arrêt du football pendant plus de deux ans, j'ai commencé cette descente aux enfers après une blessure au cours de mon parcours, je me suis touré rejeté, mis à l'écart sans aucun soutien morale.

Selon vous, quels sont les défis auxquels feront face les jeunes diplômés de l'ISSEP s'ils aspirent à devenir des entraîneurs de foot :

- Une absence de preuve de résultats : personnellement ce qui m'a permis de percer dans ce métier c'est mon parcours sportif dans la mesure où on connaissait ma performance en tant que joueur à la base et donc ma performance était comme une preuve de résultat qui est nécessaire pour que les personnes de la sphère du football vous fassent confiance et fassent appel à vous, les diplômés des ISSEP n'ont pas cette capacité.
- Le manque de notoriété :
Le fait d'avoir passé plusieurs années en tant que joueur m'a permis de connaître du monde, on parle d'entraîneurs, de joueurs, de directeurs techniques et de présidents d'académies, ce carnet d'adresse est assez important pour débiter ne serait-ce que pour avoir un bouche-à-oreille positif de la part d'une population influente dans le secteur.
- Faire ses preuves : quand j'ai débuté en tant qu'entraîneur, j'ai travaillé sans salaire, ma seule motivation était de mettre en pratique ma stratégie et de voir ses résultats sur les joueurs de 5 à 15 ans et également de véhiculer une bonne culture aux joueurs et de travailler sur le mentale avant tout le reste. Au bout de quelques années ces jeunes que j'avais entraîné ont intégré des clubs de football et ainsi ils sont devenus des ambassadeurs

Quels sont les conseils que vous recommandez à suivre pour les aspirants coach en fitness ?

- Développer continuellement ses connaissances et ses compétences :
Faute d'avoir fait mes études à l'ISSEP, je me suis documenté en autodidacte sur le football en lisant tous les articles et études réalisés sur le sujet en essayant de créer ma propre démarche, ma propre stratégie, mes techniques et activités d'entraînement en capitalisant sur ce qui se fait de mieux dans le monde, malheureusement le parcours académique n'est pas d'actualité et ne permet pas de sortir du lot.
- Pratiquer : on devient entraîneurs en l'exerçant sur le terrain et non en passant des examens, la seule manière efficace pour devenir un bon entraîneur est de mettre en pratique ses connaissances, d'évaluer ses résultats et d'améliorer continuellement
- Être passionné : la passion est nécessaire pour progresser, il faut aimer le foot, l'humain et ce qu'on fait, c'est comme ça qu'on devient meilleur que les autres

Entretien avec un Professionnel confirmé #2

Partie 1 : Informations Personnelles

Poste Actuel : Préparateur physique (Racine 92) (France)

Catégorie sportive : Rugby

Diplôme 1 : Licence fondamentale en éducation physique (ISSEP Tunis)

Année d'obtention du diplôme : 2015

Diplôme 2 : Master professionnelle en préparation physique

Année d'obtention du diplôme : 2017

Partie 2 : Parcours professionnel

Nombre d'années de travail : 8 années

Postes occupés :

Poste	Tâches et activités
Coach de plateau 08/2016 – 08/2019 (Salle de sport)	<ul style="list-style-type: none">- Gérer les clients- Assurer le bon ordre de l'espace d'entraînement- Relation clients
Coach personnel 2017 – 2022 (Indépendant)	<ul style="list-style-type: none">- Diagnostique de l'état et des besoins du clients.- Développer un programme qui réponds aux besoins identifiés.- Commercialisation de mes services auprès de nouveaux prospects- Suivi et adaptation personnalisée du programme.
Coach Team Leader 08/2019 – 12/2019	<ul style="list-style-type: none">- Organisation d'évènements.- Gestion du staff de coaching.
Préparateur physique de l'équipe nationale Tunisienne de RUGBY 01/2020 – 12/2023	<ul style="list-style-type: none">- Evaluation des joueurs à travers les tests physiques.- Les 3P : Planification – Périodisation – Programmation.- Suivi et adaptation personnalisée avec les joueurs.- Rédaction de rapports de suivi trimestrielles.
Formateur en Fitness 03/2021 – 12/2023 Switch Academy Sports Trainer	<ul style="list-style-type: none">- Préparation et animation de séances pratiques en coaching fitness en fonction des objectifs de formation.- Gestion de groupe.

Enseignant d'éducation physique et sportive 11/2022 – 05/2023 Ecole de santé militaire	<ul style="list-style-type: none"> - Préparation et animation de séances pratiques en techniques de renforcement musculaire et techniques de stretching. - Gestion de groupe.
Préparateur physique référent 08/2024- Présent Racing 92 (-16 & -15ans)	<ul style="list-style-type: none"> - Evaluation des joueurs à travers les tests physiques. - Les 3P : Planification – Périodisation – Programmation. - Suivi et adaptation personnalisée avec les joueurs. - Rédaction de rapports de suivi trimestriels.

Formation complémentaire & Certifications :

- Reconversion professionnelle avec le CORP vers le métier de Commercial (2019)
- Formation coaching personnel (2015)

Partie 3 : Evaluation Personnelle :

Dans votre domaine, quelles sont, à votre avis, les qualités requises pour réussir ?

Métier	Compétences Techniques	Compétences Personnelles	Langues	Certif / Formation
Coach fitness & Coach personnel	Connaissances en physiologie, anatomie Et cinésiologie du corps humain.	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Communication ◆ Ecoute active ◆ Présentabilité 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Français ◆ Anglais 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Formation Coach personnel. ◆ LES MILLS
Préparateur Physique	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Maitrise des 3P ◆ Familiarisation avec les nouvelles technologies 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Communication ◆ Ecoute active ◆ Agilité et adaptation 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Français ◆ Anglais 	

Quels sont les obstacles auxquels vous avez fait face lors de votre carrière professionnelle ?

En tant que préparateur physique :

- L'accès à l'information scientifique.
- Construction et maintien de bonnes relations avec le staff technique et le coach.
- Le salaire du préparateur physique (Rugby) est relativement bas (800-1100 DT)

Quels sont les conseils que vous donnerez aux jeunes qui cherchent à faire le même parcours ?

Préparateur Physique :

- **Patience :** Le travail de préparateur physique est un métier qui implique énormément de pression sur le préparateur puisque ce dernier est demandé d'apporter des résultats concrets.
- **Passion :** Pour pouvoir se développer et évoluer comme étant un préparateur physique, il y a des sacrifices et un investissement de temps énorme qu'il faut fournir, et ceci peut devenir très lourd si la personne en question n'est pas passionnée par le domaine.
- **Ouverture aux nouvelles technologies :** Être à la page par rapport aux actualités et aux nouveautés du domaine implique l'ouverture aux nouvelles technologies qui sont extrêmement importantes au niveau professionnel.

Entretien avec un Professionnel confirmé #3

Partie 1 : Informations Personnelles

Poste Actuel : Préparateur physique + Adjoint

Catégorie sportive : Football

Diplôme 1 : Licence fondamentale en éducation physique (ISSEP Tunis)

Année d'obtention du diplôme : 2016

Partie 2 : Parcours professionnel

Nombre d'années de travail :

Postes occupés :

Poste	Tâches et activités
Entraîneur kadé B 2016 – 2017 (Espoir Sportif Hammam Sousse)	<ul style="list-style-type: none">◆ Gestion administrative◆ Gestion d'équipe◆ Planification / Exécution du programme d'entraînement
Préparateur Physique U18 2017 – 2018 (Ohod Club KSA)	<ul style="list-style-type: none">◆ Gestion administrative◆ Gestion d'équipe◆ Planification / Exécution du programme d'entraînement
Préparateur Physique U17 2018 – 2019 (Ohod Club KSA)	<ul style="list-style-type: none">◆ Gestion administrative◆ Gestion d'équipe◆ Planification / Exécution du programme d'entraînement
Préparateur Physique Catégorie Senior 2019-2020 Espoir Sportif de Hammam Sousse	<ul style="list-style-type: none">◆ Gestion administrative◆ Gestion d'équipe◆ Planification / Exécution du programme d'entraînement
Gérant 2019-2020 Salle de sport Royal Salem	<ul style="list-style-type: none">◆ Gestion administrative◆ Gestion de staff◆ Planifier et exécuter des stratégies de gestions.
Préparateur physique + Entraîneur adjoint 2020-2021 Noujoum Ajdabia (Lybie)	<ul style="list-style-type: none">◆ Gestion administrative◆ Gestion d'équipe◆ Planification / Exécution du programme d'entraînement
Préparateur physique 2020-2021 Olympique Sidi Bouzid	<ul style="list-style-type: none">◆ Gestion administrative◆ Gestion d'équipe◆ Planification / Exécution du programme d'entraînement

Préparateur Physique U19 & U15 2021-2022 Adala Club (KSA)	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Gestion administrative ◆ Gestion d'équipe ◆ Planification / Exécution du programme d'entraînement
Prép Physique + Entraîneur Adj Senior 2022-2023 Ahrar Zliten (Lybie)	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Gestion administrative ◆ Gestion d'équipe ◆ Planification / Exécution du programme d'entraînement
Prép Physique + Entraîneur Adj U17 2023-2024 Al Fayha Club (KSA)	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Gestion administrative ◆ Gestion d'équipe ◆ Planification / Exécution du programme d'entraînement
Prép Physique + Entraîneur Adj U18 2024 – Présent Mahayel Club (KSA)	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Gestion administrative ◆ Gestion d'équipe ◆ Planification / Exécution du programme d'entraînement

Formation complémentaire & Certifications :

- ◆ Practitioners Advanced Performance Analysis Level 4 (PAPA 4)(2022)
 - Post Match video Analysis
 - Live Match Analysis
 - Player profiles creations using python software
 - Team comparison study created with Power BI
 - Post-Match report created with TABLEAU Software
- ◆ Planning and Monitoring fitness characteristics in modern football (2015)
 - The role of strength and conditioning coaching
 - Physiological and tactical characteristics of future footballers
 - Recovery strategies and training plans
- ◆ Licence "B" d'Entraîneur CAF
- ◆ Coaching Certificate (C)

Partie 3 : Evaluation Personnelle :

Quelles sont, à votre avis, les qualités requises/recommandées pour un aspirant Préparateur physique pour réussir ?

Métier	Comp. Techniques	Comp. Personnelles	Langues	Certif / Formation
Préparateur Physique	<ul style="list-style-type: none">◆ Planning et suivi des séances d'entraînement◆ Analyse des matches et Vidéos◆ Profiling des joueurs	<ul style="list-style-type: none">◆ Communication◆ Ecoute active◆ Agilité et adaptation◆ Résilience émotionnelle◆ Discipline et persévérance	<ul style="list-style-type: none">◆ Français◆ Anglais	<ul style="list-style-type: none">◆ PAPA◆ Analyse vidéo◆ Licence Entraîneur◆ Certificat de Coaching

Selon vous, Qu'est ce qui fait la réussite des diplômés De l'ISSEP qui brillent professionnellement en tant que préparateurs physiques :

Le cumul d'expérience dès le jeune âge. Ceci permet de développer la personnalité, la communication et pleins d'autres compétences chez les individus. Ceci ne s'arrête pas au niveau personnel, le plus important reste d'acquérir l'expérience de sa profession et d'élargir son réseau. Rester actif et constamment en mouvement, quitte à travailler sans salaire afin d'exercer différentes activités, ce qui va te permettre de mieux comprendre ton profil et donc de mieux t'orienter dans ta vie professionnellement.

Si je prends mon exemple, avant même de finir mes études académiques, je profitais toujours de chaque opportunité qui se présente à moi. En effet, avant l'acquisition de mon diplôme j'avais déjà entamé plusieurs expériences professionnelles diverses, parmi lesquelles je cite :

- Commercial porte à porte
- Animateur Hôtel
- Gérant Académie de football

Ces expériences peuvent paraître futiles à première vue, mais ça m'a aidé à développer des compétences personnelles comme la communication, la persévérance, le control de soi, la gestion d'équipe et bien d'autres compétences dès mon jeune âge. Ceci m'a permis de devancer mes collègues à l'ISSEP, ce qui a favorisé et facilité mon insertion dans le secteur de l'emploi avant même d'avoir mon diplôme.

Quels sont les obstacles auxquels vous avez fait face lors de votre carrière en tant que préparateur physique ?

1- **L'adaptation :**

S'adapter comme étant un préparateur physique car les conditions de travail peuvent changer drastiquement d'un club à un autre et vous pouvez être confronté à des obstacles (Ex : Manque de moyens, Culture, Pression, Conditions de vie, la qualité des joueurs). Si vous ne vous adaptez pas, vous échouez automatiquement, au meilleur scénario, vous stagnez. Mis à part ceci, les conditions

peuvent même changer dans un même club en faisant face à un imprévu ayant eu un impact pertinent qui affecte directement votre mission.

2- Résilience Mentale :

Parfois vous travaillez avec des entraîneurs assez connus qui ont peu de connaissances techniques, ou qui a un caractère assez irritant. Vous pouvez aussi atterrir dans des clubs qui entretiennent des relations politiques internes toxiques que peuvent vous alourdir émotionnellement et devenir une vraie bête noire pour tout sportif puisque ce dernier est aussi demandé de bien performer. Si vous craquez, vous rentez chez vous et vous retournez à la case de départ.

3- L'instabilité de la nature de travail :

C'est malheureux à dire, mais la nature d notre profession est extrêmement instable dans plusieurs aspects : Tout d'abord l'instabilité géographique qui vous impose un rythme non favorable pour fonder une famille, ce qui n'a pas de sens. Ensuite vient l'instabilité de l'emploi, du jour au lendemain, un membre de staff peut changer si les résultats hebdomadaires sont négatifs

Quels sont les conseils que vous donnerez aux jeunes qui aspirent à devenir des préparateurs physiques :

1- Viser L'expérience Internationale et travailler sur son image :

Essayez d'appliquer à l'échelle internationale et à vous faire connaître. C'est malheureux à dire mais l'environnement sportif en Tunisie n'est pas favorable au développement de des préparateurs physiques de haut niveau. A l'exceptions des élites des clubs, vous aurez un salaire médiocre et une expérience assez pauvre en termes de matière. Essayez de travailler sur votre image sur les réseaux sociaux, ça peut être utile.

2- Prioritiser l'expérience et le développement en début de carrière :

Ne cherchez pas « Un bon salaire » au début de votre carrière. Prioritisez l'apprentissage, l'accumulation d'expérience, et le réseautage puisque ce sont ces composantes qui vont vous. Investissez votre temps dans autant d'expériences.

3- Sacrifier les plaisirs du court terme pour atteindre de grands objectifs sur le long terme :

N'hésitez pas à sacrifier les plaisirs quotidiens et éphémères pour arriver à des objectifs plus grands. Si tu ne sacrifies rien, tu ne reçois quasiment rien. Et quand je dis sacrifier, je veux plus dire investir car c'est comme ça que je le vois : Chaque petit plaisir que tu sacrifie s'ajoute à ta caisse d'épargne dont tu pourras t'en servir pour avancer professionnellement tout en continuant à la remplir. Au moment où tu ne la remplies plus, tu n'avanceras plus.

Entretien avec un Professionnel confirmé #4

Partie 1 : Informations Personnelles

Poste Actuel : Athlète en Kick Boxing & Box Thai

Catégorie sportive : Sports de combats

Diplôme : Licence en Business Université Centrale

Année d'obtention du diplôme : 2021

Partie 2 : Parcours professionnel

Nombre d'années en compétition : 8 années

Postes occupés :

Poste	Tâches et activités
Athlete Kick Boxing & Box Thai 2016 – 2024 Club 78	<ul style="list-style-type: none">- Compléments alimentaires.- Maintien de la condition physique- Entraînement
Fondateur et Gérant 2022-Présent Fight Club (By Louay Miled)	<ul style="list-style-type: none">- Gestion administrative- Gestion d'équipe.- Elaboration et suivi du programme d'entraînement des adhérents

Titres acquis :

- 3 fois Champion d'Afrique en Kick Boxing : 2015 – 2016 – 2017
- 2 fois Champion d'Afrique en Boxe Thaïlandaise : 2018
- 3^{ème} place mondiale Kick Boxing : 2015

Partie 3 : Evaluation Personnelle :

Métier	Compétences Techniques	Compétences Personnelles	Langues	Certif / Formation
--------	------------------------	--------------------------	---------	--------------------

Coach fitness & Coach personnel	◆ Maitrise des techniques de combat.	◆ Discipline ◆ Persévérance ◆ Le sérieux		Dépend de la spécialité
---------------------------------	--------------------------------------	--	--	-------------------------

Dans votre domaine, quelles sont, à votre avis, les qualités requises pour réussir en tant qu'athlète en sports de combat ?

Quelle est votre perception du métier d'athlète de sport de combat en Tunisie :

L'intérêt envers les sports de combat en Tunisie est en constante croissance. De plus en plus de jeunes s'intéressent aux MMA (Mixed Martial Arts) comme le Jiu-jitsu Brésilien, le kick boxing, le Judo et bien d'autres disciplines.

En parallèle avec cette croissance, nous remarquons que les salles d'arts martiaux se multiplient à travers la Tunisie pour répondre à la demande croissante des jeunes.

Cependant, le support de l'état pour les athlètes en sport de combat est quasi-inexistant. Comment l'état peut-il supporter ces athlètes ? Il y a beaucoup de choses à faire, parmi lesquelles je cite :

- Etablir et maintenir une infrastructure favorable au développement des sportifs de combats de haut niveau.
- Offrir un soutien financier pour aider ces athlètes à couvrir les frais de leurs déplacements, des séminaires et autres. Ceci peut se faire sous forme de subvention directes ou sous forme primes et bourses pour les athlètes performants.
- Promotion et couverture des athlètes, ce qui peut les aider à acquérir des sponsors.

Selon vous, quels sont les défis auxquels feront face les jeunes diplômés de l'ISSEP qui aspirent à devenir des athlètes de sports de combats en Tunisie :

- Difficulté de financement :
La carrière d'un athlète exige des investissements financiers importants (équipements, frais d'entraînement, participation à des compétitions, nutrition). Les jeunes athlètes en Tunisie manquent souvent de sponsors ou de soutien financier, ce qui poussent beaucoup d'entre eux à abandonner leurs carrières faute de moyens, ou de quitter le pays à la recherche de structures qui peuvent les supporter.
- Formation technique incomplète :
Bien que l'ISSEP offre une base solide en termes de connaissances théoriques, les jeunes aspirants athlètes doivent souvent compléter leur formation académique par des stages de préparation, des séminaires ou des certifications internationales pour être compétitifs.
- Pression psychologique : Le stress lié à la recherche de performances constantes, à la gestion des blessures et à l'incertitude financière peut affecter leur motivation, leur rendement et leur santé mentale. Un athlète de haut niveau est toujours demandé de gagner, ce qui n'est jamais toujours

le cas. Il faut faire preuve d'une résilience psychologique hors norme pour pouvoir dépasser le défi de la pression à laquelle l'athlète est constamment soumis.

Quels sont les conseils que vous recommandez à suivre pour les aspirants athlètes de sports de combat en Tunisie ?

- Investir dans une préparation physique et mentale complète :
Les sports de combat exigent un niveau élevé de préparation physique, mais aussi une préparation mentale robuste. Il est essentiel de travailler sur la condition physique, la force, l'endurance, et la flexibilité, mais aussi sur la gestion du stress et la concentration. Les athlètes doivent être capables de rester calmes sous pression, de se remettre rapidement des défaites, et de maintenir une discipline personnelle stricte. Cela inclut également une bonne hygiène de vie, comme le sommeil, la nutrition et la récupération.

- Maintenir une discipline de haut niveau tout au long de leurs carrière :
Pour réussir dans les sports de combat, maintenir une discipline de haut niveau est crucial. Cela implique non seulement un entraînement physique rigoureux, mais aussi une gestion optimale de la nutrition, du sommeil et de la récupération. Les athlètes doivent rester concentrés sur leurs objectifs à long terme, tout en faisant face aux défis mentaux et émotionnels de la compétition. Une telle discipline assure une progression continue et permet de surmonter les obstacles, garantissant ainsi une carrière durable et réussie.

- Chercher des opportunités de soutien et de financement :
Le soutien financier et logistique reste un défi pour de nombreux athlètes en Tunisie. Il est important pour les athlètes de rechercher des sponsors, des bourses ou de collaborer avec des fédérations sportives pour alléger le fardeau financier. Les athlètes peuvent également tirer parti des opportunités offertes par des programmes de soutien gouvernementaux ou privés, ou par des initiatives de partenariats avec des entreprises locales.

Entretien avec un Professionnel confirmé #5

Partie 1 : Informations Personnelles

Poste Actuel : Coach personnel / Gérant de salle de sport

Catégorie sportive : Fitness / Arts Martiaux

Diplôme 1 : Aucune License

Année d'obtention du diplôme : 2014

Partie 2 : Parcours professionnel

Nombre d'années de travail : 10 années

Postes occupés :

Poste	Tâches et activités
Préparateur Physique (Basket) 2014- 2016 Espérance Sportive de Tunis	<ul style="list-style-type: none">◆ Conception et gestion des programmes d'entraînement physique◆ Prévention et gestion des blessures◆ Suivi de la performance et adaptation des entraînements
Responsable des coaches 2016- 2017 MT Gym	<ul style="list-style-type: none">◆ Gestion et coordination des coaches◆ Formation et développement des coaches◆ Gestion de l'expérience client et satisfaction
Coach de plateau 2017 – 2018 California Gym	<ul style="list-style-type: none">◆ Encadrement et supervision des entraînements◆ Conseil personnalisé et suivi◆ Animation de séances de groupe et motivation
Coach personnel 2018-Present California Gym	<ul style="list-style-type: none">◆ Élaboration de programmes d'entraînement personnalisés◆ Suivi et évaluation du progrès des clients.◆ Motivation et soutien mental des clients
Coach de cours 2019-Présent California Gym	<ul style="list-style-type: none">◆ Animation de cours collectifs◆ Encadrement et correction des postures◆ Gestion de l'énergie et motivation des participants
Fondateur et gérant 06/2024 – Présent War Zone	<ul style="list-style-type: none">◆ Gestion opérationnelle et organisationnelle◆ Développement et gestion des équipes d'instructeurs◆ Stratégie de développement et marketing

Formation complémentaire & Certifications :

- ◆ TRX : Total Resistant Exercise (2015)
- ◆ Compléments alimentaires et suppléments nécessaires pour les athlètes (2015)
- ◆ Coach de culturisme et fitness (ISSEP Ksar Saïd) : Total Resistant Exercise (2014)
- ◆ Advisor Sport Nutrition (ASN): Level 1 et Level 2 (2017)
- ◆ Cross Training + HBX Boxing (2018)

Partie 3 : Evaluation Personnelle :

Quelles sont, à votre avis, les qualités requises/recommandées pour un aspirant Coach Fitness pour réussir ?

Métier	Comp. Techniques	Comp. Personnelles	Langues	Certif / Formation
Coach de Fitness	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Anatomie du corps ◆ Physiologie ◆ Biomécanique ◆ Nutrition ◆ Coaching et pédagogie 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Communication ◆ Résolution de conflit ◆ Ecoute active ◆ Adaptabilité ◆ Condition physique 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Français ◆ Anglais 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ TRX ◆ Advisor Sport Nutrition ◆ Licence Entraîneur ◆ Certificat de Coaching

Selon vous, Qu'est ce qui fait la réussite des diplômés De l'ISSEP qui brillent professionnellement en tant que coach de fitness :

En toute sincérité, je pense que la réussite ou l'échec de tout individu, indépendamment du domaine sportif, est directement relié à son état d'esprit.

Est-ce que vous approchez votre travail comme un job de 8H par jour pour le salaire ? Ou est-ce que vous l'approchez comme une passion pour laquelle vous êtes prêt à tout donner ?

La première catégorie, pour moi, c'est la catégorie de ceux qui vont échouer ou stagner à un niveau assez médiocre, pour ensuite se plaindre de l'écosystème, de l'environnement, des clients, des salles de sport, ou de n'importe quelle autre chose, pourvu que ce n'est pas sa faute à lui.

La deuxième catégorie en revanche est celle des champions qui vont échouer à maintes reprises, se relever, apprendre de leurs erreurs et réessayer jusqu'à la réussite. C'est la catégorie de ceux qui donnent 12H par jour ou plus pour leur passion, ceux qui ne considèrent pas le weekend comme des vacances, mais plutôt comme une opportunité d'apprendre davantage sur sa passion.

Q2 : Quels sont les défis auxquels vous avez fait face lors de votre carrière en tant que préparateur physique ?

Pour moi, le seul et plus grand défis auquel chaque aspirant coach de fitness fera face, c'est sa capacité à s'adapter avec tout type de client, au moins durant ses premières années en tant que tel. En effet, en tant que coach de fitness, vous allez faire face à tout type de clients : Y'a des clients qui utilisent le sport pour échapper à leurs quotidiens ou pour se défouler et externaliser leurs énergies négatives

cumulées. Y'en a d'autres qui veulent améliorer leurs conditions physiques et voir des résultats concrets de leurs efforts. Il y a aussi ceux qui ont une excellente condition physique, et d'autres qui sont handicapés par divers types de blessures.

Etant un coach privé ou un coach opérant dans une salle de sport, c'est primordial de comprendre les besoins et les défis de chacun de vos clients et de vous adapter pour répondre favorablement à leurs attentes.

Un client satisfait est un promoteur qui peut potentiellement attirer plus de clients, et un client insatisfait est un détracteur qui fera fuir de potentiels nouveaux clients. Vous devez traiter tous vos clients dans le but de les convertir en promoteurs.

Quels sont les conseils que vous donnerez aux jeunes qui aspirent à devenir des coachs de fitness :

1- Osez et n'ayez pas peur :

Je le dis toujours, ceux qui ne prennent aucun risque parce qu'ils veulent à tout prix éviter l'échec, sont inconsciemment en train de saboter leurs carrières professionnelles. Dans un marché qui grouille de concurrence, se démarquer et se distinguer parmi tous les autres coachs de fitness est primordial si vous souhaitez élargir votre portefeuille en termes de clients.

En revanche, le fait de ne prendre aucun risque et de faire ce que tout le monde vous dit de faire vous condamnera à stagner exactement là où vous êtes.

Ne craignez pas d'essayer de nouvelles choses, de proposer de nouveaux exercices et concepts afin d'élever constamment la barre plus haut.

2- Diversifiez vos champs d'expertise :

Je vous présente une situation pour que vous puissiez mieux comprendre ce point : Supposons que vous êtes un coach privé et que vous travaillez avec un de vos clients, quand soudain ce dernier ressent une douleur musculaire quelconque, si vous n'êtes pas capable de diagnostiquer la blessure et de prodiguer des conseils aux clients pour accélérer leurs établissements, vous faites votre job à moitié.

Un autre scénario se présente où vous travaillez avec un client en surpoids qui cherche à perdre du poids d'une manière saine. Comme vous le savez, pour perdre du poids d'une manière saine, il faut combiner la pratique du sport avec la nutrition saine ; par conséquent, si vous n'avez aucune connaissance en termes de nutrition, ou si vous n'êtes pas conscient de l'importance du sommeil dans la perte du poids, vous allez encore faire votre job à moitié et vous allez faire perdre du temps et de l'argent à votre client.

Profitez de votre temps libre pour vous instruire davantage de sciences auxiliaires qui, une fois acquises, feront de vous un meilleur coach de fitness.

3- Travaillez votre image sur les réseaux sociaux :

N'hésitez pas à sacrifier les plaisirs quotidiens et éphémères pour arriver à des objectifs plus grands. Si tu ne sacrifies rien, tu ne reçois quasiment rien. Et quand je dis sacrifier, je veux plus dire investir car c'est comme ça que je le vois : Chaque petit plaisir que tu sacrifies s'ajoute à ta caisse d'épargne dont tu pourras t'en servir pour avancer professionnellement tout en continuant à la remplir. Au moment où tu ne la remplis pas, tu n'avances plus.

Entretien avec un Professionnel confirmé #6

Partie 1 : Informations Personnelles

Poste Actuel : Coach de fitness

Catégorie sportive : Sport et Fitness / JUDO de formation académique

Diplôme : Licence fondamentale en éducation physique (ISSEP Tunis)

Année d'obtention du diplôme : 2015

Partie 2 : Parcours professionnel

Nombre d'années de travail : 9 années

Salaire de départ : 500 DT

Postes occupés :

Poste	Tâches et activités
Coach de plateau 2015 – 2017 Salle de Sport Royal Salem	<ul style="list-style-type: none">- Coaching et conseils des clients- Assurer le bon ordre des équipements sportifs mis à disposition pour les clients.- S'assurer du respect du règlement interne de la salle par les clients.
Entraîneur Judo 2015-2016 Association militaire de Sousse	<ul style="list-style-type: none">- Elaborer un programme d'entraînement en tenant compte des points forts et points faibles des athlètes.- Animation de séances d'entraînement.- Gestion des athlètes.
Responsable Technique 2017 – 2019 Salle de Sport Royal Salem	<ul style="list-style-type: none">- Accompagner des clients dans leurs exercices- Développer un programme qui réponds aux besoins identifiés.- Commercialisation de mes services auprès de nouveaux prospects- Suivi et adaptation personnalisée du programme.
Coach de cours de groupes 2019 – 2021 (Salles de sport multiples)	<ul style="list-style-type: none">- Planification et exécution de cours en « Body Pump » et « Body Attack » au profit de plusieurs salles de sport sur le grand Tunis.- Gestion et coaching des participants au cours.- Création et partage de contenus sur les réseaux sociaux pour promouvoir mon image de marque en tant qu'instructeur.
Coach Personnel 2019 – 2022 (Indépendant)	<ul style="list-style-type: none">- Diagnostique de l'état et des besoins du clients.- Développer un programme qui réponds aux besoins identifiés.- Commercialisation de mes services auprès de nouveaux prospects- Suivi et adaptation personnalisée du programme.

Responsable Technique 2020– 2023 Gym City	<ul style="list-style-type: none"> - Accompagner des clients dans leurs exercices - Développer un programme qui réponds aux besoins identifiés. - Commercialisation de mes services auprès de nouveaux prospects - Suivi et adaptation personnalisée du programme.
Kinésiologue 01/2024- Présent Nautilus Plus (CAN)	<ul style="list-style-type: none"> - Évaluation des capacités physiques des patients. - Suivi des patients - Préparation et animation de séances de coaching - Gestion de clients.

Formation complémentaire & Certifications :

- LES MILLS (Niveau 1, 2 et 3) (2020-2022)
- Radical Fitness (2023)

Partie 3 : Evaluation Personnelle :

Dans votre domaine, quelles sont, à votre avis, les qualités requises pour réussir ?

Métier	Compétences Techniques	Compétences Personnelles	Langues	Certif / Formation
Coach fitness & Coach personnel	Connaissances en physiologie, anatomie Et kinésiologie du corps humain.	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Communication ◆ Ecoute active ◆ Présentabilité 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Français ◆ Anglais 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Formation en cours collectifs ◆ Formation Freestyle (STEP, Aérobie, etc...) ◆ LES MILLS

Quelle est votre perception du métier de Coach de fitness / Coach personnel dans le marché de l'emploi tunisien ?

Tout d'abord je tiens à préciser que, étant originaire de la ville de Sousse, je peux affirmer avec certitude que, malgré les nombreuses opportunités qui peuvent se présenter pour pratiquer ces professions, que le marché d'emploi Tunisois (Grand Tunis) est largement supérieur à celui de Sousse en termes d'opportunités, de salaires, de maturité professionnelle et de qualité d'expériences. C'est pourquoi, après 2 années d'expérience à Sousse, j'ai déménagé sur le grand Tunis et c'est là que ma carrière professionnelle a eu un nouveau tournant positif.

Un point que je veux mentionner est que notre domaine est rempli d'intrus et d'imposteurs : Des personnes qui n'ont rien à voir avec le sport, qui n'ont aucun background académique relié au sport et qui manquent cruellement de connaissances théorique et pratique. Ces gens acceptent de travailler dans notre domaine avec des salaires médiocres, ce qui leurs procure un avantage compétitif en termes de recrutement puisque tout ce qui intéresse le gérant de la salle de fitness est de maximiser les gains, et faire baisser la charge fixe salariale est un des moyens pour lesquels ces gérants optent généralement.

Selon vous, quels sont les défis auxquels feront face les jeunes diplômés de l'ISSEP s'ils aspirent à devenir des coachs de fitness / Coach professionnel :

- Maintien de la condition physique tout au long de votre carrière professionnelle :
Pour ceux qui aspirent à devenir des coachs de fitness de haut niveau, c'est primordial de comprendre qu'il faut maintenir leurs corps en excellente forme et que ça puisse être clair aux yeux des autres. Pourquoi ? Tout simplement car le coach est considéré comme un modèle à suivre, en termes de condition physique, par ses clients. Tu ne peux pas te permettre d'avoir un surpoids, ou d'avoir une condition physique (Cardio) médiocre car vous perdrez votre crédibilité non seulement aux yeux des clients, mais aussi aux yeux des recruteurs. En d'autres termes, mis à part le travail que vous exercez sur vos clients et ceux de la salle, il y a un travail permanent sur vous-même qui doit être maintenu tout au long de votre carrière professionnelle.

- Promotion de son image sur les réseaux sociaux :

J'ai des amis diplômés des ISSEP qui me disent qu'ils n'ont pas le temps pour la création de contenu et la gestion de communautés pour leurs propres comptes sur les réseaux sociaux, surtout INSTAGRAM. Malheureusement, ceci peut être extrêmement handicapant car la compétition en termes d'employabilité ne se fait pas juste au niveau de la performance professionnelle, mais aussi aux niveaux de la visibilité sur les réseaux sociaux. Être relativement connu sur les réseaux sociaux vous acquièrent plus de crédibilité et vous procurent une visibilité qui peut être bénéfiques pour l'acquisition de nouveaux clients ou pour attirer l'attention de grandes salles.

- Investir dans les formations et certifications :

C'est clair que pour réussir dans le domaine de fitness, vous devez impérativement vous différencier de la concurrence. Ceci peut se faire au niveau de plusieurs volets, l'un des piliers du développement professionnel c'est l'acquisition de certificats internationales et connues de tous comme LES MILLS ou RADICAL FITNESS. Ceci vous donnera plus d'expertise dans votre domaine et vous équipera davantage de compétences comme l'animation de cours de groupes, la musicalité et bien d'autres aspects qui restent, malheureusement, inconnus par la majorité des coachs sportif en Tunisie, ce qui est vraiment dommage.

Personnellement j'ai dû occuper deux, voire 3 postes, simultanément en début de carrière afin que je puisse avoir assez d'argent pour faire ces certifications, car il ne faut cacher que ces dernières coûtent beaucoup d'argent si on considère le niveau de vie des aspirants sportifs en Tunisie.

Quels sont les conseils que vous recommandez à suivre pour les aspirants coach en fitness ?

- Gestion émotionnelle des clients :

Dans le domaine du fitness, les besoins des clients peuvent changer drastiquement d'une personne à une autre. Par exemple, si une personne a pour objectif de perdre du poids, vous allez développer un programme d'entraînement et de nutrition qui convient au client, certains clients peuvent être

prêts à faire des sacrifices pour arriver à leurs objectifs, mais d'autres le sont beaucoup moins, et c'est à vous de trouver l'approche idéale à adopter pour aider ce dernier à arriver à ses objectifs. Un autre exemple, vous pouvez travailler avec des clients âgés ou qui ont un antécédent en termes de blessure : Vous devez adapter les types d'exercices que vous proposez et les conseils que vous recommander pour que ça puisse coller non seulement aux besoins du client, mais aussi à son corps.

- Élargir ses domaines d'expertises :

Dans le monde de fitness, une personne peut avoir comme objectif de perdre du poids, ou d'acquérir de la masse musculaire, ou d'améliorer sa condition cardiaque, ou même tout simplement de s'amuser et se défouler après une dure journée de travail. En tant que coach de fitness, vous devez toujours répondre favorablement à tout type de besoin, dans le cas contraire vous risquez de perdre des clients et de nuire à votre image sociale. Pour arriver à cette fin, il faut élargir son champ d'expertise afin d'être capable de répondre efficacement à tout type de besoin qui se présente. Ceci peut paraître simple, mais je vous assure que ça demande beaucoup de sacrifices et de persévérance pour y arriver

- Développer ses compétences personnelles :

La communication, la gestion de conflit, la discipline, la présentabilité, l'écoute active, l'intelligence émotionnelle et bien d'autres compétences personnelles sont cruciales pour bien gérer vos clients et vos interlocuteurs sur les différents réseaux sociaux.

Avoir des notions de base en Management est aussi important car pour bien gérer sa carrière professionnelle, il faut savoir planifier, identifier les risques, gérer à bien ses finances.

- Soyez patients au début de votre carrière :

Au début de ma carrière, j'ai eu beaucoup de problèmes financiers, j'ai été arnaqué par mon employeur et/ou mes clients à plusieurs reprises, j'ai dû faire 3 Jobs en parallèle afin d'arriver là où je voulais. Quand j'étais responsable technique (Responsable des coachs), j'ai eu des profils qui voulaient avoir une augmentation de salaire après un ou deux mois de travail, pour moi, c'est carton rouge.

Liens et références bibliographique

- (1) : [Indicateurs de l'emploi et du chômage, Quatrième trimestre 2023 | INS](#)
- (2) : [Actu : Accord entre les ministères des Sports et de la Formation professionnelle- B2B Tunisia](#)
- (3) : Répertoire des Emplois-Types du Secteur Privé du Sport en Tunisie
- (4) : <https://www.tanitjobs.com/>
- (5) : [Offres d'emploi en Tunisie | Optioncarriere](#)
- (6) : [Offres d'emploi- en Tunisie- Jobatlas](#)