



## CPNEF du Golf

# Enquête 2010 sur l'emploi de mécaniciens dans le golf

## Synthèse du rapport final

Février 2011

**POLLEN** Conseil

53 rue de Fives 59650 - Villeneuve d'Ascq  
16 rue Jean-Pierre Timbaud - 75011 Paris  
Tél. : 01.53.36.10.06 / Fax : 01.53.36.10.07  
Mail : bureau@pollen-conseil.fr

# 1. Introduction : objectif, méthode et déroulement de l'enquête et qualité de l'échantillon

---

## 1.1. L'objectif de l'enquête

Le constat du manque de main d'œuvre spécialisée dans le secteur de la maintenance du matériel d'entretien des golfs exprimé par les professionnels du golf et du caractère incomplet des formations existantes au regard des spécificités des compétences nécessaires aux mécaniciens de golf, a conduit la Commission Paritaire Nationale pour l'Emploi et la Formation dans la branche du Golf à s'interroger sur l'opportunité de mettre en place une formation spécialisée en mécanique sous la forme, par exemple, d'un certificat de qualification professionnelle.

Toutefois, les données quantitatives et qualitatives dont la branche disposait à travers les enquêtes sur les métiers du golf menées par son observatoire des métiers en 2008 et 2009 ne permettaient pas d'avoir une vue précise sur le sujet.

Dans ce contexte, les partenaires sociaux ont souhaité réaliser une analyse des besoins des golfs à travers une enquête sur le métier de mécanicien dans le golf. Cette synthèse en présente les principaux résultats et conclusions.

## 1.2. La méthode et le déroulement de l'enquête

L'enquête a été réalisée par questionnaire auprès de 100 établissements de golf, ce qui correspond à l'objectif quantitatif qui avait été fixé.

Les répondants à l'enquête ont été en majorité les responsables d'établissement et les greenkeepers.

L'enquête s'est déroulée entre octobre et décembre 2010 de la façon suivante :

- Test du questionnaire auprès de 5 golfs : 18 et 19 octobre 2010
- Envoi du questionnaire par courrier à 418 golfs (fichier fourni par la CPNEF) : 21 octobre 2010
- Relances téléphoniques auprès de 228 golfs au cours desquels des questionnaires ont été renseignés par téléphone : du 4 novembre au 15 décembre 2011

Le questionnaire a été auto-administré ou renseigné par les enquêteurs par téléphone.

## 1.3. La qualité de l'échantillon

L'enquête a été réalisée à partir d'un fichier de 397 golfs qui a été fourni par la CPNEF du Golf. Le questionnaire a été envoyé à l'ensemble de ces golfs. Toutefois, afin de respecter une représentativité de l'échantillon des 100 répondants, un critère a été défini, celui de la taille, exprimé en nombre de trous du parcours des golfs enquêtés. Le tableau ci-dessous présente les objectifs et les quotas atteints.

**Tableau 1 – Répartition des golfs selon leur taille en nombre de trous du parcours**

	Moins de 9 trous	De 9 à moins de 18 trous	De 18 à moins de 36 trous	36 trous et plus	Non réponse	Total
Objectif cible	7%	28%	61%	4%	0%	100%
Quotas atteints en 2010	2% 2	30% 30	63% 63	4% 4	1% 1	100% 106
Ecart	-5	+2	+2	0	+1	-
Quotas atteints en 2009	2%	28%	63%	7%	0	100%

Le tableau nous indique que l'objectif cible des quotas de golfs selon leur taille a globalement été respecté dans l'échantillon des 100 golfs enquêtés et est similaire à celui obtenu lors de l'enquête de 2009. Seule la catégorie des petits golfs de moins de 9 trous reste sous représentée puisque ces golfs ne représentent que 2% de l'échantillon, alors que l'objectif était de 7%.

Cet écart s'explique par trois facteurs principaux : il y avait très peu de golfs de moins de 9 trous dans le fichier dont nous disposions pour réaliser l'enquête ; le taux de réponse des petits golfs a été faible car n'ayant souvent pas de mécanicien, ils ne se sentaient pas concernés par l'enquête ; enfin, à l'exception d'un golf, l'échantillon exclut les practices.

Toutefois, cette sous représentation des petits golfs de moins de neuf trous ne remet pas en cause les résultats de l'enquête. En effet, en ce qui concerne l'objet de l'enquête, c'est-à-dire l'emploi de mécaniciens dans le golf, il s'avère que le seuil critique pour distinguer les petits golfs est plutôt celui de moins de 18 trous. Par ailleurs, pour corroborer les analyses, la prise en compte de la taille des golfs peut également se faire grâce au critère de la superficie des golfs et au croisement de ces deux variables, le nombre de trous et la superficie.

Ainsi, en prenant en compte ces différents éléments, la qualité de l'échantillon de 100 golfs est satisfaisante pour en tirer des résultats solides.

## 2. Les caractéristiques des structures et de leur terrain

### 2.1. Les caractéristiques des structures

#### **La répartition géographique**

Toutes les régions sont représentées à l'exception de l'Alsace.

Les grandes régions sont particulièrement représentées (10% pour Rhône-Alpes, 12% pour PACA, 12% pour l'Île-de-France).

A noter les bons taux de réponse des golfs de Bretagne (11%) et du Centre (11%) qui sont bien représentés dans l'échantillon.

#### **Le statut des structures**

Les structures commerciales prédominent (76% des golfs enquêtés, proportion qui était de 62% dans l'enquête de 2009). Les structures associatives représentent 11% de l'échantillon (contre 25% en 2009). Enfin, les structures municipales constituent 7% de l'échantillon (similaire à 2009).

### L'appartenance à une chaîne ou réseau

Les golfs indépendants sont ceux qui prédominent dans l'échantillon et représentent 57% des golfs (contre 66% en 2009). Les golfs appartenant à un réseau représentent 31% des structures (contre 22% en 2009). Enfin, les golfs appartenant à une chaîne constituent 11% de l'échantillon (similaire à 2009).

### Le nombre de salariés des structures

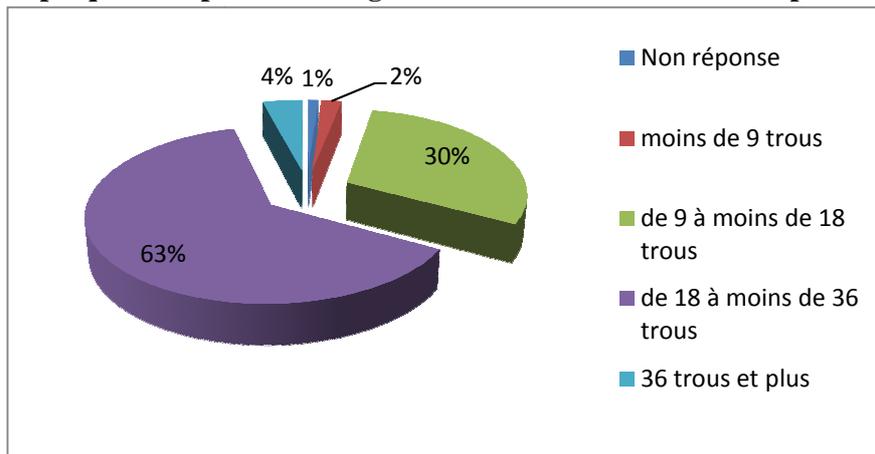
Hors saison haute, l'échantillon des 100 golfs représente 1070,4 salariés ETP et 445,6 salariés ETP affectés au terrain (41,6% du total des salariés, conforme aux 41% de l'enquête 2009).

Hors saison haute, 76% des golfs ont un nombre de salariés ETP affectés au terrain inférieur ou égal à 6 et 44% inférieur ou égal à 3, ce qui laisse présager que même des golfs de taille moyenne ont peu de salariés affectés au terrain.

## 2.2. Les caractéristiques du terrain des structures

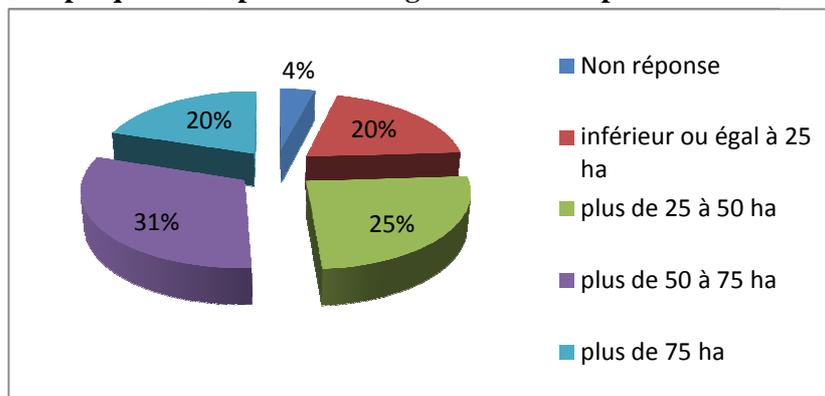
### La taille des structures

Graphique 1- Répartition des golfs selon le nombre de trous du parcours



La répartition des golfs selon leur taille, exprimée en nombre de trous du parcours, montre la prédominance des golfs moyens de 18 à moins de 36 trous (63%). Les petits golfs de moins de 18 trous représentent 32% des golfs (2% pour les moins de 9 trous) et les très grands golfs de 36 trous et plus, 4%. Le nombre moyen de trous est de 18.

Graphique 2 – Répartition des golfs selon la superficie du terrain



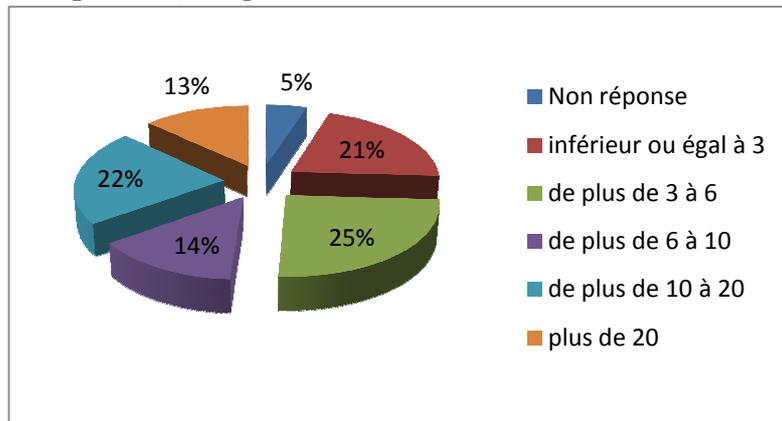
On peut noter la prédominance des golfs moyens de plus de 25 à 75 hectares (56%). Les petits golfs de 25 hectares ou moins représentent 20% des golfs, tout comme les très grands golfs de plus de 75 hectares. La superficie moyenne est de 59 hectares.

Le croisement de deux critères de taille que sont celui du nombre de trous du parcours et celui de la superficie du terrain nous permet d'identifier 4 catégories principales de golfs:

- les petits golfs de moins de 18 trous et de taille  $\leq 25$  ha (19%)
- les golfs moyens de 18 à moins de 36 trous et de 25 à 75 ha (45%)
- les golfs moyens/grands de 18 à moins de 36 trous et de plus de 75 ha (17%)
- les très grands golfs de 36 trous et plus et de plus de 75 ha (3%)

Les deux catégories intermédiaires peuvent être fusionnées pour constituer une seule catégorie de golfs moyens représentant 62% des golfs. On arrive ainsi à trois catégories de golfs selon leur taille. Cette répartition nous montre bien que même si les golfs de moins de 9 trous sont sous représentés dans l'échantillon, les petits golfs, lorsqu'on prend en compte la superficie du terrain - ce qui a un impact sur le parc matériel et ainsi les besoins pour les travaux de mécanique - sont pour autant bien représentés (un cinquième de l'échantillon).

**Graphique 3 – Répartition des golfs selon le nombre de salariés hors saison haute (ETP)**



On retrouve ces trois catégories, bien que dans des proportions quelque peu différentes lorsqu'on appréhende la taille des golfs en considérant le nombre de salariés ETP hors saison haute :

- 21% sont des petits golfs ayant 3 salariés ou moins
- 61% sont des golfs moyens de plus de 3 à 20 salariés (nombre moyen de salarié de 11)
- 13% sont des grands golfs de plus de 20 salariés (maximum de 63 salariés)

#### **Le nombre de green et de postes au practice**

En ce qui concerne le nombre de green, on note une répartition des golfs très proche de celle en fonction du nombre de trous. Le nombre moyen de green est de 20 (18 pour les trous).

Les golfs ayant de 10 à 20 postes au practice sont ceux qui prédominent (45%). Viennent ensuite ceux ayant de 20 à 50 postes (36%). Seuls 5% des golfs ont moins de 10 postes au practice, ce qui indique que même des petits golfs de moins de 18 trous ou de moins de 25 hectares de terrain peuvent avoir un nombre relativement important de postes au practice.

Le nombre moyen de postes au practice est de 29.

## 2.3. Le parc matériel des structures enquêtées

Le matériel d'entretien du terrain : un matériel nécessaire qui est rarement électrique

- le nombre moyen de matériels d'entretien du terrain est de 11 ; même les petits golfs ont un minimum de matériel d'entretien ;
- un faible usage de matériel électrique : 74% des golfs n'ont aucun matériel d'entretien électrique ; en moyenne, 4,25% des matériels d'entretien du terrain sont électrique.

Le matériel de transport (nombre moyen de 9,7) : une part importante de matériel électrique (62,5%) du fait de la part importante que représentent les voiturettes (72%).

Peu de tracteurs et matériel de levage : nombre moyen de 2,7 ; 24% des golfs n'en ont qu'un.

L'investissement des golfs dans leur parc matériel constitue la règle pour la grande majorité des golfs :

- seuls 7% des golfs ne possèdent aucun matériel ;
- pas de corrélation claire entre le fait d'investir dans le matériel et la taille du golf ;
- pas de corrélation claire entre l'investissement dans le matériel et l'emploi d'un mécanicien.

Un recours à la location ou le leasing qui n'est pas négligeable :

- 34% des golfs y ont recours ;
- les petits golfs (- de 18 trous) et les grands golfs (36 trous et +) ont moins souvent recours à la location/leasing que les golfs moyens ;
- le fait d'employer un mécanicien n'exclut pas le recours à la location/leasing (faible corrélation).

Un faible recours aux contrats de maintenance, qui dépend des caractéristiques du golf :

- 79% des golfs n'ont pas de contrat de maintenance ;
- pas de corrélation entre le fait d'investir dans le matériel et le recours à un contrat de maintenance ;
- les golfs qui ont recours à la maintenance ont plus souvent du matériel loué ou en leasing ;
- les golfs qui n'ont pas de mécanicien ou dans lesquels le salarié qui assure les fonctions de mécanicien n'est pas mécanicien ont plus souvent recours à un contrat de maintenance.

## 3. La fonction de mécanicien au sein des structures

L'estimation du nombre de salariés assurant les fonctions de mécanicien : plusieurs questions du questionnaire portant sur ce point, plusieurs estimations ont été réalisées sur le nombre de mécanicien :

- selon les estimations issues de l'enquête, seuls 8% des golfs n'ont ni mécanicien, ni salarié assurant ses fonctions ; ces golfs sont en majorité des petits golfs ;
- la fonction de mécanicien est assurée par un mécanicien de golf dans une fourchette comprise entre 26% (estimation la plus basse), 33% et 44% (estimation la plus haute) ; les données de l'enquête 2009 et les réponses à d'autres questions (diplôme du salarié et part du temps de travail destiné aux fonctions de mécanicien) nous indique que la réalité en ce qui concerne la proportion de golf ayant un mécanicien est proche de 30% ;
- les mécaniciens de golf représentent entre 5,8% et 10,8% des salariés du terrain selon les estimations ; au niveau national ils représentent entre 169 et 336 salariés ;

- la fonction de mécanicien est assurée par un autre salarié qu'un mécanicien dans une fourchette comprise entre 65%, 67% ou 68% des golfs, selon les estimations ; ces salariés sont en majorité des jardiniers (48%) ou des greenkeepers (45%) ;
- sur un échantillon de 100 golfs, on estime à 91 le nombre de salariés assurant les fonctions de mécanicien, ce qui représente entre 592 et 637 salariés au niveau national (estimation pour 650 à 700 golfs) ;
- plus les golfs sont grands, plus ils emploient un salarié assurant les fonctions de mécanicien, et plus souvent ce salarié est un mécanicien.

La fonction de mécanicien : une fonction indispensable mais assurée en majorité par des salariés polyvalents :

- 65% des golfs jugent la présence d'un mécanicien ou d'un salarié assurant ses fonctions comme indispensable au bon fonctionnement du golf ; plus les golfs sont grands plus ils sont nombreux à l'affirmer ;
- toutefois, seuls 12% des salariés assurant les fonctions de mécanicien consacrent l'intégralité de leur temps de travail à des travaux de mécanique et 33% y consacrent plus de 60% (on peut donc les considérer comme mécaniciens) ; ainsi même les mécaniciens sont polyvalents.

Malgré l'importance de la fonction de mécanicien, peu d'embauches sont à prévoir :

- 73% des golfs ne sont pas prêts à embaucher un mécanicien de golf, essentiellement du fait qu'ils ont déjà un salarié assurant ces fonctions (30%) ou parce que leur structure est trop petite et qu'ils n'ont pas le budget nécessaire (38%) ;
- ainsi, seuls 13% des golfs se disent prêts à embaucher un mécanicien de golf, ce qui représente entre 84 et 91 embauches au niveau national. Les raisons évoquées peuvent se résumer à la nécessité qui est ressentie d'avoir un mécanicien de golf spécialisé mais aussi polyvalent.

## **4. Les caractéristiques des mécaniciens ou des salariés assurant les fonctions de mécanicien**

---

Une faible proportion de diplômés de mécanique compensée par l'expérience professionnelle acquise dans d'autres secteurs que le golf :

- si un tiers des salariés qui assurent les fonctions de mécanicien ont un diplôme de mécanique (ce qui corrobore notre estimation de la part des golfs employant un mécanicien et correspond à l'estimation issue de l'enquête 2009), 22% n'ont aucun diplôme
- 65% des salariés avaient une expérience en mécanique dans un autre secteur que le golf

Une faible expérience en mécanique de golf avant l'embauche compensée par l'expérience acquise dans le golf grâce à l'ancienneté (et des formations) :

- 76% des salariés assurant les fonctions de mécanicien n'avaient aucune expérience en mécanique de golf avant leur embauche
- 65% des salariés ont plus de 5 ans d'ancienneté dans leur golf (faible turn over)



Peu de difficultés à recruter ces salariés malgré des profils souvent peu adaptés :

- 82% des golfs n'ont pas eu de difficulté pour le recrutement qui se fait essentiellement par les réseaux (54%) ou par des candidatures spontanées (22%) et très peu par les canaux institutionnels habituels
- 69% de ceux qui ont eu des difficultés invoquent le manque de compétences spécifiques en mécanique de golf des candidats

Face au manque de compétences spécifiques en mécanique de golf sur le marché, les compétences recherchées sont la mécanique générale (39%), mais surtout des capacités de polyvalence et d'adaptation (64%) et organisationnelles (33%)

La très grande majorité des salariés assurant les fonctions de mécanicien, entre 88% et 100% selon le domaine, interviennent dans les principaux domaines courants de la mécanique de golf (entretien courant des machines, vidange moteur, réglage et entretien des éléments de tonte, vidange du système hydraulique), mais pas pour les gros travaux ou les tâches très spécifiques et pointues (comme l'affûtage).

Le type de contrat et les conditions de travail des salariés assurant les fonctions de mécanicien :

- la grande majorité des salariés assurant les fonctions de mécanicien sont en CDI (93%). Seuls 6% sont en CDD.
- les temps partiels sont très rares (4%), la quasi-totalité des salariés assurant les fonctions de mécanicien travaillant à temps plein (96%).
- la réalisation d'heures supplémentaires est une réalité bien ancrée chez les salariés assurant les fonctions de mécanicien puisque plus de la moitié en effectuent (52%).
- comme ils sont peu nombreux à consacrer tout leur temps à des travaux de mécanique, on peut penser que ces heures supplémentaires sont liées aux autres tâches qu'ils réalisent dans le cadre de leur polyvalence.
- une grande majorité de salariés assurant les fonctions de mécanicien bénéficient de la modulation du temps de travail (83%).
- 70% des salariés assurant les fonctions de mécanicien sont amenés à travailler le dimanche. Cette situation peut en partie s'expliquer par la polyvalence de ces salariés, qui peuvent être amenés par exemple à s'occuper de la tonte (cas des jardiniers ou des greenkeepers qui sont les salariés qui assurent le plus souvent les fonctions de mécanicien lorsqu'il n'y a pas de mécanicien à proprement parler).
- lorsqu'ils travaillent le dimanche, cela est occasionnel pour 54% d'entre eux et habituel pour 46% d'entre eux.

## 5. Les pratiques et les besoins de formation des mécaniciens ou des salariés assurant les fonctions de mécanicien

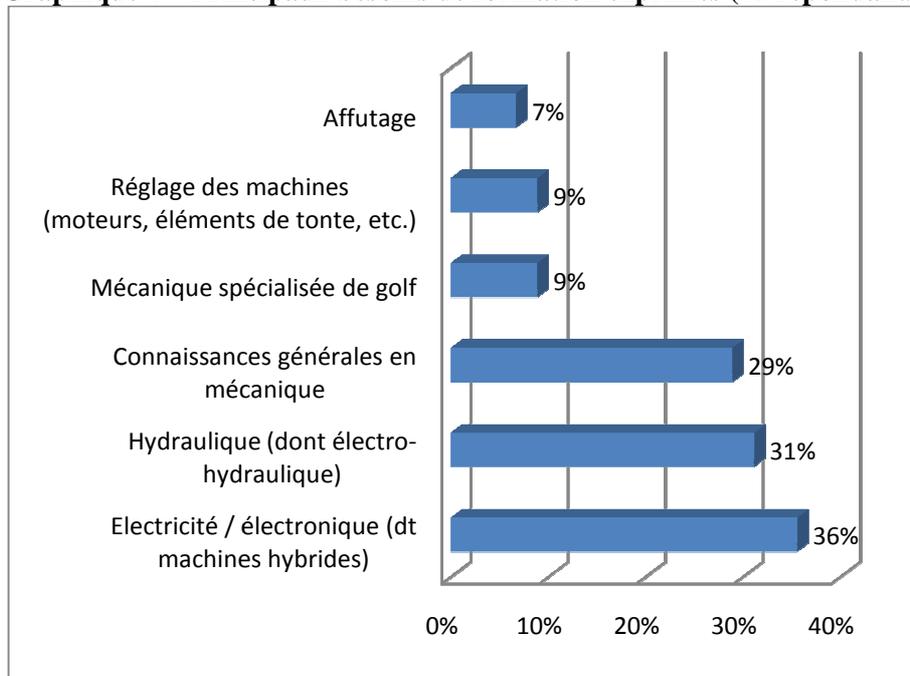
Une pratique importante de formation pour l'acquisition de connaissances générales en mécanique mais aussi dans les domaines plus spécifiques à la mécanique de golf :

- plus de la moitié (51%) des salariés assurant les fonctions de mécanicien ont suivi au moins une formation depuis qu'ils sont dans le golf, ce qui représente 46 salariés pour notre échantillon, et entre 299 et 322 salariés au niveau national ;
- la mécanique générale reste le domaine de formation le plus fréquent (45%) mais un nombre non négligeable de salariés ont été formés dans des domaines plus spécifiques à la mécanique de golf et liés à l'évolution du matériel (affûtage, électricité/électronique, hydraulique) : entre 12 et 21% des formations.

Des besoins de formation important, notamment dans les domaines spécifiques à la mécanique de golf et ceux liés à l'évolution du matériel :

- 48% des golfs estiment avoir des besoins de formation pour leur salarié assurant les fonctions de mécanicien, soit 44 salariés dans l'échantillon et entre 286 à 308 salariés au niveau national ;
- les besoins liés à des compétences spécifiques ou pointues sont les plus souvent cités : hydraulique, électricité, électronique, affûtage, réglage des matériels.

**Graphique 4 – Principaux besoins de formation exprimés (45 répondants)**



## 6. Le recours à des prestataires pour l'entretien du terrain et pour les travaux de mécanique

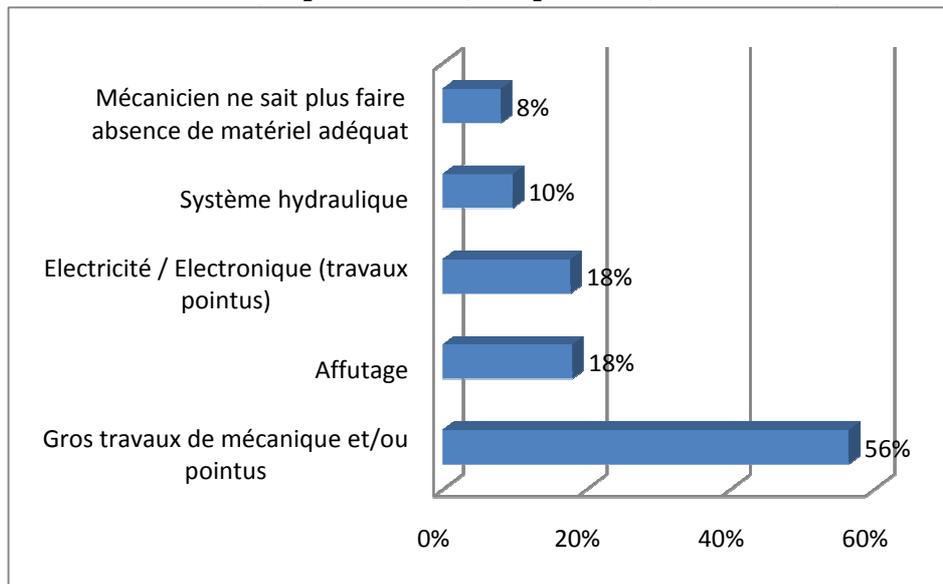
On observe un faible recours à la sous-traitance pour l'entretien du terrain (73% des golfs n'y ont pas du tout recours) qui est plus fréquent dans les petits golfs que dans les autres et dans les golfs qui n'emploient pas de mécanicien et qui concerne essentiellement le carottage et l'aération du terrain)

A l'inverse, on observe un recours important aux prestataires pour les travaux de mécanique :

- 78% des golfs ont recours à des prestataires pour au moins certains travaux de mécanique ;
- les grands golfs ont moins recours aux prestataires que les petits ;
- même les golfs ayant un mécanicien ont recours à des prestataires pour certains travaux de mécanique, mais moins souvent que ceux qui n'ont pas de mécanicien.

Le recours à des prestataires concerne le plus souvent des gros travaux de mécanique (56% des golfs), comme les travaux sur les moteurs, nécessitant des compétences poussées en mécanique et un matériel adéquat, mais il concerne aussi les travaux spécialisés de mécanique de golf : 18% pour l'électricité/électronique ou encore l'affûtage, 10% pour le système hydraulique.

**Graphique 5 – Principaux travaux de mécanique pour lesquels les golfs ont recours à des prestataires (62 répondants)**



Toutefois, ce recours à différents prestataires ne représente le plus souvent qu'une part réduite du budget terrain : elle est inférieure ou égale à 5% pour 61% des golfs.

Il faut préciser qu'il n'y a pas de corrélation claire entre la proportion du budget terrain qui est allouée aux prestataires et la taille des golfs.

## 7. Les principales conclusions et pistes d'action en termes de formation

---

### ***Les principales conclusions***

Malgré la nécessaire polyvalence des salariés assurant les fonctions de mécanicien dans les golfs et malgré le rôle de l'expérience professionnelle dans l'acquisition des compétences nécessaires à la mécanique de golf, il existe de vrais besoins de formation en mécanique spécialisée en golf.

Les caractéristiques des salariés (ancienneté importante et faible turn over, majorité de CDI et de temps plein) sont par ailleurs propices à l'investissement dans la formation de ces salariés.

Par ailleurs, la proportion de salariés assurant les fonctions de mécanicien ayant suivi au moins une formation est importante (51%), ce qui peut s'expliquer par le fait qu'un nombre relativement important d'entre eux n'a pas de diplôme de mécanique et du fait de l'évolution des matériels (matériels hybrides).

Cette propension à partir en formation peut être mise à profit. En effet, même si les compétences recherchées au moment du recrutement sont générales et liées à la polyvalence des salariés, des besoins importants de formation existent, non seulement en ce qui concerne les connaissances générales en mécanique pour consolider les compétences acquises par l'expérience, car une partie importante des salariés n'ont pas de diplôme de mécanique, mais aussi dans des domaines pointus (électricité ou électronique), du fait de l'évolution des matériels, et spécifiques à la mécanique de golf (hydraulique, affûtage, réglages...).

S'il semble évident que toutes les fonctions assumées par des prestataires ne sont pas amenées à être internalisées et que le faible budget qui leur est affecté incite les golfs à avoir recours à un prestataire plutôt que d'embaucher un mécanicien de golf, certaines tâches pour lesquelles interviennent des prestataires pourraient être réalisées en interne grâce à la formation des salariés. En effet certains domaines spécifiques à la mécanique de golf pour lesquels les golfs ont recours à des prestataires sont les mêmes que ceux pour lesquels ils expriment des besoins de formation (hydraulique/arrosage, électricité/électronique, affûtage/réglages).

### ***Les pistes d'action***

Ainsi, les enjeux qui concerne la formation des salariés assurant les fonctions de mécanicien dans les golfs ne sont pas des moindres. En effet, le caractère indispensable pour le bon fonctionnement des golfs que les responsables de golf prêtent à ces fonctions implique que les compétences des salariés soient à même d'y répondre. Dans un contexte où les salariés qui assurent ces fonctions ne sont le plus souvent pas diplômés de mécanique, où les matériels évoluent (machines hybrides) et où une partie des compétences doivent être propres aux spécificités des machines utilisées dans le golf, la question de la formation professionnelle se pose de façon cruciale. Ce besoin de formation est d'ailleurs corroboré par les pratiques de formation observées (proportion importante, et supérieure à la moyenne des salariés, des salariés assurant les fonctions de mécanicien ayant suivi au moins une formation).

Soulignons que l'enjeu n'est ici pas tant la formation pour l'acquisition de connaissances générales en mécanique, pour laquelle de nombreuses possibilités existent, tant en formation initiale qu'en formation continue, que celle qui porte sur les compétences spécifiques que doivent acquérir les mécaniciens de golf, tout en prenant en compte leur polyvalence.

Ainsi, si la mise en place d'une formation complète diplômante de mécanicien de golf est en théorie attrayante, elle ne semble toutefois pas être en adéquation ni avec les moyens des golfs, notamment des petits golfs (la solution du recours à des prestataires pouvant être préférée par les



petits et moyens golfs car elle représente une faible proportion du budget terrain), ni avec les faibles perspectives d'embauche.

Dans ce contexte, la mise en place de modules de formation continue en mécanique spécialisée (électricité/électronique, hydraulique, réglage et affutage des éléments de tonte), que les salariés pourraient suivre en fonction de leurs profils, qui sont diversifiés, pourraient répondre à un fort besoin exprimé pour les salariés assurant les fonctions de mécanicien (48% des golfs, soit en extrapolant au niveau national, entre 286 et 308 salariés).

Si cette solution semble la plus en accord avec les réalités du terrain, elle laisse toutefois sans réponse la question de la reconnaissance des réelles compétences spécialisées en mécanique de golf acquises par les salariés, soit par l'expérience professionnelle, soit par la formation continue.