

Sondage 2014 de

Sondage 2014 de  
1'APT

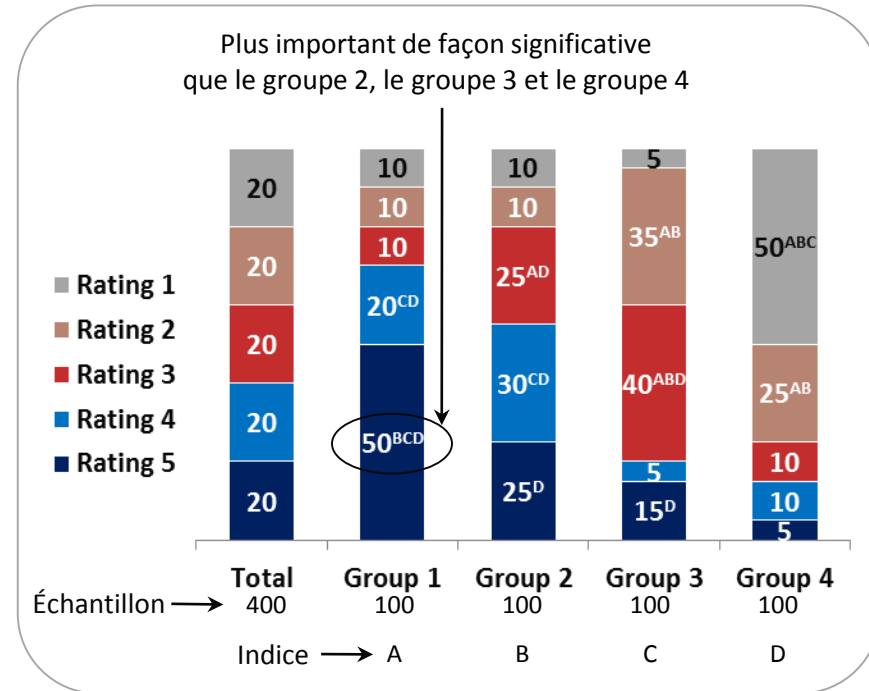
1'APT

	<u>Page</u>
<b>Méthodologie et précision statistique</b>	<b>3</b>
<b>Conclusions de l'APT</b>	<b>6</b>
<b>Résultats détaillés</b>	
Comportements au travail	8
Formation continue	11
Milieu de travail et satisfaction	14
<b>Profil des répondants</b>	<b>18</b>

# Méthodologie et précision statistique

- Une invitation à répondre à un sondage du SurveyMonkey a été envoyée aux **700** membres de l'Association des professionnels du tennis qui travaillent dans des installations annuelles au Canada
- 212 ont répondu au sondage
- Marge d'erreur de  $\pm 6.7\%$ , 19 fois sur 20
  - Si nous réalisons ce sondage 20 fois, les résultats seraient à  $\pm 6.7\%$  de nos résultats actuels pour 19 de ces 20 sondages
- Les personnes ayant rempli le sondage étaient inscrites au tirage de billets pour la Coupe Rogers de 2015
- Dans certains cas, les constatations sont fondées sur un nombre relativement petit de réponses; plusieurs sous-groupes comprennent très peu de répondants; une certaine prudence doit donc être observée dans l'extrapolation des résultats à l'ensemble de l'échantillon

- Lorsque le résultat d'un segment est significativement plus élevé qu'un autre, le premier résultat est indiqué avec la notation, en exposant, du segment pour lequel il est significativement plus élevé
- Dans l'exemple de droite, 50 % du groupe 1 a donné une cote de 5
  - Le degré de précision indiqué par les lettres BCD signifie que le 50 % est plus important de façon significative aux résultats des groupes 2 (25 %), 3 (15 %) et 4 (5 %)
- Dans certains cas, la taille totale de l'échantillon n'égale pas le nombre total de répondants et l'addition des sous-groupes n'égale pas le total de l'échantillon.
  - Ceci est dû au fait que les participants n'avaient pas à répondre à toutes les questions.





Servir les **professionnels du tennis canadien**  
Fièrement appuyé par Tennis Canada

[Cliquez ici pour consulter tous les résultats du sondage](#)

# Conclusions de l'APT

1. En général, les pros de tennis sont très satisfaits de leur emploi
2. Plus le niveau de certification est élevé, plus la rémunération, les vacances payées, la satisfaction et la sécurité d'emploi augmentent
3. Le professionnel de tennis moyen passe 21,3 heures par semaine sur le terrain et travaille 16,4 heures par semaine à l'extérieur du terrain
4. Les pros de tennis qui se font un devoir de participer à des activités de développement professionnel sont généralement mieux rémunérés, ont plus de journées de vacances payées, sont plus satisfaits de leur emploi et ont une plus grande sécurité d'emploi
5. Les pros de tennis indiquent que leurs plus grandes faiblesses sont liées aux habiletés à l'extérieur du terrain

# Résultats détaillés : comportement au travail



1. 64 % des pros n'enseignent que dans un club par année
  - a. Les pros qui travaillent dans des clubs privés sont plus enclins à n'enseigner que dans un club comparativement à ceux qui travaillent ailleurs
  - b. À noter que 80 % des répondants du Québec enseignent dans un club par année
2. Les pros ayant un niveau de certification plus élevé et des fonctions importantes accomplissent plus de tâches administratives en dehors des terrains en plus de leurs tâches sur le terrain
3. Plus le niveau de certification monte, plus les heures d'activités (principalement hors du terrain) augmentent
  - a. Les entraîneurs 3+/pro 3 et les directeurs/pros en chef travaillent en moyenne 46 heures par semaine dont environ 22 heures à l'extérieur du terrain
  - b. Le pro moyen travaille 37,7 heures par semaine – 21,3 heures sur le terrain et 16,4 heures à l'extérieur
4. Plus le niveau de certification et les fonctions augmentent, plus le taux horaire augmente
  - a. Les entraîneurs 3+/pro 3 et les directeurs/pros en chef touchent environ 55 \$/heure
  - b. En moyenne, un pro touche 40 \$/heure et un entraîneur 2/pro 2 gagne 47 \$/heure
  - c. 62 % des instructeurs font moins de 30 \$/heure
  - d. En moyenne, les pros travaillant dans un club privé font 10 \$ de plus par heure que les autres
5. 43 % des pros ont des indices clairs/outils de mesure de leur performance au travail
  - a. Les indices les plus souvent cités sont les *évaluations trimestrielles/annuelles, la rétroaction des élèves/parents, la rétention des clients et les salaires/revenus*

6. Les principales forces citées des pros sont les *habiletés interpersonnelles* (31 %), la *connaissance technique du jeu* (29 %) et les *habiletés de meneur* (14 %)
7. Les principales faiblesses citées des pros sont : *l'autopromotion* (30 %), *les ventes* (13 %) et les *habiletés en affaires* (12 %)
8. Le *bouche-à-oreille* (84 %) est le moyen le plus utilisé par les pros pour l'autopromotion
  - a. Les directeurs/pros en chef et entraîneurs 3+/pro 3 sont plus enclins à utiliser des moyens d'autopromotion (cf. *imprimés, médias sociaux, etc.*)
  - b. En revanche, les professionnels avec une certification moindre ont plus tendance à se fier à leur club pour promouvoir leurs services
9. 74 % des pros ont une commandite de raquettes, principalement de *Wilson* (33 %)
  - a. Presque tous les entraîneurs 3+/pros 3 (98 %) ont une commandite de raquettes
  - b. Les pros travaillant dans un club privé sont plus enclins à avoir une commandite de raquettes
  - c. La probabilité d'avoir une commandite de raquettes augmente avec le niveau de certification et la fonction
10. Les coûts liés à la technologie ne sont pas un frein pour la plupart des répondants et 73 % disent que cela ne les empêche pas de l'utiliser
  - a. Cependant, au Québec, dans les Maritimes et dans les Prairies, le coût de la technologie est un souci majeur

# Résultats détaillés : formation continue

1. 55 % des pros ont des objectifs de carrière précis et 27 % ont des objectifs pour les 5 à 10 prochaines années
  - a. Près de 75 % des directeurs/pros en chef et entraîneurs 3+/pros 3 disent avoir un plan de carrière et 45 % ont des objectifs pour les 5 à 10 prochaines années
  - b. Par niveau de certification, les instructeurs sont moins enclins à avoir un plan de carrière
2. 41 % des pros ont des objectifs de formation/développement et 16 % disent en avoir pour les 5 à 10 prochaines années
  - a. 55 % des directeurs/pros en chef et entraîneurs 3+/pros 3 ont des objectifs généraux de formation et environ 23 % ont des objectifs pour les 5 à 10 prochaines années
  - b. Les instructeurs sont moins enclins à avoir des objectifs précis de formation/développement
3. De par leurs objectifs précis, les directeurs/pros en chef et entraîneurs 3+/pros 3 ont assisté à plus de conférences/colloques/ateliers au cours des deux dernières années que les autres
4. *Le mentorat auprès d'un autre pro* est la méthode de formation préférée (82 %), suivie des *stages de certification* (75 %) et des *colloques* (70 %)
  - a. 51 % des pros évaluent comme excellent (5 sur 5) le mentorat auprès d'un professionnel de tennis

5. Les intentions de poursuivre la formation sont les plus élevées dans les domaines du *développement de la performance* (67 %) et des *programmes pour juniors* (63 %)
  - a. Les entraîneurs ont aussi des sujets qui les intéressent en dehors du terrain comme *l'utilisation de la technologie* (59 %), *les habiletés de leadership* (56 %), *les aptitudes à la communication* (54 %) et *la gestion du temps* (48 %)
  - b. Plus le niveau de certification augmente et plus la fonction est importante, plus l'intention de suivre une formation continue augmente
6. 54 % des pros sont tenus de participer à des activités de développement professionnel
  - a. Les pros travaillant dans des clubs privés sont plus enclins à être obligés de suivre des activités de développement professionnel
7. 54 % des pros dépensent 250 \$ ou plus annuellement pour des activités de développement professionnel
  - a. Près de 70 % des directeurs/pros en chef et des entraîneurs 3+/pros 3 dépensent 250 \$ ou plus annuellement

# Résultats détaillés : milieu de travail et satisfaction

1. En moyenne, les cours sont plus chers lorsqu'ils sont donnés par des professionnels possédant un niveau de certification plus élevé
  - a. Les cours de tennis sont moins chers au Québec, dans les Maritimes et dans les clubs saisonniers
2. 58 % des pros disent que leur club offre des incitatifs pour donner des cours semi-privés ou de groupe plutôt que des cours privés
  - a. Les répondants de l'Ontario et ceux qui travaillent dans les clubs privés sont plus nombreux à recevoir des incitatifs
3. 29 % des pros disent qu'ils donnent une partie de leurs honoraires sur le terrain à leur pro en chef et 63 % en donnent une partie à leur club
4. 36 % des répondants disent qu'il y a une échelle de salaires connue de tous les employés de leur club
  - a. La proportion est plus élevée en Colombie-Britannique
5. 55 % des pros sont satisfaits de leur rémunération, tandis que 13 % sont très satisfaits
  - a. Les directeurs/pros en chef et entraîneurs 3/pros 3 sont plus satisfaits de leur rémunération, le taux d'insatisfaction étant respectivement de 9 % et 15 % seulement
  - b. En général, les pros de tennis avec la plus haute certification sont plus satisfaits de leur rémunération que ceux étant moins certifiés

6. 69 % des pros sont tenus d'avoir une formation pour les urgences
  - a. 44 % des pros se sont servis de cette formation dans le cadre de leur travail
  - b. Les clubs privés sont plus enclins à exiger cette formation
7. 70 % des employeurs exigent que leurs pros détiennent une certification de tennis
  - a. Parmi ces employeurs, 79 % procèdent à une vérification
8. 40 % des pros sont couverts par l'assurance responsabilité civile de leur employeur en cas de poursuites judiciaires, alors que plus de 35 % ignorent s'ils sont couverts
  - a. 30 % des pros sont tenus d'avoir une assurance responsabilité civile et parmi eux, 45 % doivent avoir une assurance d'au moins 2 M\$
9. 26 % des pros sont couverts par une assurance médicaments et dentaire de leur employeur
  - a. La proportion est beaucoup plus élevée parmi les entraîneurs 3+/pros 3, les directeurs/pros en chef et ceux travaillant dans des clubs privés
10. Fait encourageant, 76 % des pros sont satisfaits de leur rôle au sein de l'industrie, alors que 37 % se disent très satisfaits
  - a. La satisfaction au travail augmente de façon linéaire avec le niveau de certification et l'importance du poste



11. Comme il fallait s'y attendre, les probabilités que les répondants gardent le même employeur au cours de la prochaine année sont bonnes. 87 % disent qu'il est probable qu'ils restent avec le même employeur et 61 % que c'est très probable
  - a. Les intentions de rester avec le même employeur augmentent avec le niveau de certification et l'importance du poste occupé
  - b. Seulement 1 % des directeurs/pros en chef et 2 % des entraîneurs 3+/pros 3 estiment probable le fait de quitter leur poste
12. Les plus grandes sources de motivation pour les pros sont *l'esprit d'équipe* (62 %), *une bonne rémunération* (48 %) et *des activités festives* (39 %)
13. Ce que les pros aiment le moins : *mauvaise communication avec la direction* (29 %), *manque de reconnaissance des employeurs* (26 %) et *salaire insatisfaisant* (25 %)
14. 40 % des pros bénéficient de vacances payées de leur employeur
  - a. En moyenne, les entraîneurs 3+/pros 3 et directeurs/pros en chef ont un peu plus de deux semaines de vacances, qui est plus que les pros possédant une certification moindre
15. Les entraîneurs 3+/pros 3 et les directeurs/pros en chef travaillent pour le même club depuis plus longtemps, 60 % y étant depuis plus de 10 ans
16. 60 % des entraîneurs 3+/pros 3 et des directeurs/pros en chef sont plus souvent salariés
  - a. En revanche, seulement 39 % des instructeurs, 33 % des pros 1 et 43 % des entraîneurs 2/pros 2 le sont

# Profil des répondants

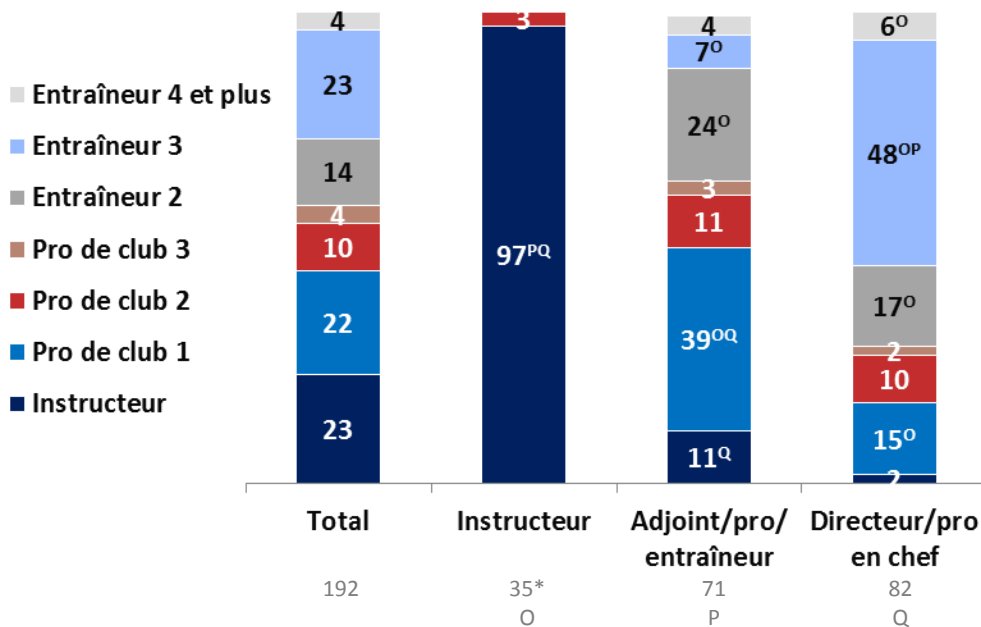
		Total %
<b>Sexe</b>	Hommes	80
	Femmes	20
<b>Âge</b>	<18	4
	18 à 24	10
	25 à 34	17
	35 à 44	22
	45 à 54	28
	55 à 64	16
	65+	3
<b>Formation</b>	Secondaire	19
	Collège	19
	Université (baccalauréat)	52
	Université (maîtrise)	9
<b>Région</b>	Colombie-Britannique	16
	Prairies	10
	Ontario	48
	Québec	23
	Maritimes	3

Plus de 60 % des professionnels de tennis détiennent un diplôme universitaire

		Total %
<b>Poste</b>	Directeur/pro en chef/entraîneur en chef	42
	Adjoint/professionnel/entraîneur	38
	Instructeur	21
<b>Genre de club</b>	Club saisonnier	34
	Bulle/centre de loisirs	37
	Club multisports	28
	Club privé	41
<b>Poste principal</b>	Directeur de tennis à l'année, pro en chef	35
	Pro de tennis à l'année/entraîneur	34
	Pro de tennis saisonnier/entraîneur	2
	Pro de tennis à temps partiel	29
<b>Certification</b>	Instructeur	23
	Pro de club 1	22
	Pro de club 2	10
	Pro de club 3	4
	Entraîneur 2	14
	Entraîneur 3	23
	Entraîneur 4 et plus	4
<b>Revenu annuel tiré du tennis</b>	Less than \$15K \$	29
	15K \$ à 45K \$	20
	45K \$ à 75K \$	26
	75K \$ à 105K \$	16
	105K \$ et +	11

Plus du quart des professionnels de tennis touche plus de 75K \$ par année

\*Although the survey was sent exclusively to coaches working in year-round facilities, 34% of these individuals hold positions at seasonal clubs as well



**Il est sans doute normal que les directeurs/pros en chef de tennis possèdent les plus hautes certifications alors que les instructeurs ont les niveaux les moins élevés**