

# MÉTIERS DU GOLF

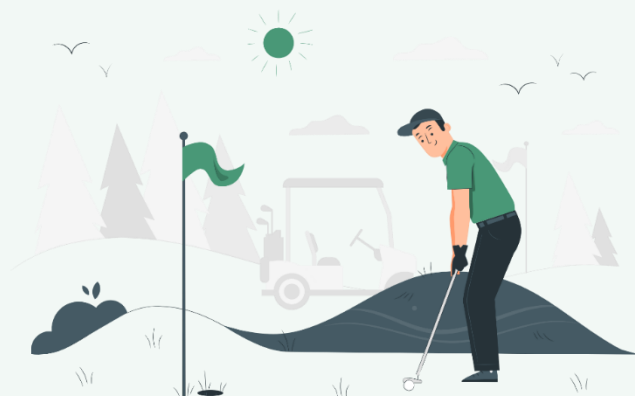
## Cartographie prospective des métiers et des compétences de la branche professionnelle du Golf

---

### Note de préconisations stratégiques et opérationnelles

*Document complémentaire au rapport de cartographie et au plan  
d'action détaillé*

**Juin 2026**



# Table des matières

<b>1. Méthodologie du document</b> .....	<b>2</b>
<b>2. Six leviers pour accompagner la transformation de la branche</b> .....	<b>3</b>
<b>3. Le plan d'actions détaillé : mode opératoire</b> .....	<b>10</b>

---

## 1. Méthodologie du document

### Objet de la note

Cette note formalise les **recommandations stratégiques et opérationnelles** issues de la cartographie prospective des métiers de la branche du golf. Elle s'appuie sur l'ensemble des travaux menés : étude documentaire, analyse PESTEL, entretiens de cadrage avec le COPIL, entretiens exploratoires auprès de 15 professionnels du secteur, travaux prospectifs et observations terrain.

Elle vise à **fournir à la branche du golf une vision structurée des leviers d'action** mobilisables pour anticiper et accompagner les évolutions des métiers et compétences à horizon 5/10 ans, en réponse aux grands défis identifiés.

### Articulation avec les autres livrables

Cette note s'inscrit dans un ensemble de **livrables complémentaires** :

Livrable	Objet	Niveau de lecture
<b>Rapport final de cartographie</b> <i>(fichier Word)</i>	Restitution complète des travaux menés	Niveau analytique : documente la démarche et les constats
<b>Note de préconisations</b> <i>(le présent document)</i>	Synthèse des recommandations stratégiques par levier	Niveau stratégique : explicite <i>quoi faire et pourquoi</i>
<b>Plan d'action détaillé</b> <i>(fichier Excel)</i>	21 actions opérationnelles, priorisées, avec modalités, échéances, porteurs	Niveau opérationnel : précise <i>comment, quand et avec qui</i>

## Comment lire ce document

La note présente l'**architecture des 6 leviers stratégiques** retenus et leur articulation. Chaque levier fait ensuite l'objet d'une fiche synthétique présentant le constat spécifique, la recommandation stratégique, et la liste des actions prioritaires et complémentaires. Une dernière partie présente la logique de priorisation du plan d'action.

Les descriptions détaillées de chaque action (modalités, échéances, porteurs, contributeurs) figurent dans le fichier Excel complémentaire, auquel cette note renvoie systématiquement.

## 2. Six leviers pour accompagner la transformation de la branche

Les **six leviers stratégiques**, présentés dans la partie finale du rapport de cartographie, s'articulent selon une logique d'ensemble qui distingue **l'accompagnement de la transformation des structures**, **l'accompagnement du développement des individus**, et **développer la notoriété et suivre les évolutions des métiers de la branche**.

### Architecture des 6 leviers stratégiques

Six leviers organisés en trois plans qui se renforcent mutuellement



## Vue d'ensemble des six leviers d'actions

Levier	Recommandation stratégique	Nb d'actions
<b>1. Accompagner la diversification de l'offre golfique</b>	Capitaliser sur les structures matures pour faire circuler les bonnes pratiques de diversification, en créant des espaces de partage entre pairs et en outillant la mise en visibilité de ces retours d'expérience via les supports de branche. La branche n'a pas vocation à porter directement la diversification, mais à organiser la circulation des bonnes pratiques entre directeurs, dans une logique de pairagogie sectorielle.	3 actions
<b>2. Renforcer les compétences : un enjeu central de professionnalisation</b>	Faire de la formation continue un véritable levier stratégique de transformation, en ancrant les actions de la branche sur les besoins émergents prioritaires, en facilitant l'accès aux modules de formation existants, en nouant des partenariats opérationnels pour combler les manques, et en installant une cellule de suivi des compétences émergentes qui permettra d'alimenter durablement le dialogue avec les organismes de formation.	4 actions
<b>3. Structurer les parcours professionnels et faciliter les mobilités</b>	Rendre lisibles les passerelles et les dispositifs de mobilité (alternance, compagnonnage, VAE) en s'appuyant sur les livrables de la cartographie et les supports de communication de la branche, pour <b>outiller les directeurs dans la construction de parcours adaptés à leurs structures</b> et donner aux salariés une vision objective des trajectoires possibles. La cartographie elle-même constitue le premier outil de structuration des parcours, à valoriser auprès des directeurs comme <b>un outil de gestion RH</b> et non comme une promesse uniforme de progression.	3 actions
<b>4. Préparer les organisations à soutenir les transformations</b>	Outiller les métiers face aux transformations simultanées (écologique, numérique, économique) en facilitant l'accès aux formations adaptées, en orientant vers les modules existants et en organisant le partage d'expérience entre structures. La branche joue ici un rôle d' <b>incitation et d'orientation</b> plus que de prescription : c'est aux structures de décider de leurs priorités de formation.	5 actions
<b>5. Renforcer l'attractivité et l'image des métiers du golf</b>	Déployer une stratégie de communication branche coordonnée, articulée autour de la publication de la cartographie, pour casser l'image élitiste, valoriser la diversité des métiers et élargir les viviers de recrutement vers les publics jeunes, féminins et en reconversion.	3 actions
<b>6. Outiller la gouvernance et la coopération sectorielle</b>	Installer les instances et outils qui garantiront le portage et la mise en œuvre durable des préconisations, en s'appuyant sur les chantiers en cours et en consolidant les outils existants (au premier rang desquels le site métiers-golf.fr).	3 actions

## Focus Levier 1 — Accompagner la diversification de l'offre golfique

Constat : La branche traverse une phase de mutation économique profonde. Les modèles traditionnels, bâtis sur l'abonnement annuel et la stabilité des licenciés, se trouvent fragilisés par l'essor de la pratique nomade et la diversification des attentes. Les échanges avec les professionnels font ressortir **une vigilance partagée sur la rentabilité des structures**, dans un contexte où la concurrence intersectorielle et les coûts d'exploitation progressent. Les structures les plus avancées ont engagé depuis plusieurs années des stratégies de diversification : la restauration redevenue centre de profit (parfois supérieur au chiffre d'affaires golfique lui-même), l'événementiel B2B (séminaires, mariages, team-buildings) qui transforme les club-houses en lieux multifonctionnels, l'introduction de nouvelles activités sportives (padel, formats courts), le développement de formats hybrides comme le golf indoor urbain. Ces pratiques de diversification, encore inégalement déployées selon la maturité des structures, ne font pas l'objet d'un partage formalisé au niveau de la branche. Les directeurs en démarrage manquent ainsi de repères pour engager leur propre transformation. Les golfs associatifs et les délégations de service public, dont les marges de manœuvre commerciales sont contraintes, sont particulièrement demandeurs d'accompagnement.

Recommandation stratégique : Capitaliser sur les structures matures pour faire circuler les bonnes pratiques de diversification, en créant des espaces de partage entre pairs et en outillant la mise en visibilité de ces retours d'expérience via les supports de branche. La branche n'a pas vocation à porter directement la diversification, mais à **organiser la circulation des bonnes pratiques** entre directeurs, dans une logique de pairagogie sectorielle.

### Actions prioritaires :

**#1 — Cycle de rencontres entre directeurs sur la diversification de l'offre.** Organiser un cycle de 2 à 3 rencontres par an réunissant des directeurs de golfs ayant développé des modèles de diversification (restauration, événementiel, padel, hospitalité, golf indoor) et des directeurs intéressés par ces approches. Chaque rencontre est centrée sur une thématique (restauration comme centre de profit, offre événementielle B2B, formats hybrides, partenariats privés et sponsoring).

**#2 — Publication des synthèses et ressources sur le site métiers-golf.fr.** Créer un format dédié « Actualités directeurs » sur le site, valorisant les synthèses des rencontres, les retours d'expérience des golfs matures et les ressources utiles (cas pratiques, témoignages, guides pratiques). À terme, cet espace peut devenir le point de référence pour les directeurs souhaitant explorer la diversification de leur offre.

### Actions complémentaires :

**#3 — Réaliser un benchmark des formats innovants déployés dans les rencontres événementielles des golfs français**

Point de vigilance : La réussite de ce levier repose sur la mobilisation effective des directeurs des golfs les plus matures, qui doivent accepter de partager leurs pratiques. L'appui de la FFG, du GEGF et du GFGA sera déterminant pour identifier les bons interlocuteurs et garantir une représentativité des modèles (commercial, associatif, DSP).

## Focus Levier 2 — Renforcer les compétences : un enjeu central de professionnalisation

Constat : Les besoins en compétences émergentes sont convergents et identifiés par les professionnels du secteur : gestion écologique, compétences communicationnelles et pédagogiques, anglais professionnel dans les zones touristiques, compétences commerciales transversales à tous les métiers de contact. L'offre de formation peine pourtant à suivre : disparition des formations spécifiques au management de golf, manque de candidats sur certains cursus techniques, faible articulation entre formations initiales et besoins terrain. Une dynamique de mise à jour des référentiels est cependant engagée, l'arrêté du 4 mars 2025 a créé une mention « activité golf » du BPJEPS intégrant un bloc compétences (BC4) dédié à la commercialisation. C'est un premier signal positif sur lequel s'appuyer.

Recommandation stratégique : Faire de la formation continue un véritable levier stratégique de transformation, en ancrant les actions de la branche sur les besoins émergents prioritaires, en facilitant l'accès aux modules de formation existants, en nouant des partenariats opérationnels pour combler les manques, et en installant une cellule de suivi des compétences émergentes qui permettra d'alimenter durablement le dialogue avec les organismes de formation.

Actions prioritaires :

**#4 — Forum d'échanges entre jardiniers et intendants sur la transition écologique.** Mettre en place un espace d'échanges en ligne (forum dédié, groupe WhatsApp ou newsletter thématique) pour faciliter la pairagogie sur le zéro phyto, la gestion de l'eau et la biodiversité, en s'appuyant sur les golfs les plus matures, type Haras de Jardy. L'espace permet le partage de retours d'expérience, de bonnes pratiques techniques, de questions opérationnelles et de ressources.

Actions complémentaires :

#5 — Renforcer les compétences communicationnelles des équipes terrain

#6 — Nouer un partenariat de branche avec un acteur de la formation en langues (anglais professionnel)

#7 — Créer une cellule de suivi des compétences émergentes en lien avec les organismes de formation et une sélection de golfs

Point de vigilance : L'enjeu est de ne pas se substituer aux organismes de formation existants, mais d'orienter les structures vers eux et de combler les manques identifiés par des partenariats ciblés. La cellule de suivi des compétences émergentes (#7), bien que classée complémentaire, est en lien étroit avec le comité de suivi des préconisations (#19), elle peut en constituer un sous-groupe de travail dédié.

## Focus Levier 3 : Structurer les parcours professionnels et faciliter les mobilités

Constat : Les trajectoires d'évolution dans la branche restent largement opaques pour les salariés comme pour les candidats. Les passerelles intra-branche et inter-secteurs existent objectivement mais sont peu formalisées et peu communiquées. Ces passerelles ne se concrétisent toutefois que pour une partie des salariés : la taille majoritairement réduite des structures limite mécaniquement les opportunités d'évolution interne, et certaines mobilités supposent une mobilité géographique.

Les dispositifs d'accompagnement des transitions professionnelles, VAE, alternance, reconversion, sont sous-mobilisés, particulièrement dans les petites structures (98 % du parc compte moins de 50 salariés et 70 % moins de 11 salariés) qui manquent de fonction RH dédiée. Les entretiens exploratoires et les observations terrains révèlent pourtant que le compagnonnage demeure le mode dominant de transmission des compétences sur le terrain.

Recommandation stratégique : Rendre lisibles les passerelles et les dispositifs de mobilité (VAE, alternance, compagnonnage) en s'appuyant sur les livrables de la cartographie et les supports de communication de la branche, pour **outiller les directeurs dans la construction de parcours adaptés à leurs structures** et donner aux salariés une vision objective des trajectoires possibles. La cartographie elle-même constitue le premier outil de structuration des parcours, à valoriser auprès des directeurs comme **un outil de gestion RH** et non comme une promesse uniforme de progression.

Actions prioritaires :

**#8 — Capitaliser sur les supports de communication de l'Afdas pour aider les directeurs à structurer les parcours.** Diffuser les livrables produits dans le cadre de la cartographie (visualisation des familles métiers, fiches métiers, schémas de passerelles, synthèse communicante, vidéo) avec un ou plusieurs ateliers de prise en main pour faciliter leur appropriation par les directeurs. En lien avec l'action #18 cibler les jeunes et les femmes dans la communication métiers.

**#9 — Communiquer sur les parcours de formation, la VAE et l'alternance dans les métiers du golf.** Produire une cartographie des cursus diplômants et formations par métier pour simplifier la lecture des voies d'accès à la branche, en particulier pour les publics en reconversion. Déployer une campagne de communication sur le site métiers-golf.fr, centrée sur l'alternance et les parcours diplômants. La VAE est mentionnée comme dispositif complémentaire, sans en faire un axe central — son usage restant aujourd'hui rare et complexe dans la filière.

Actions complémentaires :

**#10 — Documenter et diffuser le compagnonnage comme modèle de transmission de compétences en interne, articulé avec la formation professionnelle continue (FPC), sous format fiche pratique et vidéos asynchrones sur le site métiers-golf.fr et en s'inspirant des méthodes de co-développement.**

Point de vigilance : Les petites structures (98 % du parc, < 50 salariés) sont la cible prioritaire de ce levier. Les supports diffusés doivent être adaptés à leurs moyens (formats courts, modulables, directement appropriables) et ne pas supposer une fonction RH dédiée pour leur mise en œuvre. La communication sur les passerelles doit également rester réaliste : elle vise à donner de la lisibilité, non à créer des attentes uniformes d'évolution qui ne pourraient pas être tenues compte tenu de la taille des structures.

## **Levier 4 — Préparer les organisations à soutenir les transformations**

Constat : La transformation simultanée des modèles économiques, des pratiques de travail et des métiers fait émerger un nouveau profil de directeur, décrit dans les entretiens comme un « *manager stratégique multidimensionnel* » qui doit piloter en parallèle la diversification économique, la transition écologique, la digitalisation et la transformation RH, dans un contexte de structures aux moyens contraints. Les encadrants intermédiaires sont également en première ligne, souvent en position

managériale sans avoir été formés au management. Parallèlement, la robotisation transforme l'organisation du travail des équipes terrain sans pour autant remplacer les emplois. Le progrès technologique offre de nouvelles capacités d'analyse de données chez les directeurs.

Recommandation stratégique : Outiller les métiers face aux transformations simultanées (écologique, numérique, économique) en facilitant l'accès aux formations adaptées, en orientant vers les modules existants et en organisant le partage d'expérience entre structures. La branche joue ici un rôle d'**incitation et d'orientation** plus que de prescription : c'est aux structures de décider de leurs priorités de formation.

Actions prioritaires :

**#14 — Inciter les directeurs à proposer une formation au management aux encadrants intermédiaires.** Identifier et rendre visibles auprès des structures les modules de formation aux fondamentaux du management adapté aux contextes de petites structures (gestion de conflits, communication managériale, animation d'équipe).

**#15 — Outiller les directeurs sur la conduite du changement et la RSE en partenariat avec l'ADGF (focus directeurs grandes structures).** Mettre en place d'une communauté de pratiques avec rencontres régulières entre directeurs, en partenariat avec l'Association des Directeurs de Golf Français (ADGF), pour favoriser l'échange entre pairs sur les enjeux de pilotage transverse ; et sourcer et orienter les directeurs vers des modules de formation sur le pilotage transverse (conduite du changement, RSE, pilotage économique), complétés au besoin par des modules sur mesure adaptés au contexte du golf.

Actions complémentaires :

#11 — Communiquer sur les évolutions des métiers de terrain en lien avec la robotisation

#12 — Communiquer sur les possibilités de développement des compétences des directeurs à l'analyse de données clients (CRM, data), via des tutoriels courts et l'orientation vers les modules de formation existants.

#13 — Inciter les enseignants en poste à suivre des formations commerciales, en complément du nouveau BPJEPS 2025. Construire un format adapté à leurs contraintes et conduire un travail de plaidoyer préalable pour démontrer l'intérêt concret d'une montée en compétences commerciales.

Point de vigilance : Les directeurs et encadrants ont peu de temps disponible. Les formats proposés doivent être adaptés (formations courtes, modulables, en ligne quand possible) pour ne pas créer de barrière à l'entrée. La distinction entre les actions du L2 (compétences emblématiques des métiers : zéro phyto, anglais...) et celles du L4 (transformation des organisations : robotisation, data, management) est volontaire et structurante.

## **Levier 5 — Renforcer l'attractivité et l'image des métiers du golf**

Constat : La branche fait face à des tensions de recrutement structurelles. En reprenant les données de l'analyse documentaire : 49 % des clubs déclarent des difficultés sur au moins un métier, les effectifs salariés ont reculé de 12 % depuis 2020 (de 5 900 à 5 200), 43 % des recrutements sont jugés difficiles ou très difficiles. La concurrence avec les secteurs proches (paysage, hôtellerie, collectivités) s'est

accrue, dans un contexte où ces derniers offrent souvent des conditions d'exercice plus favorables. L'image élitiste et peu accessible du golf demeure un frein structurel à l'élargissement des viviers, alors même que la branche compte 26 à 29 % de femmes parmi ses salariés (avec une nette sous-représentation dans les métiers techniques) et que 30 % des nouveaux licenciés sont des femmes. La cartographie offre une opportunité de renouveler la communication de la branche, en s'appuyant sur la richesse des trajectoires révélées et sur la valorisation des transformations écologiques et économiques en cours.

Recommandation stratégique : Déployer une stratégie de communication branche coordonnée, articulée autour de la publication de la cartographie, pour changer l'image élitiste, valoriser la diversité des métiers et élargir les viviers de recrutement vers les publics jeunes, féminins et en reconversion.

Actions prioritaires :

**#16 — Déployer une stratégie de communication branche multi-canaux.** Construire un plan de communication coordonné entre la branche, l'Afdas et la FFG, structuré en trois volets : réseaux sociaux déployé sur LinkedIn, Instagram et Facebook pour porter la communication sur les métiers du golf auprès des cibles externes (jeunes, femmes, publics en reconversion) ; événementiel, autour de l'organisation d'un événement de restitution ou webinar sectoriel en co-publication avec la FFG, à destination des employeurs, salariés, partenaires sociaux, organismes de formation et acteurs de l'emploi ; un volet éditorial, fondé sur l'animation continue du site métiers-golf.fr (articles thématiques, portraits).

Actions complémentaires :

#17 — Mettre en place un partenariat avec des écoles de vente pour faciliter le recrutement d'alternants en marketing et développement commercial

#18 — Cibler les jeunes et les femmes dans la communication métiers via les réseaux sociaux

Point de vigilance : Cette stratégie nécessite des moyens conséquents (appui externe, recrutement au sein de la branche) afin de réaliser des campagnes de marque employeur.

## Levier 6 — Outiller la gouvernance et la coopération sectorielle

Constat : La branche du golf est un écosystème composé d'acteurs aux périmètres distincts mais complémentaires : la CPNE Golf qui porte le dialogue paritaire, l'Afdas qui assure le financement et l'orientation formation, la Fédération Française de Golf qui anime la dimension fédérale, les groupements d'employeurs (GEGF, GFGA) qui rassemblent les structures commerciales et associatives, les partenaires sociaux, les organismes de formation et les réseaux professionnels métiers, au premier rang desquels l'AGREF pour les intendants. Plusieurs chantiers en cours gagneraient à être articulés plus étroitement avec les enseignements de la cartographie. La cartographie produite appelle un portage politique et un pilotage opérationnel afin de maintenir une dynamique d'observation des évolutions régulières.

Recommandation stratégique : Installer les instances et outils qui garantiront le portage et la mise en œuvre durable des préconisations, en s'appuyant sur les chantiers en cours et en consolidant les outils existants (au premier rang desquels le site métiers-golf.fr).

#### Actions prioritaires :

**#19 — Mettre en place un comité de suivi des préconisations issues de la cartographie.** Instituer un comité de suivi (a minima annuel, idéalement semestriel) réunissant les acteurs de la branche pour piloter la mise en œuvre des préconisations, arbitrer les priorités et faire évoluer le plan d'action selon les retours terrain. Le comité veillera notamment à **articuler les travaux de la cartographie avec la révision de la classification** réalisée en 2026, et à coordonner son action avec la **cellule de suivi des compétences émergentes** (#7) qui peut en constituer un sous-groupe de travail dédié.

**#20 — Renforcer le site métiers-golf.fr comme outil structurant de la branche.** Structurer la gouvernance et les moyens dédiés au site (responsable, ligne éditoriale, calendrier, indicateurs de fréquentation), qui constitue le vecteur principal de diffusion pour de nombreuses actions des autres leviers (#2, #4, #5, #9, #10, #11, #16).

#### Actions complémentaires :

**#21 — Mettre en place une veille GPEC sectorielle continue** (peut être réalisée à travers les comités de suivi)

Point de vigilance : Ce levier conditionne la réussite de l'ensemble des autres. Sans portage politique des membres élus de la branche ni instance de suivi, aucune des préconisations ne pourra produire ses effets dans la durée. C'est le levier à enclencher en premier, parallèlement au lancement de la stratégie de communication (#16) accompagnant la publication de la cartographie.

## 3. Le plan d'actions détaillé : mode opératoire

Cette note s'accompagne d'un fichier Excel « **Plan d'actions détaillé – Cartographie des métiers du golf** ». Il référence l'ensemble des 21 actions issues des 6 leviers, avec leurs modalités, échéances, porteurs et contributeurs.

#### **Structure du fichier Excel**

Le fichier est organisé en une feuille unique « Plan d'actions détaillé » qui couvre les 6 leviers de la note. Chaque action y est documentée selon **10 colonnes** :

Colonne	Information clé
Numéro et nom du levier	Rattachement de l'action à l'un des 6 leviers
Numéro d'action	Identifiant unique (1 à 21)
Titre de l'action	Formulation opérationnelle
Description détaillée	Contenu précis, modalités d'exécution, objectifs
Modalités	Format concret (cycle de rencontres, publication, partenariat, etc.)
Échéances	Horizon de mise en œuvre

Porteur identifié	Acteur en première ligne sur l'action
Contributeurs	Acteurs en appui ou parties prenantes associées
Priorisation	Niveau d'engagement attendu (prioritaire / complémentaire)
Niveau de faisabilité	Évaluation qualitative en trois niveaux (Accessible / Modéré / Complexe)

### Logique de priorisation : 10 actions prioritaires sur 21

Sur les 21 actions du plan, **10 sont identifiées comme prioritaires** et **11 comme complémentaires**. Cette distinction reflète une logique d'engagement opérationnel pour la branche : sur quoi concentrer les moyens limités du COPIL en première intention.

Une action est qualifiée de prioritaire lorsqu'elle réunit trois critères :

1. **Activable directement par la branche** : l'action est à la main des membres du COPIL, ne dépend pas d'un partenaire externe difficile à mobiliser, et s'inscrit dans le périmètre RH/compétences de la branche.
2. **Mise en œuvre à court terme** : l'action peut être lancée dès 2026, sans préalable lourd.
3. **Effet structurant** : l'action conditionne ou facilite la mise en œuvre d'autres actions, ou répond à un enjeu critique identifié dans le diagnostic.

Les **actions complémentaires** restent pleinement utiles : elles seront déployées en deuxième vague, soit parce qu'elles nécessitent un travail préalable (cartographie d'une offre existante, négociation paritaire), soit parce qu'elles dépendent d'un partenaire externe à mobiliser, soit parce qu'elles relèvent d'un horizon de moyen ou long terme.

### Logique de séquençage sur trois horizons

Au-delà du niveau de priorité, les actions s'inscrivent dans un séquençage temporel indicatif sur **trois horizons** :

- **Court terme (2026)** : lancement des actions prioritaires, en particulier l'installation du comité de suivi et la stratégie de communication accompagnant la publication de la cartographie. C'est la fenêtre où la dynamique générée par la livraison de la mission peut être convertie en mobilisation collective.
- **Moyen terme (2026-2027)** : déploiement progressif des actions de et lancement des actions complémentaires identifiées comme prêtes.
- **Long terme (2027 et au-delà)** : actions de transformation structurelle.

### Utilisation pratique de l'Excel

Le fichier est conçu pour être **filtrable et actionnable** :

- **Pour le COPIL et le COTECH** : filtrer sur « prioritaire » pour identifier les actions à porter en premier ; filtrer par levier pour piloter le déploiement opérationnel action par action, en suivant les modalités et échéances inscrites.
- **Pour les contributeurs** (Afdas, FFG, GEGF, GFGA, ADGF, AGREF, organismes de formation) : filtrer par porteur ou contributeur pour identifier les actions dans lesquelles ils sont impliqués.

Le fichier a vocation à être un document vivant, mis à jour au fur et à mesure de la mise en œuvre des actions, avec ajout possible **d'autres** colonnes complémentaires (indicateurs de suivi, état d'avancement, dates de jalonnement) lors du premier comité de suivi.

## **Conclusion**

Le plan d'actions détaillé constitue une **feuille de route à cinq ans** pour traduire concrètement les recommandations stratégiques de la note. Sa mise en œuvre, **progressive et adaptée aux moyens de la branche**, dépend désormais de la mobilisation collective des acteurs de l'écosystème, autour d'un projet partagé : **faire de la cartographie un véritable socle commun pour la branche et de la transformation en cours une opportunité de modernisation et de valorisation des métiers du golf.**