

# Cartographie prospective des métiers et des compétences du golf

Une vision partagée pour anticiper l'évolution des métiers et accompagner l'ensemble des acteurs de la branche face aux transformations qui s'imposent aux structures golfiques, à horizon 5 à 10 ans.

## ● Pourquoi cette étude ?

Transition écologique, digitalisation, mutation des modèles économiques, évolution des publics : la branche du golf traverse des **transformations profondes qui redéfinissent l'ensemble de ses métiers**.

Conduite par la branche professionnelle du Golf avec l'appui de l'Afdas, en lien avec les partenaires sociaux et réalisée par le cabinet Obéa, cette cartographie permet à la branche de **se doter d'une vision partagée de ses métiers et de leur évolution** à horizon 5 à 10 ans. Elle constitue un **socle commun pour l'ensemble des acteurs** : directeurs, salariés, candidats, organismes de formation et partenaires sociaux.

## — Le golf français en quelques chiffres

**738**

Équipements golfiques en France

611 traditionnels + 127 petits golfs

**446 547**

Licenciés FFGolf, record 2025

+9,6 % sur 10 ans · 4<sup>e</sup> sport national

**33 000** ha

Espaces naturels gérés par les golfs

près de la moitié en zones naturelles

**1,3** M€

CA moyen HT par site (2025)

+1,6 % vs 2024 · forte hétérogénéité

**8 500**

Salariés sous Convention Collective Nationale du Golf

IDCC 2021

**15 000**

Emplois directs et indirects

non délocalisables

**70%**

Structures de moins de 11 salariés

98 % moins de 50 — la polyvalence est la norme

**49%**

Clubs en difficulté de recrutement

sur au moins un métier

## — Quatre forces de transformation simultanées



### TRANSITION ÉCOLOGIQUE

Loi Labbé (zéro phyto), gestion de l'eau sous contrainte et biodiversité transforment l'entretien des parcours.



### DIGITALISATION

Parcours client en ligne, outils pédagogiques connectés et pilotage par la donnée gagnent tous les métiers.



### MUTATION DES MODÈLES ÉCONOMIQUES

Diversification des activités, restauration érigée en centre de profit et développement de l'événementiel.



### ÉVOLUTION DES PUBLICS

Viellissement de la base, démocratisation et nouvelles attentes RSE redéfinissent la relation aux pratiquants.

# Les 7 familles qui structurent les métiers du golf

Les métiers du golf se répartissent en sept familles, regroupées en deux ensembles : quatre familles propres au **cœur de métier du golf** et trois **familles transverses**, communes à d'autres secteurs. Chaque famille est présentée avec ses missions, ses métiers et ses tendances d'évolution — fiches détaillées sur [metiers-golf.fr](https://metiers-golf.fr).

## — CŒUR DE MÉTIER DU GOLF — 4 familles spécifiques à l'activité golf

### Terrain et entretien

39 % des effectifs · cœur technique

Famille la plus nombreuse et la plus exposée à la transition écologique : sortie du tout-phytosanitaire (loi Labbé), gestion hydrique sous contrainte, biodiversité. Un métier qui se technicise et se pilote par la donnée agronomique.

Intendant de terrain   Intendant adjoint   Jardinier   Fontainier  
Mécanicien

➤ Vers un pilotage agronomique : robotisation et data terrain.

### Enseignement sportif

11 % des effectifs · ~60 % en libéral

Famille du jeu et de la pédagogie, surtout exercée en libéral. Elle intègre les outils numériques (vidéo, TrackMan, simulateurs) et une dimension commerciale croissante, au service de la fidélisation des publics.

Resp. de l'enseignement   Moniteur de golf   Entraîneur haut niveau

➤ Vers un coach multi-publics : nouveaux formats, pédagogie ludique.

### Accueil et vente

21 % des effectifs · 62 % de femmes

Première porte d'entrée du club et vitrine de l'expérience joueur. Très féminisée, en première ligne sur la digitalisation du parcours client (réservation, CRM, e-réputation) et la vente additionnelle.

Responsable d'accueil   Chargé d'accueil   Responsable boutique  
Secrétaire sportif

➤ Vers un rôle de conseiller : CRM, e-réputation, vente additionnelle.

### Services aux joueurs

Métiers ponctuels · surtout en resorts

Métiers de contact sur le parcours, garants de la fluidité du jeu et de la satisfaction. Surtout en resorts et golfs premium, ils évoluent vers une fonction de régulation de l'expérience joueur.

Commissaire / Starter   Caddy master

➤ Entre robotisation et service humain premium.

## — FAMILLES TRANSVERSES — 3 familles communes à d'autres secteurs

### Administration et encadrement

10 % des effectifs · 13 % de directrices

Centre de décision du club. Émergence d'un directeur aux compétences pluridisciplinaires : économique, écologique, managérial et RSE.

Directeur de golf   Directeur adjoint  
Comptable / RAF

➤ Vers un manager stratégique multidimensionnel.

### Marketing et développement

Famille en émergence

Rarement un poste dédié, mais des compétences — communication digitale, événementiel, data clients — à diffuser dans toute l'organisation.

Chargé de développement

➤ Data clients, e-réputation, nouveaux publics.

### Restauration

13 % des effectifs · ré-internalisation

Longtemps périphérique, elle redevient un centre de profit stratégique : offre Food & Beverage multi-formats, ouverte à une clientèle non-golfeuse.

Métiers de la salle   Métiers de la cuisine

➤ Vers une offre F&B multi-formats intégrée.

# Des métiers en mutation

Sous l'effet conjugué des **quatre forces de transformation**, chaque famille connaît des évolutions prospectives à horizon 5-10 ans, identifiées lors de l'atelier prospectif avec les acteurs de la branche. Les familles **cœur de métier du golf** portent les mutations les plus structurantes ; les **familles transverses** diffusent des compétences communes à d'autres secteurs.

## — CŒUR DE MÉTIER DU GOLF — mutations les plus structurantes

### Terrain et entretien

#### Piloter la transition écologique

Refonte des techniques d'entretien (biocontrôle, prophylaxie, IPM) et émergence d'un rôle de « responsable environnement et performance terrain ».

#### Maîtriser l'eau et intégrer la robotisation

Fontainier connecté à la télégestion ; intendant manager de technologies (capteurs, robots tondeurs, data agronomique).

### Enseignement sportif

#### Évoluer vers un coach multi-publics

Diversification des formats (loisirs, initiations, after-works), pédagogie ludique et accompagnement post-initiation des nouveaux pratiquants.

#### Maîtriser l'analyse et le commercial

TrackMan, vidéo et simulateurs comme outils de diagnostic ; la fidélisation de la clientèle devient une compétence centrale.

### Accueil et vente

#### Conseiller personnalisé du parcours client

L'accueil passe d'une gestion de flux au pilotage de l'expérience client omnicanale : réservation, CRM, NPS, e-réputation.

#### Intégrer le commercial et le marketing

Premier vendeur du golf, l'accueil porte la vente additionnelle, l'animation digitale et les valeurs RSE du club.

### Services aux joueurs

#### Réguler l'expérience parcours

Le commissaire devient régulateur d'expérience : médiation, relais d'information et garant de la satisfaction sur le terrain.

#### Automatisation + service premium

Robotisation des tâches logistiques et maintien d'un service client haut de gamme dans les resorts et golfs premium.

## — FAMILLES TRANSVERSES — compétences diffusées à toute l'organisation

### Administration et encadrement

#### Manager stratégique multidimensionnel

Gestion financière, management d'équipes, transition écologique et RSE pilotés de front.

#### Structurer les organisations multi-sites

Directeur adjoint « patron opérationnel » ; fonction comptable vers le contrôle de gestion.

### Marketing et développement

#### Stratégies d'acquisition multicanales

Digital, partenariats, événementiel ; veille sur les nouveaux canaux (IA, recommandation).

#### Donnée client et démocratisation

Personnalisation par la data (CRM, segmentation) ; conquête de nouveaux publics.

### Restauration

#### Devenir un centre de profit stratégique

Offre Food & Beverage multi-formats : snacking, bistronomie, événementiel, clientèle non-golfeuse.

#### Se former aux spécificités du golf

Rythme adapté au jeu, coordination avec l'accueil, démarches écoresponsables.

## • 5 compétences émergentes traversent toutes les familles



Gestion écologique



Compétences commerciales



Outils numériques



Anglais professionnel



Posture relationnelle & RSE

# 5 leviers stratégiques pour accompagner la transformation de la branche

Ces travaux de cartographie mettent en lumière **5 leviers d'action majeurs**, organisés en 3 plans complémentaires, pour accompagner la transformation de la branche du golf : agir sur les **structures**, sur les **individus** et sur la **notoriété** des métiers.

## PLAN 1

### Accompagner la transformation des structures

#### LEVIER 1

#### Accompagner la diversification de l'offre golfique

**Action clé :** faire circuler les bonnes pratiques de diversification entre structures, dans une logique de pairagogie sectorielle.

#### LEVIER 4

#### Préparer les organisations à soutenir les transformations

**Action clé :** outiller directeurs et encadrants face aux transitions simultanées : écologique, numérique, économique.

## PLAN 2

### Accompagner le développement des individus

#### LEVIER 2

#### Renforcer les compétences : un enjeu de professionnalisation

**Action clé :** ancrer la formation continue sur les cinq besoins émergents : gestion écologique, commercial, numérique, anglais, RSE.

#### LEVIER 3

#### Structurer les parcours et faciliter les mobilités

**Action clé :** rendre lisibles les passerelles et les dispositifs (alternance, VAE) pour fidéliser et donner une vision objective des trajectoires.

## PLAN 3

### Développer la notoriété et suivre l'évolution des métiers

#### LEVIER 5

#### Renforcer l'attractivité et l'image des métiers

**Action clé :** déployer une stratégie de communication coordonnée pour casser l'image élitiste et élargir les viviers de recrutement.

#### POUR ALLER PLUS LOIN

Retrouvez les fiches métiers détaillées et l'ensemble des ressources sur le site de la branche → [metiers-golf.fr](https://metiers-golf.fr)