



profession sport & loisirs  
GE Poitou-Charentes



# Badminton Poitou-Charentes

14 décembre 2011



## SOMMAIRE

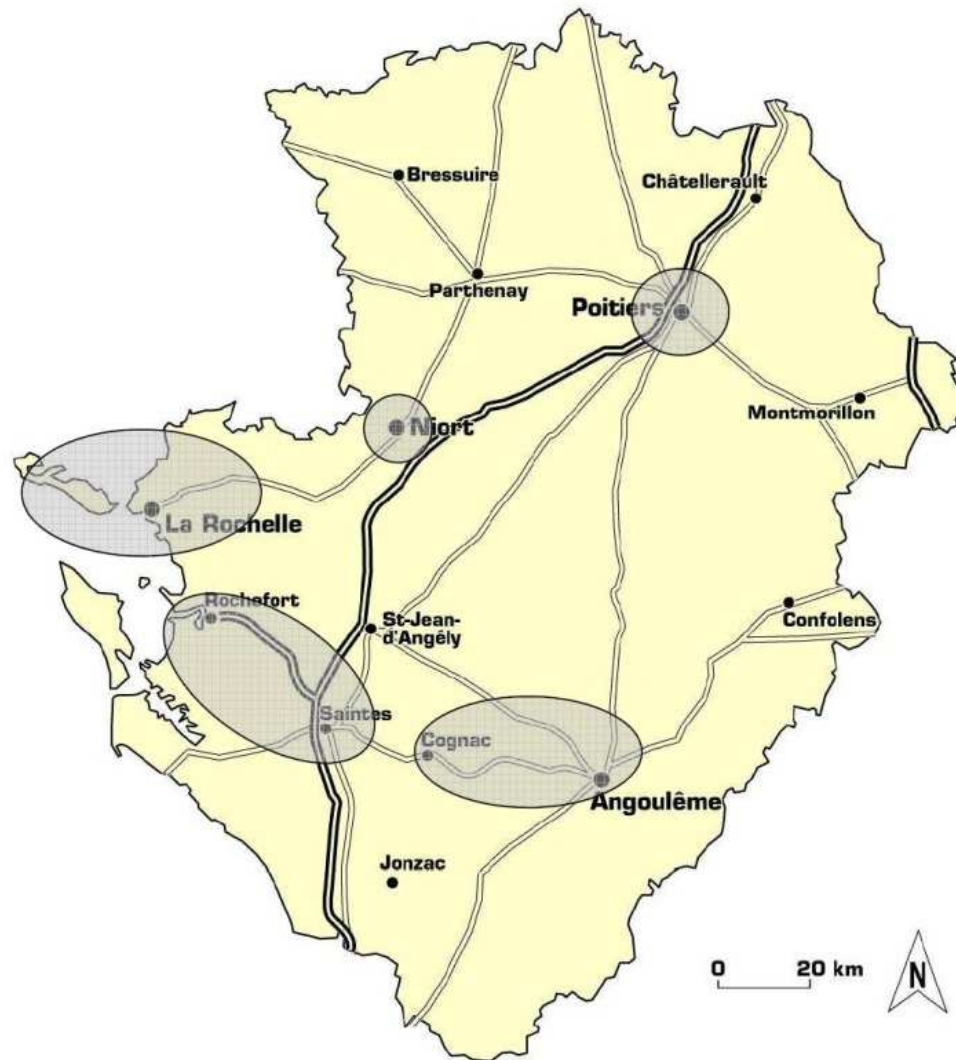
- Introduction
- Le fonctionnement du Groupement d'Employeurs et l'apport de PSL  
*(pages 8 à 13)*
- Le profil et les missions du poste *(pages 14 et 15)*
- Le coût et le financement de l'emploi *(pages 16 à 26)*
- La place de la ligue dans le projet *(page 27 et annexes)*
- Par où commencer *(page 28)*



## Le projet de développement de l'emploi

- Des besoins exprimés
- 5 bassins d'emploi recensés
- Un partenariat avec la Région enclenché

## Bassins d'emplois potentiels en Poitou-Charentes





# Présentation de Profession Sport & Loisirs GE Poitou-Charentes



## Le dispositif Profession Sport & Loisirs en France

- **Créé en 1989**
- **Le Réseau National** : 79 associations couvrant 82 départements, 14 000 adhérents, 20 000 emplois gérés
- **Nos missions** : développer, consolider, moraliser l'emploi dans les secteurs du sport et de loisirs



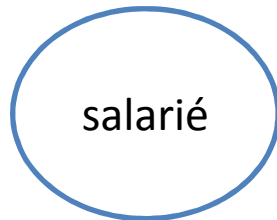
## Le temps de travail partagé

Relation simple

Employeur 1



CT 1



Comment trouver du  
temps de travail  
complémentaire ?

07/01/2012

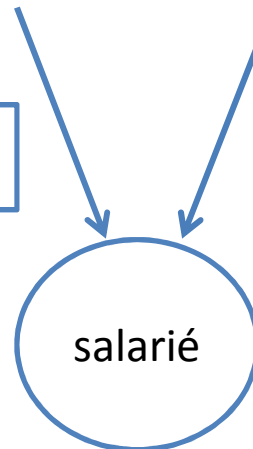
Multisalarariat

Employeur 1

Employeur 2

CT 1

CT 2

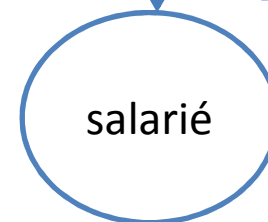


Deux contrats de travail  
Deux fiches de paie  
Quelle organisation ?

Mise à Disposition

Employeur 1

CT



MAD

Structure utilisatrice

Pas de lien de subordination  
Pas de lien contractuel  
Quelle responsabilité/protection ?

7

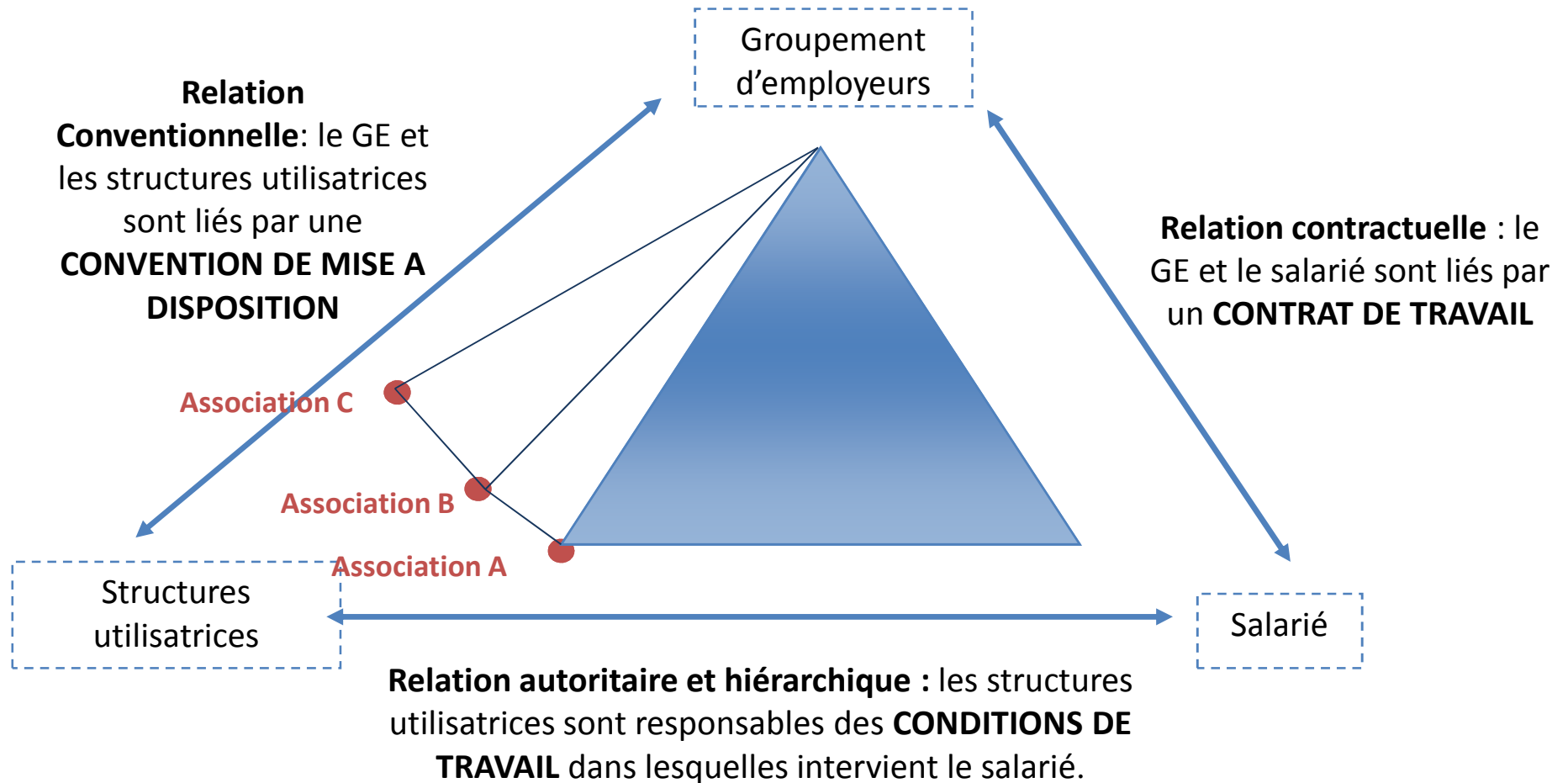


## Qu'est-ce qu'un Groupement d'Employeurs

- Un Groupement d'Employeurs (GE) est une association loi 1901 dont l'objet social est la mise à disposition de personnel auprès de ses membres adhérents (associations et collectivités territoriales).
- Les associations adhérentes se partagent le temps de travail des salariés du GE.
- Le GE facilite l'organisation du temps de travail pour le salarié, sécurise les parcours professionnels et décharge la gestion administrative des emplois pour les adhérents.



## Fonctionnement du GE : la mise à disposition





## Qui est le responsable ?

- De nouvelles relations de travail apparaissent dans le cadre d'un GE.
- Le GE reste l'employeur et il est le garant du salaire.
- Au quotidien, le salarié est soumis au règlement intérieur des associations au sein desquelles il est mis à disposition. L'association qui accueille le salarié est responsable des conditions d'exécution du travail (hygiène et sécurité).

## Comment s'organise le temps de travail ?

- L'organisation du temps de travail est discutée entre le GE, le salarié et les associations.



## Un fonctionnement simple pour les associations qui adhèrent :

- Les associations adhèrent au Groupement
- Le GE recrute les salariés compétents en fonction des besoins des adhérents
- Chaque adhérent paie sa part de salaire et de charges en fonction des heures utilisées. Le GE fait parvenir une facture en fin de mois.
- Le GE organise des réunions régulières pour veiller au bon fonctionnement du poste et au suivi du plan de développement. Le regard extérieur permet aussi de désamorcer les éventuels conflits.



## Qu'arrive-t-il en cas de problème?

- Problème économique

Réponses possibles : aide à la recherche de financement, redécoupage du temps de travail, recherche de temps d'emploi complémentaires, reclassement

- Problème de compétences

Réponse possible : formation (interne ou externe)

- Problème de relation dirigeant/salarié

Réponse possible : intervention PSLGE en médiateur

En dernier recours : rupture conventionnelle ou licenciement gérée par PSLGE

Important : prévenir les problèmes par une bonne communication club/PSLGE



## Dans ce schéma le GE Profession Sport permet pour les salariés de :

- **FACILITER l'emploi** : une seule fiche de paie, un seul contrat de travail et le salarié est payé de ses missions avant la fin du mois.
- **COORDONNER l'emploi** : mise en place d'un planning de travail et de congés communs.
- **SÉCURISER l'emploi** : mêmes droits qu'un salarié classique (congés payés, cotisations aux caisses de retraites, à la sécurité sociale, au chômage...), formation encouragée, reclassement facilité, application de la convention collective.



## Le profil de poste

- **Compétences en ENCADREMENT de la pratique (connaissances bad : le DJ, les différentes formes de rencontres, points clés des aspects physiques, techniques et tactiques du badminton le guide du badminton, etc...Nécessité d'un diplôme inscrit au RNCP)**
- **Compétences en DEVELOPPEMENT de la pratique (connaissances monde institutionnel : Conseil général et DDCS avec leurs politiques sportives respectives. Les dossiers de subventions, les conventions d'objectifs + Bureautique)**
- **MOBILITE, capacités d'adaptation**
- **AUTONOMIE**

**(Voir détail en annexe)**



## Les missions du salarié

### **Le piège à éviter : le salarié ne se substitue pas aux bénévoles**

Une règle simple = plus les dirigeants et les cadres seront accompagnés et formés dans leur association plus le nombre de licenciés augmentera et se stabilisera.

- Rédaction de projets
- Formation continue des cadres bénévoles
- Création d'outils d'aide à la gestion associative
- Mise en place du DJ
- Promotion de l'activité dans les écoles, ACM,...
- Communication (site web, affiches, presse,...)

**(Voir détails en annexe)**



## Le coût du poste

- **TEMPS DE TRAVAIL** : 35 hrs/sem
- **CLASSIFICATION SALARIALE** : groupe 4 CCNS, soit 1638,46€ brut mensuel, 1281,19€ net mensuel.
- **COUT DU POSTE EMPLOYEUR** : 31000€ environ
  - Charges patronales : 7500€
  - Frais de gestion : entre 1,20€ et 1,85€ /hr facturée
- **CHARGES ANNEXES** : frais de déplacement et outils de travail : téléphone et ordinateur



## Les frais de déplacement

- **LA PRISE EN CHARGE :**

- FD domicile – lieu de travail : pas d'obligation, possibilité de déduire en frais réels
- FD d'un lieu de travail à un autre : obligation

- **LE PARTAGE DE LA PRISE EN CHARGE :**

2 options :

- Chacun paie en fonction de sa distance
- On mutualise.

- **Le montant kilométrique :**

- Doit être inférieur au barème fiscal



## Le financement

- **AIDE EMPLOI TREMPLIN** : une aide dégressive sur 3 ans :
  - 13000€ (10000 + 3000 car création d'emploi mutualisé)
  - 7000€
  - 4000€
- Pour la Charente Maritime : **les frais de gestion** pris en charge par le Conseil Général 17



## Le partage du temps de travail

### Exemple : un Comité Départemental et 3 clubs

	CD	Club 1	Club 2	Club 3	TOTAL
entraînements hebdo	0,00	400,00	200,00	45,00	645,00
Ponctuel	50,00	20,00	0,00	15,00	85,00
préparation (ex : 20%)	10,00	84,00	40,00	12,00	146,00
déplacement (ex : 10%)	5,00	42,00	20,00	6,00	73,00
développement (dont prépa et depl)	300,00	254,00	40,00	32,00	626,00
<b>TOTAL :</b>	<b>365,00</b>	<b>800,00</b>	<b>300,00</b>	<b>110,00</b>	<b>1575,00</b>



## Le partage du coût du poste

### ANNEE 1

structures	Heures/ an	coût horaire	FG /hr	coût annuel
CD	365,00	8,98 €	1,85 €	3 954,21 €
Club 1	800,00	8,98 €	1,20 €	8 146,77 €
Club 2	300,00	8,98 €	1,85 €	3 250,04 €
Club 3	110,00	8,98 €	1,85 €	1 191,68 €



## Le partage du coût du poste

### ANNEE 2

structures	Heures/ an	coût horaire	FG /hr	coût annuel
CD	365,00	12,79 €	1,85 €	5 344,69 €
Club 1	800,00	12,79 €	1,20 €	11 194,39 €
Club 2	300,00	12,79 €	1,85 €	4 392,90 €
Club 3	110,00	12,79 €	1,85 €	1 610,73 €



## Le partage du coût du poste

### ANNEE 3

structures	Heures/ an	coût horaire	FG /hr	coût annuel
CD	365,00	14,70 €	1,85 €	6 039,93 €
Club 1	800,00	14,70 €	1,20 €	12 718,20 €
Club 2	300,00	14,70 €	1,85 €	4 964,32 €
Club 3	110,00	14,70 €	1,85 €	1 820,25 €



## Le partage du coût du poste

### ANNEE 4

structures	Heures/ an	coût horaire	FG /hr	coût annuel
CD	365,00	17,24 €	1,85 €	6 966,91 €
Club 1	800,00	17,24 €	1,20 €	14 749,95 €
Club 2	300,00	17,24 €	1,85 €	5 726,23 €
Club 3	110,00	17,24 €	1,85 €	2 099,62 €



## La recherche de financements complémentaires

### Plusieurs pistes à explorer :

- **Auprès des partenaires publics :**

- Conseil Général : financement de contrats d'objectifs, de plans de développement ? (ex : CD Escrime 17)
- Communautés de Communes : soutien au frais de déplacement en milieu rural (ex : CDC Haute Saintonge)
- CDC et Mairies : interventions du salarié sur temps scolaire (ex : Mairie de La Rochelle) ou périscolaire (ex : Mairie de Rochefort ou CDC Saintes)
- Valorisation des actions : dossiers de subventions Mairies et CNDS

- **Auprès des partenaires privés :**

- Sponsoring et mécénat (numéraire ou de compétences) (ex : FC Canton de Courçon)



## La recherche de financements complémentaires

- **Le développement de l'activité**
  - En quantité : actions de promotion : distribution de flyers, journées portes ouvertes, interventions dans les écoles,...
  - En qualité : conséquence possible : augmentation des cotisations
  - En se diversifiant (ex : Judo -> taï-so ; tennis -> squash)
  - En couvrant mieux le territoire (ex : taekwondo)
- **L'évènementiel :**
  - tournois, lotos, repas,...
- **La vente d'articles :**
  - Textiles, sacs, calendriers,...

## Exemple d'échéancier recherche de financements

	année 1		année 2		année 3		année 4		année 5	
Fonds propres clubs et comités	60%	18600	60%	18600	64%	19750	73%	22540	86%	26725
ETR (ligue)	10%	3 100	10%	3 100	10%	3 100	10%	3 100	10%	3 100
Reversement part licence si solde positif (par exemple 10 € par nouvelle licence)			0,5%	150	0,5%	150	0,5%	150	0,5%	150
Emploi tremplin	30%	10000	22,5%	7 000	13%	4 000				
Report Emploi Tremplin			3%	1000	3%	1000	3%	1000		
Nouvelles subventions					5%	1550	5%	1550	5%	1550
Nouvelles recettes			4%	1150	4%	1240	8,5%	2635	8,5%	2535
	100%	31000	100%	31000	100%	31000	100%	31000	110%	34060

## La place de la ligue dans la création des emplois dans les bassins

- **Avant la création d'emploi :**
  - Elle contacte les partenaires institutionnels (Etat et Région) et s'assure de leur soutien.
  - Elle contacte PSL GE Poitou-Charentes et participe à la rédaction d'un dispositif général transposable sur chaque bassin.
- **Pendant la période de création :**
  - Elle peut déléguer son coordonnateur ETR pour qu'il participe aux entretiens d'embauche.
  - Elle propose des documents relatifs aux missions, au profil du candidat potentiel.
- **Après l'embauche :**
  - Elle participe, par le biais de son coordonnateur ETR, au tour de table du groupement d'employeur.
  - Elle épaulé, par le biais de son coordonnateur ETR, le salarié de bassin dans ses missions de développement.
  - Elle participe à l'emploi en assurant 10 % du temps de travail et donc du salaire versé.
  - Elle participe au financement de l'emploi en créant une procédure par laquelle elle reverse au bassin employeur (comité ou club) une partie de la part ligue de chaque nouvelle licence créée après l'embauche.

## Par où commencer ?


- Décembre 2011 : si vous êtes intéressé, prendre contact avec Ludovic
- Début janvier 2012 : RDV par bassin d'emploi pour définir le profil de poste et le partage du temps de travail
- Mi-janvier 2012 : présenter un projet par bassin d'emploi auprès du Conseil Régional
- Février 2012 : lancer procédure de recrutement
- Avril 2012 : lancer procédure d'embauche
- Mois suivants : entretiens périodiques entre dirigeants/salarié/PSLGE/ligue pour suivre le travail du salarié et suivre le projet de développement.



## Nous contacter

### **Profession Sport Loisirs GE Poitou-Charentes**

*Cité Administrative Duperré  
5, place des cordeliers  
17000 LA ROCHELLE*

 05.46.27.89.57

 [ludovic.leray@profession-sport-loisirs.fr](mailto:ludovic.leray@profession-sport-loisirs.fr)

Site Internet : [www.psl-poitou-charentes.org](http://www.psl-poitou-charentes.org)