

# Créer un EMPLOI ? Les différentes étapes\*...

\* Ce document est à destination des associations sportives agréées (club, comité départemental, comité régional)



## « Un salarié (homme ou femme) ou pas... »

Créer un emploi ou gérer un salarié sont, pour une association, des engagements « forts » qui nécessitent une importante réflexion préalable. Bien connaître ses forces et ses faiblesses et savoir où l'on en est pour déterminer où on veut aller sont essentiels. Pour ce faire, réfléchir et écrire son projet associatif sont des passages obligatoires.

 [crdla-sport.franceolympique.com](http://crdla-sport.franceolympique.com) (puis « *identifiez les besoins de développement de votre association* » et rechercher « *la mise en place d'un projet associatif dans les clubs sportifs* »)

 Cette phase doit concerner plusieurs personnes (le bureau, une équipe projet...).

## « Un salarié pour quoi faire... »

Le projet associatif va vous permettre de déterminer précisément dans quel secteur (administratif, animation, entraînement, développement...) l'embauche d'un salarié répondra à vos besoins et à vos souhaits de faire évoluer votre association. Est-ce que mes besoins sont de quelques heures ou d'un emploi à temps plein ? Est-ce que le recours à un Groupement d'Employeurs pour mutualiser un emploi sur un territoire n'est pas une option à envisager ? Par ailleurs, le(a) salarié(e) ne peut s'occuper de tout et il faut clairement identifier son action et ses missions... pour aussi pouvoir l'évaluer. Un salarié d'une association sportive agréée est obligatoirement régi par la Convention Collective Nationale du Sport (CCNS).

 [www.legifrance.gouv.fr](http://www.legifrance.gouv.fr) (puis « *conventions collectives* », puis « *Convention Collective Nationale du sport* », puis, notamment, chapitre IX (classifications et rémunérations))

 Si le seul objectif s'avère être que le salarié remplace les bénévoles, vous allez à l'échec !!! Le salarié vient compléter l'action des bénévoles.

## « Un salarié à payer... »

C'est, bien sûr, l'aspect principal qui décidera ou pas de votre engagement. Le référent emploi dans votre DDJSCS ou à la DRDJSCS ([grand-est.drdjcs.gouv.fr](http://grand-est.drdjcs.gouv.fr)) pourra vous communiquer les aides auxquelles vous pourriez prétendre, notamment l'aide à l'emploi CND (à partir d'un poste à mi-temps). Vous prendrez également contact avec le mouvement sportif et les différentes collectivités (mairie, communauté de communes, conseil départemental et conseil régional) pour les informer de votre projet et solliciter des aides.

 [crdla-sport.franceolympique.com](http://crdla-sport.franceolympique.com) (puis « *outil de calcul du coût de l'emploi* »)

 Il faut bâtir un budget réaliste sur 5 ans intégrant l'année où les aides spécifiques à la création d'emploi s'arrêteront.

## « Un salarié à recruter... »

Le choix du salarié est évidemment une phase essentielle. Le réseau de votre discipline est, bien sûr, le premier à activer. Mais n'hésitez pas à faire connaître suffisamment tôt votre intention auprès des services compétents (Pôle emploi, Missions locales) mais aussi des collectivités et du mouvement sportif. Pour ce faire, vous établirez une fiche de poste qui précisera les compétences et qualifications attendues ainsi que les missions envisagées.



**cosmos.asso.fr** (adhésion payante mais de nombreuses informations et « outils » disponibles) ou **www.service-public.fr/professionnels-entreprises/vosdroits/F23107** (pour les démarches à effectuer)



Pensez à rechercher le candidat potentiel dans votre association.

## « Un salarié à former... »

Pour les salariés qui encadreront des activités sportives, la qualification par un diplôme reconnu par l'état est une obligation. Il peut être titulaire de ce diplôme quand vous le recrutez mais vous pouvez aussi envisager de participer à sa formation. En fonction de l'âge et du diplôme visé plusieurs solutions de formation peuvent être envisagées mais le recours à l'apprentissage (16 – 25 ans... 30 ans en région Grand Est) peut apparaître comme une solution très intéressante pour l'association et le « futur » salarié.



**www.alternance.emploi.gouv.fr** et **www.form-as.fr**



Prévoir régulièrement des formations complémentaires permettra une évolution de votre salarié et de son action.

## « Un salarié à gérer... »

Plusieurs structures sont en mesure de vous apporter une aide notamment sur le plan de la gestion (fiches de paie) et des aspects administratifs voire juridiques (contrat de travail). Par ailleurs, le mouvement sportif propose régulièrement aux dirigeants des sessions de formation dont certaines sont directement liées à l'activité d'un salarié dans une association.