

10. La Gestion des Ressources Humaines



Pour la réalisation de son objectif, l'association doit s'entourer d'un certain nombre de personnes, leur statut pouvant être de différents types : *bénévoles, Auto entrepreneurs, Salariés*.

La gestion du capital humain (bénévole et/ou salarié) représente un ensemble de pratiques de management visant à mobiliser et/ou à développer les ressources humaines pour une plus grande efficacité dans la mise en œuvre du projet de l'association.

Le management des ressources humaines consiste en différentes activités

- La gestion de ces ressources humaines par la gestion des compétences, le recrutement, la formation...
- L'administration des ressources humaines par la gestion administrée de l'emploi, le respect.

Ceci en respectant les obligations légales, réglementaires et conventionnelles (le droit du travail, les contrats de travail, la Convention Collective Nationale du Sport pour la plupart) ...

Recrutement :

En ce qui concerne le personnel encadrant, c'est en priorité au niveau de l'équipe d'animation qu'il faut sélectionner les bonnes personnes en adéquation avec les objectifs et les besoins du club. Le profil ne sera pas le même pour entrainer des joueurs (équipes) évoluant en loisir ou à un haut niveau.

- Identifier les compétences liées à la mise en place du projet. C'est repérer les compétences nécessaires pour la mise en œuvre de son projet. Plusieurs éléments doivent être pris en compte
 - L'identification des missions confiées aux acteurs de l'association (bénévoles ou salariés) pour mettre en œuvre les actions ;
 - Les compétences nécessaires à ces acteurs pour mener à bien leurs missions.
- Prendre en compte les ressources existantes et optimiser leur combinaison.
 - C'est savoir identifier les compétences disponibles au sein de l'association et savoir les mobiliser à bon escient.
- Les bénévoles œuvrant dans l'association ne mettent pas toujours en avant leurs compétences. Or, leurs expériences professionnelles sont souvent potentiellement transférables dans le cadre de la structure.

Le Chèque Emploi Associatif (CEA) est une offre de service gratuite, proposée par le réseau des Urssaf, qui simplifie les formalités sociales.

Gestion administrative :

- Auto entrepreneur : les travailleurs indépendants sont des personnes qui exercent à leur compte une activité économique, en supportant les risques de cette activité et en s'appropriant les profits éventuels qu'elle peut générer.
- Salarié : le nombre varie selon la taille de la structure.
La relation salariale est caractérisée par un certain nombre d'éléments : versement d'une rémunération, existence d'un lien de subordination.

Tout employeur a notamment pour obligation d'établir un contrat de travail, d'effectuer une déclaration préalable à l'embauche (DPAE) dans les 8 jours qui précèdent la prise de fonction du salarié, de déclarer les rémunérations versées, d'établir les bulletins de paie et de régler les cotisations et contributions sociales à l'Urssaf...

Formation :

- Pour les salariés :
La formation professionnelle continue (FPC) est un outil indispensable pour donner aux salariés les moyens d'actualiser leurs compétences, de les développer et leur assurer un véritable plan de carrière en lien avec le projet associatif. L'employeur doit assurer l'adaptation de ses salariés à leur poste de travail et veiller au maintien de leur capacité à occuper leur emploi. Il doit leur proposer des formations prévues dans le cadre du plan de développement des compétences (ex-plan de formation). Les formations se déroulent obligatoirement pendant le temps de travail des salariés.

La fédération (l'IFEF publie chaque année le Guide des formations FFTT), la Ligue, le Comité Départemental mettent en place des modules adaptés, orientés technique mais aussi centrés sur l'animation. Par ailleurs, on doit généraliser la présence des dirigeants dans les formations techniques et inversement.

Il existe des formations débouchant sur

- Des diplômes ne permettant pas d'être rémunéré c'est le cas de l'IC, AF, EF
- Des formations destinées aux salariés ou futurs salariés comme le CQP moniteur TT ainsi que le BPJEPS, le DEJEPS et le DESJEPS tennis de table.

- Pour les bénévoles et dirigeants bénévoles :

Selon le rôle et les missions du bénévole, elles vont être liées

- À l'animation, à la technique du Ping, aux entraînements, etc...

Ou bien

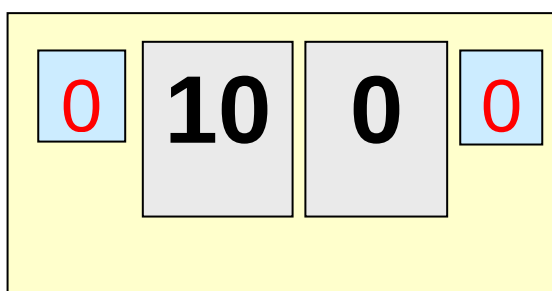
- À la gestion (finances, comptabilité), l'informatique, etc...

Cette offre de formation liée à la vie associative au sens large et à la structuration des associations est proposée par de nombreuses structures (FFTT, Ligue, Comité Départemental, CROS, CDOS, CTOS, collectivités, organismes de formation...).

En conclusion : Nous ne sommes volontairement pas entrés dans les détails de la réglementation liée aux différents types de contrats de travail ou de suivi des salariés, qui est soumise à des changements fréquents et parfois un peu compliqués.

Il existe des organismes (associations ou DDJS) auxquels vous pouvez accéder (voir votre Comité Départemental) qui pourront vous aider, soit au moment des recherches de types d'emplois et démarches, soit pour suivre vos salariés (bulletins de paye et déclarations).

Le plus important pour le club qui veut mieux se structurer par l'apport de personnel qualifié (bénévole, salarié ou prestataire de service) est de bien analyser, par rapport à un projet de développement initial, ses besoins et moyens financiers du moment, pour être sûr de se « lancer dans l'aventure » avec un maximum de chances !



Conseils Pratiques

Nous reviendrons simplement sur cinq points qui pourront peut-être intéresser nos dirigeants :

Auto entrepreneurs :

- Veiller à sécuriser la relation par un « contrat de prestation de service » qui formalise l'engagement de l'association et de l'auto-entrepreneur pour une durée déterminée.

Salariés :

- Entretien annuel ?
- Rencontres régulières pour s'assurer de l'adhésion du salarié au projet du club

Préparer l'avenir :

- S'assurer de la pérennité de l'encadrement sportif du club en identifiant les profils intéressés, en les formant et en les intégrant rapidement dans l'équipe d'animation.

Inciter les bénévoles :

- Possibilité de réductions d'impôts par l'utilisation de l'abandon des frais,

Identifier des compétences :

- Fiche d'inscription : demander les professions des parents pour identifier une possibilité de collaboration (compétence intéressante, possibilité de partenariat financier, ...)

QUID ? :

- **Si votre club se trouve dans une des situations présentées dans cette fiche, pensez-vous répondre actuellement de manière satisfaisante aux problèmes posés ?**
- **Avez-vous envisagé de créer un poste de salarié dans le club ? Si oui et si vous avez réussi, peut être pourrez-vous donner la recette à un autre club ?**