



# Ligue Nouvelle-Aquitaine Natation

## COMMISSION RESSOURCES

Messagerie de la commission : [ressources@ffnatationlna.fr](mailto:ressources@ffnatationlna.fr)

**Siège social** : Maison Régionale des Sports – 2 avenue de l'Université 33400 Talence

Tél : 05.56.98.77.34 / Mél : [talence@ffnatationlna.fr](mailto:talence@ffnatationlna.fr)

## BILAN ET RAPPORT DE LA COMMISSION RESSOURCES 2022 - 2023

### SOMMAIRE

A.	Rappel des actions mises en œuvre .....	3
1.	Calendrier des réunions 2022 - 2023.....	3
2.	Rappel des sujets qu'il faut connaître en tant que dirigeant(e).....	3
B.	Remontées de terrain.....	5
1.	Principales questions concernant la gestion administrative du personnel.....	5
a)	Comment bien mener la phase de recrutement.....	5
b)	Comment maîtriser la masse salariale .....	5
c)	Pourquoi évaluer les besoins en temps de travail effectif selon vos activités.....	5
d)	Pourquoi mettre en place un suivi de gestion du temps de travail .....	5
e)	Quels contrats de travail adapter aux horaires décalés.....	5
2.	Vigilance des employeurs sur la situation des salarié(s) – sans oublier les autoentrepreneurs - qui exercent contre rémunération.....	5
a)	Vérifier les prérogatives des diplômés .....	5
b)	Vérifier la validité des cartes professionnelles (rappel des sanctions) .....	5
c)	Vérifier la validité des recyclages obligatoires (quinquennal ou annuel).....	5
3.	Retour sur les États généraux de l'encadrement et de la surveillance (filière aquatique) .....	6
a)	Pourquoi il est si difficile de recruter .....	6
b)	Les difficultés de recrutement dans nos clubs ? Pourquoi.....	6
c)	Professionnalisation des métiers du sport.....	6

4.	Mutualisation des emplois dans nos activités sportives ? .....	7
a)	Une association peut-elle mettre à disposition d'une autre structure un membre de son personnel ? 7	
b)	Est-il possible de rémunérer ou « récompenser » les bénévoles ?.....	7
5.	Suggestion de ressources et outils .....	7
C.	Questionnaire adressé en juin 2023 : principale action de la commission ressources.....	8
1.	Rappel du message accompagnant le questionnaire.....	8
2.	Taux de participation : 27.50 % des clubs ont répondu .....	9
3.	Gestion administrative Ressources Humaines et/ou financière des clubs ?.....	10
4.	Réponse par département sur l'organisation administrative des ressources humaines.....	11
5.	Type d'affiliation des 33 clubs qui ont répondu.....	12
6.	Les agréments ? (les agréments ENF et NFS sont gérés par la ligue et l'agrément JAN par la FFN) .....	13
7.	Nombres de licenciés par département (pour les 33 clubs ayant répondu).....	13
8.	Activités de natation pratiquées .....	14
9.	Autres activités pratiquées.....	15
10.	Nombre de semaines d'activités sur un cycle (septembre – août) .....	16
11.	Emplois et temps de travail .....	16
12.	Phase de recrutement : difficultés. ....	17
13.	Questions relatives à la formation .....	18
a)	Savez-vous que les bénévoles peuvent bénéficier de formations ? .....	18
b)	Aimeriez-vous être accompagné(e)s pour définir votre plan de développement de compétences ..	18
c)	Le départ de vos salariés en formation pose-t-il un problème d'organisation ? .....	18
14.	Organisation tous les 2 ans des entretiens professionnels ? .....	19
a)	Avez-vous le temps de planifier ces entretiens ?.....	19
b)	Aimeriez-vous être accompagné(e)s pour mettre en œuvre les entretiens professionnels .....	20
c)	Envisagez-vous de faire appel à la commission ressources de la ligue pour vous accompagner dans l'élaboration des entretiens professionnels ?.....	20
15.	Connaissez-vous l'AFDAS ? L'OPCO du sport.....	21
16.	Projet de club ?.....	22

17.	Budget club ? .....	23
D.	Conclusion : que retenir du questionnaire ? .....	24

---

## A. Rappel des actions mises en œuvre

---

### 1. Calendrier des réunions 2022 - 2023

La présidente de la commission ressources n'a pas organisé de réunion entre 2022 et 2023 ; cependant lors des CODIR la Présidente de la Commission s'est efforcée à rendre compte de ses activités. En dépit du manque de réunions, la présidente de la Commission Ressources a pu accompagner certains clubs en répondant à leurs questions, s'efforçant de rester à l'écoute et disponible dans une relation totale de confiance.

### 2. Rappel des sujets qu'il faut connaître en tant que dirigeant(e)

Les dirigeants et les salariés peuvent interroger la Commission Ressources sur les principales thématiques incontournables à connaître. Pour mémoire il s'agit des points suivants :

1. Champ d'application de la CCNS – Les responsabilités du/de la(des) dirigeant(es) employeur(se)s – Le droit du travail.
2. L'embauche et les diverses étapes du recrutement.
3. Complémentaire santé et prévoyance.
4. Contrat de travail (tous les types de contrats avec des exemples). Le CDI Intermittent.
5. Classification, groupes et rémunération. Comprendre la grille de rémunération de la CCNS.
6. Impact sur le bulletin de paie ? Calcul de la rémunération brute – La prime d'ancienneté.
7. Santé et sécurité au travail (le DUERP – la médecine du travail).
8. Congés et jours fériés : formulaires de demande de congés – les absences ? Pourquoi doit-on tenir à jour ces éléments ?
9. Cotisations sociales – l'URSSAF – Caisses de retraite AGIRC ARRCO – Qu'entend-on par « base forfaitaire » ?
10. AFDAS – Rôle de l'OPCO.
11. Formation professionnelle, évaluations annuelles et entretiens professionnels ? Quels enjeux ?
12. Pouvoir disciplinaire et pouvoir de direction.
13. Relations collectives.
14. Cumul de statuts et/ou d'emplois.
15. Sport professionnel – Chapitre 12 de la CCNS (à ne pas confondre avec le Chapitre 9).
16. Temps de travail et gestion particulière du temps de travail (modulation).

17. Les outils de gestion du temps de travail (GTA). Méthodes de gestion du temps des activités (maîtriser le suivi des heures supplémentaires et complémentaires).
18. Les outils de suivi des CP et autres absences rémunérées et non rémunérées.
19. Le fichier des salariés, suivi des mises à jour de recyclages de la carte professionnelle. Comment programmer des alertes de rappel pour les recyclages obligatoires.
20. Les outils de pilotage d'un club : tableaux de bord, comptes de résultats, bilan, tableaux de trésorerie, maîtriser la masse salariale et savoir lire un bulletin de paye.
21. Présenter des logiciels simples de comptabilité (exemple BASICOMPTA).
22. Quelles solutions pour développer et créer des nouvelles activités (l'optimisation de l'emploi de créneaux, savoir calculer le seuil de rentabilité d'une activité). Rechercher des financements (subventions, lotos, tombolas, plate-forme de crowdfunding etc).

## B. Remontées de terrain.

La commission ressources a été initiée en novembre 2020. Pourquoi ? L'objectif était de créer un **pôle administratif de référence**, proposant aux dirigeants de clubs un accompagnement de proximité, des fiches ressources et des conseils sur des thématiques devenues de plus en plus complexes (droit du travail notamment). Cette commission souhaite devenir une interface entre la ligue NA, les comités départementaux, les clubs, le COSMOS, l'AFDAS et toutes les institutions proches de la natation et du sport en général.

**Depuis trois ans les différents échanges avec les clubs qui ont contacté la Commission Ressources permettent d'établir l'état des lieux suivant (non exhaustif). Ci-après quelques points qui ont été abordés de façon récurrente.**

### 1. Principales questions concernant la gestion administrative du personnel

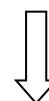
- Comment bien mener la phase de recrutement
- Comment maîtriser la masse salariale
- Pourquoi évaluer les besoins en temps de travail effectif selon vos activités
- Pourquoi mettre en place un suivi de gestion du temps de travail
- Quels contrats de travail adapter aux horaires décalés



### 2. Vigilance des employeurs sur la situation des salarié(s) – sans oublier les autoentrepreneurs - qui exercent contre rémunération

- Vérifier les prérogatives des diplômes
- Vérifier la validité des cartes professionnelles (**rappel des sanctions**)
- Vérifier la validité des recyclages obligatoires (quinquennal ou annuel)

- CAEP MNS - PSE 1 – 2 (non exhaustif)



Article L212-8 : « Est puni d'un an d'emprisonnement et de 15 000 euros d'amende le fait pour toute personne

1° D'exercer contre rémunération l'une des fonctions de professeur, moniteur, éducateur, entraîneur ou animateur d'une activité physique ou sportive ou de faire usage de ces titres ou de tout autre titre similaire sans posséder la qualification requise au I de l'article L. 212-1 ou d'exercer son activité en violation de l'article L. 212-7 sans avoir satisfait aux tests auxquels l'autorité administrative l'a soumise ;

2° D'employer une personne qui exerce les fonctions mentionnées au premier alinéa de l'article L. 212-1 sans posséder la qualification requise... »

Article L212-12 : « Le fait pour toute personne d'exercer contre rémunération une des fonctions mentionnées au premier alinéa de l'article L. 212-1 sans avoir procédé à la déclaration prévue à l'article L. 212-11 est puni d'un an d'emprisonnement et de 15 000 euros d'amende. »

### 3. Retour sur les États généraux de l'encadrement et de la surveillance (filière aquatique)

<https://www.sports.gouv.fr/etats-generaux-de-l-encadrement-et-de-la-surveillance-dans-la-filiere-aquatique-1663>

#### a) Pourquoi il est si difficile de recruter

Lors des États généraux du 11 février 2023, la ministre des Sports Aurélie Oudea-Castera avait clôturé sur un discours en faveur des MNS : la profession a besoin d'être valorisée, c'est un enjeu crucial. Les MNS ont une mission de service public, reconnue d'utilité publique depuis 1951.

LE PLAN DE PRÉVENTION DES NOYADES ET DE DÉVELOPPEMENT DE L'AISANCE AQUATIQUE

## Etats Généraux de l'encadrement et de la surveillance dans la filière aquatique

#### b) Les difficultés de recrutement dans nos clubs ? Pourquoi.

- Une prise en compte tardive de l'emploi sportif

Guère significatif et loin des préoccupations sociales et politiques, l'emploi sportif s'est longtemps retrouvé oublié ou rangé dans une catégorie fourre-tout.

- Des données partielles à recouper

Dresser un état des lieux exhaustif de l'emploi sportif suppose d'avoir à disposition des éléments de mesure précis et bien délimité

Les difficultés de recensement dans ce secteur et les divergences rhétoriques des acteurs sur le terrain, compliquent les analyses sur l'emploi sportif.

#### c) Professionnalisation des métiers du sport.

En se présentant comme source d'emploi, le sport tend à se penser comme **un secteur en voie de professionnalisation**.

Si l'on peut constater un développement du salariat, il convient d'interroger plus finement celui-ci. **Les données permettant de mesurer et de classer l'emploi sportif se heurte, le plus souvent, à la grande diversité de ce secteur d'activités.**

La spécificité de la structuration et de l'organisation du paysage sportif conduit à être attentif et de ne pas mettre en avant des conclusions hâtives sur le développement, ou non, de l'emploi sportif.

**La formation professionnelle dans le secteur sportif s'impose directement comme une préoccupation majeure face à la pénurie de MNS mais aussi d'éducateurs dans nos clubs.**

A l'instar de sa mesure, entreprendre une classification de l'emploi sportif rencontre le problème de la diversité du terrain.

Comment rendre lisible cet espace professionnel très hétérogène sans être réducteur.

- animateurs,
- entraîneurs,
- gestionnaires, dirigeants bénévoles
- athlètes,
- concepteurs de produits
- vendeurs

.../...

font tous partie de l'univers des métiers du sport sans pour autant avoir la possibilité de les classer sous un même label. À moins de se contenter de définir un espace des métiers du sport trop large et difficilement intelligible.

Source : <https://journals.openedition.org/socio-logos/2742#tocto1n2>

## 4. Mutualisation des emplois dans nos activités sportives ?

Un éducateur, ou une éducatrice, peut-il/elle « dépanner » un autre club en encadrant un groupe durant une compétition sportive sur un week-end ? La prise en charge des jeunes doit être encadrée.

### a) Une association peut-elle mettre à disposition d'une autre structure un membre de son personnel ?

Aux termes de l'article L. 8241-1 du code du travail, issu de la loi n° 2011-893 du 28 juillet 2011, « une opération de prêt de main-d'œuvre ne poursuit pas de but lucratif lorsque l'entreprise prêteuse ne facture à l'entreprise utilisatrice, pendant la mise à disposition, que les salaires versés au salarié, les charges sociales afférentes et les frais professionnels remboursés à l'intéressé au titre de la mise à disposition ».

Ainsi, le caractère non lucratif de l'opération est déterminant dans la faisabilité de la mise à disposition, dans la mesure où le prêt de main d'œuvre à but lucratif est réservé notamment aux entreprises de travail temporaire (art L. 8241-1 al. 1 c. trav.).

L'absence de but lucratif n'implique pas pour autant que le prêt soit réalisé à titre gratuit. Il en résulte que, l'employeur d'origine peut uniquement facturer à l'employeur d'accueil les salaires, congés payés et accessoires (frais professionnels) du salarié concerné, ainsi que les charges sociales afférentes. Ces éléments devront être détaillés dans une facture. La facture ne doit pas être forfaitaire.

**Attention** : la rédaction de la loi exclut désormais de manière définitive la facturation des coûts de gestion du personnel.

**Le prêt de main-d'œuvre à but non lucratif** suppose la conclusion d'une convention de mise à disposition entre la structure prêteuse et la structure utilisatrice qui en définit la durée mentionne l'identité et la qualification du salarié ? indique le mode de détermination des salaires, charges sociales et remboursement des frais professionnels qui seront facturés à la structure utilisatrice par la structure prêteuse.

Par ailleurs, elle ne peut être imposée au salarié. Ainsi, l'accord du salarié devra être exprimé par écrit au travers d'un avenant au contrat de travail. Ce dernier devra préciser :

- le travail confié dans la structure utilisatrice ;
- les horaires ;
- le lieu d'exécution du travail ;
- les caractéristiques du poste de travail.

La convention de mise à disposition de personnel devra ainsi notamment reprendre les éléments dégagés par la Cour de cassation du 1er avril 2003 (cité ci-dessus)

### b) Est-il possible de rémunérer ou « récompenser » les bénévoles ?

<https://www.helloasso.com/blog/la-gestion-dune-equipe-de-benevoles-lors-dun-evenement/>

La difficulté d'interprétation des textes, impose que vous soyez informé(e) et entouré(e) en tant que dirigeant(e) de conseillers compétents en la matière. Nous vous invitons à la prudence quant à certaines pratiques et à prendre l'avis de juristes spécialistes en droit du travail.

## 5. Suggestion de ressources et outils

[https://www.assoiatheque.fr/fr/index.html?utm\\_source=img\\_bandeau\\_entete&utm\\_content=newsletter\\_octobre&utm\\_campaign=newsletter\\_assoiatheque\\_167](https://www.assoiatheque.fr/fr/index.html?utm_source=img_bandeau_entete&utm_content=newsletter_octobre&utm_campaign=newsletter_assoiatheque_167)

<https://crdla-sport.franceolympique.com/art.php?id=47182>

<https://crdla-sport.franceolympique.com/art.php?id=34277>

---

## C. Questionnaire adressé en juin 2023 : principale action de la commission ressources

---

### 1. Rappel du message accompagnant le questionnaire.

Mesdames les Présidentes, Messieurs les Présidents des clubs de la Nouvelle-Aquitaine,

Veillez trouver ci-après un courrier de Mme MALLET Jacqueline, présidentes de la commission Ressources de la Ligue :

---

Mesdames, Messieurs les président(e)s de clubs,

En 2020, la Ligue Nouvelle Aquitaine Natation décidait de créer la commission ressources présidée par Jacqueline MALLET.

Le principal objet de cette commission, définit avec notre Président et les membres du CODIR de la Ligue est de vous apporter un soutien administratif et des conseils dans des domaines concernant les ressources humaines, la formation professionnelle, la gestion administrative et financière, la rédaction d'un projet de club, les démarches pour vos demandes de subventions (liste non exhaustive).

Aujourd'hui nous avons besoin de nous appuyer sur des informations qui nous permettront d'avoir un état des lieux plus précis sur vos attentes en matière d'accompagnement. Il s'agit aussi d'avoir une remontée de terrain de vos préoccupations.

C'est le moment de vous exprimer dans ce questionnaire anonyme. Nous vous remercions pour votre participation qui contribuera à vous apporter d'éventuelles réponses sur la vie et le fonctionnement de votre structure.

Merci d'avance pour votre contribution.

Jacqueline MALLET (présidente de la commission "Ressources").

## 2. Taux de participation : 27.50 % des clubs ont répondu

33 clubs sur 120 affiliés en juin 2023 ont participé au questionnaire

Qui a répondu au questionnaire ?		
<b>Président(e)</b>	016 – CHARENTE	1
	019 – CORRÈZE	1
	023 – CREUSE	1
	024 – DORDOGNE	1
	033 – GIRONDE	5
	040 – LANDES	1
	047 - LOT-ET-GARONNE	1
	064 - PYRÉNÉES-ATLANTIQUES	3
	079 - DEUX-SÈVRES	3
	086 – VIENNE	3
	087 - HAUTE-VIENNE	2
<b>TOTAL</b>		<b>22</b>
<b>Secrétaire</b>	019 – CORRÈZE	2
	024 – DORDOGNE	1
	086 – VIENNE	1
<b>TOTAL</b>		<b>4</b>
<b>Trésorier(ère)</b>	016 – CHARENTE	1
	019 – CORRÈZE	1
	033 – GIRONDE	2
	040 – LANDES	1
	064 - PYRÉNÉES-ATLANTIQUES	1
	087 - HAUTE-VIENNE	1
<b>TOTAL</b>		<b>7</b>
<b>Total général</b>		<b>33</b>

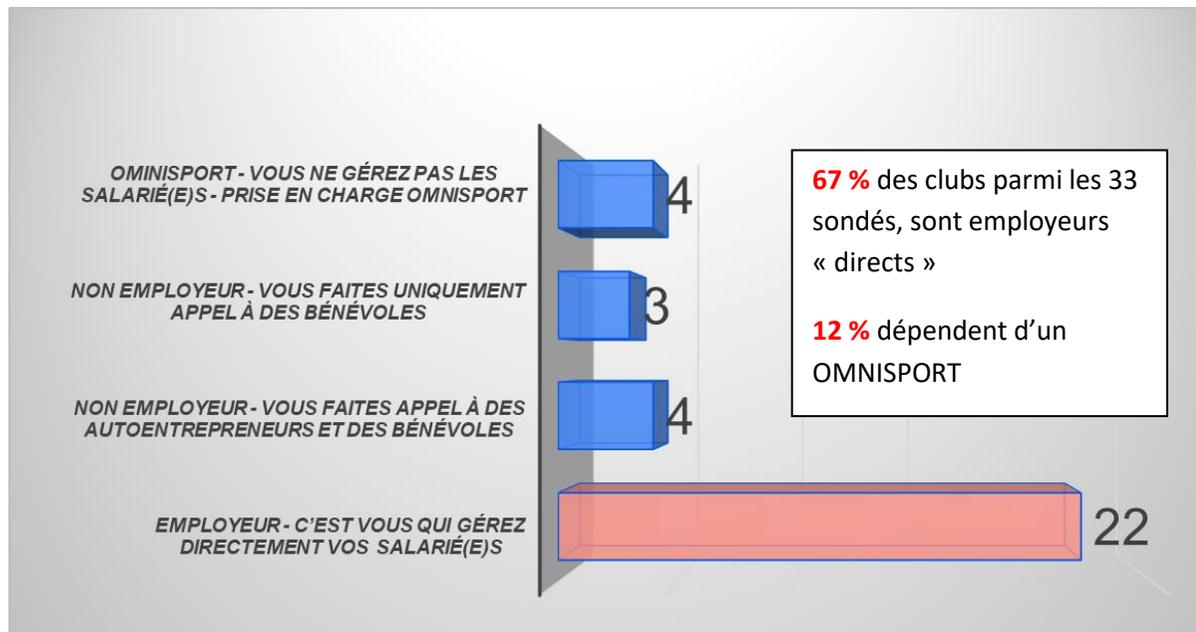
% des clubs ayant répondu au questionnaire			
<u>Répartition par département</u>	<u>Total des clubs affiliés</u>	<u>Nombre de réponses</u>	<u>% des clubs ayant répondu</u>
<b>016 CHARENTE</b>	8	2	25,00%
<b>017 CHARENTE MARITIME</b>	12	0	0,00%
<b>019 CORRÈZE</b>	4	4	100,00%
<b>023 CREUSE</b>	3	1	33,33%
<b>079 DEUX-SÈVRES</b>	7	3	42,86%
<b>024 DORDOGNE</b>	5	2	40,00%
<b>033 GIRONDE</b>	26	7	26,92%
<b>087 HAUTE-VIENNE</b>	5	3	60,00%
<b>040 LANDES</b>	11	2	18,18%
<b>047 LOT-ET-GARONNE</b>	5	1	20,00%
<b>064 PYRÉNÉES-ATLANTIQUES</b>	20	4	20,00%
<b>086 VIENNE</b>	14	4	28,57%
<b>Total général</b>	<b>120</b>	<b>33</b>	<b>27,50%</b>

**Cette approche ne saurait être totalement objective puisque seules 33 structures ont répondu sur 120 clubs recensés en juin 2023.**

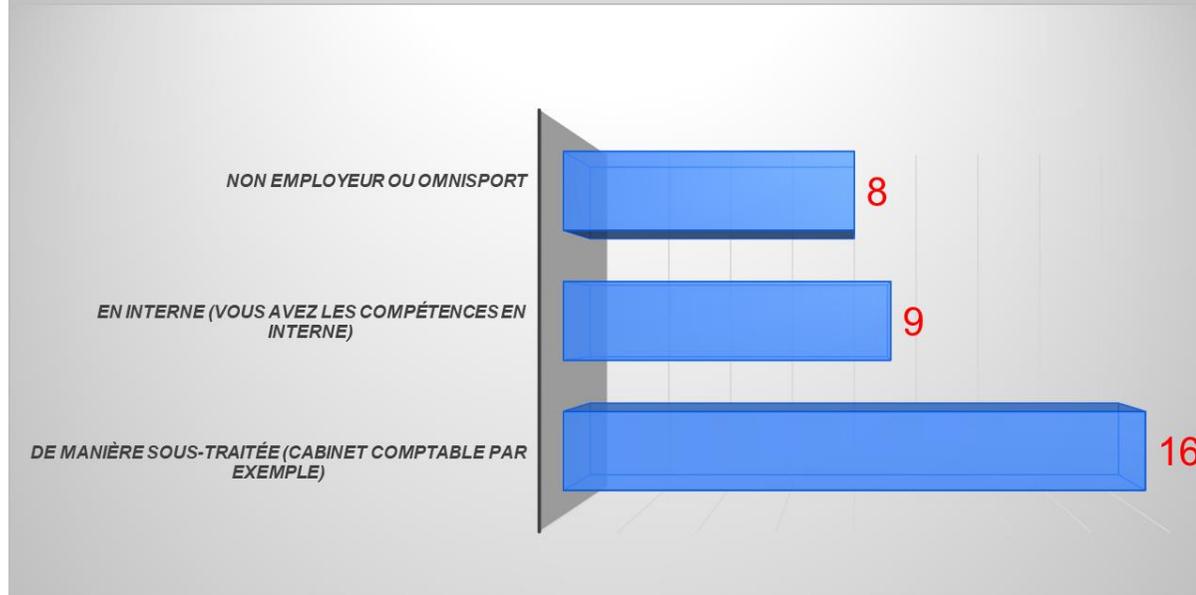
**Les données collectées permettent d'avoir un aperçu des préoccupations des clubs de la Nouvelle-Aquitaine.**

### 3. Gestion administrative Ressources Humaines et/ou financière des clubs ?

Combien de clubs employeurs gèrent directement leurs salarié(e)s



Combien de clubs employeurs sous-traitent la partie comptable / RH

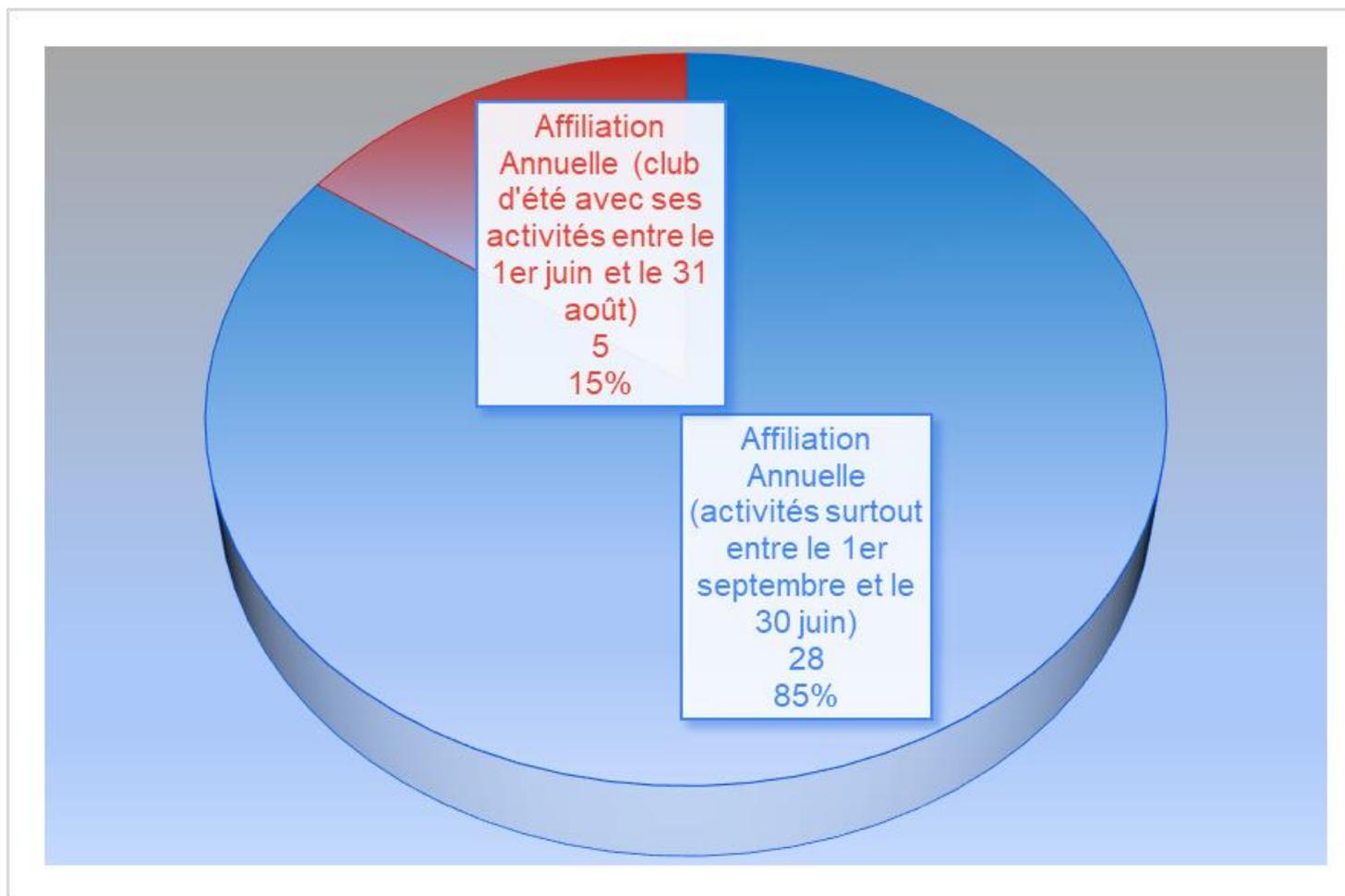


## 4. Réponse par département sur l'organisation administrative des ressources humaines

<b>120 clubs intererrogés - 33 ont répondu</b>		
<b>Réponses à la question concernant la gestion des ressources humaines</b>	<b>Situation géographique</b>	<b>Total</b>
<b>Employeur - c'est vous qui gérez directement vos salarié(e)s</b>	016 – CHARENTE	1
	019 – CORRÈZE	4
	023 – CREUSE	1
	024 – DORDOGNE	1
	033 – GIRONDE	4
	040 – LANDES	2
	064 - PYRÉNÉES-ATLANTIQUES	2
	079 - DEUX-SÈVRES	2
	086 – VIENNE	2
	087 - HAUTE-VIENNE	3
<b>Total Employeur - c'est vous qui gérez directement vos salarié(e)s</b>		<b>22</b>
<b>Non employeur - vous faites appel à des autoentrepreneurs et des bénévoles</b>	016 – CHARENTE	1
	024 – DORDOGNE	1
	033 – GIRONDE	1
	047 - LOT-ET-GARONNE	1
<b>Total Non employeur - vous faites appel à des autoentrepreneurs et des bénévoles</b>		<b>4</b>
<b>Non employeur - vous faites uniquement appel à des bénévoles</b>	033 – GIRONDE	1
	079 - DEUX-SÈVRES	1
	086 – VIENNE	1
<b>Total Non employeur - vous faites uniquement appel à des bénévoles</b>		<b>3</b>
<b>Omnisport - vous ne gérez pas les salarié(e)s - prise en charge OMNISPORT</b>	033 – GIRONDE	1
	064 - PYRÉNÉES-ATLANTIQUES	2
	086 – VIENNE	1
<b>Total Omnisport - vous ne gérez pas les salarié(e)s - prise en charge OMNISPORT</b>		<b>4</b>
<b>Total général</b>		<b>33</b>

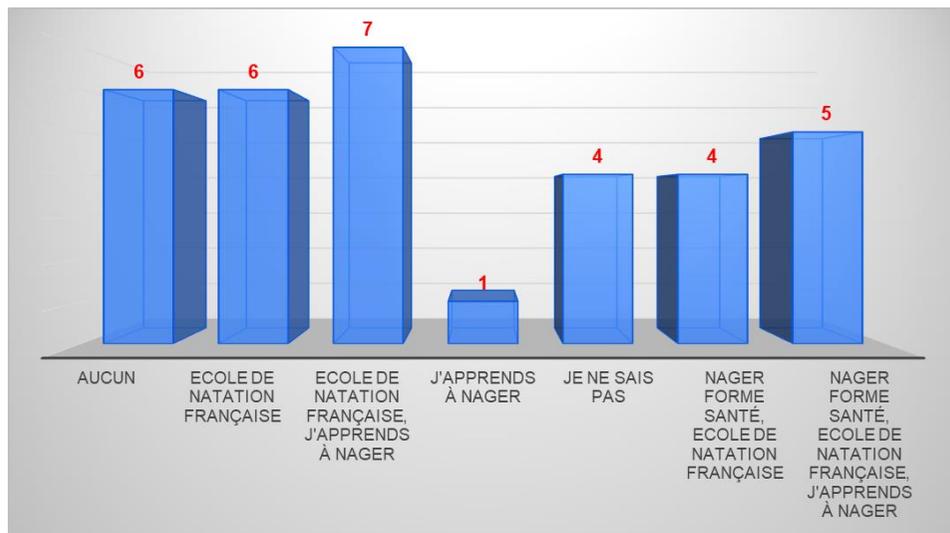
## 5. Type d'affiliation des 33 clubs qui ont répondu

La majorité des clubs a **une activité annuelle**, qui a de fait un **impact sur la pérennité des emplois**.



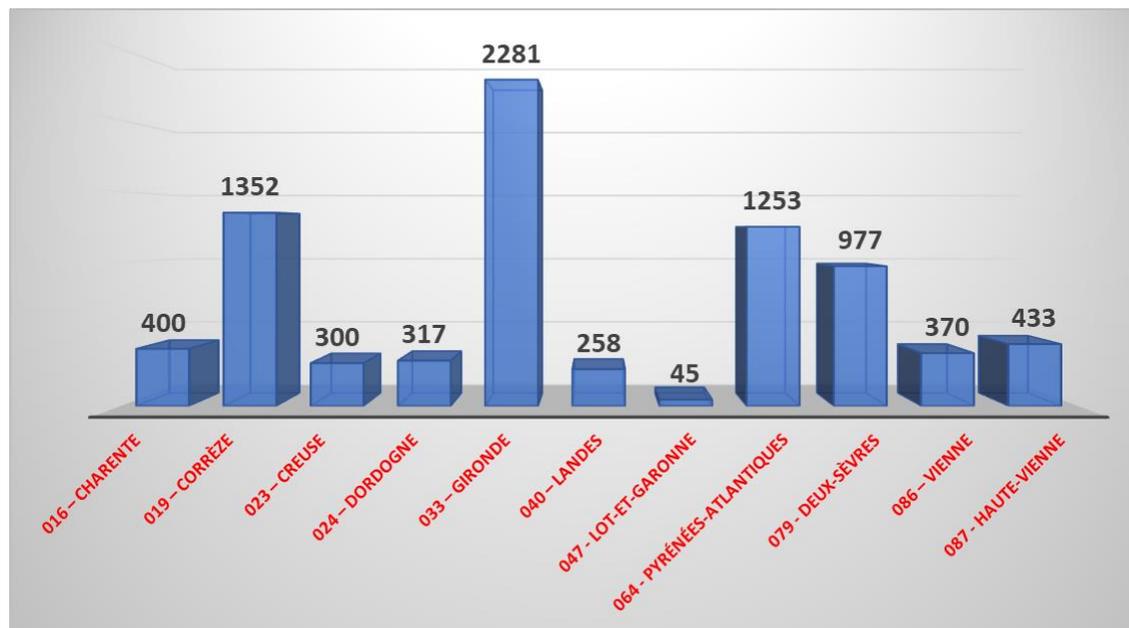
## 6. Les agréments ? (les agréments ENF et NFS sont gérés par la ligue et l'agrément JAN par la FFN)

(rappel 33 clubs ont répondu)



## 7. Nombres de licenciés par département

(pour les 33 clubs ayant répondu)

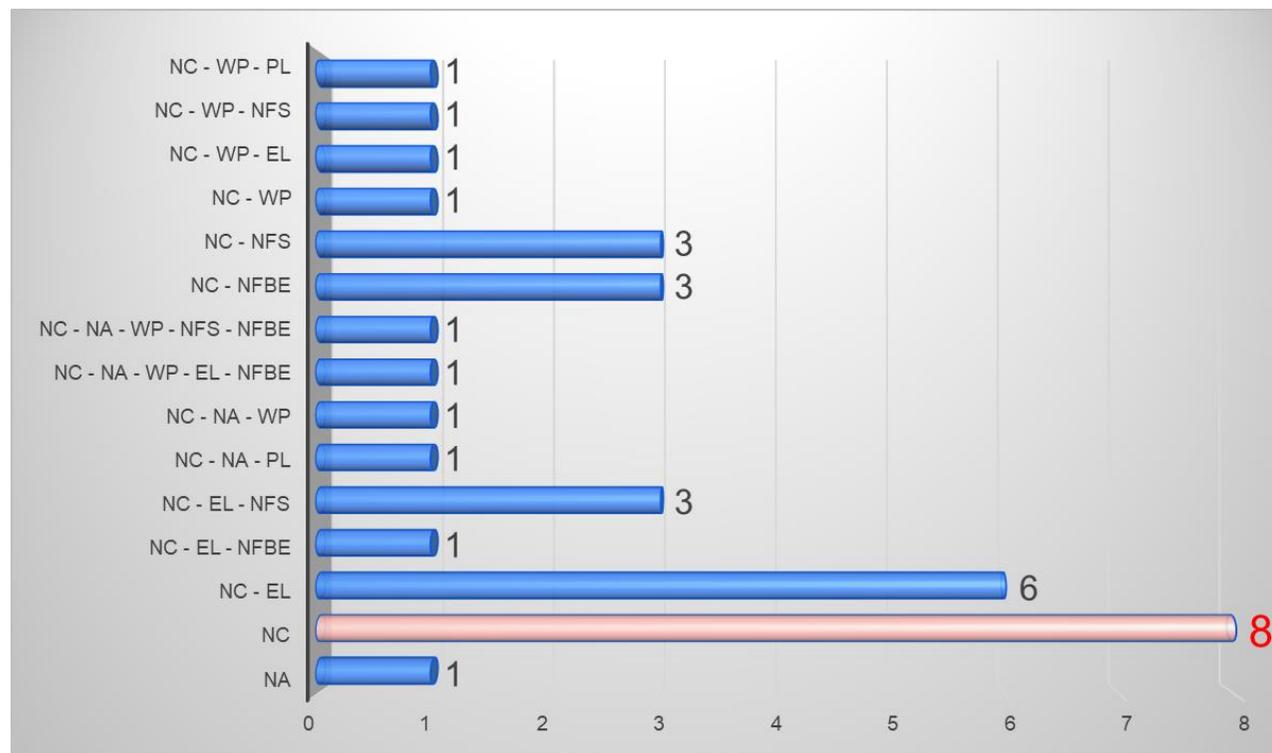


## 8. Activités de natation pratiquées

Peu de structures peuvent multiplier leur offre : la plupart des clubs pratique la natation course.

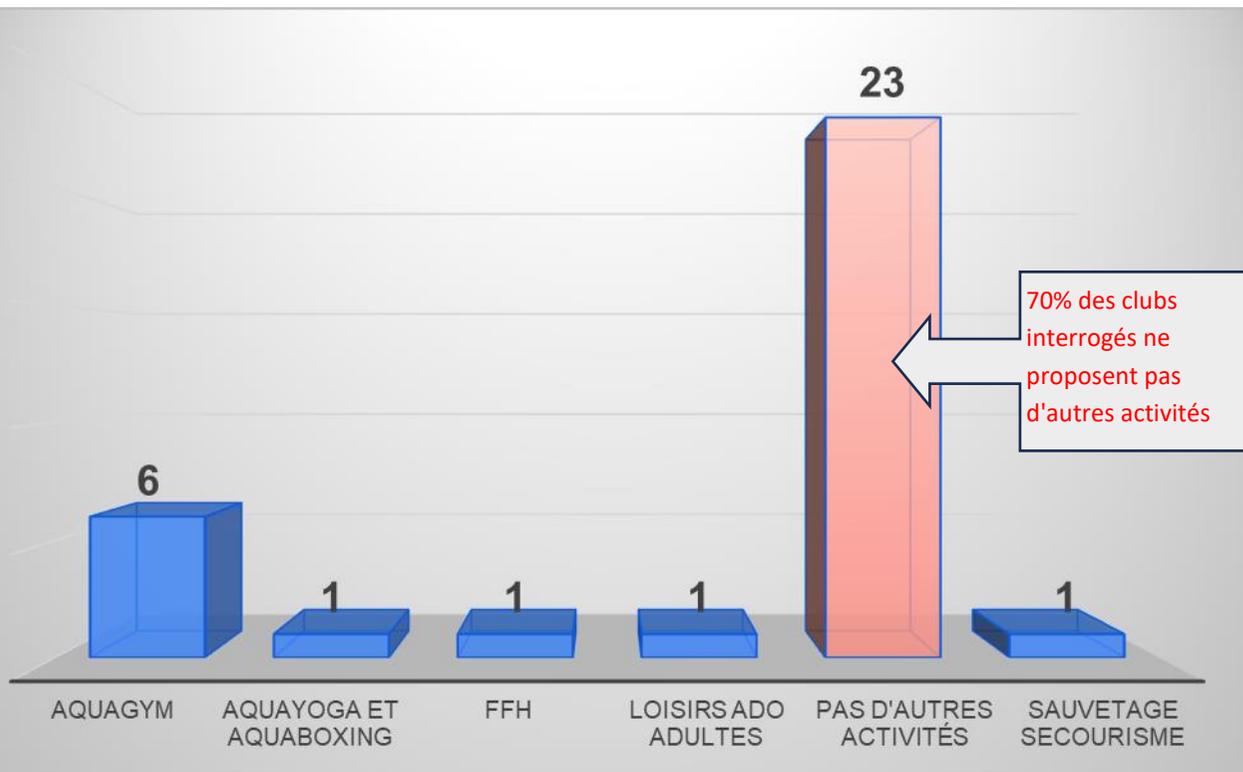
Répartition des activités pratiquées par département		
Disciplines	Situation géographique	Total
NA	086 – VIENNE	1
NC	019 – CORRÈZE	1
	033 – GIRONDE	1
	040 – LANDES	1
	047 - LOT-ET-GARONNE	1
	064 - PYRÉNÉES-ATLANTIQUES	2
	086 – VIENNE	1
	087 - HAUTE-VIENNE	1
NC - EL - NFS	019 – CORRÈZE	3
NC - NA - PL	086 – VIENNE	1
NC - NA - WP	086 – VIENNE	1
NC - NA - WP - EL - NFBe	033 – GIRONDE	1
NC - NA - WP - NFS - NFBe	079 - DEUX-SÈVRES	1
NC - NFBe	064 - PYRÉNÉES-ATLANTIQUES	2
	079 - DEUX-SÈVRES	1
NC - NFS	023 – CREUSE	1
	033 – GIRONDE	1
	087 - HAUTE-VIENNE	1
NC - WP	016 – CHARENTE	1
NC - WP - EL	040 – LANDES	1
NC - WP - NFS	079 - DEUX-SÈVRES	1
NC - WP - PL	016 – CHARENTE	1
NC - EL	024 – DORDOGNE	2
	033 – GIRONDE	3
	087 - HAUTE-VIENNE	1
NC - EL - NFBe	033 – GIRONDE	1
<b>Total général</b>		<b>33</b>

NC Natation Course - NA Natation Artistique - WP Water Polo  
 EL Eau Libre - PL Plongeon - NFS Nagez Forme Santé - NFBe Nagez Forme Bien Etre



## 9. Autres activités pratiquées

Peu de clubs (sur les 33 qui ont répondu) ont développé d'autres activités ; **les difficultés pour obtenir des créneaux peuvent expliquer l'absence de diversité de l'offre**. Un autre frein est celui du **recrutement** : les ressources matérielles comme les ressources humaines sont probablement les motifs qui expliquent le manque de création de nouvelles pratiques aquatiques.



Rencontrez-vous des difficultés d'obtention de créneaux pour vos activités		Total
Non	016 - CHARENTE	2
	019 - CORRÈZE	1
	033 - GIRONDE	3
	040 - LANDES	1
	064 - PYRÉNÉES-ATLANTIQUES	1
	079 - DEUX-SÈVRES	2
	086 - VIENNE	2
	087 - HAUTE-VIENNE	1
<b>NON - 39,39 % de structures ne rencontrent pas de difficultés</b>		<b>13</b>
Oui	019 - CORRÈZE	3
	023 - CREUSE	1
	024 - DORDOGNE	2
	033 - GIRONDE	4
	040 - LANDES	1
	047 - LOT-ET-GARONNE	1
	064 - PYRÉNÉES-ATLANTIQUES	3
	079 - DEUX-SÈVRES	1
086 - VIENNE	2	
087 - HAUTE-VIENNE	2	
<b>OUI - 60,61 % de structures rencontrent des difficultés</b>		<b>20</b>
<b>Total général</b>		<b>33</b>

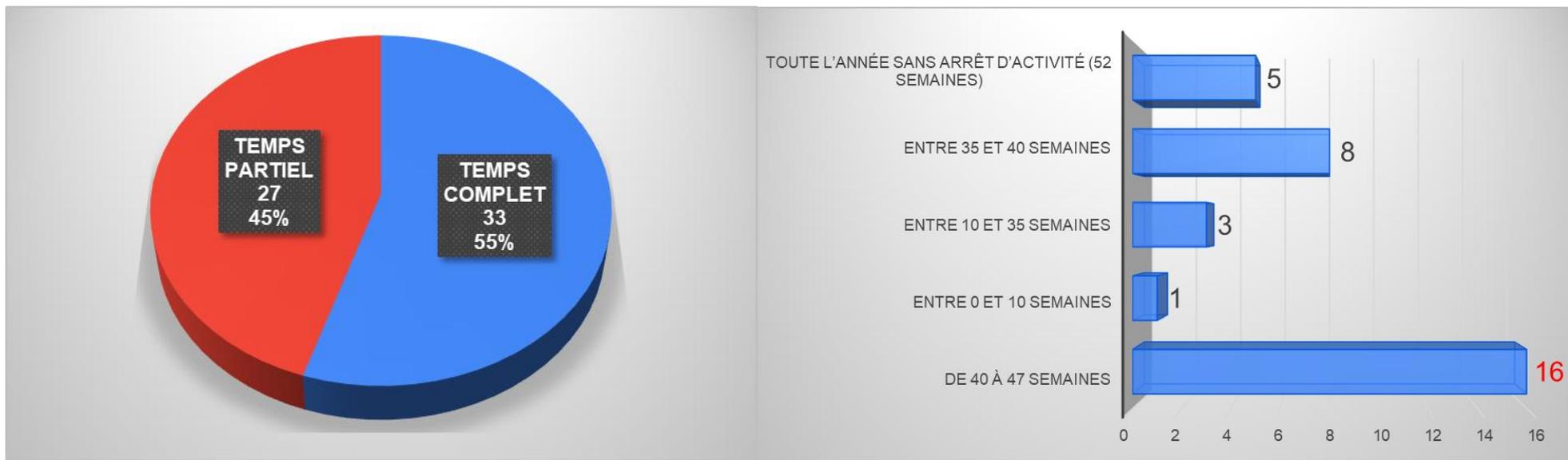
## 10. Nombre de semaines d'activités sur un cycle (septembre – août)

Le nombre de semaines **d'activité réelle** a un impact direct sur la gestion du temps de travail et les contrats de travail (employeurs et omnisport).

Catégorie des clubs qui ont répondu	Votre structure est en activité durant ?	Total
<b>Employeur - c'est vous qui gérez directement vos salarié(e)s</b>	De 40 à 47 semaines	11
	Entre 10 et 35 semaines	2
	Entre 35 et 40 semaines	4
	Toute l'année sans arrêt d'activité (52 semaines)	5
<b>Non employeur - vous faites appel à des autoentrepreneurs et des bénévoles</b>	De 40 à 47 semaines	2
	Entre 0 et 10 semaines	1
	Entre 35 et 40 semaines	1
<b>Non employeur - vous faites uniquement appel à des bénévoles</b>	Entre 10 et 35 semaines	1
	Entre 35 et 40 semaines	2
<b>Omnisport - vous ne gérez pas les salarié(e)s - prise en charge OMNISPORT</b>	De 40 à 47 semaines	3
	Entre 35 et 40 semaines	1
<b>Total général</b>		<b>33</b>

## 11. Emplois et temps de travail

Semaines travaillées



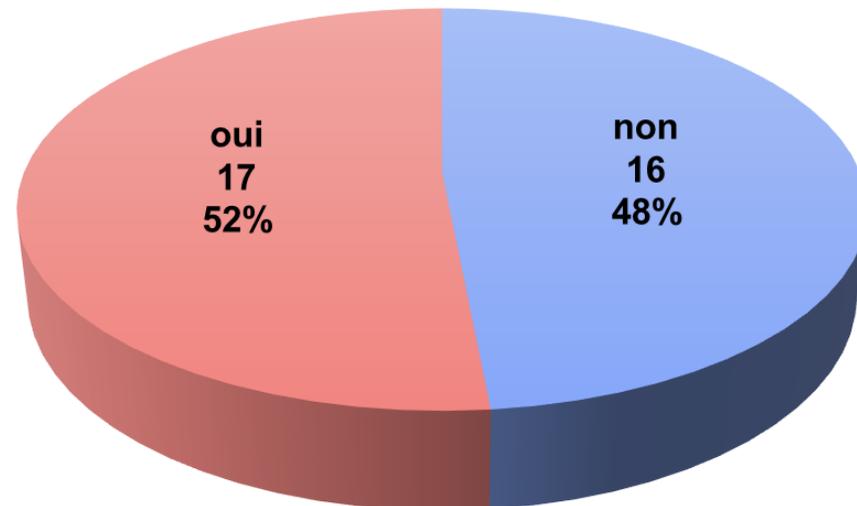
## 12.Phase de recrutement : difficultés.

A la question rencontrez-vous des difficultés de recrutement, 52 % des 33 structures ont répondu « OUI »

### Quelques recommandations pour réussir son recrutement

Pour réussir votre projet de recrutement, il est essentiel de définir clairement à quel besoin cela répond : surcroît d'activité, développement de l'activité, optimisation de l'organisation, nouveaux services ou augmentation des adhérents.

1. Faire un diagnostic de ses besoins.
2. Quelles sont les ressources de ma structure ?
3. Bien définir le profil du poste – Rédiger une fiche de poste
4. Choisir le contrat adapté
5. Fixer une fourchette de rémunération
6. S'informer sur les aides au recrutement
7. Quelle durée de travail hebdomadaire est attachée à ce poste ?
8. Rédiger votre offre d'emploi
9. Diffuser l'offre d'emploi et/ou rechercher des candidatures
10. Sélectionner les candidatures reçues
11. Faire passer l'entretien d'embauche
12. Vérifier diplômes, recyclage, révisions obligatoires et carte professionnelle
12. Déclarer l'embauche et procéder aux formalités administratives (8 jours avant l'embauche).
13. Accueillir et faciliter l'intégration des salarié(e)s



### Outils mis à votre disposition

La commission ressources tient à la disposition des clubs des outils permettant d'évaluer un prévisionnel du temps de travail sur un cycle complet ainsi qu'un modèle de fiche d'heures hebdomadaire/mensuel.

Fiches de postes, modèles de contrats de travail sont également à votre disposition.

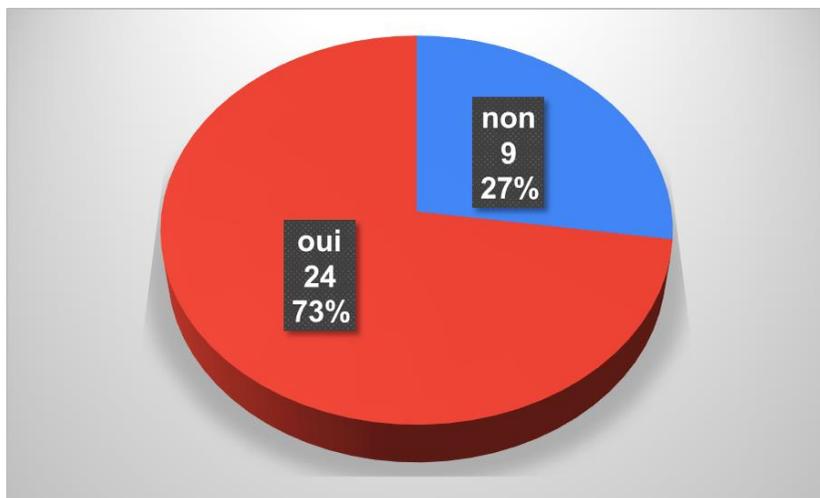
Indispensable pour établir et adapter le « bon contrat de travail » maîtriser les activités, calculer les droits au CP et mieux gérer les emplois du temps de vos salariés, la GESTION DU TEMPS DE TRAVAIL doit reposer sur la méthode de compteurs.

Modulation / Annualisation / Temps partiel / Temps complet ! quel que soit le contrat et le mode de gestion du temps de travail, élaborer un prévisionnel annuel du temps de travail et comptabiliser les heures réelles est une obligation pour tout simplement mesurer de manière objective les heures qu'il faudra rémunérer.

# La formation est un investissement

## 13. Questions relatives à la formation

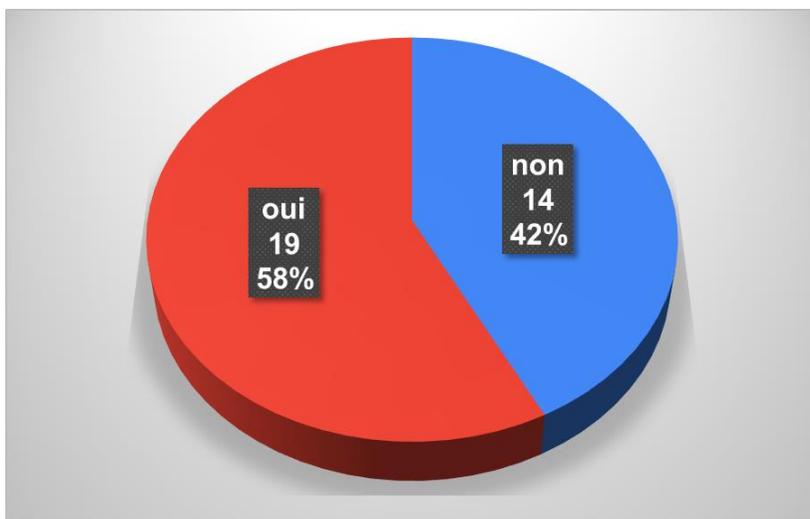
a) Savez-vous que les bénévoles peuvent bénéficier de formations ?



b) Aimeriez-vous être accompagné(e)s pour définir votre plan de développement de compétences



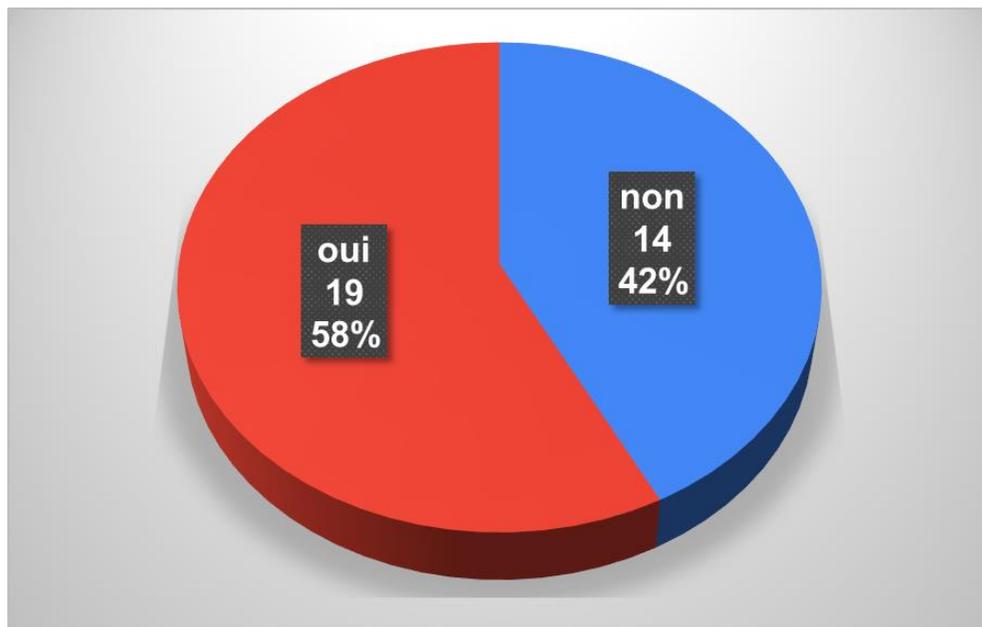
c) Le départ de vos salariés en formation pose-t-il un problème d'organisation ?



Les idées reçues sur la formation professionnelle  
 La formation professionnelle n'est pas diplômante ! ...  
 Je suis obligé(e) de quitter mon travail pour suivre une formation !  
 Suivre une formation est inutile !  
 Suivre une formation est hors de prix !  
 Suivre une formation à l'âge adulte est impossible !  
 Si j'accorde des formations à mes salarié(e)s elles/ils quitteront mon entreprise  
 Je ne peux laisser partir mes salarié(e)s en formation, qui prendra leur poste en leur absence  
 ETC

## 14. Organisation tous les 2 ans des entretiens professionnels ?

### a) Avez-vous le temps de planifier ces entretiens ?



Au-delà des aspects juridiques, il existe des différences de finalités entre entretien d'évaluation et entretien professionnel.

- L'entretien professionnel porte sur les perspectives d'évolution
- L'entretien d'évaluation porte sur les missions

Pour vous aider dans cette démarche !

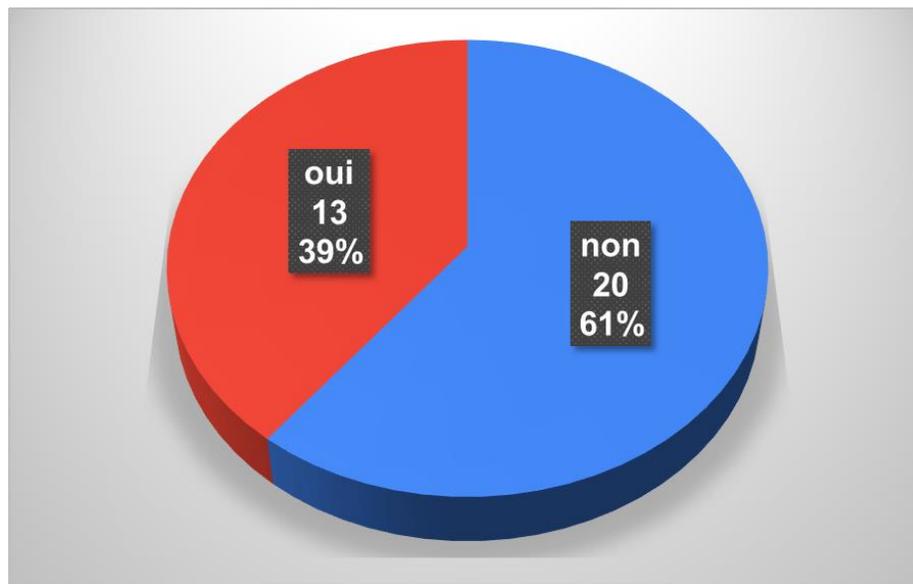
LE CENTRE DE RESSOURCES AFDAS

[https://www.afdas.com/centre-de-ressources/outils-entreprise.html?tx\\_solr%5Bfilter%5D%5B0%5D=thematics%3A38](https://www.afdas.com/centre-de-ressources/outils-entreprise.html?tx_solr%5Bfilter%5D%5B0%5D=thematics%3A38)

Entretien d'évaluation et entretien professionnel  
sont



**b) Aimeriez-vous être accompagné(e)s pour mettre en œuvre les entretiens professionnels**

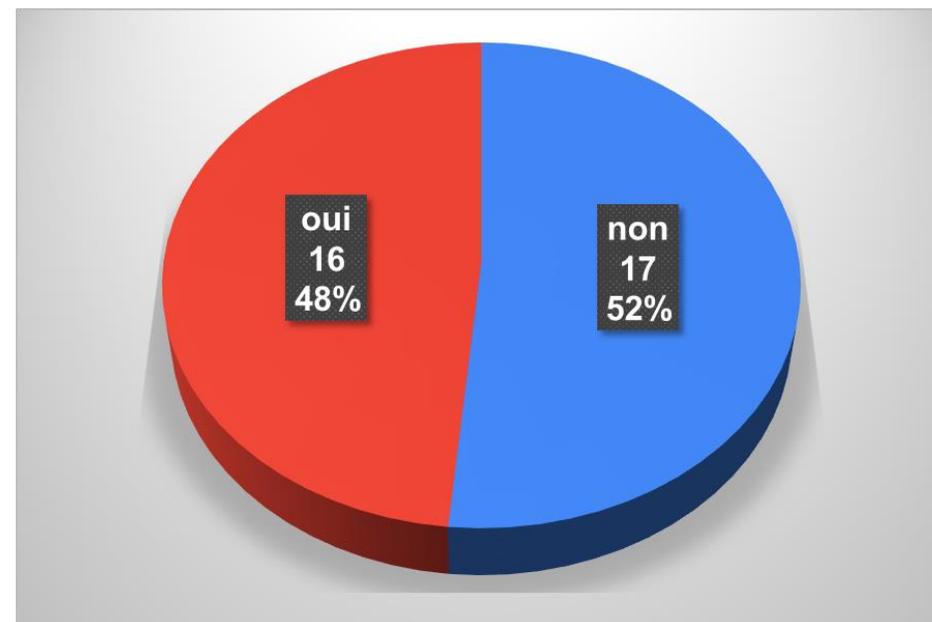


**c) Envisagez-vous de faire appel à la commission ressources de la ligue pour vous accompagner dans l'élaboration des entretiens professionnels ?**

**N'hésitez pas ! si vous avez répondu OUI**

***contactez la commission ressources***

***ressources@ffnatationlna.fr***



## 15. Connaissez-vous l'AFDAS ? L'OPCO du sport

Il semblerait que des clubs employeurs ne connaissent pas l'AFDAS ?

<https://www.afdas.com/entreprise.html>

Savez-vous que l'adhésion à un OPCO est obligatoire à partir du premier salarié ? Toute entreprise a l'obligation de verser une cotisation formation professionnelle et celle-ci est versée à l'OPCO auquel l'entreprise est rattachée.

Nous invitons les clubs employeurs qui ne seraient pas adhérents AFDAS à se rapprocher de cet organisme.

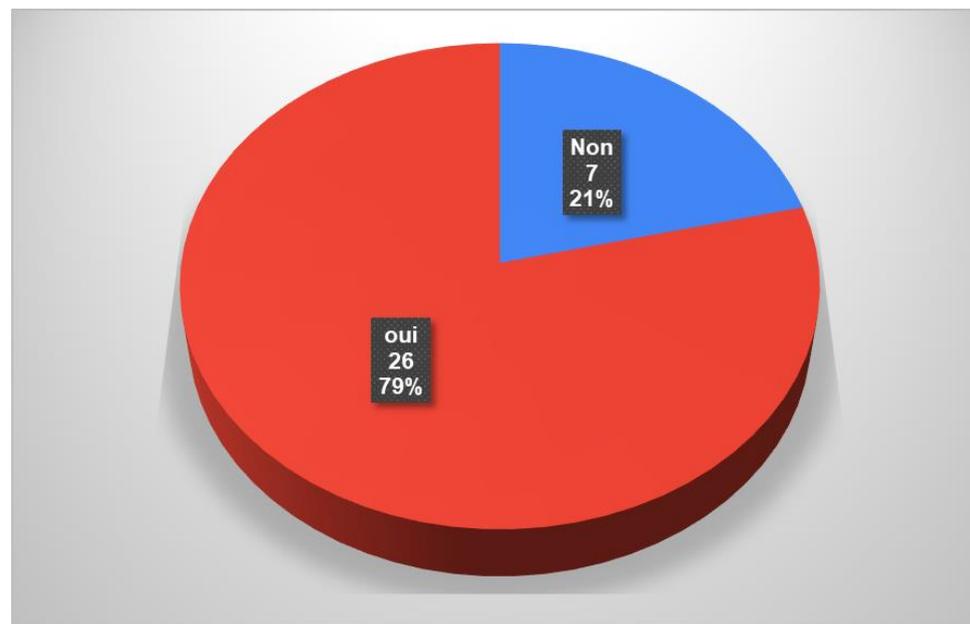
Connaissez-vous l'AFDAS Opérateur de compétences du secteur du sport ?		Réponses
Employeur - c'est vous qui gérez directement vos salarié(e)s - <b>27 % des clubs employeurs ne connaissent pas l'AFDAS</b>	non	9
	oui	13
Non employeur - vous faites appel à des autoentrepreneurs et des bénévoles	non	4
Non employeur - vous faites uniquement appel à des bénévoles	non	1
	oui	2
Omnisport - vous ne gérez pas les salarié(e)s - prise en charge OMNISPORT - <b>6% des structures ne connaissent pas l'AFDAS</b>	non	2
	oui	2
Nombre de clubs ayant répondu		<b>33</b>

## 16. Projet de club ?

Détail des réponses à la question : « **Avez-vous mis en place un projet de club** » ?

<https://www.helloasso.com/blog/comment-obtenir-une-subsvention-jeunesse-et-sport/>

<input type="checkbox"/> Non	016 – CHARENTE	1
	023 – CREUSE	1
	033 – GIRONDE	1
	040 – LANDES	1
	064 - PYRÉNÉES-ATLANTIQUES	1
	079 - DEUX-SÈVRES	1
	086 – VIENNE	1
<b>Total Non</b>		<b>7</b>
<input type="checkbox"/> oui	016 – CHARENTE	1
	019 – CORRÈZE	4
	024 – DORDOGNE	2
	033 – GIRONDE	6
	040 – LANDES	1
	047 - LOT-ET-GARONNE	1
	064 - PYRÉNÉES-ATLANTIQUES	3
	079 - DEUX-SÈVRES	2
	086 – VIENNE	3
	087 - HAUTE-VIENNE	3
<b>Total oui</b>		<b>26</b>
<b>Total général</b>		<b>33</b>

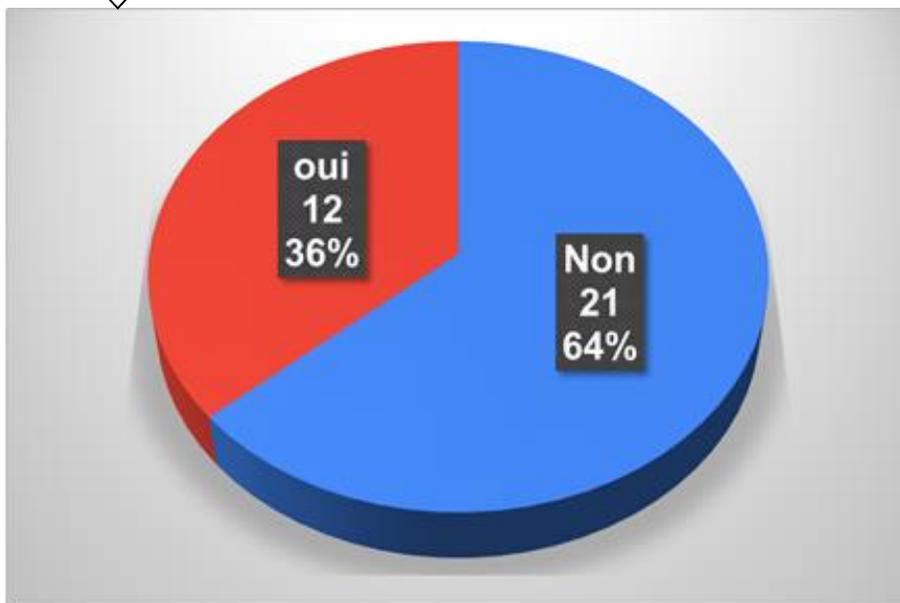
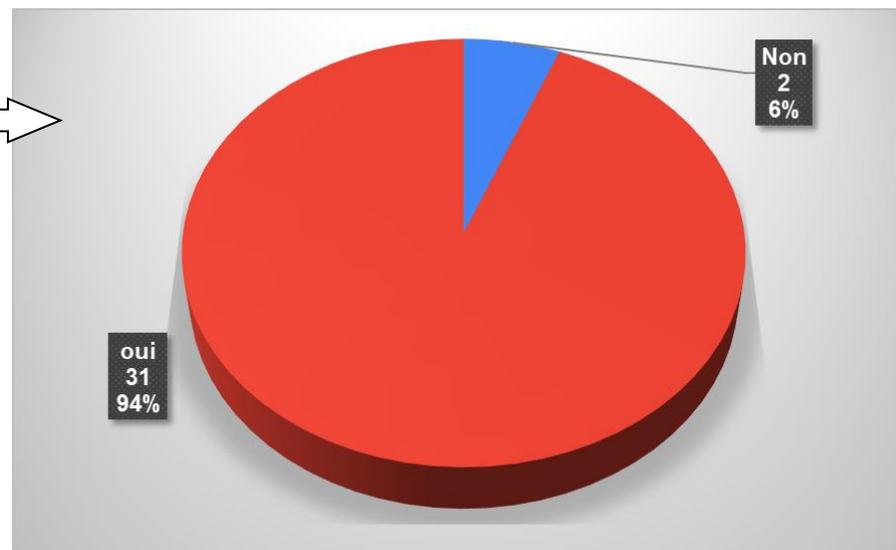
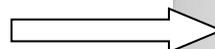


**S'assurer que les objectifs de l'association sont en accord avec les enjeux des pouvoirs publics**

## 17. Budget club ?

**94 %** des clubs ont établi un budget

**36 %** des clubs souhaitent être accompagnés et conseillés sur la présentation de leur budget



### Comment rédiger le dossier de demande de subvention

La demande doit comporter des informations telles que :

- la présentation et l'identification de l'association,
- le budget prévisionnel,
- le budget global de votre association,
- le descriptif du projet mené grâce à la subvention,
- et le descriptif du projet.



---

## **D. Conclusion : que retenir du questionnaire ?**

---

La professionnalisation du monde associatif est un réel enjeu ; cette professionnalisation ne saurait s'accompagner sans des formations et des conseils à destination des bénévoles qui donnent de leur temps pour faire vivre nos Clubs.

C'est ce que souhaiterait mettre en place de façon plus formalisée, la commission ressources en proposant des actions d'accompagnement personnalisées adaptées à chaque structure.

- Développer les formations (ou informations) à destination des bénévoles et/ou salariés dans le domaine RH et de la formation tout au long de sa vie professionnelle
- Initier l'intérêt vers des nouvelles activités aquatiques (être créatif pour mieux anticiper l'avenir) : repenser les projets de club
- Renseigner ou orienter nos dirigeants bénévoles vers les instances compétentes (la commission ressources n'a pas de compétences juridiques)
- Aider les structures dans leur plan de développement des compétences en étroite collaboration avec l'ERFAN

<https://www.sports.gouv.fr/la-semaine-des-metiers-du-sport-2274#:~:text=La%20Semaine%20des%20m%C3%A9tiers%20du%20sport%20se%20tiendra%20du%206,attractivit%C3%A9%20des%20m%C3%A9tiers%20du%20sport.>

- Renforcer la connaissance des métiers du sport

A ce titre, nous restons à votre écoute.

Merci pour votre attention

**Jacqueline MALLET**

**Présidente de la Commission Ressources – 2020 - 2024**