

L'EMPLOI AU VOLLEY-BALL

Réflexions et conseils aux employeurs et aux employés

**Direction Technique Nationale
Septembre 2015**

EDITO

La Fédération Française de Volley-Ball souhaite améliorer la professionnalisation de son activité.

Une compétence spécifique sur l'emploi existe, constituée de personnes ressources pouvant vous aider sur la CCNS, le droit du travail, les aides à l'emploi, la relation employeur-employé...



IL FAUT S'Y INTERESSER !

La professionnalisation de l'activité est de plus en plus forte et de plus en plus variée.

La gestion de l'emploi pour les employeurs bénévoles est de plus en plus lourde.

Répondre aux problématiques entre employeurs et techniciens salariés liées à la mise en place de la Convention Collective des Métiers du Sport (classification, emploi du temps annuel, avenants aux contrats de travail, entretien annuel...).

Les dirigeants employeurs ont besoin d'informations sur les évolutions des emplois, sur la manière de gérer efficacement son ou ses salariés, sur les bonnes pratiques de la relation employeur / employé

Les techniciens ont besoin d'informations sur la carrière, sur l'intéressement, ont besoin de se sentir valorisés (reconnaissance) par leurs employeurs, ont besoin de solutions pour améliorer leurs conditions d'emploi, de rémunération, envisager l'avenir sereinement.

La mise en place des nouveaux diplômés modifie le recrutement, le choix des salariés mais améliore aussi la compétence des futurs animateurs, entraîneurs.

DEVENIR EDUCATEUR

UNE RAMPE DE LANCEMENT POUR TRAVAILLER

Un métier pas assez reconnu

« Un jour ce sera moi l'entraîneur », beaucoup de jeunes y ont pensé un jour en voyant fonctionner leur entraîneur au club. Peu finissent par choisir ce métier finalement. Au-delà des idées reçues, essayons de voir les avantages et inconvénients de devenir un acteur privilégié du développement de la pratique du Volley.



Un métier de passion

On doit être passionné par sa discipline pour la faire aimer, la valoriser, la développer. La passion, c'est aussi de transmettre quelque chose à quelqu'un : une envie, un savoir-faire, un savoir-être. C'est super de voir les joueurs progresser, avoir les yeux qui brillent quand ils jouent, venir de plus en plus souvent au gymnase. Mais attention, la passion a ses effets pervers : on ne compte pas son temps, on n'est pas toujours objectif dans nos choix et nos propos.

Un métier avec des contraintes

Les horaires de travail sont souvent en dehors du temps scolaire, le soir, les week-ends, les vacances scolaires ceci n'est pas toujours compatible avec une vie de famille « normale ».

un métier adapté aux jeunes (18-30 ans)

C'est donc avant tout un métier pour les jeunes, pour les passionnés. C'est très bien comme premier emploi dans le sport. Les formations BP ou DE JEPS sont en alternance et parfaitement adaptées aux jeunes sortant du système scolaire et aujourd'hui avec le diplôme, un emploi peut vous tendre les bras.

un métier avec des débouchés

Il y a des débouchés quand on veut se réorienter ou faire évoluer son travail : collectivités locales, centres de vacances et de loisirs, management du sport, événementiel sportif, spécialisation sur la préparation physique ou mentale. dans le sport, passer des concours (Professorat de Sport). Les bons techniciens, qui se donnent du mal dans leur travail réussissent toujours à faire évoluer leur situation positivement et dans la direction qu'ils souhaitent...

LE PÔLE DE COMPETENCES SUR L'EMPLOI

DES INTERLOCUTEURS A VOTRE ECOUTE

Laurence PLASSE (assistante de direction)



01 58 42 22 25



secretariat.formation@ffvb.org

Jean-Marc DUVETTE (cadre d'Etat)



jean.duvette@orange.fr

Gilles CORBION (adjoint au DTN)



06 80 47 64 49



gcorbion.dtn@ffvb.org

POURQUOI EMBAUCHER AUJOURD'HUI ?

L'emploi est un secteur primordial dans la société dans laquelle nous évoluons.

La société de consommation montre l'étendue des besoins en prestations de services qui doivent être proposées à la population.

Le secteur sportif n'échappe pas à cette règle ; Il faut donc persévérer pour embaucher aujourd'hui et répondre à ces besoins.

Il faut aussi en parallèle ne pas imaginer que le professionnel va remplacer tout le travail des bénévoles et **il faut continuer de former, accompagner** ces personnes pour qu'elles aident le professionnel dans sa tâche au sein de la structure (L'entraîneur entraîne, c'est sa compétence, il est souvent assigné à de multiples autres tâches qui le rende moins efficace dans son cœur de métier)

Embaucher, c'est aussi réfléchir à une politique tarifaire adaptée en fonction des prestations offertes.

LES AIDES A L'EMPLOI EXISTANTES

Plan Sport Emploi

DDCSPP --(Aide de 35000€ pour 4ans)

Emplois tremplins

Conseil Régional (variable en fonction de la Région 5000 à 10000€ annuels)

Contrat d'Accompagnement dans l'Emploi (CAE)

Etat et Pôle Emploi

Contrat de Professionnalisation (OPCA)

AGEFOS et UNIFORMATION

Le Service Civique

insertion vers l'emploi ou complément... www.service-civique.gouv.fr

GESTION DE L'EMPLOI

Le travail des bénévoles est important quand la structure est employeuse. Les CDOS ou Profession Sport de vos départements proposent de la gestion de l'emploi tout en un.

Renseignez-vous, c'est pratique et accessible !

L'entretien annuel est un moment fort entre employeur et salarié. On fait le bilan, on parle d'avenir. A ne pas reporter !

LA RELATION EMPLOYEUR - EMPLOYE

Contrairement au monde de l'entreprise, la relation dans le mouvement sportif est spécifique :

- L'employeur est le représentant légal d'une association loi 1901. **Concernant la LNV, les clubs ont-ils un statut particulier ?**
- Le salarié est lui professionnel de l'activité. l'employeur n'a donc pas toujours la compétence technique de l'emploi supervisé. Cela implique de travailler ensemble car la subordination n'est jamais facile à instituer.

LA GESTION DE L'EMPLOI

- Le club doit avoir un projet pour fixer des objectifs au salarié, pouvoir les suivre et s'intéresser à son travail (avoir un avis).
- Faire appel au réseau (CTR...) pour sonder les compétences du salarié.
- La gestion administrative peut être sous-traitée.
- Les points administratifs, d'ordre de gestion d'emploi doivent être traités chaque année entre l'employeur et le salarié. L'entretien individuel peut aider.

L'EMPLOYEUR ATTENTIF ET VIGILANT

- Il construit une équipe autour du salarié pour l'épauler, lui donner de l'aide, lui montrer de l'intérêt pour son travail.
- Il sous-traite la gestion administrative pour avoir du temps pour suivre le travail du salarié et pérenniser son poste (projet de club, politique de ressources, prestations offertes...).
- Il réalise deux entretiens annuels au minimum (début de saison -objectifs- et fin de saison - bilan-).
- Il connaît et s'adapte aux pratiques locales (emploi du temps, salaires pratiqués, missions pour lisser les inégalités).

LE SALARIE AU SERVICE DE SA STRUCTURE

- Donner, montrer, expliquer son travail (suivi des heures, plan d'organisation annuel mission par mission, présenter son plan d'actions et ses objectifs)
- S'entourer d'une équipe (la constituer le cas échéant) pour ne pas être seul et travailler ensemble (dirigeants, licenciés) dans un projet commun.
- Anticiper l'avenir pour expliquer et trouver des solutions aux problèmes éventuels
- Se former pour être toujours plus compétent dans le cadre de ses différentes missions.

CONCLUSION

Préservons et développons nos emplois dans l'intérêt de travailler tous ensemble.

La relation employeur-employé est certainement hiérarchique mais il ne faut pas occulter la dimension humaine.

Remerciements :

Stéphane Lelong (CTS Tennis de Table)



17 rue Geroges Clémenceau 94 600 CHOISY LE ROI

01 58 42 22 22 ffvb@ffvb.org

WWW.FFVB.ORG



@FFVolleyBall



FFVolleyBall



FFVolleyBall