Le centre de formation de la ligue

Contingences en matière de droit du travail

La généralisation
des groupements d'employeurs
libère les ligues
de la gestion directe des salariés
qu'ils soient conseillers techniques fédéraux
ou employés administratifs

Les conseillers techniques fédéraux

- Ils sont les cadres techniques du Comité ou de la Ligue et à ce titre sont amenés à intervenir dans le fonctionnement du centre de formation de la Ligue
- A temps plein si un cadre occupe le poste de directeur des formations,
- A temps partiel lorsque dans le cadre de leurs missions ils interviennent sur les formations organisées par le centre de formations sur des formations diplômantes ou de la formation continue.

Les conseillers techniques fédéraux

Leurs heures d'enseignement doivent être comptabilisées en pourcentage de leur temps de travail et valorisées chargées afin d'apparaître dans la colonne dépenses du bilan pédagogique et financier à établir sur un document cerfa n° 10443*12 et à déposer avant le 30 avril à la DDJSPP.

Les intervenants occasionnels ou ponctuels

Les intervenants occasionnels ou ponctuels recrutés sur leurs compétences doivent de préférences être connus et reconnus dans la Ligue.

Ils sont employés par la ligue, peuvent faire l'objet de plusieurs CDD consécutifs dans l'année indépendamment de la législation habituelle sur les CDD.

En effet, cette pratique est autorisée pour les centres de formations sous l'appellation CDD d'usage.

Les intervenants occasionnels ou ponctuels

Ces intervenants rémunérés à l'heure ou à la journée entrent dans les dépenses de formateurs répertoriées dans le bilan pédagogique et financier du centre de formation. (copie en annexe)

En outre, les remboursement de déplacements, restauration et hébergement s'il y a lieu entrent dans la colonne charges diverses du bilan pédagogique et financier.

Les personnels administratifs

Les heures de secrétariat doivent être comptabilisées en pourcentage de leur temps de travail.

Elles doivent être valorisées chargées afin d'apparaître dans la colonne dépenses du bilan pédagogique et financier à établir et à déposer avant le 30 avril à la DDJSPP.

Calcul du prix de la formation

Les prix des formations diplômantes ou fédérales ne doit pas se faire d'une manière approximative, ou en s'alignant sur les prix des ligues voisines.

En effet, sans vouloir absolument retirer « un bénéfice » de ces formations, un calcul économique de leur amortissement se doit d'être effectué.

Aussi, toutes les charges fixes doivent être évaluées pour en affecter le pourcentage correspondant.

A l'identique, toutes les charges variables doivent être valorisées et notamment : le montant des salaires versés à tous les intervenants qu'ils soient administratifs ou techniques.

Formations à mettre en place

Une Ligue se doit de proposer par l'intermédiaire de son centre de formation toute la palette des diplômes entrant dans la filière de l'enseignement de nos disciplines à savoir :

- Assistant club – Animateur suppléant – Certificat Fédéral d'Enseignement Bénévole,
- Certificat de Qualification Professionnelle,
- Brevet Professionnel JEPS
- Diplôme d'Etat JEPS

Le règlement de la formation

Le prix de la formation permet au stagiaire pour monter son dossier de financement

Il peut ainsi obtenir le règlement de tout ou partie de sa formation par :

- Les OPCA,
- Les Conseils Régionaux,
- Les Conseils Généraux,
- Les clubs employeurs,
- Sa participation personnelle s'il reste un reliquat.

Budget prévisionnel de la formation

Le responsable des formations de la Ligue doit préparer un budget prévisionnel précisant le seuil de rentabilité (ou point mort) qui autorise normalement la mise en place de la formation c'est-à-dire le nombre minimum de candidats pour couvrir les frais.

La politique de formation

Le Président de Ligue peut très bien décider de mettre en place une formation déficitaire si politiquement il estime que c'est nécessaire.

Cependant, il doit s'assurer que la ligue ne se mette pas en danger par la mise en place de cette action.

Le recrutement de salaries par la ligue

Le Président de Ligue lorsqu'il décide de procéder à un recrutement doit dans un premier temps étudier économiquement cette embauche.

Il doit vérifier les inconvénients et les avantages de tous les contrats aidés mis en place et pouvant répondre aux besoins de la ligue

Les différents types de contrat

LE CUI-CAE

- Le contrat unique d’insertion - contrat d'accompagnement dans l'emploi
- Faciliter le recrutement de personnes rencontrant des difficultés d’insertion professionnelle (employeurs du secteur non-marchand)
- Le contrat d'accompagnement dans l'emploi (CUI-CAE) est un contrat aidé dans le secteur non marchand qui facilite, grâce à une aide financière pour l'employeur, l'accès durable à l'emploi des personnes rencontrant des difficultés d'insertion professionnelle.

  Il permet des recrutements en CDI ou CDD.

Le CUI CAE

- Quel type de contrat est il ?
- Comment le mettre en place ?
- Quelles aides ?

Les emplois d’avenir

Un emploi adapté aux jeunes sans diplôme de 16 à 25 ans.

Les emplois d’avenir constituent une réponse aux difficultés particulières rencontrées par les jeunes peu ou pas qualifiés. Ils ont pour objectif de proposer des solutions d'emploi et d'ouvrir l'accès à une qualification pour favoriser l'insertion professionnelle.

Ces emplois sont principalement créés dans le secteur non marchand pour des activités ayant une utilité sociale avérée.

- Qui peut bénéficier d’un emploi d’avenir ?
- Caractéristiques d’un emploi d’avenir