



Guide Pratique

Emplois d'avenir



PREAMBULE

Les **Emplois d'Avenir** ont pour ambition **d'améliorer l'insertion professionnelle des jeunes**.

L'objectif est de permettre **d'acquérir une première expérience professionnelle et une qualification plus élevée**. La réussite du parcours professionnel du jeune repose ainsi sur :

- un accompagnement renforcé assuré essentiellement par les Missions Locales, Cap Emploi (pour les travailleurs handicapés) et Pôle Emploi
- un encadrement structuré des employeurs (tutorat, formation, capacité d'accompagnement du jeune).

En tant qu'associations, **Vous, Liges régionales, Comités départementaux et Clubs de Tennis de Table, pouvez**, dans le cadre de votre projet de création d'emploi, **recourir au dispositif "Emplois d'Avenir"**.

Quels sont les avantages à recruter un Emploi d'Avenir ?

- ↳ Une **aide financière importante de l'Etat**, pour 3 ans, à hauteur de 75 % de la rémunération brute mensuelle au niveau du SMIC sur un poste à temps plein
- ↳ Un **soutien fort des Missions Locales, Pôle Emploi et Cap Emploi** pour assurer la recherche de candidats, construire le parcours de formation du jeune et intervenir pour toute difficulté pouvant survenir au cours de l'emploi
- ↳ Une **prise en charge des frais de formation** par un Organisme Paritaire Collecteur Agréé (OPCA) et, selon la région, par les Conseils Régionaux.

En vertu de la [convention cadre "Emplois d'Avenir" conclue avec l'Etat](#), la FFTT s'engage pour le développement des Emplois d'Avenir en se fixant l'objectif de 80 postes créés d'ici le 31 décembre 2014.

Les **structures de Tennis de Table** bénéficient ainsi, dans le cadre de leur projet de création d'emploi, d'un **accompagnement privilégié**.

Le présent guide pratique vise ainsi, au même titre que **l'Espace "Emplois d'Avenir" sur le site internet de la FFTT**, la **plaquette « Emplois d'Avenir et Tennis de table »** ou la **Foire Aux Questions**, à vous donner les clefs pour recruter, financer, former un jeune en Emploi d'Avenir au sein de votre structure, dans la mesure où la création d'un emploi est adéquat avec votre projet de développement et que les critères d'éligibilité du dispositif sont remplis.

SOMMAIRE

PREAMBULE.....	1
SOMMAIRE	3
ETAPE 1 : AI-JE BESOIN DE CREER UN EMPLOI ?	4
ETAPE 2 : DANS QUELLES CONDITIONS PUIS-JE EMBAUCHER UN EMPLOI D’AVENIR ?	6
ETAPE 3 : COMMENT RECRUTER UN EMPLOI D’AVENIR ?	10
ETAPE 4 : L’ACCOMPAGNEMENT ET LE SUIVI DU JEUNE EMPLOI D’AVENIR	11
FOCUS : LA FORMATION.....	15
FOCUS : LA MUTUALISATION	16
RESSOURCES DOCUMENTAIRES	18
CONTACTS	19

Cliquez sur l'un des intitulés du sommaire ci-dessus pour accéder directement au document.

Tout au long du guide, en cliquant sur les liens soulignés [en bleu](#), vous serez redirigé vers des documents complémentaires.

ETAPE 1 : AI-JE BESOIN DE CREER UN EMPLOI ?

La création d'un emploi est une **décision importante pour une Ligue régionale, un Comité départemental et à plus forte raison pour un club de tennis de table.**

La **création d'un emploi** demande un **investissement en temps et en argent** qui, en cas d'échec, peut être lourd de conséquences pour votre structure, ce pourquoi elle doit résulter d'un processus de **définition de projet global de développement** (actions, moyens pour y parvenir) de votre structure et d'**évaluation des besoins en ressources humaines.**

Voir en ce sens les documents suivants :

- ↪ [La construction du projet associatif](#)
- ↪ [L'organisation interne et la gestion des ressources humaines](#)

5 QUESTIONS ESSENTIELLES A SE POSER

- ↪ **Ma décision de créer un emploi est-elle motivée par la volonté de :**
 - développer de nouveaux projets ?
 - alléger la charge et/ou repositionner les missions jusqu'à présent assurées par des bénévoles ?
 - réaliser des missions jusqu'à présent non assurées, faute de moyens humains suffisants ?

- ↪ **Quelles sont les compétences que je recherche ?**

- ↪ **Mes besoins d'emploi s'orientent-ils davantage sur des missions administratives, techniques et/ou pédagogiques ?**

- ↪ **De quel profil de poste ai-je besoin (missions, responsabilités, positionnement, etc.) ? Suis-je intéressé par la création d'un emploi d'agent d'accueil, un secrétaire, un animateur sportif, un autre type d'emploi ? [exemples de fiches de poste](#)**

- ↪ **Ai-je estimé le volume d'activités nécessaire pour que les actions soient réalisées dans les conditions souhaitées ? Emploi à temps plein / temps partiel ? En CDI ? En CDD ?**

C'est en répondant à ces questions que vous allez définir les contours et périmètres de votre besoin d'emploi et ainsi **vérifier la pertinence de créer un emploi au sein de votre structure**, et notamment de recourir à un emploi aidé tel que le dispositif des Emplois d'Avenir.



L'opportunité d'avoir recours à un emploi aidé à travers « un effet d'aubaine » ne doit en aucun cas prendre le dessus sur les raisons initiales. La décision de créer un emploi ne doit en pas être conditionnée par le versement d'une aide financière. De plus, utiliser un dispositif mal adapté aux missions repérées pour l'emploi que vous souhaitez créer risque de compromettre sa pérennisation.



Au premier plan : Valérie Fourneyron, alors Ministre des Sports, et Christian Paliarne, président de la FFTT, à l'occasion de la conclusion de la convention cadre sur les emplois d'avenir (automne 2013).

En arrière-plan, au centre : Anthony Rougé, l'un des premiers emplois d'avenir dans le tennis de table, recruté par le club d'Aubigny-sur-Nère (18)



**Vous avez besoin de recruter ?
Passons directement à l'étape suivante !**

ETAPE 2 : DANS QUELLES CONDITIONS PUIS-JE EMBAUCHER UN EMPLOI D'AVENIR ?

La création d'un emploi est devenue nécessaire au regard de votre projet de développement ?
Il s'agit désormais de vérifier si, parmi les différents dispositifs d'aide à l'emploi, vous êtes éligible au recrutement d'un emploi d'avenir.

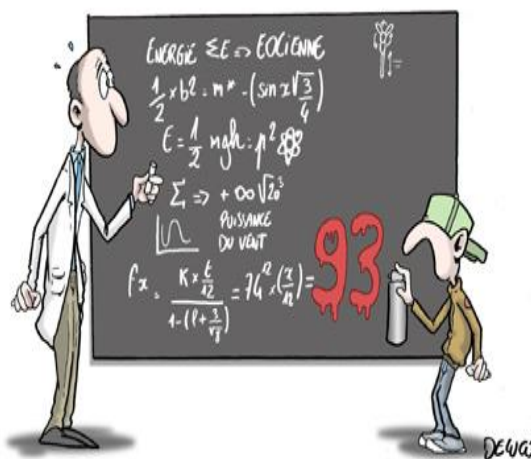
Qui puis-je embaucher ?

Des **jeunes**, sans emploi, de **16 à 25 ans révolus** (ou jusqu'à 30 ans s'ils sont reconnus travailleurs handicapés) au moment de la signature du contrat

Des jeunes :

- sans qualification**, c'est-à-dire de **niveau VI, Vbis, V ou IV** sans diplôme (Brevet des Collèges, Terminale sans avoir obtenu le baccalauréat) **OU**
- peu qualifiés** c'est-à-dire de **niveau V** avec diplôme (CAP, BEP), **en recherche d'emploi depuis au - 6 mois dans les 12 derniers mois**

**EMPLOIS D'AVENIR:
INTÉGRER DES JEUNES SANS QUALIFICATION
DANS DES SECTEURS DE POINTE**



Il est recommandé, mais pas obligatoire, de se tourner, dans les cas 1 et 2, vers des jeunes résidant dans les :

- **Zones Urbaines Sensibles (ZUS)** : ayant un taux de chômage des jeunes important
- **Zones de Revitalisation Rurale (ZRR)** : regroupant des territoires ruraux qui rencontrent des difficultés particulières (faible densité démographique, handicap structurel sur le plan socio-économique, etc.)
- **DOM**, etc.

A titre exceptionnel, peuvent également être recruté en tant qu'emploi d'avenir, les jeunes ayant obtenu **au plus un Bac+3**, résidant dans une **Zone Urbaine Sensible (ZUS)**, une **Zone de Revitalisation Rurale (ZRR)** ou en outre-mer (DOM) **en recherche d'emploi depuis au moins 12 mois sur les 18 derniers mois**.

Afin de respecter l'esprit dans lequel le dispositif a été rédigé, **les critères de la définition et de la durée de recherche d'emploi sont appréciés de manière souple**, au vu des situations individuelles des jeunes (prise en compte de difficultés sociales, administratives, logement).

Quel type de contrat ?

Le dispositif des Emplois d'Avenir s'inscrit dans une logique de parcours d'insertion et de développement personnel et professionnel, ce pourquoi le **contrat « Emploi d'Avenir »** entre l'employeur et le jeune **doit** revêtir les caractéristiques suivantes :

- ↳ Un **contrat long terme** : CDI ou CDD min. d'1 an renouvelable dans la limite de 3 ans
Prolongation de l'emploi possible, à titre dérogatoire, jusqu'à 5 ans avec prolongation de l'aide d'Etat
- ↳ Un contrat assujéti au cadre juridique du [Contrat Unique d'Insertion - Contrat d'Accompagnement dans l'Emploi \(CUI - CAE\)](#)
- ↳ Un contrat **en principe à temps complet**

Par exception, il est **possible de conclure un contrat à temps partiel**, après accord du jeune et autorisation de la Mission Locale (ou Cap Emploi) lorsque :

- le parcours ou la situation du bénéficiaire le justifient, notamment pour faciliter le suivi d'une action de formation
- la nature de l'emploi ou le volume de l'activité ne permet pas l'emploi d'un salarié à temps complet.

Il est toutefois **recommandé de s'approcher le plus possible de la durée hebdomadaire correspondant au temps plein**. Une durée hebdomadaire minimale de 24 heures doit être garantie.

Quels sont les avantages à recruter un Emploi d'Avenir ?

- ↳ Une **aide financière importante de l'Etat**, pour 3 ans, à hauteur de 75 % de la rémunération brute mensuelle au niveau du SMIC
- ↳ **Un soutien fort des Missions Locales, Pôle Emploi et Cap Emploi** pour assurer la prospection du jeune, construire son parcours de formation et intervenir pour toute difficulté pouvant survenir au cours de l'emploi
- ↳ **Une prise en charge des frais de formation** par un Organisme Paritaire Collecteur Agréé (OPCA) et, selon la région, par les Conseils Régionaux
- ↳ Une exonération du paiement des cotisations patronales de sécurité sociale dues au titre des assurances sociales et des allocations familiales dans la limite d'un montant de rémunération égal au SMIC ainsi que d'une exonération de la taxe sur les salaires, de la taxe d'apprentissage, de la participation à l'effort de construction

Voir [Modèle de contrat de travail « Emplois d'Avenir »](#) et [Convention Collective Nationale du Sport](#)

Quel est mon rôle en tant qu'employeur ?

Aux fins de répondre aux objectifs du dispositif « Emplois d'Avenir », votre projet de création d'emploi doit faire apparaître les engagements suivants :

- ↪ votre **capacité d'encadrement et de formation** (notamment via le tutorat du jeune)
- ↪ la richesse du contenu du poste et sa position dans l'organisation de la structure
- ↪ **les qualifications / compétences que le jeune pourra acquérir**
- ↪ les possibilités éventuelles de pérennisation des activités ainsi que votre **capacité financière à maintenir l'emploi** au moins le temps du versement de l'aide
- ↪ les dispositions de nature à assurer la professionnalisation du jeune par la **mise en œuvre d'actions de formation en amont, pendant et à l'issue de l'Emploi d'Avenir**

Le Tuteur

Le tuteur, en général un salarié de la structure, est **désigné par l'employeur dès la signature du contrat** et a vocation à faciliter l'intégration, accompagner et suivre le jeune dans son parcours de formation.

Sa mission se résume en fait en quelques verbes : accueillir, communiquer, informer, organiser, suivre, montrer, transmettre, expliquer, apprécier.

Il doit être capable d'apporter une aide technique, délimiter les tâches du jeune, assurer son suivi et son évaluation et savoir motiver le jeune.

Le tuteur peut être un bénévole de votre structure, à condition qu'il :

- Possède des compétences professionnelles mises en œuvre dans un autre cadre
- Soit formé
- Soit disponible de manière effective, régulière et continue auprès du jeune.

Afin qu'il puisse assumer pleinement son rôle, le tuteur peut bénéficier d'une **formation spécifique prise en charge par votre OPCA.**

Quel est le coût d'un poste en Emploi d'Avenir ?

L'aide de l'Etat relative à un Emploi d'Avenir est accordée, à hauteur de **75 % de la rémunération brute mensuelle au niveau du SMIC, pour une durée minimale d'1 an et pour une durée maximale de 3 ans**, sans pouvoir excéder le terme du contrat de travail.

Elle est attribuée au vu des engagements mentionnés ci-dessus de sorte **qu'en cas de non-respect de ces engagements, notamment en matière de formation, le remboursement de la totalité des aides publiques perçues est dû à l'Etat.**

Simulation emploi temps plein secteur non marchand	
Rémunération brute niveau SMIC (au 1er janvier 2014)	1445 €
Montant de l'aide	1084 €
Reste à payer pour l'employeur (hors cotisations)	361 €*

Certains [Conseils Régionaux](#) se sont engagés dans le dispositif des Emplois d'Avenir et **complètent la prise en charge de l'emploi** (% défini librement par chaque Conseil Régional).

Nous vous rappelons qu'il est important, dès la création de l'emploi, de penser à anticiper la fin des aides financières et d'envisager la pérennisation de l'emploi en développant votre capacité d'autofinancement.

A titre d'information, vous pouvez effectuer votre propre simulation de coût de poste grâce à [l'outil développé](#) par le Centre National d'Appui et de Ressources du Sport (CNAR Sport).



**Vous pouvez embaucher un emploi d'avenir ?
Passons directement à l'étape suivante !**

ETAPE 3 : COMMENT RECRUTER UN EMPLOI D'AVENIR ?

Etape préalable : Comment identifier le jeune à recruter ?

- ↪ **Prospection en interne** (club, comité, ligue, bouche-à-oreille)
Vous connaissez **un(e) jeune pongiste de votre club** dont le profil correspond aux critères des Emplois d'Avenir. **Vous pouvez l'inciter à se former !**
Vous pouvez également faire appel aux **cadres techniques** de votre région (qui ont pu former des jeunes entraîneur/arbitres fédéraux) et consulter [la Bourse à l'Emploi](#) du site internet de la FFTT.

- ↪ **Prospection en externe** (Service Public de l'Emploi)
Les Services Publics de l'Emploi (**Missions Locales, Cap Emploi, Pôle Emploi**), en tant que prescripteurs nationaux des Emplois d'Avenir, peuvent vous mettre en relation avec des jeunes motivés qu'ils ont repérés et dont le profil correspond à vos besoins.

Vous avez identifié le jeune à recruter, passons désormais au processus concret de recrutement !

Le processus de recrutement



1. **Contactez la Mission Locale, Pôle Emploi ou Cap Emploi** pour le recueil, l'analyse des besoins de recrutement (voir en ce sens les [exemples de fiches de poste "Emplois d'Avenir - Tennis de Table"](#))



2. La Mission Locale, Pôle Emploi ou Cap Emploi s'assure de **l'éligibilité de votre structure et du jeune au dispositif des Emplois d'Avenir** ainsi que de la **validation de la proposition d'emploi** (encadrement, formation, missions, etc.) en tenant compte du poste proposé du projet professionnel du jeune et de son niveau de qualification



3. **Contractualisation** entre votre structure, le jeune et la Mission Locale (ou Cap Emploi) :
 - ↪ Signature de la [demande d'aide à l'emploi d'avenir](#)
 - ↪ Signature du [dossier d'engagements tripartites et de suivi](#) dans lequel sont précisés :
 - le descriptif du poste et sa place dans l'organisation de votre structure
 - les conditions d'encadrement et de tutorat
 - la qualification / compétences visées et les moyens pour y parvenir
 - les possibilités de pérennisation des activités et les dispositions de nature à assurer la professionnalisation de l'emploi
 - ↪ Signature du **contrat de travail**

ETAPE 4 : L'ACCOMPAGNEMENT ET LE SUIVI DU JEUNE EMPLOI D'AVENIR

Le contrat de travail signé, débute alors la phase d'accompagnement et de suivi du jeune.

Au-delà de leurs missions de prospection, de mise en relation et de contractualisation, la Mission Locale (ou le Cap Emploi) assurent également le **suivi personnalisé du jeune** afin de sécuriser la relation entre votre structure et le jeune pendant la durée du contrat.

A cette fin, en amont et pendant l'Emploi d'Avenir, la **Mission Locale (ou le Cap Emploi)** désigne en son sein un **référént unique** chargé de vous :

- ↪ Accompagner dans vos démarches en mettant à votre service ses compétences et savoir-faire
- ↪ Soutenir dans l'organisation des actions de formation
- ↪ Soutenir en cas de difficulté.

Dans le cadre du suivi personnalisé, le rôle de ce référent sera de **vérifier la mise en œuvre des engagements tripartites pris au début de l'emploi d'avenir et s'assurer en particulier de :**

- ↪ Favoriser l'intégration du jeune et ainsi d'éviter les ruptures anticipées de contrat liées à des abandons ou des inadaptations au poste proposé
- ↪ Sécuriser le déroulement du projet par des contacts réguliers avec le tuteur et le jeune
- ↪ Veiller à la mise en œuvre effective du plan de formation établi à la signature de la demande d'aide et de l'ajuster si besoin

Ce suivi personnalisé se décline en **3 phases distinctes** :

- ↪ Le **bilan d'intégration dans l'emploi**, 3 mois après l'embauche, qui permet de faire un premier état des lieux et d'ajuster, si besoin, les engagements initiaux et le parcours prévisionnel de formation.
- ↪ Les **bilans intermédiaires** qui permettent de faire le point sur les compétences et qualifications déjà acquises et restant à acquérir, ainsi que la réalisation du parcours prévisionnel de formation, à chaque échéance annuelle (à 12 et 24 mois), pour vérifier le respect de vos engagements.
- ↪ Le **bilan final** au plus tard deux mois avant la fin du contrat, qui a pour objet notamment de finaliser l'attestation d'expérience professionnelle, une Validation des Acquis de l'Expérience (VAE) ou une certification inscrite au Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP).

Synthèse : Le recrutement et l'accompagnement du jeune

Acteurs	Pôle Emploi	Mission Locale Cap Emploi	Jeune	Employeur
Information / Promotion	X	X		
Dépôt de l'offre d'emploi	X	X		X
Validation de l'offre	X	X		
Repérage / Mise en relation	X	X		X
Contractualisation		X	X	X
Accompagnement / suivi de l'emploi		X	X	X
Préparation à la sortie		X	X	X

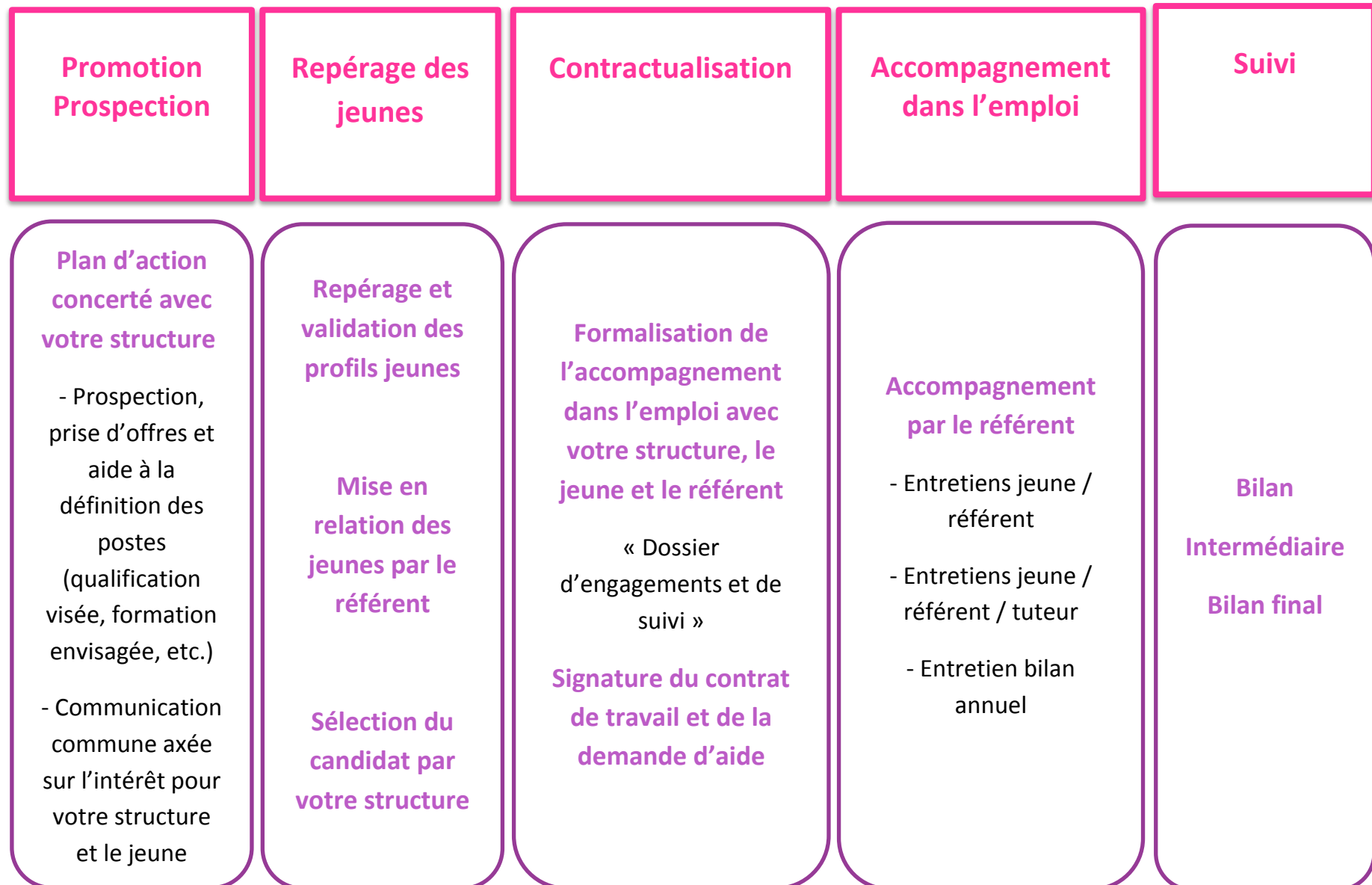


En vertu de la [convention cadre "Emplois d'Avenir" conclue entre l'Etat et la FFTT](#), cette dernière doit transmettre annuellement un bilan qualitatif et quantitatif au Ministère des Sports.

Ainsi, afin de pouvoir établir ce bilan, la FFTT souhaite pouvoir rassembler un certain nombre d'informations sur chaque Emploi d'Avenir créé via une [fiche navette de suivi \(3 onglets\)](#) à compléter par vos soins et à transmettre à [Matthieu MARTIN](#)



Un accompagnement effectif des Missions Locales et Cap Emploi



FOCUS : LA FORMATION

La construction d'un parcours de formation

Voir le [Guide complet de la Formation « Emplois d'Avenir »](#)

S'il n'y a pas d'exigence d'un programme formalisé et détaillé de formation à la signature du contrat, il faut **néanmoins définir a minima le projet et les objectifs généraux** afin de permettre au jeune d'accéder à une formation professionnelle et/ou diplômante.

Le référent de la Mission Locale (ou du Cap Emploi) intervient en appui pour la construction du parcours de formation et vous informera sur les moyens financiers mobilisables.

Le parcours prévisionnel de formation pourra faire l'objet de compléments ultérieurs au cours du parcours pour s'adapter aux besoins et aux souhaits du jeune qui seront identifiés au fur et à mesure.

En fonction du poste proposé et des besoins du jeune pour la réalisation de son projet, **plusieurs types de formation peuvent être envisagés** :

- remise à niveau ou acquisition des savoirs de base
- adaptation au poste de travail
- acquisition de nouvelles compétences
- formations pré-qualifiante et qualifiante (voir en ce sens les parcours de formation identifiés pour chaque profil de poste figurant dans [les exemples de fiches de poste](#)).

Le financement de la formation

Pour les associations sportives, telles que les Ligues, les Comités et les Clubs de Tennis de Table, **les formations peuvent être prises en charge, sur le plan de formation, par un Organisme Paritaire Collecteur Agréé (OPCA)**.

Ainsi, des conventions d'engagement ont été signées avec des OPCA, en particulier avec [AGEFOS-PME](#), afin qu'ils puissent assurer la prise en charge financière des parcours de formation validés avec la Mission Locale lors de la contractualisation d'un Emploi d'Avenir. **Ces financements pourront aller jusqu'à 100%**.

Pensez donc à contacter votre OPCA (en précisant que vous êtes en cours de création d'un Emploi d'Avenir) **dès que le plan de formation est formalisé, même s'il n'est pas finalisé !**

Il est également possible, selon les cas, de mobiliser **d'autres types de financement** :

- **Les Conseils Régionaux** qui peuvent financer directement une offre collective de formation dédiée en mettant en place des dispositifs d'aides individuelles à la formation ou en accompagnant les OPCA.
- **Le Droit Individuel à la Formation (DIF), le Congé Individuel de Formation (CIF), les périodes de professionnalisation** ou encore **les périodes d'immersion**.

FOCUS : LA MUTUALISATION

Les petites structures, en particulier les associations sportives, peuvent avoir besoin de recourir à des solutions de mutualisation, pour assurer le suivi et l'accompagnement du jeune par un employeur « chef de file » ou pour garantir une activité à temps plein au jeune recruté en Emploi d'Avenir.

Lorsque, la mutualisation d'un Emploi d'Avenir entre employeurs est envisagée, elle doit en particulier respecter les règles suivantes :

- ↪ Caractéristiques du contrat de travail
 - Temps plein
 - Mutualisation limitée en nombre d'employeurs

- ↪ Missions remplies par le jeune recruté en emploi d'avenir
 - Des tâches similaires et un champ géographique proche
 - Recrutement dans le cadre d'un projet professionnel cohérent avec le travail qu'il réalisera pour chacun des employeurs

- ↪ Responsabilités en termes de formation et de tutorat
 - Elles doivent être fixées par écrit préalablement au recrutement
 - Il convient d'indiquer les modalités d'organisation des actions de formation (les employeurs doivent conventionnellement s'engager à le libérer pour qu'il se forme au cours de son emploi) et de préciser l'organisation du tutorat au sein de chaque collectif de travail

Les mutualisations possibles sont **dans l'ordre décroissant de sécurisation juridique** :

- ↪ Le groupement d'employeurs (GE)

Le groupement d'employeurs (qui peut regrouper des associations, des collectivités territoriales) a pour but de mettre à disposition de ses membres des salariés liés à ce groupement par un contrat de travail (opération de prêt à but non lucratif).
Le salarié bénéficie ainsi d'un **employeur unique**, ce qui **facilite l'accès à la formation, ainsi que l'accompagnement professionnel**.
Voir le [Modèle de Statuts d'un Groupement d'Employeurs](#) et le [Guide pratique « Groupement d'employeurs associatifs dans le sport »](#)

- ↪ La mise à disposition

C'est une opération de **prêt de main-d'œuvre à but non lucratif** c'est-à-dire que la structure prêteuse ne facture à la structure 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.

L'employeur qui signe la demande d'aide est seul à porter la responsabilité des engagements pris envers le salarié, que ce soit pendant l'Emploi d'Avenir (encadrement, tutorat, formation, etc.) ou après.

L'employeur signataire est le seul responsable juridiquement en cas de contentieux, d'où l'importance de vérifier les conditions de tutorat et de déterminer qui est responsable de la formation.

La mise à disposition inclut que **l'association prêteuse conclut au préalable un contrat à temps plein avec le jeune qui ne peut être mis à disposition qu'auprès d'une seule autre structure.**

La mise à disposition doit être formalisée par :

- une **convention de mise à disposition** entre l'employeur et l'association bénéficiaire (voir [modèle](#))
- un **avenant au contrat de travail "Emploi d'Avenir"** précisant ladite mise à disposition (voir [modèle](#))



La possibilité d'une mise à disposition auprès d'une structure d'accueil doit être identifiée dès la conclusion de l'emploi d'avenir. La subdélégation non autorisée peut conduire au remboursement de l'intégralité des sommes perçues au titre des aides de l'Etat et des exonérations de cotisations sociales.



RESSOURCES DOCUMENTAIRES

Fédération Française de Tennis de Table

[Espace « Emplois d'Avenir » - Site FFTT](#)

[Exemples de fiches de poste TT](#)

[Foire Aux Questions](#)

[Bourse à l'emploi FFTT](#)

[Fiche Navette "Emplois d'Avenir" \(3 onglets\)](#)

[Convention cadre entre Etat et la FTTT sur les Emplois d'Avenir](#)

[Modèle de Statuts de Groupement d'Employeurs](#)

[Modèle de contrat de travail "Emploi d'Avenir"](#)

Ministère du Travail / Ministère des Sports

[Site dédié aux Emplois d'Avenir](#)

[Schémas d'orientation régionaux « Emplois d'Avenir »](#)

[Outil d'auto-évaluation "Capacité de recrutement"](#)

[Demande d'aide "Emploi d'Avenir"](#)

[Dossier d'engagement et de suivi](#)

[Niveaux de qualification des salariés](#)

[Guide de la formation](#)

[Législation](#)

[Questions-Réponses DGEFP relatives aux Emplois d'Avenir \(19 septembre 2013\)](#)

[Contrat Unique d'Insertion - Contrat d'Accompagnement dans l'Emploi](#)

[Guide pratique "Groupement d'employeurs associatifs dans le sport"](#)

[Modèle de convention de mise à disposition d'un Emploi d'Avenir](#)

[Modèle d'avenant au contrat de travail de l'Emploi d'Avenir en cas de mise à disposition](#)

CNAR Sport

[Outil de calcul du coût d'un Emploi](#)

[La mutualisation dans le secteur associatif sportif](#)

[La construction du projet associatif](#)

[L'organisation interne et la gestion des ressources humaines](#)

Divers

[Convention Collective Nationale du Sport \(CCNS\)](#)

[Liste des Zones Urbaines Sensibles \(ZUS\)](#)

[Liste des Zones de Revitalisation Rurale \(ZRR\)](#)

CONTACTS

Référents FFTT « Emplois d’Avenir »

Matthieu MARTIN

Coordonnateur Développement et Professionnalisation

matthieu.martin@ffttmail.com

01 53 94 50 28

Nicolas BARBEAU

Directeur Développement / Marketing

Directeur de l'IFEF

nicolas.barbeau@fftt.com

01 53 94 50 19

Gilles CORBION

DTN Adjoint

Chargé de l’Emploi et la Formation

gilles.corbion@wanadoo.fr

01 53 94 50 32

Alain COUPET

Membre du Comité Directeur FFTT

Chargé de l’Emploi et la Formation

alain.coupet@fftt.com

06 71 17 90 33

Partenaires locaux « Emploi d’avenir »

Service Public de l’Emploi

- [Annuaire des Missions Locales](#)
- [Annuaire des agences Cap Emploi](#)
- [Annuaire des agences Pôle Emploi](#)

Partenaires institutionnels

- [Annuaire des DIRECCTE](#)
- [Annuaire des DRJSCS](#)
- [Annuaire des Conseils Généraux](#)
- [Annuaire des Conseils Régionaux](#)

Organisme Paritaire Collecteur Agréé (OPCA)

- [Annuaire des agences AGEFOS-PME](#)