

Édito L'interview du trimestre

La Fédération Nationale Profession Sport & Loisirs occupe désormais une place reconnue parmi les partenaires de l'emploi et je m'en félicite. C'est le résultat de votre engagement que nous relayons au quotidien auprès des ministères et autres partenaires publics. Fruit de cette reconnaissance, l'interview que Michel Sapin, ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social, a bien voulu nous accorder. Au nom du réseau tout entier, je l'en remercie et lui redis que nous mettrons tout en œuvre pour contribuer à la réussite des emplois d'avenir dans notre réseau. Nous partageons pleinement sa vision « gagnant/gagnant ». Pour l'employeur, bien sur, qui grâce à l'arrivée d'un jeune pourra poursuivre et amplifier son action au service du plus grand nombre mais aussi pour le jeune qui trouvera, dans notre secteur, un terreau fertile pour une insertion professionnelle durable. Notre réseau jouera en l'espèce son rôle et au travers des associations et des groupements d'employeurs que nous fédérons, nous apporterons notre contribution active à la professionnalisation des jeunes. Mais le ministre souligne également deux conditions essentielles de la réussite de ce nouveau dispositif : la formation professionnelle et le tutorat. Il est essentiel que nous nous mobilisions tous pour mettre en place des parcours de formation adaptés. Je sais que je peux compter, là aussi, sur votre engagement. À nous de solliciter nos partenaires formation pour transformer cette volonté en actes forts.

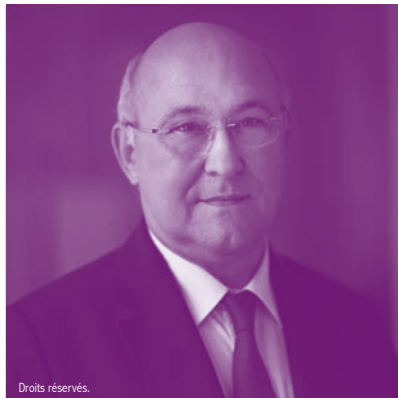
Bonne lecture et bonnes fêtes de fin d'année !

Nicolas VERDON

Président de la Fédération
Profession Sport & Loisirs

Ont participé à la rédaction de cette lettre : Séverine Vatan,
Pierre Fadeuilhe et Jean Dalichoux.

Contenu tenu du volume et de la technicité des règles, cette lettre d'information ne peut avoir un caractère exhaustif. Aussi, la sélection des différents thèmes est arrêtée en tenant compte de l'importance du sujet sur le plan pratique.



Droits réservés.

La lettre a rencontré Monsieur Michel Sapin, ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social

► PSL : « **La loi sur les emplois d'avenir a été promulguée le 26 octobre dernier. Elle s'adresse prioritairement aux jeunes non diplômés de 16 à 25 ans. Pourquoi mettre l'accent sur ces jeunes en particulier ?** »

« Dans la crise que nous traversons, la situation de l'emploi est particulièrement difficile. Elle l'est encore plus pour les jeunes, et en particulier pour les moins qualifiés d'entre eux. Le taux de chômage des jeunes est aujourd'hui de 22 %, plus du double de la moyenne

des actifs. Il dépasse 45 % pour les jeunes sans diplôme. L'accès à un emploi durable est un parcours du combattant pour les jeunes, seuls 60 % y sont parvenus dans les 3 ans qui suivent leur sortie de l'école. Mais pour ceux qui n'ont pas de diplôme, c'est encore plus compliqué : ils ne sont que 30 % dans cette même période de 3 ans.

Cette situation est d'autant plus insupportable que le nombre de ces jeunes sortant de l'école sans aucun diplôme, s'il a été divisé par deux en deux décennies entre 1980 et 2000, n'a plus diminué dans les 10 dernières années. 120 000 jeunes arrivent ainsi, chaque année, sur le marché du travail sans les armes d'une qualification, en proie aux plus grandes difficultés.

La réussite scolaire, la lutte contre le décrochage, la qualification du plus grand nombre de nos jeunes à l'école est bien sûr la première réponse. L'alternance, pour acquérir un diplôme, est aussi une solution à privilégier pour tous les jeunes qui y sont prêts. Mais nous savons que cela ne suffit pas : plus de 500 000 jeunes sans diplôme ont déjà quitté l'école, et ne sont ni en emploi, ni en formation, ni en alternance. La moitié d'entre eux ne sont même pas inscrits à Pôle Emploi. La plupart n'a connu que des petits boulots, en CDD de quelques semaines ou mois, dans le meilleur des cas...

Les emplois d'avenir proposent à ces jeunes un vrai emploi (CDI à temps plein, éventuellement CDD de 1 à 3 ans), une seconde chance d'acquérir des compétences et une qualification, en somme un tremplin vers l'avenir. »

► PSL : « **Le Gouvernement compte sur les secteurs à forte utilité sociale pour favoriser l'insertion de ces jeunes en difficulté. Les employeurs associatifs du sport et des loisirs, de par leur engagement quotidien, nous semblent à même de donner un vrai premier emploi et une véritable qualification à ces jeunes. Le pensez-vous également ?** »

« Nous avons fait le choix de proposer principalement aux employeurs du secteur non marchand de recruter ces jeunes en emploi d'avenir. Ce sont des associations, des collectivités, des entreprises publiques, mais aussi les hôpitaux, les bailleurs sociaux, etc. Nous comptons sur ces employeurs pour créer les postes accessibles aux jeunes éligibles au dispositif.

Beaucoup sont positionnés sur des activités qui auront des besoins de recrutement forts dans les années à venir, les services à la personne, le médico-social, le sanitaire, les emplois verts, etc. Ce qui favorisera la poursuite de la carrière des jeunes passés par l'emploi d'avenir. D'autres développent leurs activités dans des secteurs qui ont une utilité sociale, offrent des services à la population. C'est notamment le cas des associations sportives et de loisirs. Pour des jeunes souvent éloignés de la réalité du travail, le sens et la finalité motivante de ces activités représentent un ressort puissant pour s'insérer sur le marché du travail. »

► PSL : « **Le monde associatif, et singulièrement le monde sportif, se professionnalise. Les emplois d'avenir peuvent-ils contribuer à ce mouvement ? À quelles conditions ?** »

« Les emplois d'avenir, comme je vous l'indiquais, ont pour objectif de proposer à des jeunes peu ou pas diplômés, une première expérience professionnelle durable et une nouvelle chance de se former. Si certains de ces jeunes recrutés sans diplômes ou avec un CAP ou un BEP par le monde sportif, acquièrent, grâce à leur emploi d'avenir, une qualification leur permettant de concourir à la professionnalisation du secteur, nous en serons ravis ! Cela suppose un véritable effort de la part de ces employeurs pour les encadrer (mise en place d'un tuteur individuel) et pour les former. Je ne doute pas de l'aide que votre fédération pourra leur apporter ».

► PSL : « **La Fédération Nationale Profession Sport et Loisirs entend être le fer de lance de la mise en place de ces emplois d'avenir dans son champ de compétence.** »

Comment recevez-vous cette initiative et quels encouragements pourriez-vous lui prodiguer ? »

« Valérie Fourneyron et moi nous félicitons de la volonté de la Fédération Nationale Profession Sport et Loisirs de s'engager dans la mise en œuvre des emplois d'avenir et l'en remercions ! C'est une vraie chance pour les jeunes, nombreux à être attirés par les activités que développent ses adhérents.

En prenant en charge 75 % du coût d'un SMIC à temps plein pendant trois ans, l'État encourage massivement les employeurs et offre un puissant levier à la Fédération pour motiver ses adhérents à s'engager dans cette mission d'intérêt collectif qu'est l'insertion professionnelle des jeunes. En outre, nous avons initié un large mouvement de mobilisation des collectivités, des partenaires sociaux à travers le FPSPP (fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels) et les principaux OPCA des secteurs d'activités principalement susceptibles de recruter des jeunes en emplois d'avenir. C'est grâce à cette mobilisation, à la mobilisation de fédérations comme la vôtre, que nous réussissons ! ».

► PSL : « **La Fédération Nationale Profession Sport et Loisirs fédère un nombre important de groupement d'employeurs. Dans quelles conditions ces derniers sont-ils éligibles aux emplois d'avenir ?** »

« Les groupements d'employeurs sont éligibles aux emplois d'avenir en effet. Ils peuvent recruter des jeunes en emploi d'avenir et les mettre à disposition de leurs adhérents dans les mêmes conditions qu'ils utilisent déjà pour les CIE ou les CAE. Ainsi, si le groupement met à disposition un jeune dans des associations, il pourra bénéficier d'une prise en charge à hauteur de 75 % du SMIC (35 % si les adhérents du groupement d'employeurs ont un statut commercial). Le groupement devra honorer les engagements que prend tout employeur d'un jeune en emploi d'avenir :

- mettre en place un tuteur en charge de l'accompagner dans les fonctions qu'il aura à exercer, à l'aider à faire des apprentissages sur son poste de travail.

- lui proposer des formations adaptées à ses besoins : de la remise à niveau à la qualification ».

L'essentiel de la réglementation



La mise en œuvre des emplois d'avenir

En sus des textes de base applicables aux emplois d'avenir, un arrêté du 31 octobre 2012 est venu compléter le cadre juridique. Il fixe le montant de l'aide de l'État pour ces emplois. Il distingue selon la nature du secteur dans lequel va se dérouler le contrat. Pour les emplois d'avenir conclus dans le secteur non marchand sous forme de contrat d'accompagnement dans l'emploi (CAE), l'aide de l'État est fixée à 75 % du taux horaire brut du salaire minimum de croissance. Pour les emplois d'avenir conclus dans le secteur marchand sous forme de contrats initiative-emploi (CIE), elle est fixée, dans le cas général, à 35 % du taux horaire brut du salaire minimum de croissance. Pour les groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification (GEIQ), et les entreprises d'insertion, qui sont éligibles au contrat initiative-emploi, le taux de prise en charge est fixé à 47 % du taux horaire brut du salaire minimum de croissance. Il convient ici de signaler que la loi

n° 2012-1189 du 26 octobre 2012 portant création des emplois d'avenir vise les groupements d'employeurs mentionnés à l'article L. 1253-1 du code du travail qui organisent des parcours d'insertion et de qualification. L'arrêté vise lui les seuls GEIQ. Cette ambiguïté mériterait d'être levée.

Textes de référence :

- Loi n° 2012-1189 du 26 octobre 2012 « portant création des emplois d'avenir » (JO du 27 octobre 2012)
- Le décret n° 2012-1207 31 octobre 2012 (JO du 1^{er} novembre 2012).
- Le décret n° 2012-1210 du 31 octobre 2012 est pris en application des dispositions relatives aux emplois d'avenir prévues par la loi n° 2012-1189 du 26 octobre 2012 portant création des emplois d'avenir (JO du 1^{er} novembre 2012).
- Le décret n° 2012-1211 du 31 octobre 2012 tire les conséquences réglementaires de la dématérialisation de la prescription des contrats uniques d'insertion introduite par les articles 7, 8 et 13 de la loi n° 2012-1189 du 26 octobre 2012 portant création des emplois d'avenir (JO du 1^{er} novembre 2012).
- L'arrêté du 31 octobre (JO du 1^{er} novembre 2012).

Tous les textes relatifs aux emplois d'avenir peuvent être consultés sur le site suivant : <http://www.legifrance.gouv.fr>

Quant au formulaire CERFA, il peut être téléchargé à l'adresse suivante : http://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/Cerfa_emploi_d_avenir-2.pdf

Des besoins sur les métiers de l'encadrement sportif existent au sein des clubs

CARTE D'IDENTITÉ



ESL24
Date de création : 1994
Mise à disposition de personnel : 80 % dans le sport, 20 % dans l'animation et les loisirs
Nombre de salariés : 27 ETP dont 23 postes mutualisés
Adhérents : 160

Droits réservés.

Marc Seguin

DIRECTEUR D'ESL 24

Quelle est l'activité de l'association ESL 24 ?

Créée en novembre 1994, ESL 24 exerce trois activités. Elle est d'une part un centre de ressources et d'information pour les bénévoles ; d'autre part, son statut d'opérateur d'activité physique et sportive lui permet de gérer des projets d'insertion par le sport et de sport santé. Enfin, son activité principale demeure la mise à disposition de personnel auprès de ses adhérents. Elle réalise à ce titre 80 % de ses interventions dans le sport (plutôt des sports individuels : tennis, judo, gym...) et 20 % dans le champ de l'animation et des loisirs (danse, musique, théâtre, arts plastiques, etc.).

Dans quel contexte territorial intervient l'association ESL 24 ?

La Dordogne est un département rural d'une très grande superficie, composé de nombreuses petites communes (la 3^e ville du département compte moins de 10 000 habitants). En conséquence, les clubs avec lesquels nous travaillons sont essentiellement de taille modeste ; dans ce contexte, la formule de la mutualisation de l'emploi offre une réponse pertinente à la problématique de professionnalisation dans ce secteur d'activités. Cependant, le réseau routier du département comprend très peu de grands axes, limitant la mobilité des salariés et complexifiant la mutualisation.

Comment gérez-vous cette situation particulière ?

Il y a quelques années l'association créait des emplois mutualisés autour d'une seule discipline. Aujourd'hui, nous orientons notre développement vers des postes d'animateurs de territoire, pour lesquels le périmètre d'in-

tervention facilite l'accès au temps plein. Nous partons du besoin d'un club local avec une spécialité forte centrée sur une discipline et nous tâchons de trouver à proximité les communes ou structures qui pourraient employer également un animateur y compris sur d'autres disciplines. Nous combinons par exemple les besoins d'une commune, d'un club de sport et d'un centre de loisirs. La polyvalence des salariés devient nécessaire et la mise en place d'une politique de formation continue incontournable. Nous sommes soutenus dans cette démarche par l'État et par le Conseil Général de Dordogne qui développe une politique volontariste de professionnalisation dans les clubs sportifs.

Vous avez créé en 2011 un groupement d'employeurs, pour quelle raison ?

La création du Gesalt (GE sport animation loisirs tourisme), répond à un besoin d'adapter notre outil de mise à disposition de personnel à l'évolution de la réglementation intervenue au fil des ans. La formule du GE apporte un cadre juridique particulièrement bien approprié à cette activité ; de plus, nous avons noté que les partenaires institutionnels sont très réceptifs au concept de groupement d'employeurs, ce qui contribue à renforcer et valoriser le travail mené sur la mutualisation. Nous avons aujourd'hui 30 adhérents et 11 salariés représentant 9 ETP. Nous voulons développer des emplois pérennes et notre objectif est de ne pas rester exclusivement dans le champ du sport ; des connexions avec d'autres branches (animation, tourisme) nous semblent des pistes intéressantes pour favoriser la création de postes à temps plein.

Les emplois d'avenir viennent d'être créés, correspondent-ils aux besoins de votre secteur ?

Leur opérationnalité immédiate n'est pas évidente dans les métiers de l'encadrement des activités sportives, car ils impliquent un volet formation relativement lourd – accès à une qualification inscrite au RNCP – et des structures d'accueil disposant de personnels capables d'assurer le tutorat. Néanmoins, des besoins sur ces métiers existent au sein des clubs sportifs ; le réseau Profession Sport & Loisirs doit apporter des réponses, soit par l'accompagnement des associations dans leur fonction d'employeurs, soit, directement par la création d'emplois mutualisés au sein des GE, y compris pour des métiers connexes à l'animation sportive (accueil, gestion, ...).



Je règle par chèque à l'ordre de : **Profession Sport et Loisirs**

Oui : je m'abonne à 3 lettres GE Sport Infos + 5 lettres de l'Employeur Sportif, par an, pour 20 € et je reçois tous les 15 jours gratuitement la newsletter de la Fédération avec toute l'actualité de l'emploi.

Coupon à renvoyer à :

Profession Sport et Loisirs
Cité Administrative Duperré
5, place des Cordeliers
17000 La Rochelle

Nom : Prénom :

Adresse :

Code postal : Ville :

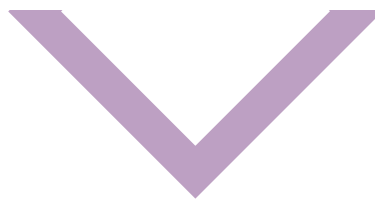
E-mail :

Structure :

Fonction :

Coupon d'abonnement :

L'analyse juridique



Le dispositif des emplois d'avenir

La loi sur les emplois d'avenir est entrée en vigueur le 1^{er} novembre 2012. Afin de bien comprendre ce nouveau dispositif, le point sur le cadre juridique applicable

Les entreprises concernées

L'article L. 5134-111 du Code du travail pose la règle selon laquelle l'aide relative à l'emploi d'avenir peut être attribuée à différentes catégories d'employeurs relevant principalement du secteur non marchand (secteur associatif, collectivités territoriales, communes, départements, régions, établissements publics) mais également aux entreprises contrôlées majoritairement par l'État, établissements publics industriels et commerciaux des collectivités territoriales, sociétés d'économie mixte contrôlées majoritairement par ces collectivités, CCI, chambres de métiers et d'agriculture. Les groupements d'employeurs peuvent bénéficier de ces emplois d'avenir en tant qu'organisme à but non lucratif et en tant que groupements d'employeurs qui organisent des parcours d'insertion et de qualification.

Le public bénéficiaire

L'emploi d'avenir a pour objet de faciliter l'insertion professionnelle et l'accès à la qualification des jeunes sans emploi âgés de seize à vingt-cinq ans au moment de la signature du contrat de travail et qui sont soit sans qualification, soit peu qualifiés et rencontrant des difficultés particulières d'accès à l'emploi, par leur recrutement dans des activités présentant un caractère d'utilité sociale ou environnementale ou ayant un fort potentiel de création d'emplois. Les personnes bénéficiant de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé et remplissant ces mêmes conditions peuvent accéder à un emploi d'avenir lorsqu'elles sont âgées de moins de trente ans.

Les conditions de mise en œuvre

L'emploi d'avenir est conclu sous la forme, selon les cas, d'un contrat d'accompagnement dans l'emploi (CAE) ou d'un contrat initiative-emploi (CUI). Les dispositions relatives à ces contrats s'appliquent à l'emploi d'avenir, sous réserve des dispositions spécifiques par la loi du 26 octobre 2012.

Le contrat de travail associé à un emploi d'avenir peut être à durée indéterminée ou à durée déterminée. Lorsqu'il est à durée déterminée, il est conclu pour une durée de trente-six mois. Le contrat de travail est par principe à temps plein.

L'aide relative à l'emploi d'avenir, d'un montant pouvant aller jusqu'à hauteur de 75 % de la rémunération brute du SMIC est accordée pour une durée minimale de douze mois et pour une durée maximale de trente-six mois, sans pouvoir excéder le terme du contrat de travail.

L'aide relative à l'emploi d'avenir sera attribuée sous conditions au vu des engagements de l'employeur sur :

- le contenu du poste proposé,
- sa position dans l'organisation de la structure employant le bénéficiaire de l'emploi d'avenir,
- les conditions d'encadrement et de tutorat,
- la qualification ou les compétences dont l'acquisition est visée pendant la période en emploi d'avenir.

Les engagements de l'employeur doivent obligatoirement porter sur les actions de formation, réalisées prioritairement pendant le temps de travail ou en dehors de celui-ci.

L'aide est également attribuée au vu des engagements de l'employeur sur les possibilités de pérennisation des activités et les dispositions de nature à assurer la professionnalisation des emplois.

La lettre des groupements d'employeurs est rédigée par le cabinet ASPARAGUS.

CABINET ASPARAGUS

15 avenue de Norvège
91 140 Villebon sur Yvette
Tél : 01 60 92 41 20
Courriel : contact@asparagus.fr

FÉDÉRATION NATIONALE
profession sport & loisirs

Cité Administrative Duperré
5, place des Cordeliers - 17000 La Rochelle
Tél : 05 46 27 89 55
E-mail : groupe.national@profession-sport-loisirs.fr
www.profession-sport-loisirs.fr