

Première Rencontre Territoriale de l'emploi sportif et de loisirs du Nord Sarthe



Mamers
mardi 2 février 2016 à 18h15

Relevé de conclusions

SOMMAIRE

PRESENTATION DES ENJEUX ET DES OBJECTIFS DE LA RENCONTRE

DES CONSTATS PARTAGES

DES ENQUÊTES, DES CHIFFRES CLES ET DES RESULTATS INTERESSANTS

DES PISTES ET DES OUTILS POUR DEVELOPPER L'EMPLOI

La multi-activité

La mutualisation

Le groupement d'employeurs

Définition

Les avantages pour les utilisateurs

Les avantages pour les salariés

La Création d'un groupement d'employeurs et les propositions d'accompagnements

Les services de PSL 72 pour le développement de l'emploi sport et loisirs

Les aides à l'emploi

L'attractivité et l'ancrage territorial

Boîtes à outils

Outil n°1 : le CUI-CAE

Outil n°2 : l'emploi d'avenir

ANNEXES (consultables et téléchargeables sur Internet)

Annexe n° 1 : le compte rendu des débats de la 1^{ère} rencontre territoriale de l'emploi sportif et de loisirs du Nord Sarthe

Annexe n°2 : la liste des participants

Annexe n° 3 : Eléments de diagnostic visant à comparer le Département aux Pays de la Haute Sarthe et d'Alençon (partie sarthoise) : répartition des emplois d'avenir et CNDS / répartition des éducateurs sportifs / répartition des établissements employeurs / répartition des équipements ...

Annexe n° 4 : Le Dispositif Local d'Accompagnement

Annexe n° 5 : Le service civique

Annexe n° 6 : « L'emploi dans les associations du champ Sport et Loisirs », enquête Profession Sport et Loisirs Pays de la Loire

<http://pays-de-la-loire.profession-sport-loisirs.fr/actualite/emploi-associatif-sport-et-loisirs-presentation-lenquete-realisee-par-psl-pays-loire>)

Annexe n°7 : le guide pratique des groupements d'employeurs

http://www.sports.gouv.fr/IMG/archives/pdf/2011_guide_Mutualisation.pdf

Présentation des enjeux et des objectifs de la rencontre

Les objectifs généraux de la rencontre :

- Partager les enjeux du développement de l'emploi et de l'attractivité du territoire, particulièrement pour les secteurs ruraux
- Contribuer ensemble au développement et à la structuration de l'emploi dans les branches du sport et de l'animation socioculturelle

Il s'agit d'un moment d'échange, d'information et de débat qui a été conçu pour :

- Permettre à l'ensemble des participants de pouvoir s'exprimer, partager des constats, formuler des propositions
- Apporter du contenu théorique, des éclairages en fonction des questions posées et pour répondre aux besoins à la carte (ex : intégrer les besoins de formation des bénévoles ; les services de gestion administrative pour lever les freins à l'embauche, la mutualisation des salariés et l'accompagnement des structures, favoriser la levée d'aides pour le recrutement, le DLA comme outil d'accompagnement, le CNDS est ciblé en 2016 sur les projets de territoire et la mutualisation ...)
- Aller au-delà de la question de l'emploi et interroger la notion de projet associatif, de projet de territoire, favoriser l'émergence de formes novatrices du travail (ex : la mutualisation d'emplois)
- Prendre en compte les préoccupations des élus locaux en abordant la thématique de la réforme des collectivités territoriales
- S'appuyer sur des témoignages de salariés et de représentants d'associations afin de favoriser les échanges de pratiques (ex : Foyer Rural des Alpes Mancelles)

Des constats partagés

- De nombreuses associations éprouvent de réelles difficultés pour créer et pérenniser les emplois (budget, diminution des subventions)
- Les dirigeants associatifs hésitent à solliciter des aides pour la création d'emploi (CUI CAE, emploi d'avenir, emploi CNDS...)
- La gestion de l'emploi dans les associations est souvent appréhendée à court terme, saison par saison
- Peu de dynamiques d'échanges, de mutualisation, de formation entre les structures d'un même territoire
- Il est compliqué pour les bénévoles associatifs d'appréhender les tâches liées à la fonction d'employeur
- Les salariés font face, trop souvent, à des emplois émiettés en situation de multi-employeurs (la particularité est que le salarié vit de « ses bouts d'heures » accumulés)
- Des besoins d'embauche mais à temps très partiel (liés à la saisonnalité, aux ressources financières, à la qualification exigée...)
- Une faible visibilité des besoins en ressources humaines des structures

- Difficultés de fidélisation des salariés à temps partiels

Des constats partagés avec les participants : peu de structures ont donc la capacité d'embaucher ou de pérenniser les emplois au-delà des aides alors qu'il est primordial de professionnaliser les associations pour être à un niveau suffisant d'activités. Il existe donc un risque de tarissement de la vie associative qui ne contribue pas à l'attractivité du territoire.

Des enquêtes, des chiffres clés et des résultats intéressants *

Après plus de 12 mois de travail et 988 présidents ou directeurs d'association interrogés, PSL Pays de la Loire vient apporter un éclairage supplémentaire sur l'emploi de sa région, par le prisme de l'emploi associatif dans le champ du sport et des loisirs.

- Une corrélation forte entre le budget des associations et le nombre d'équivalent temps plein (les associations disposant de moins de 50 000 € de budget ont dans 91% des cas moins d'un ETP. Le 1^{er} ETP apparaît majoritairement au-delà de 50 000 €). Les associations disposant de 6 ETP et plus ont un budget égal ou supérieur à 150 000 €
- Une corrélation forte entre le nombre d'adhérents et le nombre d'ETP
- 61% des associations ayant recruté un emploi aidé disposent de plus de 100 000 € de budget. Les associations sportives consolident 55% des emplois aidés, contre 42% des associations de loisirs.
- A mesure que le budget ou le nombre de salariés augmentent dans une association, le nombre de bénévoles augmente également. Signe que les dirigeants bénévoles conservent un rôle majeur dans la structuration et la gestion de la vie associative.

4

* « L'emploi dans les associations du champ Sport et Loisirs », enquête Profession Sport et Loisirs Pays de la Loire :

<http://pays-de-la-loire.profession-sport-loisirs.fr/actualite/emploi-associatif-sport-et-loisirs-presentation-lenquete-realisee-par-psl-pays-loire>

Ces chiffres viennent confirmer les constats partagés précédemment. Seules les plus grosses structures ont la capacité d'embaucher et de pérenniser les emplois. La plupart des structures ne possèdent pas suffisamment d'adhérents et n'ont pas des moyens suffisants alors qu'il est primordial de fidéliser le personnel sur un territoire pour le dynamiser et contribuer à son attractivité.

Des pistes pour développer l'emploi

Des salariés caractérisés par la multi-activité

Certains participants ont évoqué le cas de salariés qui sont en mesure d'encadrer plusieurs activités et le fait que cela concoure activement à la pérennisation de leurs emplois.

Exemples :

- Le tir à l'arc, l'accro-branche, le kayak, l'escalade...pour le foyer rural des alpes mancelles

- L'obtention d'un certificat de qualification professionnelle option jeux sportifs et jeux d'oppositions (CQP JSJO) pour le salarié d'une autre structure qui permet à l'association d'encadrer 23 activités différentes et du sport santé (pratique du sport sur ordonnance financé par l'agence régionale de santé).

Est également évoqué :

- le fait de développer de nouveaux types d'emplois (comptabilité, secrétariat, agent de développement, de communication, webmasters...bi-activités, polyvalence)
- le fait d'encadrer auprès de différents publics (enfants, adultes, personnes en situation de handicap, personnes âgées, touristes...) et plusieurs structures (écoles, centres sociaux, maisons de retraite...) notamment sur des horaires en journée
- la diversification des emplois des animateurs de la ville de Mamers par des activités manuelles, sportives, culturelles, l'aide aux devoirs, le midi ou le soir....
- la diversification de l'emploi d'un éducateur sportif qui intervient également dans le cadre d'actions éducatives (ce qui a permis de l'embaucher à temps plein)

o La mutualisation

Même si cela n'est pas forcément structuré ou juridiquement organisé, des participants évoquent naturellement des cas de mutualisation de salariés, notamment en lien avec les communes et les temps d'activités périscolaires.

o Les groupements d'employeurs (GE)

o Définition : une disposition du code du travail art L.1253-1

En l'occurrence, nous parlons d'une structure associative, réunissant différents employeurs qui font le choix de partager des salariés qu'ils n'auraient pas nécessairement la possibilité d'embaucher seuls.

5

Le code du travail définit les GE comme :

- « Des groupements de personnes qui sont constitués dans le but de mettre à disposition de leurs membres des salariés liés à ces groupements par un contrat de travail »
- « Un G.E peut regrouper des personnes de droit privé de même que des collectivités territoriales et leurs établissements publics. »

Il d'agit donc d'adhérer à un PROJET COMMUN : la constitution sous forme d'un Groupement d'employeurs s'inscrit dans le cadre d'un projet commun de ses membres alliant à la fois une réponse aux besoins de ses membres et un objectif de professionnalisation de la filière de l'emploi.

o Les avantages pour les utilisateurs :

- Proposer un cadre législatif de prêt de main d'œuvre lisible et adapté (article L-8241-1 du code du travail)
- Mieux répondre aux problématiques d'emploi des associations et des salariés (précarité, multi-employeurs, différents types de contrats de travail...)
- favoriser le développement et la pérennisation d'emplois sur les territoires en mutualisant des postes visant le temps plein (ou des temps suffisants)

- Favoriser le recrutement et fidéliser les salariés sur un territoire (contrat unique en CDI, consolidation des temps de travail, revenu régulier)
- Développer de nouveaux types d'emplois et plusieurs activités (comptabilité, secrétariat, agent de développement, de communication, webmasters...bi-activités, polyvalence)
- Faciliter la gestion des ressources humaines (formation, GPEC, logiciels...);
- Favoriser le recours occasionnel à de l'appoint de main d'œuvre ;
- Répondre à la saisonnalité des activités des utilisateurs ...

A noter également le fait que le GE favorise la levée d'aide à la création d'emploi (emploi CNDS, CUI CAE, emploi d'avenir)

○ **Les avantages du GE pour les salariés mis à disposition :**

- L'obtention d'un seul contrat de travail, à durée indéterminée, et d'un revenu régulier (il est néanmoins possible d'avoir recours aux CDD, CEE...)
- La Consolidation des temps de travail
- L'acquisition de polyvalence et/ou de spécialisation
- L'accès à la formation professionnelle
- L'obtention d'un statut social (et/ou fiscal) simplifié...

○ **La création d'un groupement d'employeurs**

Comme toute association, la création d'un groupement d'employeurs débute par :

- La création des statuts et la rédaction d'un règlement intérieur
- La déclaration à la DDCS

Il s'agit ensuite de :

- Choisir une convention collective (même si multi-activité)
- D'effectuer une déclaration auprès de la Direccte (courrier indiquant la convention collective, la liste des membres du groupement, la liste des administrateurs, la liste des futurs salariés accompagné de la copie des statuts et de l'insertion au journal officiel)

Pour être accompagné dans ces démarches :

- Vous pouvez télécharger le guide pratique des groupements d'employeurs : http://www.sports.gouv.fr/IMG/archives/pdf/2011_guide_Mutualisation.pdf
- Solliciter PSL 72 qui peut vous transmettre des modèles de statuts, de règlement intérieur, de lettres-types de déclaration, de conventions, de contrats de travail, de fiches missions, de factures....

- Solliciter l'accompagnement de PSL 72 pour concrétiser vos projets d'emplois mutualisés
- S'appuyer sur les services de PSL 72 en faisant appel à son service de mise à disposition de personnel (la responsabilité employeur et tout ce que cela incombe est assumée par PSL 72)
- **Les services de PSL 72 pour le développement de l'emploi sport et loisirs**
 - La Mise à Disposition de personnel pour répondre aux besoins d'associations, de collectivités locales, de centres de loisirs, d'écoles, de centres sociaux, de maisons de retraite... l'objectif de l'association est de favoriser la mutualisation des salariés afin de développer des emplois pérennes.
PSL 72 souhaite impulser la création d'un groupement d'employeurs pour la rentrée scolaire 2016 afin de proposer un cadre législatif de prêt de main d'œuvre lisible, adapté (article L-8241-1 du code du travail) et mieux répondre aux problématiques d'emploi des associations et des salariés.
 - La Gestion Administrative pour accompagner et assister les bénévoles et les associations dans la gestion de leurs emplois. Les objectifs sont de lever les freins à l'embauche et de contribuer à la professionnalisation du champ sportif et socioculturel.
 - Profession Sport & Loisirs Sarthe propose une bourse d'emploi gratuite, spécifique aux métiers du sport et des loisirs. Elle favorise la connexion entre l'offre et la demande d'emploi grâce à un accès personnalisé sur le site Internet. *Contact* : <http://emploi.profession-sport-loisirs.fr>
 - Profession Sport & Loisirs organise également des formations professionnelles continues à l'échelle régionale (association Profession Sport & Loisirs Pays de la Loire) et est un Point d'Appui à la Vie Associative (questions concernant l'emploi).

○ Les aides à l'emploi

L'emploi d'avenir (secteur non marchand)

Objectifs

Pour collectivité ou association : Accompagner l'entrée d'un jeune motivé dans le monde de l'entreprise et lui faciliter l'accès durable à l'emploi, tout en bénéficiant d'aides à l'embauche

Pour le jeune : Intégrer le milieu professionnel, acquérir une expérience et développer ses compétences

Public concerné

Jeunes de 16 à 25 ans au moment de la signature du contrat

Jeunes : sans diplôme Ou titulaire d'un CAP/BEP et en recherche d'emploi de 6 mois au cours des 12 derniers mois*

Ou possédant un BAC (ou jusqu'à un BAC + 3), résidant dans un QPV (Quartiers prioritaires de la politique de la ville) et justifiant de 12 mois de recherche d'emploi dans les 18 derniers mois.

Conditions

CDI ou 1 CDD de 12 à 36 mois

Temps de travail hebdomadaire de 24 à 35 heures

Une formation pour apprendre un métier et préparer l'avenir du jeune

Possibilité pour 2 structures non marchandes de mutualiser un même contrat

Un suivi personnalisé professionnel avant, pendant et après la fin du contrat

Avantages

Aide financière de l'État : prise en charge à hauteur de **75% du SMIC sur 3 ans maximum**

Aide financière de l'État pour les GEIQ et IAE : **47% du SMIC.**

Exonération de charges sécurité sociale

* Dérogation possible suivant la situation sociale du jeune.

Pour plus d'informations, consulter le fiche jointe et/ou contacter la mission locale.

Le CUI CAE (contrat unique d'insertion, contrat d'accompagnement à l'emploi)

Objectifs

Pour collectivité ou association : Accompagner l'entrée d'un jeune motivé dans le monde de l'entreprise et lui faciliter l'accès durable à l'emploi, tout en bénéficiant d'aides à l'embauche

Pour le jeune : Intégrer le milieu professionnel, acquérir une expérience et développer ses compétences

Public concerné

Jeunes de **16 à 25 ans révolus**, bénéficiaires du **CIVIS** ou de l'**ANI**

Jeunes de **16 à 25 ans révolus**, domiciliés en **QPV** (Quartier Politique de la Ville)

Demandeurs d'emploi bénéficiaires de l'obligation d'emploi des **travailleurs handicapés**

Demandeurs d'emploi ayant 12 mois d'inscription minimum au cours des 24 derniers mois

Moyens

La **durée d'un CUI-CAE** ne peut être inférieure à 12 mois renouvelable (24 mois maximum).

Une convention entre l'employeur, le jeune et la mission locale définissant les conditions d'accompagnement et le montant de l'aide.

Des périodes d'immersion dans des entreprises du secteur marchand peuvent être organisées.

Une formation conseillée pour compléter le projet professionnel du jeune.

Avantages

Exonérations de charges sociales et fiscales : exonération des charges patronales dans la limite de 100% du SMIC, exonération totale de la taxe sur les salaires, de la taxe d'apprentissage et de la participation à l'effort de construction.

Aide financière de l'état : prise en charge pour les jeunes de **60 % minimum*** du taux horaire du SMIC, sur la base de 20 heures hebdomadaires.

Le salarié n'entre pas dans le calcul de l'effectif ; indemnité de fin de contrat non due.

** Ce taux de prise en charge peut monter à 100% en fonction de la situation du jeune.*

Pour plus d'informations, consulter le fiche jointe et/ou contacter la mission locale.

○ **L'attractivité et l'ancrage territorial**

L'expérience de la rencontre du 2/02/16 à Mamers révèle la **nécessité de porter l'information au plus près des territoires** de frange du département, tels que celui emblématique du nord Sarthe. En effet, en raison de leur isolement géographique, les acteurs souffrent d'un déficit important d'information sur les **dispositifs utiles à mobiliser pour organiser efficacement la filière sport et loisirs du territoire.**

Il en résulte un **risque patent de survie des structures existantes** à court et moyen terme, dans la mesure où elles ne disposent pas des **ressources financières** suffisantes et de l'**ingénierie** adéquate pour faire face aux défis majeurs de développement de cette branche professionnelle.

Mis à part de belles réussites, comme le foyer des Alpes Mancelles, **le territoire ne possède pas actuellement d'un diagnostic et d'un plan d'action à la hauteur des enjeux pour maintenir et développer l'emploi sportif et de loisirs. Le regroupement des structures et la mutualisation** des moyens, tant sur le plan des fonctions supports que celui des métiers de base, **ne sont pas efficaces à ce jour.** Le mouvement de professionnalisation

des bénévoles et des salariés pour acquérir les compétences indispensables aux évolutions à venir n'est pas encore amorcé.

Compte-tenu de ces éléments, l'attractivité du territoire n'est pas assurée, et constitue un frein à son développement.

Néanmoins, cette rencontre fait ressortir la **volonté des acteurs du territoire de s'inscrire pleinement dans une démarche de pérennisation et de développement** de la filière sport et loisir. Cet objectif est réalisable, si l'expertise et l'accompagnement du réseau sport et loisir sont mis à la portée des acteurs.

Par conséquent, la rencontre territoriale Sarthe Nord du 2/02/16 appelle un prolongement, pour qu'à la suite de ce premier contact, des échanges nourris soient institués entre les acteurs locaux et le réseau sport et loisir, et que l'ancrage territorial devienne effectif.