



## Édito

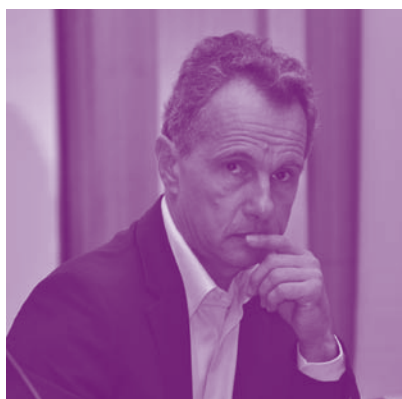
## L'interview du trimestre

À la différence des associations de droit commun, les groupements d'employeurs ont un objet social limité par la loi et il est bon ici de le rappeler afin d'en tirer pleinement parti ! L'article L 1253-1 du code du travail précise que les groupements « peuvent être constitués dans le but de mettre à la disposition de leurs membres des salariés liés à ces groupements par un contrat de travail. Cette mise à disposition peut avoir pour objet de permettre le remplacement de salariés suivant une action de formation prévue par le présent code. Ils peuvent également apporter à leurs membres leur aide ou leur conseil en matière d'emploi ou de gestion des ressources humaines ». Cet axe est encore peu mis en œuvre dans les groupements d'employeurs. Pourtant, les quelques exemples que je connais montrent clairement que cette offre de service complémentaire constitue une opportunité pour conforter le groupement d'employeurs auprès de ses adhérents. En les aidant à formaliser leur plan de formation, en les guidant dans la conduite des entretiens annuels, en permettant des collaborations entre adhérents, en les accompagnant dans un recrutement en direct, le groupement d'employeurs s'inscrit comme un partenaire incontournable. Il transcende ainsi sa mission de mise à disposition pour s'inscrire comme outil de développement territorial au service de l'emploi. J'invite tous les GE du réseau à réfléchir à ces opportunités de développement !

Bonne lecture !

**Nicolas VERDON**  
Président du Groupement  
Profession Sport & Loisirs

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



Droits réservés.

La Lettre a rencontré Jean-Louis Gouju, directeur du Centre d'analyse des formations, des emplois, des métiers de l'animation et du sport (CAFEMAS) afin qu'il nous présente les missions de ce nouvel organisme qui a été créé en mai 2011.

► PSL : « **Pourriez-vous nous présenter le CAFEMAS en quelques mots ?** »

« Le CAFEMAS est le produit de la transformation de l'OMNAS (Observatoire National des Métiers de l'Animation et du Sport) en un organisme aux compétences élargies. L'OMNAS, structure à vocation interministérielle, avait été créé en avril 2002 afin notamment d'accroître la lisibilité de la relation « emploi-formation »

dans le secteur du sport et de l'animation, le tout dans une volonté de prospective et de professionnalisation du secteur. Or, au fil des années, cet axe a peu à peu fait place à d'autres pistes de travail. En 2006, à la suite d'une réflexion approfondie, il est apparu que si l'on voulait réellement travailler sur cette relation « emploi-formation », produire des diagnostics, élaborer des propositions, il fallait que les acteurs de la relation emploi formation puissent être co-décideurs de cet organisme ».

► PSL : « **Cette réflexion a débouché sur la création du CAFEMAS en mai 2011 ?** »

« Absolument. La gouvernance du CAFEMAS, qui est un Groupement d'Intérêt Public, repose sur une composition large de ses instances dirigeantes : les ministères concernés (enseignement supérieur, jeunesse et sport, éducation nationale) mais également les branches professionnelles de l'animation et du sport, les mouvements d'éducation populaire au travers du CNAIEP et du sport grâce au CNOSEF. Enfin, les régions, qui possèdent une compétence de droit commun en matière de formation professionnelle continue, sont représentées par l'association des régions de France. Ainsi grâce à cette représentation adaptée, le CAFEMAS est-il en mesure d'apporter des réponses aux enjeux de professionnalisation du secteur, principalement sous l'angle de la relation « emploi-formation ».

► PSL : « **Quelles sont précisément les missions du CAFEMAS ?** »

« Reposant sur une équipe de 6 personnes, le CAFEMAS a pour mission d'étudier la relation « emploi-formation » dans le sport et l'animation en se concentrant sur 3 points : accroître la connaissance documentaire sur le sujet, procéder à des diagnostics et formuler des hypothèses d'actions (création de qualifications notamment). Ces missions supposent la mise en œuvre de 4 axes convergents. L'analyse des besoins (comment mieux appréhender les besoins du secteur), la mesure de l'impact (quand on souhaite ouvrir une nouvelle formation, il convient au préalable d'évaluer si les certifications, les qualifications, les formations en place atteignent leurs objectifs ou pas, si les personnes qui ont suivi ces parcours sont en emploi et si cet emploi correspond à formation suivie), la construction d'une cartographie (sur un secteur donné, combien de personnes sont en parcours, à quel niveau de formation) et enfin la participation au réseau européen compétent en l'espace ».

► PSL : « **C'est un programme ambitieux. Comment envisagez-vous de le traduire concrètement ?** »

« Je prendrais l'exemple d'un secteur particulier sur lequel nous travaillons, à savoir le domaine aquatique. Afin de répondre aux quatre axes que je viens d'évoquer, nous conduisons la première enquête

► nationale sur les besoins de surveillance : quels sont-ils notamment sous l'angle de l'encadrement aquatique ? Puis nous analyserons s'il existe des tensions emploi-formation dans le secteur ou pas. Ensuite, nous mesurerons l'impact des nouveaux diplômés : combien de personnes sont concernées ? où sont-elles ? C'est un vrai travail de fond auquel nous nous attelons afin de construire des outils, des bases documentaires destinés à éclairer les décideurs. Il faut bien comprendre que nous sommes dans un secteur vaste, qui se structure. La mission du CAFEMAS est d'aider à cette structuration : quels ordres de grandeurs pour telle activité sportive, quels périmètres d'intervention, quelle insertion, quelle qualité pour les parcours professionnels ? Autant de questions nécessaires pour bien calibrer l'offre de formation dans notre secteur ».

► PSL : « **Pourquoi ?** »

« Afin d'apporter des réponses adaptées à des besoins ! Aujourd'hui encore nous sommes

confrontés à de nombreuses imprécisions par manque de données fiables. La question demeure d'ailleurs moins dans l'absence de données que dans leur périmètre. Le CAFEMAS est là pour fixer des ordres de grandeur qui permettront ensuite de prendre des orientations adaptées. Nous sommes là pour fixer des paramètres de mesure. Lors de l'assemblée du sport, devenue depuis la Conférence Nationale du Sport, j'ai pu évoquer la complexité de la mesure en formation dans nos secteurs professionnels. Il a été acté la nécessité de modéliser l'ensemble des situations professionnelles dans le secteur des activités physiques et sportives afin de connaître les ordres de grandeur, fixer des périmètres d'intervention, mesurer l'insertion professionnelle et la qualité des parcours professionnels. Cette modélisation est en cours de réalisation. Nous la testons aujourd'hui sur un territoire (la Bretagne) afin de mieux connaître l'emploi sportif dans cette région et sur des structures. Il faut du temps pour réaliser ces travaux et je rappelle que le CAFEMAS n'a qu'une année d'existence ! »

► PSL : « **Quelle peut-être la place des groupements d'employeurs sportifs dans votre travail ?** »

« Ces derniers rentrent pleinement dans notre champ d'analyse même si aujourd'hui le CAFEMAS se structure et se concentre sur un certain nombre de dossiers. Les groupements d'employeurs sont des structures d'emploi que l'on va prendre en compte au travers du prisme de la situation professionnelle. Celle-ci combine trois éléments : une pratique sociale (une activité), un métier et un dispositif ou une structure qui emploie. Les groupements d'employeurs rentrent pleinement dans ce cadre tout comme les auto-entrepreneurs ou les travailleurs indépendants. C'est pourquoi, nous sommes attentifs au développement de cet outil dans notre secteur d'analyse ».

## L'essentiel de la réglementation

### À propos de deux réponses ministérielles sur les groupements d'employeurs

**Les collectivités territoriales participent désormais plus largement aux groupements d'employeurs. Cette ouverture a été rappelée récemment par des réponses ministérielles portées à une question renouvelée par un sénateur. La réponse publiée au Journal Officiel du Sénat du 3 mai 2012 précise les conditions de recours à un groupement d'employeurs pour les collectivités territoriales.**

« Désormais les salariés mis à disposition d'une collectivité territoriale par un groupement d'employeurs peuvent accomplir tous les types de tâches et non plus exclusivement ceux exercés dans le cadre d'un service public industriel et commercial, environnemental ou de l'entretien des espaces verts ou des espaces publics. Le temps consacré par chaque salarié à un grou-

pement pour le compte des collectivités territoriales adhérentes qui devait être inférieur à un mi-temps est également calculé plus soupagement. Il ne peut, à compter du 1<sup>er</sup> novembre 2011, excéder sur l'année civile, la moitié de la durée du travail contractuelle ou conventionnelle ou, à défaut, légale, calculée annuellement. Ces dispositions devraient améliorer en l'accroissant le recours des collectivités territoriales aux groupements d'employeurs ».

Cela nous donne l'occasion de préciser la valeur juridique des réponses ministérielles. Elles ont une simple valeur d'information et ne peuvent se substituer aux décisions réglementaires ou individuelles prises par les autorités administratives compétentes. L'interprétation des dispositions législatives donnée par le Gouvernement n'engage pas le juge, qui reste maître du sens qu'il entend donner aux textes. Pour ces deux raisons, les réponses ministérielles n'ont pas, en principe, de valeur juridique. Il est donc inopportun, sauf en matière fiscale et sous certaines conditions, de se référer à ces questions pour faire prévaloir une position juridique. Il faut prendre ces réponses avec réserve, mais elles expriment la position de l'administration sur une question donnée. On le voit ici où le ministre se contente de rappeler la réglementation applicable. Une autre question a également été posée sur le seuil des plus de 300 salariés. La réponse ministérielle rappelle que « Les entreprises de plus de 300 salariés peuvent donc désormais adhérer à un GE sans qu'il soit besoin au préalable qu'un accord collectif de travail ou qu'un accord d'établissement soit conclu ». On le voit, dans les cas d'espèce, l'apport des réponses est fort limité !

Source : QE n° 18907 de Jean Louis Masson publiée au JO Sénat du 9 juin 2011 et réponse du ministère du travail, de l'emploi et de la santé publiée au JO Sénat du 3 mai 2012

# La formation professionnelle comme axe de structuration du Groupement d'Employeurs



**Julie Dupont**

CHARGÉE DE DÉVELOPPEMENT DU GE SPORT ET LOISIRS 05

## Pourquoi avez-vous créé ce Groupement d'Employeurs ?

Nous étions organisés sous la forme d'une association Profession Sports et Loisirs, et à l'instar d'autres structures, nous avons été fortement incités par nos partenaires publics, notamment la DIRECCTE, à sécuriser le cadre juridique de nos mises à disposition. C'est pourquoi, nous avons réfléchi à la création d'un groupement d'employeurs. La réflexion a duré presque deux ans ! Ce fut un pari et je dirai aujourd'hui que c'est un pari réussi puisque nous avons transféré la plupart des salariés de l'association initiale vers le groupement d'employeurs.

Il a fallu expliquer, convaincre, persuader nos adhérents pour les faire venir dans le groupement d'employeurs dans un esprit participatif et selon des règles de fonctionnement bien définies. Désormais, j'observe plus de fluidité, plus de communication. Même si du chemin reste encore à parcourir, je suis optimiste !

## Qui sont vos adhérents ?

Notre offre de service a su séduire des adhérents différents. Des associations sportives bien sûr nous ont rejoint, mais également des associations culturelles et des associations créées par des parents d'élèves afin d'assurer des activités périscolaires. Nous avons également cinq collectivités territoriales : deux communes, un regroupement d'écoles organisé sous forme de syndicat intercommunal et deux communautés de communes. Cette palette diversifiée nous permet d'employer en vue de leur mise à disposition des animateurs sportifs, des animateurs culturels, notamment pour des ateliers de loisirs éducatifs.

## Quel bilan portez-vous sur les collectivités territoriales ?

Si la loi Cherpion a assoupli les règles liées aux collectivités territoriales, cela demeure encore difficile de les mobiliser même si les besoins existent. La responsabilité solidaire entraîne toujours des réserves même si nous l'avons bien encadrée avec la mise en place d'un fonds de garantie. Les procédures d'adhésion sont plus longues mais le temps pris pour expliquer porte souvent ses fruits !

## Vous mettez l'accent sur la formation professionnelle des salariés. Pourquoi développez-vous cet axe ?

La formation professionnelle est un élément essentiel de la sécurisation des parcours professionnels de nos salariés. De même, notre groupement d'employeurs ayant été créé sur le fondement d'une contrainte réglementaire, nous fonctionnons aujourd'hui encore peu sur la mutualisation d'emplois entre adhérents. Nous faisons le pari que des salariés bien formés répondront de meilleure façon aux besoins des associations et collectivités territoriales.

## Comment bâtissez-vous votre plan de formation ?

Je distinguerai deux types de réponses auxquelles la formation professionnelle peut répondre. La première permet de répondre aux formations obligatoires que tout employeur doit assurer pour ses salariés afin de remplir ses obligations. Je pense notamment à des formations liées à la sécurité pour nos maîtres-nageurs ou bien pour nos accompagnateurs en moyenne montagne. La seconde s'inscrit plus dans une optique de développement des compétences des salariés. La difficulté d'une organisation en groupement d'employeurs est qu'il faut répondre à des besoins d'adhérents différents et que notre enveloppe financière n'est pas si importante que cela ! C'est pourquoi, j'incite les salariés qui ont des besoins à venir vers moi pour établir le plan de formation. Ainsi pour des salariés qui interviennent dans le domaine du sport santé, je peux être sollicité pour des formations sur la gymnastique après cancer. J'examine la demande, je vois comment elle s'insère dans un projet qui est aussi le nôtre et celui de nos adhérents. Et après, je me tourne vers notre organisme collecteur paritaire agréé (OPCA) de rattachement !

## Avez-vous un partenariat fécond avec votre OPCA ?

Nous avons dû changer d'OPCA tout récemment afin de nous mettre en conformité avec les dispositions de notre convention collective. Nous sommes donc passés d'Uniformation à Opcalia. Les premiers contacts sont bons et je suis sûr que nous pourrions poursuivre notre politique de formation.

## Quels sont les autres axes de développement de votre groupement d'employeurs ?

Notre groupement d'employeurs est jeune, il faut le consolider. C'est la raison qui nous pousse à développer le nombre d'adhérents, à accroître les partages de salariés entre adhérents, à impliquer encore plus nos partenaires. Bref à passer d'une gestion sécurisée à une vraie animation autour de cet outil de développement territorial ! Nous ne manquons pas d'idées ! J'en présenterai rapidement deux d'entre elles. A compter de septembre 2012, nous souhaitons repérer les besoins des employeurs de notre champ professionnel de notre département afin d'adapter notre offre de service et puis nous souhaiterions nous tourner vers les demandeurs d'emploi pour leur proposer des parcours d'insertion et de qualification par le biais de notre groupement d'employeurs.



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

Qui : 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 du groupement 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 : .....

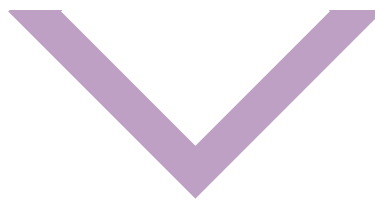
Code postal : ..... Ville : .....

E-mail : .....

Structure : .....

Fonction : .....

# Coupon d'abonnement :



## Accident de travail et groupement d'employeurs

**Les groupements d'employeurs constituent des employeurs à part entière sur lesquels pèsent un nombre important de droits et d'obligations. Une récente décision en appel d'une décision du tribunal des affaires sociales de Lyon vient rappeler la règle de la faute inexcusable de l'employeur.**

**Rappel des faits :** monsieur X, employé dans le cadre d'un contrat de professionnalisation comme ouvrier paysagiste auprès d'un groupement d'employeurs, a été victime d'un accident du travail (frappé par la foudre) des suites duquel il est décédé.

Cette affaire nous donne l'occasion de rappeler la définition de la faute inexcusable. En vertu du contrat de travail, l'employeur est tenu envers le salarié d'une obligation de sécurité de résultat en ce qui concerne les maladies professionnelles contractées par l'un de ses salariés du fait des produits fabriqués ou utilisés par l'entreprise et en matière d'accident du travail. Lorsque l'accident du travail ou la maladie professionnelle est dû à une faute inexcusable, cela entraîne pour le salarié la majoration de la rente et la réparation de divers préjudices.

Saisie de cette affaire, la Cour d'appel de Lyon, dans sa décision, reproche 4 points à l'employeur :

- d'avoir manqué à l'obligation d'information et de formation lui incombant à l'égard de ses salariés en ce qui concerne les risques climatiques encourus notamment en cas d'orage ;
- d'avoir omis de se renseigner sur les dangers susceptibles de pouvoir être encourus par ses propres salariés, pourtant chargés d'exécuter des travaux chez des tiers ;
- d'avoir permis au salarié de conserver un perçage sur sa langue alors que les experts imputent l'origine de l'accident à : « une mauvaise appréciation de la mise à la terre foudre des mâts d'éclairage, un manque de moyens de prévention sur un site ouvert avec la présence de personnes étrangères au site, une mauvaise appréciation de l'équipotentialité entre les différents services électriquement conducteurs du site, résultant d'une méconnaissance des normes à appliquer selon les circonstances » ;
- d'avoir omis de faire bénéficier la victime d'actions de formations dite « sécurité chantier ».

En conséquence, la Cour d'appel de Lyon a confirmé la décision du tribunal des affaires de sécurité sociale de reconnaître la faute inexcusable de l'employeur et de le condamner à 35 000 € par plaignant (le père et la mère) en raison du préjudice subi.

**Conseil :** au-delà du respect des conditions d'hygiène et de sécurité, il appartient à chaque groupement d'employeurs de vérifier si ce risque est bien pris en compte dans sa police d'assurance et si le plafond prévu correspond bien aux risques encourus par la structure. Il convient également de faire suivre aux salariés du groupement d'employeurs les formations obligatoires liées à la sécurité.

Source : Cour d'Appel de Lyon, 5 avril 2011.

