



Édito

L'interview du trimestre

Dans l'interview qu'il a bien voulu nous accorder, Monsieur Sevaistre, sous directeur de l'emploi et des formations au sein du ministère de la santé et des sports, insiste tout particulièrement sur la nécessité de bénéficier d'outils d'accompagnement en vue de faciliter la réflexion quant à la transformation d'une association Profession Sport et Loisirs en groupement d'employeurs. Est-ce conforme au projet associatif, quelles sont les missions que le groupement d'employeurs va absorber, quelles sont les missions qui juridiquement ne sont pas transférables : voilà parmi bien d'autres questions, celles qu'il faut absolument traiter !

Passer à côté de ces sujets conduirait sans nul doute à un échec. C'est pourquoi, nous ne pouvons que nous féliciter de l'arrivée prochaine d'un guide méthodologique, clair et concret qui permettra au plus grand nombre d'entre nous d'engager une réflexion sereine sur sa structuration future. Dans l'attente de ce document annoncé pour la fin de l'année, le Groupement Profession Sport et Loisirs est là pour vous guider dans vos choix stratégiques.

Un dernier mot : la proposition de loi sur le maintien et la création d'emploi dont l'adoption devait se faire en début d'année (voir la lettre GE Sport Infos n°1) n'est toujours pas venue en discussion au Sénat. C'est donc toujours l'actuelle réglementation qui s'applique.

Bonne lecture !

Nicolas VERDON

Président du Groupement Profession Sport & Loisirs



La lettre a rencontré Monsieur Vianey Sevaistre, sous-directeur de l'emploi et des formations au sein du ministère de la santé et des sports.

► PSL : « **Monsieur Sevaistre pourriez-vous nous expliquer vos fonctions au sein du ministère ?** »

« Après trois postes de formateur dans la marine nationale, dont un à l'étranger, un poste de sous préfet en Champagne - ce qui m'a permis de bien mesurer l'intérêt des groupements d'employeurs, notamment dans la viticulture - et près de deux ans au Conseil supérieur de la navigation de plaisance et des sports nautiques, j'ai été

nommé en octobre 2008 sous directeur de l'emploi et des formations à la direction des sports, au ministère de la santé et des sports. Le premier mot de titre de ma fonction, vous l'avez noté, est *emploi*. Le métier fondamental de la sous-direction est donc de créer de l'emploi ou de répondre aux besoins de l'emploi. Cela signifie que toutes les formations ou certifications conçues au sein de la sous-direction sont au service de l'emploi. J'insiste sur ce point qui est fondamental.

Depuis la révision générale des politiques publiques (la RGPP), la sous-direction travaille pour deux directions : celle des sports (DS) et celle de la jeunesse, de l'éducation populaire et de la vie associative (DJEPVA).

La mission consiste à étudier les besoins de l'emploi et cela conduit à travailler sur les formations, mais également sur la mise en place d'outils qui doivent permettre au monde du sport et à celui de l'éducation populaire et du monde associatif de travailler plus facilement.

Pour répondre à cette mission, trois bureaux composent la sous-direction : *celui des métiers, des diplômes et de la réglementation, qui conçoit les diplômes, celui de la coordination des certifications et du service public de formation, qui les met en œuvre concrètement et enfin celui de l'emploi et des branches professionnelles, qui produit des études sur l'emploi qui vont nourrir la réflexion collective afin que, notamment, les diplômes proposés correspondent aux besoins. Un lien très fort unit donc les trois bureaux.*

► PSL : « **Sur l'emploi dans le secteur sportif et de l'animation, quels sont les constats que vous avez pu établir ?** »

« C'est une réalité que l'emploi dans le secteur sportif est morcelé, saisonnier et occasionnel. Et cela me paraît difficile à changer. Pourquoi ? Tout simplement parce que l'on fait du sport pendant les heures de loisirs. Dès lors que l'éducateur ou l'animateur travaille pendant les périodes de loisir et de congé des pratiquants, ses heures de loisir et de congé ne peuvent pas être partagées avec ses amis. Cela rend donc naturellement le secteur professionnel peu attractif, d'autant que le contrat de travail est le plus souvent à durée déterminée ou à temps partiel ! Cela explique le très fort turn-over que l'on rencontre chez les éducateurs sportifs. En forçant le trait, on constate que les éducateurs sportifs demeurent en moyenne 5 ans dans leur secteur professionnel !

Dés lors, nous sommes confrontés à des problèmes de recrutement et de stabilisation qui conduisent aujourd'hui à constater que le métier d'éducateur sportif est un métier en tension ».

► PSL : « **Le fait de manquer d'éducateurs sportifs ne provient-il pas également du contenu des diplômes ?** »

« Admettre cela reviendrait à dire qu'en abaissant la qualité des diplômes, le turn-over diminuerait ? Je n'y crois absolument pas. Les diplômes sont construits en partenariat avec les branches professionnelles, les syndicats et le mouvement sportif. Ils sont donc adaptés et correspondent aux besoins. Abaisser le niveau ne correspondrait pas aux attentes du secteur et n'augmenterait pas le nombre d'éducateurs ou d'animateurs sportifs. Ce n'est pas en diminuant la qualité des diplômes que l'on résoudra ce problème, lequel - je tiens à le souligner - se retrouve à l'identique dans toute l'Europe.

C'est pourquoi, compte tenu que les éducateurs sportifs sont majoritairement employés dans des associations, il faut faciliter la vie de ces dernières en leur proposant des outils adaptés. Les dirigeants associatifs sont des bénévoles qui se dépensent sans compter pour leur association. Ils doivent être épaulés, car la gestion du personnel devient de plus en plus un métier pour lequel ils ne disposent pas automatiquement des compétences nécessaires. Les groupements d'employeurs permettent de faciliter la vie des cadres associatifs, des associations et de sécuriser les parcours des salariés. Notre ministère est donc extrêmement favorable à leur développement. Le groupement d'employeurs soulage les dirigeants des associations, dont le métier fondamental n'est pas de faire de la gestion du personnel ». Cependant ces dirigeants ne doivent pas bien évidemment se décharger de leur responsabilité d'employeur et ne peuvent pas se positionner comme simple consommateur vis-à-vis du groupement d'employeurs.

► PSL : « **Pour ce qui concerne plus particulièrement les associations « Professions Sport et Loisirs » (APSL), un mouvement de transformation vers le groupement d'employeurs (GE) s'engage progressivement. Quelle est votre analyse sur ce mouvement ?** »

« Nous suivons ce mouvement avec attention et intérêt, en lien notamment le Groupement National Profession Sport et Loisirs (GNPSL). Il est essentiel de sécuriser la mise à disposition. Il faut avancer sur ce point en facilitant la création de groupement d'employeurs. Mais cela ne suffit pas.

C'est pourquoi, nous avons lancé deux études dont une est centrée sur les groupements d'employeurs « associatifs » et dont l'un des objectifs est de créer des outils destinés à faciliter le choix des dirigeants. Le groupement d'employeurs est-il adapté à son fonctionnement, à mes missions ? C'est dans ce sens que nous devons aider les associations.

Un mot sur l'autre étude, qui traduit aussi une évolution. Elle concerne la création d'entreprises. Le terme est intéressant car il s'agit de s'interroger sur le statut le plus adapté lorsqu'on crée une activité. Ce choix n'est pas neutre, notamment du point de vue de la propriété du matériel. Ainsi il faut s'interroger : la pratique du sport passe-t-elle uniquement par le statut associatif ? D'autres statuts ne sont-ils pas plus adaptés ? Il faut donner aux porteurs de projet de vrais outils, afin qu'ils se décident en pleine connaissance de cause ».

► PSL : « **Sur les évolutions de statuts, cela peut-être un choix difficile pour les bénévoles d'une association Profession Sport et Loisirs de se transformer en groupement d'employeurs. Cela peut-être vécu comme une atteinte au projet associatif par exemple et ce n'est pas neutre !** »

« Absolument, et comme c'est compliqué, il faut avoir des référentiels. Il faut se poser les questions au regard du projet associatif. Qu'est ce que je gagne ou perds en liberté, en organisation, en coût financier ? Quel sera l'intérêt pour la personne que j'emploie de voir son emploi mutualisé et, partant,

son temps de travail accru au sein d'un groupement d'employeurs ? En outre, je considère qu'un modèle d'organisation dans un territoire n'est pas forcément reproductible dans un autre en fonction de son histoire et de ses partenaires. Une APSL peut se transformer en GE, mais elle peut également se doter d'un GE en gardant son entité pour assurer d'autres missions, tout comme elle peut aussi accompagner la création et la gestion de micro-GE.

Aujourd'hui, nous observons un autre mouvement, celui qui tend à inciter les éducateurs ou animateurs à recourir au statut d'auto-entrepreneur. J'avoue que la solution du groupement d'employeurs me paraît préférable car elle présente davantage de garanties ».

► PSL : « **Vous parliez d'outils à mettre à la disposition des associations, l'étude en cours que vous avez engagée prévoit quel type d'outil d'accompagnement ?** »

« L'étude est bien avancée, mais il faut l'élargir. Aujourd'hui, l'étude nous a fait découvrir de nombreux points. Il demeure qu'elle apparaît très juridique et très théorique. Elle doit aller vers plus de concret : il faut qu'une idée soit illustrée par un fait. Cette étude, en partenariat avec l'Agence de Valorisation des Initiatives Socio-Economiques (AVISE) devrait être terminée pour le dernier trimestre 2010 et être illustrée par un guide méthodologique, facile d'emploi, qui permette aux associations de répondre à des questions concrètes quant aux avantages et inconvénients éventuels d'une création ou d'une adhésion à un groupement d'employeurs. Pour cette étude, d'ailleurs, nous nous appuyons sur les témoignages d'un certain nombre d'associations Professions Sport et Loisirs qui se sont transformées en groupement d'employeurs et nous savons que leur expérience enrichira le guide ».

► PSL : « **Sur les associations Profession Sport et Loisirs qui se transforment progressivement en groupement d'employeurs, votre ministère entend-il mener une politique volontariste qui reposerait notamment sur la sécurisation des parcours ?** »

« Je l'ai dit, avant tout, l'évolution juridique passe par une analyse précise, un bilan « coût-avantage ». Mais je voudrais dire aussi que les associations « Professions Sport et Loisirs » sont des associations indépendantes. Nous pouvons formuler des propositions, mais ce sont leurs instances dirigeantes qui décident ! Je suis très attaché à la liberté associative et les associations encore plus que moi !

Il m'importe également de veiller à ce que l'ensemble des missions réalisées par ces associations perdure. Elles ne font pas que de la mise à disposition de personnel. Elles remplissent, avec succès, d'autres missions : CRIB, tiers de confiance, etc. Elles ont donc d'autres responsabilités. Tant mieux si l'on sécurise les mises à dispositions par le biais d'un groupement d'employeurs, mais il faut que les autres fonctions soient toujours assurées. Une évolution lente, progressive dans lesquelles l'ensemble des missions assurées sont conservées de façon heureuse pour

tout le monde, est préférable à un revirement brutal qui diminuerait la mission des associations Profession Sport et Loisirs.

De même, suivant les dossiers de l'emploi tant dans le domaine du sport que dans celui de l'animation pure, j'observe avec intérêt la place occupée par l'animation dans les activités des Associations Professions Sport et Loisirs. Ce domaine de l'animation devrait prendre davantage de poids puisqu'aujourd'hui, il ne représente en moyenne que 30% de leurs activités. Il faut donc y veiller également ».

► PSL : « **Pour terminer, auriez-vous un ultime conseil avisé à donner aux associations « Professions Sport et Loisirs qui réfléchissent à l'évolution de leur statut ?** »

« Bien que le dispositif des groupements d'employeurs fonctionne depuis de nombreuses années, il traduit encore un engagement nouveau : la mutualisation d'emplois. Et le monde associatif, dont la vitalité tant en nombre d'associations que d'emplois créés n'est plus à démontrer, doit être accompagné. Mon message est qu'il faut faciliter la vie des dirigeants associatifs. Mon métier, celui de la sous-direction, est développer l'emploi. Cette mission ne peut être menée à bien que si la vie des associations est facilitée. Je prends l'exemple du plan de relance des emplois aidés dont la sous-direction est responsable. Il est plus facile pour nous de discuter des nouveaux contrats avec le président et/ou le directeur d'un groupement d'employeurs de moyenne taille, dont le cœur d'activité est l'emploi et la gestion des compétences, qu'avec un dirigeant bénévole primo-employeur qui risque d'être désemparé devant les sigles et les subtilités des contrats de travail, et de manière plus générale dans l'accompagnement à la professionnalisation. Ainsi le groupement d'employeurs est un outil utile pour tous, y compris pour les éducateurs et les animateurs employés, premiers concernés !

La transformation des associations Professions Sport et Loisirs en groupement d'employeurs va donc dans le bon sens, sous réserve et c'est pour moi essentiel, que les autres missions remplies par ces associations, missions qui sont très importantes, ne disparaissent pas ».

► Pour aller plus loin :

L'instruction ministérielle n°00-099 du ministère de la jeunesse et des sports précise que « la constitution de groupements d'employeurs (...) est un des outils dont peuvent disposer actuellement les associations « Profession sport » pour mutualiser les temps partiels et créer des temps pleins ».

Une réponse ministérielle en réponse à une question parlementaire parue le 28 février 2006 précise « le groupement d'employeurs apparaît comme une forme juridique plus stable juridiquement que la mise à disposition ».

Créer un groupement d'employeurs

Témoignages

CARTE D'IDENTITÉ



Bernard Delorme - ???

DIRECTEUR DE GE2A, GROUPEMENT D'EMPLOYEURS ASSOCIATIFS D'Auvergne

Comment est né le groupement régional GE2A ?

La Région Auvergne compte quatre départements, dont le plus vaste est le Puy-de-Dôme qui concentre de nombreuses activités autour de Clermont-Ferrand. Avant la création du groupement régional, il n'existait pas d'associations Professions Sport et Loisirs dans le Puy de Dôme, ni dans le Cantal. C'est l'association de l'Allier qui a pris l'initiative en juin 2008 de migrer vers un groupement d'employeur à vocation régionale.

GE2A

Mise à disposition
?????????

Chiffre d'affaire
annuel : ??????? €

Adhérents :
?? structures

Comment gérez-vous au quotidien l'implantation du siège social régional dans l'Allier, c'est-à-dire tout à fait au nord de la Région ?

Notre siège social est en effet assez excentré. Par ailleurs, nos salariés sont déjà largement délégués sur l'Allier. Nous envisageons d'ouvrir des permanences dans les autres départements, et surtout dans le Puy-de-Dôme, qui représente un gros bassin d'emploi. Aujourd'hui, le GE2A compte 150 adhérents et 90 salariés. Nous réalisons actuellement 5% de notre activité dans le Puy-de-Dôme mais nous envisageons d'implanter une permanence à Clermont-Ferrand dans quelques semaines, tout d'abord en déléguant un salarié de l'Allier, puis en formant du personnel sur place au fil des mois. L'idée est de participer à la création de micro-groupements d'employeurs locaux et de ne conserver que la gestion salariale à l'échelle régionale. Nous souhaitons capitaliser sur l'expérience acquise dans l'Allier pour inciter les structures associatives des autres départements à se rassembler en groupements d'employeurs.

En quoi l'échelon régional vous semble-t-il pertinent ?

Aujourd'hui, nous travaillons déjà avec des structures hors de l'Allier, par exemple pour de l'accompagnement associatif (DLA). Nous sommes également investis dans la création d'un groupement d'employeurs autour du judo au niveau régional. Nous sommes très attachés à la notion de mutualisation des moyens et des compétences. Par ailleurs, l'employabilité des salariés est aujourd'hui envisagée à l'échelle régionale et notre groupement bénéficie de la reconnaissance du Conseil régional et de la Direction régionale de la Jeunesse et des Sports. Enfin le choix de l'envergure régionale semble aller dans le sens des futures réformes des collectivités territoriales et devrait rester pertinent à long terme.

CARTE D'IDENTITÉ



Marie Devaud - ????

DIRECTRICE DE PROFESSION SPORT & LOISIRS GROUPEMENT D'EMPLOYEURS POITOU-CHARENTES

Qu'est-ce qui a motivé la création d'un groupement d'employeurs à l'échelle de la région ?

Nous avons créé en 2000 APSL 17, un groupement d'employeurs départemental. Mais arrêter la mutualisation des compétences aux frontières des départements n'avait pas vraiment de sens. La ville de Niort est seulement à 30mn de trajet par exemple... Par ailleurs, pour certaines de nos activités, il n'existe que peu de professionnels formés et nous sommes parfois contraints de les partager avec d'autres départements. Enfin, la création d'un groupement à dimension régionale a été soutenue par l'Etat (via la direction jeunesse et sport) et par la Région qui souhaitent que ce système qui avait démontré son efficacité dans le département de Charente-Maritime puisse profiter aux autres départements. Nous avons deux options : soit créer d'autres groupements départementaux soit, modifier les statuts du GE APSL 17 afin de l'ouvrir à la région.

Quels sont les avantages de cette nouvelle organisation ?

Tout d'abord, les problématiques emploi-formation sont traitées à l'échelon régional et il est important pour nos interlocuteurs d'avoir à faire à une représentation régionale. Par ailleurs, ce changement de statut nous a permis d'augmenter l'employabilité géographique de nos professionnels, de limiter les coûts en centralisant les tâches administratives. Enfin, la taille du groupement (300 adhérents et 200 salariés sur l'année) augmente les possibilités de reclassement des salariés et le budget formation qu'il est possible de leur consacrer.

Quel est l'intérêt de cette organisation pour vos adhérents ?

Nous avons expérimenté des groupements d'employeurs de très petite taille, notamment parfois des groupements construits autour d'un seul emploi ce qui génère pour les bénévoles de ces petites structures de nombreuses tâches administratives.

La dimension régionale a l'avantage d'accompagner les ligues dans leurs plans de développement par la création de postes de chargé de mission ou de conseillers techniques partagés selon une logique fédérale (club, comité départemental, ligue). Les ligues, qui apparaissent comme l'échelon pertinent de structuration d'une discipline, peuvent ainsi s'inscrire dans une démarche disciplinaire et/ou territoriale d'emploi à temps et à financement partagés.

> www.profession-sport-loisirs-poitou-charentes.org



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

Oui : je m'abonne à 3 lettres GE Sport Infos + 6 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 :

L'essentiel de la réglementation



Le choix de la convention collective dans un groupement d'employeurs multisectoriel

Textes de référence :

- 1- L'article L.1253-17 du code du travail dispose « des personnes n'entrant pas dans le champ d'application de la même convention collective peuvent constituer un groupement d'employeurs à condition de déterminer la convention collective applicable à ce groupement. Le groupement ainsi constitué ne peut exercer son activité qu'après déclaration auprès de l'autorité administrative qui peut s'opposer à l'exercice de cette activité dans des conditions déterminées par voie réglementaire ».
- 2- L'article D.1253-8 du code du travail prévoit les critères limitatifs d'opposition : inadaptation aux classifications professionnelles, aux niveaux d'emploi des salariés où à l'activité des différents membres du groupement.
- 3- La circulaire de 1994 précise que le directeur départemental du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle peut s'opposer au choix de la convention collective. L'autorité administrative dispose d'un délai d'un mois pour faire connaître son éventuelle opposition à l'exercice de l'activité du groupement. A l'issue d'un délai d'un mois, le groupement est réputé autorisé à exercer son activité.

Critères de choix :

Critères de choix :

- ▶ Les classifications professionnelles, les niveaux d'emploi des salariés, l'activité des différents membres du groupement d'employeurs (GE) ;

Des moyens inopérants :

- ▶ L'OPCA (organisme paritaire collecteur agréé) de rattachement de la convention collective;
- ▶ Le code NAF;

Des moyens de bonne gestion :

- ▶ La CCN (convention collective nationale) appliquée par les adhérents qui généreront le plus grand nombre d'heures de mise à disposition, une CCN médiane, même si elle n'est appliquée par aucun adhérent.

Bon à savoir

- ▶ Ce cas de figure s'applique dans le cadre de GE qui ne fédère pas des associations relevant de la même convention collective. Dans cette hypothèse, il n'y a pas de choix. La convention collective appliquée par l'ensemble des membres s'applique de plein droit.
- ▶ Il n'est pas obligatoire de retenir la CCN la plus favorable aux salariés.

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

profession sport & loisirs
GROUPEMENT NATIONAL

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