

Rencontres Nationales de l'Emploi Sportif

Compte-rendu du vendredi 19 mai 2006

10h30 Séance plénière : Convention Collective Nationale du Sport : une chance pour l'emploi ?

Intervenants :

Monsieur Henri BORENTIN, Délégué CNEA (Centre National des Employeurs Associatifs),
Monsieur Jean Di MEO, Fédération Française des Clubs Omnisports, Bureau du CoSMoS,
Monsieur Dominique QUIRION, Délégué UNSA Sport,
J Monsieur Jean ROGER, Secrétaire Fédéral CFDT Sport,

Modérateur :

Monsieur Jean-Philippe ACENSI, Délégué Général de l'Agence pour l'Education par le Sport,

.....

Monsieur Nicolas VERDON, Président du Groupement Profession Sport, souhaite la bienvenue aux intervenants et participants. Il souligne le bon fonctionnement des ateliers du matin placés sous le signe de l'autogestion. Il remercie Jean-Philippe ACENSI, Délégué Général de l'Agence pour l'Education par le Sport, d'avoir accepté de remplacer le modérateur prévu initialement.

M. Jean-Philippe ACENSI,

M. BORENTIN, pouvez-vous nous faire un bref historique de cette Convention Collective du Sport ?

M. Henri BORENTIN, Délégué CNEA :

Dans les propositions, lors de l'élection de 1981, figurait la couverture de tous les français par une Convention Collective. Au début des années 90, des textes régissant la Convention Collective de l'Animation ont intégré la totalité des activités sportives non lucratives. Ces textes ont été contestés ce qui a donné lieu à des rencontres entre les employeurs de ces deux secteurs pour essayer de définir quelle partie du sport était dans l'animation et laquelle ne l'était pas, et qui devait donc voir apparaître une Convention Collective séparée. Vers 1998, le partage a été opéré. Début 1999, les travaux sur la Convention Collective Nationale du Sport ont débuté pour s'achever en 2005.

M. Jean-Philippe ACENSI :

[A tous les intervenants] Quel est l'apport de cette Convention Collective ?

M. Jean Di MEO, Fédération Française des Clubs Omnisports, Bureau du COSMOS :

L'apport de la Convention Collective est une valorisation de notre branche professionnelle et aussi un outil au quotidien qui nous permet de régler des situations floues, préoccupantes qui faisaient prendre des risques aux dirigeants sportifs bénévoles ; à terme, c'est l'outil qui nous permettra de réguler les relations au travail.

M. Jean ROGER, Secrétaire Fédéral CFDT Sport :

3 éléments importants :

- Le sport entre enfin dans le droit commun ;
- C'est la reconnaissance des partenaires sociaux sur des prérogatives qui relevaient jusqu'à présent du Ministère, des fédérations ou d'autres instances ;
- Nous sortons d'un système cloisonné vertical par discipline ou par corporatisme professionnel pour une vision plus globale des champs du sport.

M. Dominique QUIRION, Délégué UNSA Sport :

Pour ce qui nous concerne, nous n'avons pas encore signé car il nous manque pour l'instant des outils méthodologiques. Nous avons reporté notre décision à après l'extension.

Deux éléments principaux nous semblent poser problème dans cette Convention Collective :

- Peu de termes sur le cœur des métiers des Associations Profession Sport;
- Le face-à-face pédagogique.

M. Henri BORENTIN :

La branche du sport, comme d'autres, a des spécificités importantes. La Convention Collective a pour objet d'apporter les éléments spécifiques de chaque branche d'activité.

M. Jean-Philippe ACENSI :

[A tous les intervenants] Voulez-vous réagir aux points de désaccord exprimés par Dominique QUIRION, à savoir le problème du face-à-face et la reconnaissance des diplômes ?

M. Jean Di MEO :

En ce qui concerne le face-à-face pédagogique, les propositions faites au début par les syndicats de salariés concernant cette prise en compte étaient des propositions trop importantes pour qu'elles puissent s'appliquer à un texte qui allait gérer un champ aussi large que celui que nous avons défini.

Dans un secteur où nous avons beaucoup d'associations et dont l'essentiel des ressources provient d'une part des subventions et de l'autre des cotisations, trop alourdir les charges c'était mettre le système en péril, risque que les employeurs n'ont pas voulu prendre.

M. Jean-Philippe ACENSI :

[A tous les intervenants] On parle d'une hausse pour les clubs de 8 à 10% de la masse salariale à partir du moment où cette Convention Collective sera appliquée, ces chiffres vous paraissent-ils réalistes ?

M. Henri BORENTIN :

Je voudrais ajouter la chose suivante sur la notion de face-à-face. Ce que nous avons refusé au niveau des deux syndicats d'employeurs, c'est que soient inscrites dans la Convention Collective des normes générales applicables à toutes les situations en terme de préparation et de face-à-face pédagogique. Nous ne refusons pas la réalité du face-à-face et de sa préparation, nous refusons une norme qui serait identique et unique sur tout un secteur diversifié.

M. Jean ROGER :

Dans la branche du sport ou les petites entreprises et associations sont très largement majoritaires, nous pensons que c'est le socle conventionnel qui amène des garanties au salarié. Dans la libre négociation le salarié est plus que démuné. Il y a dans la Convention Collective des chapitres qui tiennent compte de la spécificité du sport.

M. Dominique QUIRION :

Dans le face-à-face pédagogique c'est un problème de curseur qui se pose : le déplacer où ? Si tous les partenaires étaient d'accord pour dire qu'il y a du face-à-face pédagogique dans cette branche, nous pourrions l'inscrire à la Convention Collective et trouver des curseurs adaptés ; mais l'un comme l'autre ont été refusés. Le salarié va négocier seul son contrat et son temps de travail. Il est donc plus que fragilisé à l'heure actuelle surtout dans des missions atypiques de type entraînement et éducation. De plus, la filière des métiers Association Profession Sport est le cœur de cette Convention Collective et rien n'apparaît dans ce sens. Il manque un document méthodologique pour aider les employeurs et les salariés à se positionner dans cette grille de classification. Nous n'avons pas les minima pour les salariés.

M. Henri BORENTIN :

Une négociation est faite d'avancée et de recul jusqu'à ce qu'on arrive à un compromis qui est acceptable et supportable. La Convention Collective en l'état est un point de départ et non pas un point final. C'est une base autour de laquelle va s'organiser la branche professionnelle.

M. Jean-Philippe ACENSI :

[A tous les intervenants] Quelles sont les conséquences immédiates pour les employeurs de la mise en place de la Convention Collective ?

M. Jean Di MEO :

La date d'application est la date d'extension, c'est-à-dire le lendemain du jour qui suit la publication du décret au JO. Les conséquences immédiates sont les hausses des coûts. Ces coûts sont extrêmement variables : coûts directs (régime de prévoyance mis en place, taxes des fonds de la formation professionnelle) et coûts indirects applicables ou non selon le cas de chacun (délégué du personnel, congés pour événements familiaux). S'ajoute le coût de la prime d'ancienneté qui sera induit mais à terme. Ce sont des effets directs mais plus ou moins lissés dans le temps.

M. Jean ROGER :

Le coût sera surtout important pour ceux qui étaient hors du droit du travail. Le texte encourage une anticipation de la situation. Le lissage des coûts sur les 2 ou 3 ans à venir me fait dire que l'impact financier sera relativement réduit.

M. Dominique QUIRION :

On va amener du droit dans un secteur où il n'y en avait pas. Il est vrai que certaines associations partent de très bas mais le droit du travail est un droit universel. Pour les salariés et les employeurs ça sera plus lisible. Il y a un coût mais le lissage permettra à chacun de s'adapter.

Par ailleurs, le Ministère va épurer la Convention Collective pour l'adapter aux directives européennes, que va-t-il ressortir de cette Convention épurée, c'est ce qui nous inquiète un peu ?

M. Henri BORENTIN :

Le coût direct de l'application de la Convention Collective au regard d'une association qui respectera le droit aujourd'hui est relativement faible. Le coût est surtout lié à l'élévation générale des connaissances, c'est-à-dire à l'application du droit du travail.

On peut cependant calculer des coûts directs immédiats. Il y en a deux :

- Coût du dispositif de prévoyance ;
- Coût de la formation professionnelle

On arrive à un total en dessous de 1% ce qui est relativement faible.

M. Jean-Philippe ACENSI :

[A tous les intervenants] On pourrait évoquer la « révolution culturelle » pour les associations sportives. Des choses vont-elles être faites pour accompagner ces acteurs associatifs ?

M. Henri BORENTIN :

Il y a l'action qui va être menée par les Associations Profession Sport, l'action qui va être menée par les syndicats d'employeurs vis à vis des associations, les syndicats de salariés vis à vis des salariés.

Un bon fonctionnement de ces structures passe par l'appel extérieur aux compétences sur des questions pointues dans les domaines du droit du travail et de la Convention Collective. Les syndicats d'employeurs pourront apporter ces compétences.

Aux dix années qu'il a fallu pour négocier cette Convention Collective, il faudra ajouter les dix années nécessaires pour qu'elle soit correctement appliquée.

M. Jean ROGER :

Je voudrais rappeler que l'application est obligatoire pour tous dès maintenant et non pas dans dix ans !

M. Jean Di MEO :

Une des préoccupations immédiates des acteurs du secteur sera d'installer les salariés présents dans la branche. L'autre préoccupation sera de comparer leur rémunération actuelle avec les minima proposés dans la grille. En ce qui concerne les techniciens du sport, nous pensons qu'il n'y aura pas de souci particulier. En général les minima proposés dans la grille sont inférieurs à ceux pratiqués sur le marché.

Cependant des problèmes peuvent se poser aux associations qui auront souscrit au dispositif « emploi jeune ». Elles peuvent avoir employé des jeunes au SMIC, leur avoir confié par la suite des tâches plus complexes. Ces associations s'apercevront peut-être que ces salariés, par rapport aux tâches qui leur sont confiées, doivent être, en référence à la grille des salaires, rémunérés d'avantage. C'est également le cas pour des structures qui auront employé des cadres ; la grille pourrait leur demander de faire un effort financier.

M. Henri BORENTIN :

Un autre exemple, pour montrer que la Convention Collective prend en compte les spécificités du secteur et de la difficulté, souligné par Jean, sur les transferts.

La Convention Collective du Sport prévoit que le dimanche est un jour de travail comme les autres, ce qui est une évidence au regard de la branche ; mais elle l'a prévu avec des contraintes. C'est-à-dire que, pour que le dimanche soit un jour de travail comme les autres, il faut que cela soit prévu au contrat de travail. Aucun problème pour tous les futurs embauchés. En ce qui concerne les personnes déjà sous contrat, si un salarié travaille tous les dimanches depuis 20 ans, il va falloir lui modifier le contrat et on ne peut le faire sans son accord. Si le dimanche n'est pas écrit au contrat, le travail du dimanche est majoré ; si le travail du dimanche est écrit au contrat, il n'est pas majoré.

M. Jean-Philippe ACENSI :

[A tous les intervenants] Quels sont les enjeux pour les Associations Profession Sport ?

M. Jean ROGER :

Nous pensons que les Associations Profession Sport ont un rôle d'exemplarité à jouer.

Nous avons prévu un chapitre intitulé « Pluralité d'employeurs, groupement d'employeurs ». Ce chapitre est pratiquement vide et nous comptons sur vous pour nous donner des idées car vous connaissez les problématiques des pluriactifs.

Par ailleurs, êtes-vous prêts en tant que mouvement des professions sport à réfléchir à une sorte de charte sociale, c'est-à-dire de respect des droits sociaux qui seraient partagés par l'ensemble des Associations Profession Sport ?

Commentaires et questions

Question de Jean-Pierre AUGUSTIN, Président de l'ONMAS :

Quand l'extension sera mise en place, la question du transfert de certains animateurs dits sportifs vers la Convention Collective du Sport va se poser. Comment cela va-t-il se passer ?

M. Henri BORENTIN :

Les entreprises seront transférées intégralement, de la secrétaire aux sportifs. Ainsi tous les animateurs sportifs ne relèveront pas de la Convention Collective du Sport. La question est de savoir de quelle Convention Collective relèvera l'entreprise. Ce qui peut se produire c'est la problématique du transfert et du changement de Convention Collective lorsqu'une entreprise relevant de la Convention Collective du Sport a utilisé depuis un certain nombre d'années la Convention Collective de l'Animation.

M. Jean ROGER :

En complément à ce qui vient d'être dit :

Deux principes existent :

- Le droit des acquis individuels ne peut pas être remis en cause ;
- La hiérarchie des textes fait que les avantages acquis les plus favorables continuent à s'appliquer.

Intervention de M. Denis ALBERT, CODDEA 50 :

Je suis gêné d'entendre ceci, qui a été dit précédemment, à savoir qu'il y aurait des tribunaux pour régler les conflits d'application. La création a pour but, j'espère, que l'on aille de moins en moins vers le tribunal pour régler une situation qui peut être considérée comme floue.

M. Jean Di MEO :

Je partage votre avis et pense que cette Convention Collective permettra très certainement d'éviter des conflits. Pour autant il y a au sein de cette Convention Collective une commission d'interprétation car on ne peut empêcher qu'un texte comporte un vide ou soit interprété de deux manières. Si on se retrouvait devant un tribunal cette Convention Collective serait un plus pour résoudre le conflit.

M. Henri BORENTIN :

Je tiens quand même à préciser que chaque ligne d'un texte réglementaire génère au moins autant de conflits qu'il n'en règle. On essayera de régler cela en dehors des tribunaux avec les commissions d'interprétation mais l'instance suprême reste néanmoins la justice.

Questions de M. Philippe LAFAY, PSA 73 :

Vous avez signé une Convention Collective mais décidé de ne pas vous l'appliquer. Pourquoi ?
La Convention Collective du Sport s'applique-t-elle aux Associations Profession Sport ?

M. Jean ROGER :

Je réponds à la deuxième question : c'est l'activité principale qui définit quelle Convention Collective s'applique. En commission d'interprétation nous avons défini que le critère pris en compte dans le secteur associatif pour définir l'activité principale serait le nombre d'heures travaillées.

M. Jean Di MEO :

Pour répondre à la première question, ce n'est pas parce nous ne croyons pas au texte qui a été signé que nous ne l'avons pas appliqué immédiatement mais parce qu'il nous paraît plus juste que ce texte s'applique à tous le jour de son extension.

M. Henri BORENTIN :

En ce qui concerne la position du CNEA sur la signature, c'est bien une ligne politique générale sur l'ensemble des conventions collectives que de ne pas signer le texte applicable avant son extension. Cette orientation politique consiste à refuser la concurrence déloyale. L'augmentation de salaire doit être appliquée à tous en même temps. Néanmoins rien ne vous empêche d'appliquer le texte immédiatement.

M. Dominique QUIRION :

J'ai été agréablement surpris par le repositionnement des Associations Profession Sport depuis 1998. Hier soir vous avez parlé de créer un groupe de travail autour de la Convention Collective du sport. J'aimerais vous inviter à être audacieux, à avoir de l'ambition et à proposer aux partenaires sociaux une adéquation pour le développement de vos organisations.

Faites-nous part de vos difficultés de fonctionnement au quotidien. Faites des propositions. Vous êtes la plus grande entreprise de France en terme d'emplois à gestion partagée.

Intervention de Animation Emploi Calvados 14 :

Actuellement, dans la Convention Collective, il n'est pas tenu compte de notre spécificité, à savoir celle des emplois partagés. Ce pose notamment la question du temps de trajet. Les partenaires sociaux doivent nous connaître d'avantage afin de nous faire des propositions différentes de celles faites aux entreprises d'intérim sachant que notre finalité est de créer des emplois pérennes.

Intervention et question de Profession Sport Loiret 45 :

Je suis employeur et pourtant je me retrouve plus dans le discours des organisations syndicales des salariés plutôt que dans celles des employeurs. Ca doit vouloir dire que je suis proche des préoccupations des salariés.

Je ne suis pas d'accord avec Jean DI MEO quand il dit que les salaires proposés sont plus élevés que ceux indiqués dans la grille des salaires de la Convention Collective.

Par ailleurs, lors de votre première intervention, vous avez regretté que votre position concernant le taux de cotisation pour la formation professionnelle n'ait pas été compris. Mais, au mois de février, si au lieu d'imposer à tous les employeurs, le taux de cotisation de la Convention Collective, vous aviez expliqué que les organisations syndicales souhaitaient favoriser la formation professionnelle pour les salariés et que, du coup, vous demandiez aux associations sportives d'appliquer les taux de la Convention Collective plutôt que les taux légaux, ça aurait été plus clair pour tout le monde !

J'aimerais aussi avoir des précisions quant à la date d'extension de la Convention Collective sachant que j'entends de part et d'autres des informations contradictoires sur ce sujet.

M. Jean Di MEO :

En ce qui concerne le courrier qui accompagnait la demande de cotisation, je croyais qu'il était suffisamment explicite. Nous avons certainement des efforts à faire sur la communication.

Intervention de Mme. Valérie PALMISANO, Ain Profession Sport 01 :

Dans ce courrier, toutes les associations ont compris que leur était imposé de cotiser, qu'elles avaient obligation d'appliquer la Convention Collective !

M. Jean Di MEO :

Je termine. Je pensais que ce courrier était explicite. Il n'est pas simple de communiquer sur ce sujet car nous n'avons pas forcément les « moyens » de toucher facilement l'ensemble des employeurs.

M. Jean ROGER :

En ce qui concerne la formation professionnelle, s'il y a un point qui est partagé et unanime entre l'ensemble des partenaires sociaux, syndicats de salariés et pôles syndicats d'employeurs, c'est bien le temps de formation professionnelle.

Si nous voulons avoir les moyens de former les salariés dans les toutes petites associations, il faut avoir une politique de formation volontariste et qui ne sépare pas les taux des moins de 10 et des plus de 10 salariés. C'est un choix politique.

M. Henri BORENTIN :

Revenons sur la question du temps de trajet. La loi dit que le temps de trajet entre deux lieux de travail est du travail. Aujourd'hui nous savons que si nous voulons développer des emplois partagés, il faut que nous puissions dire que le temps de trajet entre deux lieux de travail pour un même employeur, ça ne peut pas être autrement que du temps travaillé ; mais que l'on puisse intégrer dans la Convention Collective une disposition spécifique, dérogatoire au Code du Travail, si l'on est dans le cas d'un groupement d'employeurs. Nous pouvons négocier une règle particulière liée à ce dispositif, dérogatoire au Code du Travail parce que nous proposons la création d'emplois pérennes.

Voici un élément de réponse en ce qui concerne la date d'extension de la Convention Collective. La Convention devait être examinée en sous-commission du Ministère du Travail le 23 mai 2006. Elle a été retirée de l'ordre du jour. Il faut donc prévoir un retard de quelques mois mais nous n'avons pas plus d'informations pour l'instant.

M. Jean Di MEO :

Les dispositions du Chèque Emploi Associatif élaguaient certaines obligations de l'employeur. Aujourd'hui vous pouvez l'utiliser comme titre de paiement des salaires et des cotisations sociales mais il est vrai que si vous embauchez un salarié qui travaille le dimanche vous allez être obligés de lui faire un contrat de travail écrit. Vous serez obligés de vous conformer à certaines dispositions de la Convention Collective. Pour autant ce ne sont pas ces dispositions qui feront que vous ne pouvez pas utiliser le Chèque Emploi Associatif.

Par ailleurs, la Convention Collective ne s'oppose pas à ce que vous cotisiez sur la base forfaitaire. A chaque employeur de voir s'il est intéressant de cotiser sur l'assiette forfaitaire ou pas ; c'est de sa responsabilité.

Henri BORENTIN :

La Convention Collective n'a pas à réglementer les cotisations sociales. Ça regarde l'URSSAF. Les bases forfaitaires existent toujours. Toutefois au regard des dispositions prévues par la Convention Collective, au regard de l'existence de la réduction pour bas salaires, au regard de certaines conditions morales (l'utilisation de la base forfaitaire me semble personnellement un peu légère rapportée à certains principes éthiques), chaque employeur doit examiner s'il utilise ou pas la base forfaitaire.

Dominique QUIRION :

Il existe des dérapages dans l'usage qui est fait de la base forfaitaire pour ce qui est des activités principales rémunérées. Je vous invite à inscrire quelque chose en ce sens dans votre charte sociale.

14h00 Séance plénière : Le Sport : un outil pour l'insertion sociale et professionnelle des jeunes ?

Intervenants :

Monsieur Jean-Philippe ACENSI, Délégué Général de l'Agence pour l'Education par le Sport,
Monsieur Silvère DUTIL, Président du Centre de Gestion du Centre de Formation par Apprentissage Aquitaine,
Madame Brigitte LINDER, Comité Départemental Olympique et Sportif Haute-Garonne,
Monsieur Daniel VAILLEAU, Université de Poitiers, Réseau Universitaire de l'Observation et de la Prospective de l'Emploi Sportif,

Modérateur :

M. René GIRMA

.....

M. Nicolas VERDON, Président du Groupement Profession Sport, annonce que Philippe JOLIVET, représentant de la Fédération des CFA, qui devait intervenir au cours de cette séance plénière, n'est pour l'instant pas arrivé et qu'au besoin, interviendra à sa place, M. DUTIL, Président du Centre de Gestion du Centre de Formation par Apprentissage Aquitaine.

M. Jean-Philippe ACENSI, Délégué Général de l'Agence pour l'Education par le Sport :

Nous sommes très sollicités par les institutions et les collectivités sur le débat de l'insertion des jeunes puisque nous faisons suite aux problèmes qui se sont déroulés il y a quelques mois dans les quartiers. Nous repérons des initiatives depuis maintenant dix ans et nous nous rendons compte avec les différents partenaires qu'il existe assez peu de données sur l'insertion professionnelle et sociale par le sport. Nous primons des initiatives qui se font sur le travail avec des publics en difficulté que ce soit en zone rurale ou urbaine.

On a commencé à parler « d'insertion sociale et professionnelle par le sport » en 1981, à la suite du rapport SCHWARTZ sur la création des missions locales. A l'époque, vu le nombre de jeunes qui déjà sortaient du système scolaire sans diplôme, on pensait que le sport pouvait être une des réponses à cette problématique.

L'Agence pour l'Education par le Sport a été créée quinze ans plus tard en 1996 et nous avons pu repérer un certain nombre d'initiatives.

Nous avons fait en 2005 des travaux dont nous sortirons un panorama statistique dans quelques mois. Voici les premiers chiffres :

- 350 projets ont été repérés en 2005 sur le 8^{ème} appel à projet ; 180 emplois ont été créés sur ces initiatives par 142 structures. On peut donc déjà dire que ce type de projet est fédérateur d'emplois.
- 37% des projets expertisés ont débouché sur une embauche ; en zone urbaine sensible, 50 % des projets sont générateurs d'embauche ;
- Dans 75 % des cas ce sont des emplois d'encadrement ;
- 73% des structures qui créent un emploi ont des finances publiques ;
- 40% des structures ont un partenariat privé : un gros effort est fait depuis la création de la Fondation du sport qui permet de développer le mécénat sportif ;
- Le budget moyen des structures est de 40 000 euros ; ce sont de petites structures ;
- 30 % des structures ont plus de vingt ans d'exercice : ce sont des structures pérennes ;
- Les sports qui créent le plus d'emplois sont les activités physiques de pleine nature (voile et équitation notamment), les sports de combats et les sports collectifs.

On peut repérer deux types d'orientation sur ces emplois :

- Environ 20% des projets portent sur le sport comme lieu d'apprentissage de compétences (projets autour de la formation professionnelle)

Exemples : Avenir Karting en Aquitaine permet à des jeunes sortis du système scolaire d'être sensibilisés à la pratique sportive du karting et des métiers autour de ce sport ;

La Mission Locale du Pays Lyonnais permet au même type de public que dans l'exemple précédent de réintégrer le système scolaire en les sensibilisant à l'apprentissage de métiers autour du sport.

Notons que :

- C'est un champ innovant dans lequel beaucoup de travail reste à faire ;
- Ce type de projet est présenté par des structures non sportives ;
- 54 % embauchent du personnel extérieur, hors encadrement sportif ;
- Les supports sportifs sont les suivants : multisports (15% d'entre eux), judo (10%), football (9%) ;
- Ce sont des organisations relativement mieux structurées en terme de personnel que la moyenne des structures associatives traditionnelles

- Environ 80% des projets portent sur le sport comme lieu d'apprentissage de savoir-être (projets autour de la citoyenneté et de la prévention)

Exemple : Projet « 100 Ceintures Noires » par la Fédération Française de Judo, qui a pour but de réapprendre à un public de jeunes adolescents ayant des difficultés scolaires, un certain nombre de valeurs et de règles, par l'apprentissage du judo.

Notons que :

- Cette thématique est très fortement représentée dans les zones urbaines sportives ;
- Les supports sportifs sont les suivants : sports de combats (22% d'entre eux), activités physiques de pleine nature (20%), sports collectifs (14%).

M. Daniel VAILLEAU, Université de Poitiers, RUNOPES (Réseau Universitaire de l'Observation et de la Prospective de l'Emploi Sportif) :

Nous avons parlé d'insertion sociale et je voudrais vous parler d'insertion professionnelle, notamment l'insertion professionnelle dans les métiers du sport et celle des étudiants qui ont une formation universitaire.

Vous disiez tout à l'heure qu'il y avait des Brevets d'Etat qui étaient au RMI et j'ai appris il y a quinze jours, ça a été un choc, que 8 étudiants STAPS de licence et de maîtrise étaient inscrits au RMI en Poitou-Charentes, dans le département de la Vienne notamment. C'est une malédiction à laquelle personne n'échappe et qui nous pose beaucoup de questions aux uns et aux autres.

Je voudrais dire tout le plaisir que j'ai d'être dans l'ambiance des Rencontres Nationales de l'Emploi Sportif, puisque je retrouve des visages aimés et appréciés rencontrés en 1990 à Montpellier alors que nous étions au début de cette opération. Ca permet de voir en seize ans le trajet accompli. Le bilan est un peu paradoxale : nous avons beaucoup avancé, l'idée de l'emploi sportif s'est imposée, personne ne pourra la contester, cependant nous avons aujourd'hui encore les mêmes points de blocage qu'à l'époque et cela est quelque peu inquiétant.

En 1999, une opération menée à l'échelle nationale nous a permis de constater que l'emploi sportif est un domaine complexe qui implique :

- De connaître finement la façon dont il fonctionne ;
- D'avoir des actions très volontaristes pour essayer de changer les choses.

Le RUNOPES a pour mission de mieux comprendre comment l'emploi sportif fonctionne et comment les jeunes s'insèrent à l'issue de leur formation.

Le Groupement Profession Sport a pour mission d'avoir des actions volontaristes pour essayer de monter les processus d'insertion et de passage à l'emploi.

C'est pourquoi je remercie Nicolas VERDON de l'invitation faite à Nathalie LE-ROUX, Présidente du RUNOPES. Il est vrai que nous avons tout intérêt à nous rapprocher pour mieux comprendre comment les choses fonctionnent en liant les deux aspects, la connaissance fine d'un côté et l'action de l'autre, sans que l'un et l'autre soit l'apanage des deux structures.

Présentation du RUNOPES :

- Création en 1999, à l'initiative de la Conférence des Directeurs et Doyens d'UFR STAPS (C3D) ;
- Passage d'un groupe « informel » d'enseignants-chercheurs (1999) à une association type loi 1901 (2002) ;
- Deux collèges :
 - o Les personnes physiques (chercheurs, enseignants, doctorants, concepteurs de formation,...) ;

- Les personnes morales représentant diverses institutions (UFR, Observatoire Régionaux de l'Emploi et de la Formation,...) ;
- + Des correspondants régionaux dans chaque UFR ;

Les objectifs du RUNOPES

- Promouvoir les échanges entre chercheurs, concepteurs de formation et partenaires sociaux des secteurs du sport et en relation avec le sport ;
- Organiser les études, la recherche et le conseil au sein des UFR STAPS ;
- Développer des partenariats avec les organismes intervenant dans les domaines proches et complémentaires (CEREQ - Centre d'Etudes et de Recherche sur les Qualifications, OREF - Observatoire Régional Emploi Formation, ONMAS – Observatoire National des Métiers de l'Animation et du Sport, OEES - Observatoire Européen de l'Emploi Sportif).

Les réalisations

Une étude intitulée « *L'emploi sportif en France : situations et tendances d'évolution* » a été réalisée à la demande du Ministère de l'Education Nationale (dans le cadre de la mission de J. Camy sur la professionnalisation des études en STAPS).

Elle est composée de 3 parties :

1. L'emploi dans le secteur du sport : analyse des données des recensements réalisés en 1990 et 1999 et des enquêtes emplois ;
2. Des analyses sous sectorielles (secteur sport, filière sport et secteurs associés) : typologies d'organisations, organisation du travail, emplois types ;
3. Un bilan des études d'insertion professionnelle des diplômés en STAPS.

Secteurs d'activité couverts par l'étude (d'après la NEARS - OEES) :

- Le secteur sport (noyau dur) (codes NAF 92.6 A et C)
 - 12 sous-secteurs
- La filière sport (amont et aval)
 - 9 sous-secteurs - Secteurs associés : animation socioculturelle, tourisme

Comment fonctionnent la filière et le secteur sport ?

C'est une filière verticale :

- L'amont (représente environ 100 000 emplois) : construction d'équipements, fabrication d'articles de sport, distribution d'articles de sport ;
- Le noyau dur (représente environ 100 000 emplois) : établissements publics, organismes privés marchands et non marchands (encadrement de la pratique, gestion de la pratique) ;
- L'aval (représente environ 90 000 emplois): médecine, kinésithérapie, diététique du sport, journalisme sportif, enseignement de l'éducation physique, etc.

Cette filière verticale représentant 300 000 emplois, l'emploi sportif pèse et nous avons une possibilité d'insertion assez forte mais en même temps un secteur sport transversal, le noyau dur, qui ne

représente qu'un tiers des emplois, emplois souvent à temps partiel, précaires et encore fragiles.

Deuxième réalisation : le « secteur sport » et ses sous secteurs :

Comment s'organisent les 100 000 emplois ?

Le sport compétitif	Le sport professionnel	7 000 – 7 500
	Le sport associatif compétitif fédéré	27 500
Les loisirs sportifs	Les gymnastiques de loisirs associatives	4 500
	Les activités nautiques et aquatiques	10 000
	Le fitness	11 000
	Les activités équestres	18 000
	Les loisirs de raquette	7 500
	Le golf	8 000 ETP
	Les sports de nature	7 000 (la plupart sont des travailleurs indépendants)
	Le ski	15 000 (92% sont des moniteurs de ski)
	Total	104 500

Mme. Nathalie LEROUX, qui a fait une étude entre 1990 et 2000, a pu constater que l'emploi évoluait progressivement (+46% en 10 ans) avec cependant en ce moment une tendance à une plus grande stagnation.

Autres réalisations :

Le sport compétitif

Un ouvrage intitulé « *L'Emploi Sportif : état de la connaissance, attente des partenaires sociaux et méthodes d'analyse* » qui fait suite à des rencontres organisées par le CEREQ, le RUNOPES, l'EOSE (European Observatoire of Sport and Employment) et l'ONMAS (13-15 mars 2003)

Il répond notamment à 3 questions :

1. Que savons-nous sur l'emploi dans le secteur du sport et les secteurs associés ?
2. Quelles sont les questions qui se présentent à la fois comme essentielles et urgentes pour les différents acteurs ?
3. Quels transferts théoriques et méthodologiques peut-on réaliser à partir des recherches existantes portant sur d'autres secteurs d'activité ?

Le projet VOCASPORT « *Improving relations between sport employment and vocational training in the 25 EU countries* » conduit par E. BAYLE ;

Le projet EUROSEEN (European Observatory for Sport Education and Employers Network) conduit par Pascal BAUGER.

Projets à court terme : « partenariat et méthodes »

- Développer ses relations avec les partenaires pour améliorer la connaissance du marché du travail ;
- Mettre en place une méthode et des procédures de collecte d'information « actualisable » ;
- Assurer la diffusion des informations (étudiants, formateurs, partenaires sociaux...) : site Internet, base de données ;
- Publication prochaine (fin 2006) d'un guide méthodologique sur les enquêtes d'insertion. **Projets à moyen terme : « conseil en formation et analyse théorique »**
- Participer à la réflexion sur l'évolution des besoins de formation en organisant le débat avec les partenaires sociaux ;
- Favoriser la mise en place de réseaux universitaires de formations professionnalisantes ;
- Développer la connaissance théorique des marchés du travail sportif.

Relations RUNOPES / ONMAS

- Projet de publication en partenariat ;
- Réponse à un appel d'offre (2006) de l'ONMAS et du Laboratoire d'Economie Sociale et du Travail sur l'insertion des étudiants en STAPS.

Relations RUNOPES / CEREQ

- Etude conjointe sur « *Les parcours d'insertion professionnelle des jeunes issus de la filière STAPS* » (2007) suite à l'enquête CEREQ « Génération 2001 ».

Relations RUNOPES / OREF

- Coopérations régionales et nationales selon les études.

Pour plus d'informations...

« *L'emploi sportif en France : situations et tendances d'évolution* »

Coédition AFRAPS-RUNOPES (2002) ;

« *L'emploi sportif : état de la connaissance, attente des partenaires sociaux et méthodes d'analyse* »

Coédition AFRAPS-RUNOPES (2004)

Site Internet : <http://www.infosport.org/sport/runopes>

Coordonnées de la Présidente du RUNOPES : nathalie.le-roux@univ-montp1.fr

Question de M. René GIRMA à M. Daniel VAILLEAU :

Hier le représentant du Ministère nous expliquait que l'on avait recensé les équipements sportifs. Nous avons l'impression que vous faites le même travail, que toutes ces initiatives sont un peu éclatées. Les choses vont-elles se structurer ?

M. Daniel VAILLEAU :

Il faut rappeler que le sport existe depuis cent ans et que l'on s'intéresse seulement depuis dix ans à son poids économique, à l'état de nos équipements et à la compréhension des processus de manière plus fine. Chacun prend des initiatives qui correspondent à son urgence. Le MJSVA par rapport aux collectivités territoriales a besoin de cette connaissance de l'état de l'équipement sportif ; les collectivités territoriales étant les premiers investisseurs dans le sport français, elles doivent pouvoir comprendre quels sont les besoins en équipements de façon urgente. De la même façon nous avons 45 000 étudiants en STAPS qui viennent vers nous sans possibilité de sélection à l'entrée, puisque telle est la loi. Nous sommes allés au plus pressé, à savoir comprendre ce qu'était l'emploi sportif, s'il y avait des perspectives de débouchés pour nos étudiants et comprendre plus finement l'insertion.

Il est sûr que les initiatives paraissent un peu déconnectées les unes les autres pour l'instant. Mon espoir est le suivant : malgré les querelles qui existent, malgré l'opposition entre nos deux ministères (Ministère de l'Education Nationale, de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche et Ministère de la Jeunesse, des Sports et de la Vie Associative) qui est certainement un frein important au développement de l'emploi sportif, que nous parvenions à un moment ou un autre, et je pense que ce moment est proche, à tous nous mettre d'accord pour confronter nos données et avancer ensemble.

M. Silvère DUTIL, Président du CFASAT (CFA Sport, Animation, Tourisme et Loisirs d'Aquitaine), remplace au pied levé M. Philippe JOLIVET, représentant de la Fédération des CFA :

On a compris que dans les métiers du sport on pouvait avoir des apprentis en alternance selon le même modèle que dans les métiers traditionnels.

Les Conseils Régionaux ont créé, certains depuis dix ans, des CFA et ces derniers ont vu la nécessité de se regrouper récemment à un niveau national, ce qui a donné la Fédération des CFA Sport en France.

Présentation du CFASAT :

Il fonctionne depuis septembre 2005. C'est un CFA «hors murs » ; les formations se déroulent dans des organismes partenaires habilités et le Centre de Gestion est basé au CREPS de Talence.

Trois projets de formation au Brevet d'Etat ou Brevet Professionnel ont été retenus par la commission permanente du Conseil Régional d'Aquitaine. La filière football n'ayant pas fonctionné, nous avons deux filières de formation à savoir la voile et le canoë-kayak.

Le rôle de la directrice et le mien, Président du Centre de Gestion, est d'assurer le suivi de la formation par des entretiens avec les maîtres de stages et les apprentis.

Nous sommes chargés de reverser les différentes aides financières aux jeunes apprentis.

M. Frédéric STEINBERG, MJSVA (Ministère de la Jeunesse, des Sports et de la Vie Associative) :

Je voulais rappeler la chose suivante. Le Conseil Régional a une compétence de droit commun sur les questions d'apprentissage mais le rôle de l'Etat n'est pas nul. Le MJSVA une politique très volontariste dans le développement de la création des CFA. C'est à l'initiative du CFA de Rhône-Alpes qu'a été créée la Fédération mais nous avons également été dans l'impulsion de la naissance de cette Fédération, car comme pour le GPS, il nous semble important qu'existe ce type de structuration pour le développement de l'apprentissage.

Je voudrais également donner quelques chiffres sur une étude menée en 2004.

- Le taux d'insertion professionnel des apprentis du sport (et j'espère de l'animation aussi d'ailleurs, beaucoup des CFA sont dits de sport et d'animation) était de 85% d'emplois après un contrat d'apprentissage. L'apprentissage apparaît comme un mode qui, dans la mesure où il est alternant, correspond bien à la rénovation des diplômés et du projet professionnel.
- Aujourd'hui on ne compte encore que 1500 apprentis mais des CFA se créent et d'autres sont en gestation.
- En terme de structuration les CFA ont des organisations variées. Il y a une articulation à trouver entre les CFA associatifs, les CFA publics, le rôle de l'état et notamment du CREPS dans cette mise en place.

- Beaucoup de CFA sont confrontés à la difficulté de trouver un maître d'apprentissage qui correspond aux règles de droit commun, droit du travail et également réglementation jeunesse et sport.
- Autre problème, la plupart des employeurs sont des associations et c'est pourquoi les branches professionnelles ont été sollicitées pour voir quelles étaient les différentes sources de financement possibles.
- Se pose la question de la saisonnalité. Certains CFA arrivent à avoir une dérogation pour pouvoir établir des contrats successifs avec deux employeurs pour jouer sur la saisonnalité, un seul contrat ne permettant pas toujours de remplir le contrat d'apprentissage dans la totalité.
- Se pose également la question de la Fédération des CFA : à savoir comment peuvent être intégrés dans cette Fédération les autres CFA.

M. Nicolas VERDON :

Juste un mot pour repartir sur le débat initial prévu sur cet atelier et notamment sur la question suivante :

A-t-on vraiment une approche verticale en terme d'insertion professionnelle des jeunes ? C'est-à-dire touche-t-on tous les types de population jeune et le sport permet-il de donner une réponse en terme d'insertion sociale et professionnelle des jeunes ?

Quelle est la typologie des jeunes en STAPS qui trouve du travail ou qui ont des difficultés, celle des jeunes en Brevet d'Etat dans nos associations et celle des jeunes en CFA ? Est-ce que ce sont les mêmes ?

Pour les jeunes en plus grande difficulté, comment, à partir de l'expérience sur l'insertion sportive, peut-on arriver à déboucher sur des insertions professionnelles ? L'alternance est-elle adaptée à ces jeunes en difficulté ?

Ces questions nous intéressent car on s'aperçoit que les débouchés ne correspondent plus au nombre de jeunes qui viennent. Nous avons des difficultés à former un certain nombre de jeunes au Brevet d'Etat pour des raisons financières et des raisons de capacité. Peut-on trouver d'autres portes d'entrée en terme d'insertion ?

M. Jean-Philippe ACENSI :

La pression sociale fait que les collectivités locales notamment sont à la recherche de nouveaux types d'emplois et pour la première fois on entend que le sport peut être envisagé comme une réponse pour les publics en difficulté. Bien sûr il y a peu de structures associatives qui sont capables de faire un travail qualitatif. Souvenons-nous, nous avons embauchés des « grands frères » par milliers il y a quelques années en qualité d'animateurs. Ces personnels étaient assez mal formés. Fort de cette expérience nous avons conscience qu'il faut un encadrement de qualité pour ces publics en difficulté et que le sport, sans démagogie, peut jouer un rôle important. On ne peut se passer d'une réelle

ingénierie avec les différents partenaires au sein d'une même collectivité locale. Un exemple, nous avons primé hier une association qui travaille autour du rugby. Deux anciens professionnels du rugby ont tissé un réseau social jeunesse et interviennent à la demande des collectivités sur des publics en difficulté. Voilà un des projets innovants dont on peut s'inspirer.

M. Silvère DUTIL :

Voici une question qui m'a été posée en aparté : quelle tranche d'âge pour le CFA ?

Au CFASAT nous avons fait le choix des 18/25 ans, 25 ans étant l'âge limite autorisé et 18 ans car il nous est apparu plus facile de nous adresser à un public majeur.

Je me souviens que quand nous avons créé le DEUST à Bordeaux nous avons un problème de recrutement de candidats. De la même façon, à la création des IUT, personne ne voulait y aller. Je pense que nous sommes dans la même phase. Les CFA sont nouveaux dans le domaine du sport et nous avons des problèmes de recrutement de candidats parce que les formations que nous dispensons existent déjà. Il existe un Brevet d'Etat de foot d'où le manque d'intérêt des Centres Techniques Régionaux de Gironde pour les CFA. Notre but en Aquitaine est donc de créer quelque chose qui n'existe pas si l'on veut que des candidats viennent chez nous. C'est pourquoi je pose fréquemment la question suivante à mes collègues des 4 départements d'Aquitaine : quelle est la demande ?

En effet la région nous dit qu'elle veut bien financer mais à condition qu'il y ait de l'emploi derrière. Si des gens demandent à faire du canoë-kayak ou du canyoning et que personne n'est formé à les encadrer, il y a véritablement une nécessité de dispenser une formation adaptée.

Autre exemple ; j'ai participé à un déjeuner avec des gens du tourisme. Ils m'ont confié que manquait souvent à leurs animateurs des compétences en matière d'activité physique (pas spécifiquement sportive). Nous envisageons donc de faire avec l'INFA cette formation complémentaire d'activité physique.

Un dernier exemple, nous réfléchissons à faire avec l'UCPA une double formation voile/ski, la formation voile serait dispensée en Aquitaine où nous avons plusieurs centaines de kilomètres de côtes et le ski en Rhône-Alpes, ce qui permettrait, en jouant sur les deux saisons estivale et hivernale, de donner aux personnes issues de cette double formation un travail toute l'année.

M. Daniel VAILLEAU :

Je souhaite répondre à la question : Est-ce que le sport est un outil d'insertion ? Et pour aller plus loin : Est-ce que le sport est un outil d'insertion autant social que professionnel privilégié ?

Je n'ai pas de réponse mais j'ai une hypothèse qu'il faudra que l'on vérifie à partir des études d'insertion que nous allons faire dans les prochains mois.

Les deux éléments suivants me permettent de la formuler :

- L'enquête CEREQ génération 2001 : le taux de professionnalisation des étudiants en STAPS est égal voire un peu meilleur que celui de l'ensemble de l'enseignement supérieur ;
- L'évaluation de notre Master Management du Sport à l'Université de Poitiers sur la génération sortie en 2003/2004 : le taux d'insertion de ces étudiants est le même que pour tous les autres Master ou DESS de cette même université.

Mon hypothèse est la suivante : le sport a rattrapé l'ensemble des domaines d'insertion sociale et professionnelle et est devenu un outil d'insertion comme les autres.

Cependant, ce qu'il ne faut pas oublier, c'est le chemin que l'on vient de parcourir en dix ans dans les métiers du sport aussi bien au niveau des Brevets d'Etat qu'au niveau de l'Université. En 1995, à l'université il y avait un *numerus clausus*, une sélection à l'entrée, et 5000 étudiants en STAPS. Entre 1995 et 1999 nous sommes passés de 5000 à 45 000 étudiants. Aucune autre discipline universitaire n'a eu une telle pression. On parvient en dix ans à professionnaliser nos étudiants au même niveau que les autres. Si je prends le cas des diplômés du Brevet d'Etat, la situation est similaire. Le système des sports en France a une capacité d'innovation et de développement extraordinaire. On connaît cela pour le vivre au quotidien mais je pense que l'on ne communique pas suffisamment sur ce point là. Je pense que nous sommes en train d'inventer des processus où l'on crée de la richesse pour la redistribuer ; c'est une forme d'économie sociale que l'on ne valorise pas suffisamment.

Voici donc l'hypothèse que je formule : le sport n'est ni plus ni moins que les autres secteurs un outil d'insertion. Cependant, compte tenu du travail que nous venons de faire les uns et les autres, nous nous devons dans les dix années à venir de communiquer plus et être plus exigeants sur le soutien que l'on doit attendre par rapport à cela.

Brigitte LINDER :

En effet cela est très important, dans le cadre de la convention Insertion qui nous lie au Conseil Général, j'ai été et je suis particulièrement choquée de constater de voir ces dernières années autant d'étudiants sortant de la filière UFR-STAPS au RMI.

Je crois beaucoup au sport comme outil d'insertion. En effet le Conseil Général de la Haute-Garonne, conscient que le CDOS 31 avait un rôle à jouer et pouvait intervenir comme Tête de réseau du sport en Haute-Garonne, nous a confié une double mission depuis 2002 :

La première étant de favoriser l'accès aux activités sportives des bénéficiaires du RMI au sein des clubs sportifs du département afin qu'il puisse retrouver des repères dans la vie quotidienne et reprendre une vie active.

La deuxième étant d'aider les allocataires du RMI, qui ont un bon niveau sportif, à accéder à l'insertion professionnelle et à la formation dans les métiers du sport.

Nous avons un rôle d'expert et nous assurons le suivi du parcours du retour ou de l'accès à l'emploi.

Depuis 2002, nous sommes en constante progression sur les résultats de formation et d'insertion professionnelle sportive. Nous tenons à votre disposition des bilans sur la mise en place de ces actions

d'insertion. Toutefois je souhaite vous donner quelques chiffres ; En 2005 sur 58 demandes de formation nous avons 6 personnes qui sont sorties du dispositif RMI (après formation complémentaire), 28 personnes ont validés ou acquis un diplôme (BE, BAFA, BPJEPS, Brevets Fédéraux, BNSSA...) par l'intermédiaire de la bourse de l'emploi 24 personnes sont actuellement en cours de formation type Brevet d'Etat

M. Jean-Philippe ACENSI :

On s'aperçoit que les associations qui travaillent avec des gens en situation d'insertion professionnelle sont bien souvent des entités qui manquent de structuration. Je lance un appel au réseau Profession Sport car nous sommes en train de réfléchir à mettre en place un chèque conseil qui viserait à mieux encadrer les associations qui négligent parfois leur structuration, leur développement et leur capacité d'emploi. C'est un problème sur lequel nous devons travailler ensemble.

Question de René GIRMA à M. Daniel VAILLEAU :

Avant même que nous ayons les résultats de l'étude comparative des différents pays européens, où en sommes-nous en France ?

M. Daniel VAILLEAU :

Nathalie LE-ROUX, Présidente du RUNOPES, a fait sa thèse en 2000 sur une étude comparative de l'emploi sportif entre le Royaume-Uni et la France.

Au Royaume-Uni, les professionnels dirigeants, les cadres, sont beaucoup plus nombreux que les employés et ouvriers contrairement à la France. Alors que le système sportif est organisé à peu près de la même façon dans ces deux pays, on a sans doute un grand retard en France sur les cadres dirigeants sportifs. On a beaucoup joué en France sur le niveau 4, les Brevets d'Etat, les techniciens, ce que les anglais n'ont pas. Ces deux pays, assez proches par leur Histoire et leur fonctionnement, ont un emploi sportif structuré différemment.

16h00 Séance plénière - Témoignages : Emplois Partagés : une solution pour la professionnalisation ?

Intervenants :

Monsieur Patrick BAYEUX, Maître de conférence à l'Université de Toulouse,

Monsieur Robert DE CAUMONT, Président de l'ADECOHD (Association pour le Développement Economique de la Haute-Durance),

Madame Julie TOSI, chargée de mission au Conseil Régional Midi-Pyrénées.

Modérateur :

M. René GIRMA

.....

M. Patrick BAYEUX, Maître de conférence à l'Université de Toulouse :

Je vais essayer d'exposer les questions sous-jacentes à celle posée. Il me semble que la notion d'emploi partagé renvoie à une autre notion qui est celle de la pluriactivité. Nous sommes dans la situation suivante : des structures qui recrutent à tant partiel pour un temps illimité (cas des clubs, par exemple) ou des structures qui recrutent à plein-temps pour des durées limitées (activités de saisonnalité). En face de ces structures nous avons des salariés qui peuvent cumuler des emplois pour essayer d'arriver à un plein-temps.

Il y a plusieurs réponses à cette situation et celle notamment du temps partagé mais il y a d'autres modalités que je citerai sans développer. C'est le cas du contrat de travail intermittent ou le contrat de travail annualisé qui peuvent être des outils pour s'adapter à cette flexibilité particulière dans le domaine du sport.

Sur la notion de temps de travail partagé nous sommes dans la situation où un employé intervient dans plusieurs structures, plusieurs entreprises.

Voici les réponses possibles à cette situation :

- Cette personne peut le faire d'elle-même, c'est-à-dire, dans le cadre d'un contrat défini par le droit, être salariée de plusieurs structures ;
- La deuxième solution que vous connaissez tous, ce sont les groupements d'employeurs ;
- D'autres dispositifs existent tels que les coopératives d'emplois où ce ne sont pas les employeurs mais bien les employés qui se regroupent en coopératives ;
- Et enfin, les sociétés coopératives d'intérêt collectif, comme en a créées le département des Bouches-du-Rhône.

Donc nous voyons que sur cette question de la pluriactivité, de la flexibilité, il y a plusieurs réponses possibles. Mais j'aimerais que nous nous concentrons cet après-midi sur la question d'emploi partagé ou emploi mutualisé et que nous répondions à ces deux questions : Comment partage-t-on ? Et qui partage ?

Comment partage-t-on ?

Tout d'abord l'emploi partagé horizontalement : c'est le cas d'une personne qui a un diplôme spécifique et qui va cumuler des temps de travail dans différentes entreprises (ex : moniteur de tennis). Autrement dit, j'ai une compétence et j'essaie de la partager sur plusieurs employeurs. C'est une situation bien spécifique à la France où l'on constate un morcellement des associations et où l'on compte deux fois plus d'associations pour 1000 habitants que la moyenne des autres pays européens. La solution pourrait être de définir l'étendue de territoire pertinent pour mutualiser les associations et ainsi pouvoir donner le seuil suffisant pour recruter, ce qui réglerait le problème. Mais nous n'en sommes pas là.

Ensuite l'emploi partagé verticalement : c'est le cas d'une personne qui va pouvoir, dans une structure, exercer plusieurs tâches complètement différentes. L'idée c'est de recruter une personne qui va tout faire (accueil, secrétariat, gestion et face-à-face pédagogique). C'est toute la différence entre les diplômés en STAPS qui font le pari de la polyvalence et les diplômés Jeunesse et Sport qui sont spécialisés sur des disciplines.

Et puis il me semble qu'il y a une façon de partager l'emploi qui n'est ni verticale ni horizontale c'est la « bicompetence » et « biquelification ». C'est une possibilité qui va jouer à la fois sur la logique de territoire et celle de compétences (ex. : dispositifs mer/montagne, ski/littoral,...).

Qui partage ?

Est-ce le salarié ou bien l'employeur ?

La question est aujourd'hui de savoir quel est le dispositif le plus à même de gérer cette professionnalisation. Je voudrais citer un certain nombre d'exemples. Le plus connu est celui que vous représentez, les dispositifs Profession Sport, qui sont en forte évolution compte tenu des contraintes juridiques. Mais il y a d'autres exemples dont on pourrait peut-être s'inspirer :

- La Plateforme Agricole pour la Conduite d'Emplois Saisonniers a pour vocation de rassembler tous les acteurs (privés, publics, chambres de commerce, collectivités territoriales,...) sur un territoire et à un moment donné pour qu'ils traitent ensemble de la question de l'emploi ;
- Les missions locales spécialisées avec, par exemple, des complémentarités mer/montagne ;
- A Saint-Lary-Soulan (65), il existe le Guichet d'Initiative pour la Pluriactivité et l'Emploi ; le problème de l'emploi n'est pas réfléchi uniquement sur une station de montagne mais plus globalement sur la vallée.

Pour terminer, je voudrais introduire la notion de professionnalisation. En effet on voit bien que, selon les réponses qui seront apportées, à savoir comment on mutualise/partage les emplois et qui le fait, la professionnalisation ne sera pas la même. Il me semble que l'on a bricolé sur la question de l'emploi dans le sport ces vingt dernières années et que l'on n'a pas pris la mesure du travail qui pourrait être fait avec les Associations Profession Sport mais je pense qu'il faut aller au-delà et cela est possible sous deux conditions. La première c'est qu'il y ait une véritable politique qui soit développée sur l'emploi dans le domaine du sport. La deuxième c'est que soient mis en évidence tous les enjeux liés à l'emploi dans le sport (le développement de la pratique sportive, le développement touristique, l'aménagement du territoire, les problématiques de santé, etc.). Et à mon sens, pour que cela marche, il faut que l'ensemble des parties prenantes y compris les collectivités entrent dans la gouvernance des structures telles que les Associations Profession Sport.

M. Robert DE CAUMONT, Président de l'ADECOHD :

L'ADECOHD est l'Association pour le Développement Economique de la Haute-Durance, la Haute-Durance étant un pays de haute montagne autour de Briançon dans les Hautes-Alpes.

Je suis ici aujourd'hui parce que l'ADECOHD est confronté à ce problème de la pluriactivité saisonnière de façon très forte ; En effet, parmi les actifs ayant un emploi dans notre zone géographique, un sur deux est un pluriactif ou est concerné par la pluriactivité.

Un comité de bassin d'emploi comme le nôtre a plusieurs vocations :

- Le développement économique local ;
- L'insertion socioprofessionnelle ;
- Et l'emploi.

L'ADECOHD a une gamme étendue d'activité que je vais maintenant vous exposer ; celles-ci rencontrent toujours le phénomène de la pluriactivité et doivent en tenir compte.

- Le diagnostic territorial et le projet de développement qui aujourd'hui s'appelle généralement « Charte de pays ». Nous avons fait la charte du pays briançonnais et bien entendu la pluriactivité et la saisonnalité font partie des lignes de force de ce document adopté à l'unanimité par toutes les collectivités territoriales ;
- La création d'entreprise : l'accompagnement des créateurs depuis l'idée originale jusqu'à la mise en route de l'entreprise et même un peu après, la reprise de l'entreprise, qui devient de plus en plus importante avec l'arrivée des classes fortes à la cessation d'activité. Au moins la moitié de nos créateurs d'entreprises créent en pluriactivité. C'est-à-dire qu'il leur arrive de créer deux entreprises ou d'avoir une alternance entre une entreprise et un salariat ou une profession libérale. Je rappelle que les guides de haute montagne ou les moniteurs de ski sont le plus souvent des vigneron ;

- La formation professionnelle permanente ou la formation générale permanente qui, en ce qui nous concerne, n'intervient que quand il y a une lacune dans le dispositif. Nous avons donc créé un atelier de pédagogie personnalisé pour accompagner individuellement les gens sur leurs besoins de formation, sur l'accès à un emploi ou une fonction professionnelle ou simplement un développement culturel. Nous faisons également des formations ciblées pour les créateurs d'entreprises ou pour des gens qui veulent apprendre l'italien, vous verrez pourquoi dans un instant ;
- « L'insertion sociale et professionnelle », un travail que nous accomplissons pour le compte de l'ANPE ou du Conseil Général, qui consiste à piloter les jeunes dans leur projet professionnel ;
- Le partenariat franco-italien car nous sommes frontaliers et, l'Europe se construisant, il est important que nous apprenions la langue du voisin notamment afin de favoriser les échanges économiques.

L'ADECOHD est doublée également par une société d'études qui s'appelle l'Association pour la Recherche et le Développement en Montagne. Cette structure utilise les capacités professionnelles des gens qui travaillent à l'ADECOHD, c'est-à-dire une trentaine de personnes dont quinze sont à un niveau BAC+5 ou plus et dont la particularité est qu'ils ont tous été sur le terrain pendant leur formation ou après leur formation universitaire comme pluriactifs. La plupart de nos salariés ont été des professionnels des activités de montagne.

Voilà pour la définition de l'ADECOHD. J'aimerais maintenant me présenter et vous dire pourquoi je suis heureux d'être ici. J'ai été directeur de cabinet du Ministre de la Jeunesse et des Sports en 1964-1965 à une époque où l'on faisait beaucoup d'équipements sportifs et socioéducatifs et à l'époque où a été créée l'UCPA. J'ai été militant du mouvement sportif et du mouvement socioéducatif, et en particulier au Conseil National des Mouvements de Jeunesse. J'ai été particulièrement impliqué dans la construction d'une ville nouvelle de 35 000 habitants au nord de Caen, où j'ai décidé d'habiter pour voir comment les gens allaient s'approprier ce cadre de vie nouveau qui rompait avec la logique des grands ensembles traditionnels ; en ont découlé associations de quartiers, MJC, centre social, union des consommateurs, etc., et une superstructure qui s'appelle les Groupes d'Actions Municipales, c'est-à-dire la revendication d'informations et de participations à l'égard des élus locaux. J'ai été élu local, député-maire de Briançon et en Préfecture. J'ai été également universitaire comme Directeur de l'Institut d'Urbanisme de Paris.

Donc vous voyez un parcours éclectique mais toujours sous-tendu par une certaine idée de la démocratie locale et en particulier de l'autonomie du Mouvement Sportif et Socioéducatif.

Autrement dit, je suis assez réticent aux offices municipaux du sport et de la culture qui sont entièrement dominés par les élus locaux.

Revenons à l'ADECOHD. Elle constitue avec PERIPL le Centre de Ressources Nationales sur la Pluriactivité et la Saisonnalité. PERIPL, qui est issu je crois de Profession Sport, s'est trouvé confronté à des problèmes de gestion de l'emploi en pluriactivité. C'est pourquoi d'ailleurs ils sont particulièrement compétents en matière de groupement d'employeurs. L'ADECOHD a une approche de terrain. Nous nous sommes retrouvés dans la situation où la pluriactivité nous est apparue comme un phénomène incontournable et qu'il fallait bien gérer. Par conséquent nous constituons une équipe assez complémentaire. Notre démarche est transversale et territoriale. Autrement dit, nous ne nous occupons pas d'une catégorie d'emplois mais de l'ensemble des catégories qui peuvent contribuer au développement local d'emplois et d'insertion socioprofessionnelle sur un territoire donné. Je parle ici d'un territoire de haute montagne, frappé de plein fouet par la saisonnalité et par conséquent les complémentarités saisonnières sont la clef du développement local équilibré et durable.

Nous avons été amenés à créer une Maison des Saisonniers, décision prise par un Conseil des Ministres de février 2000 et qui concerne aussi la Maison des Saisonniers d'Ax-Les-Thermes dans les Pyrénées. Sa vocation est d'accueillir les personnes qui viennent de l'extérieur pour trouver un emploi à la saison et d'essayer de résoudre leurs problèmes, notamment de logement, dans un court laps de temps. Nous avons pensé que l'information des pluriactifs et des saisonniers était quelque chose d'essentiel, c'est pourquoi nous avons publié un guide qui a pour but de les renseigner sur tous les sujets qui concernent leur vie quotidienne. Nous avons aussi organisé à partir de 2000 des Rencontres Nationales avec comme objectif de permettre un échange autour de leurs pratiques. De nombreux partenaires sont souhaités dans cette démarche des Maisons des Saisonniers parce qu'ils s'attaquent aux mêmes problèmes et vous êtes au premier rang de ces partenaires.

Il y a eu par la suite la constitution d'un réseau visant à échanger les informations et agir en complémentarité (par exemple sur les bourses de l'emploi ou sur les partenariats mer/montagne).

Enfin, il y a eu une revendication de reconnaissance et d'adaptation des législations et des réglementations aux besoins des pluriactifs et des saisonniers, ces derniers mais également leurs employeurs jugeant que leur catégorie était mal identifiée et mal gérée par les pouvoirs publics parce que hors normes.

Revenons à la Maison des Saisonniers. Quand un saisonnier de l'extérieur se présente, voici les problèmes auxquels nous pouvons être confrontés :

- Le couple emploi/logement qu'il faut trouver rapidement ;
- La couverture sociale car les pluriactifs, qui ont des statuts changeants, sont considérés par les régimes sociaux comme « anormaux ». La solution est claire, c'est celle du guichet unique. Une autre solution plus compliquée et qui pour l'instant en France n'a pu être réalisée est celle de la caisse pivot. Le guichet unique est un endroit où une personne au moins, si possible à titre permanent, compétente, et capable de parler au nom de tous les régimes, peut orienter le pluriactif vers la démarche la plus pertinente. La caisse pivot est un organisme qui fait circuler l'argent au nom de toutes les caisses c'est-à-dire qu'il perçoit les cotisations et verse les prestations.

- Les problèmes de santé, car les pluriactifs sont souvent des personnels à risque parce que travaillant de façon très intense pendant des périodes de pointe touristique.
- Et les problèmes de la vie quotidienne et de la vie familiale :
 - o Reconnaissance du pluriactif et de sa famille comme des acteurs essentiels du développement économique ;
 - o Accueil des familles : scolarisation et transports en commun, tarifs préférentiels dans certains services publics.

Je souhaiterais maintenant dire un mot sur la maîtrise des complémentarités saisonnières et territoriales.

Les complémentarités saisonnières

L'INSEE, les ORM, les ASSEDIC et d'autres organismes publics n'approchent pas les problèmes statistiques de l'emploi sous l'angle de la pluriactivité saisonnière. C'est une réalité fugitive et l'outil statistique n'est pas adapté à ce besoin considéré comme marginal. La seule solution est de faire une enquête exhaustive auprès des chefs d'entreprise d'un périmètre donné. Ainsi dans notre communauté de commune, nous avons approché les employeurs et 87.5% d'entre eux ont accepté un entretien avec les collaborateurs de l'ADECOHD. Cette enquête montre que les employeurs sont attentifs aux problèmes du logement et à celui de la formation. En effet, aujourd'hui, dans le tourisme en particulier, on ne peut pas faire du médiocre ; il existe une compétition pour la qualité. Ceci suppose la pérennité de l'emploi, la fidélisation mutuelle du personnel et de son entreprise et cela signifie que l'investissement formation pourra être valorisé. La méthodologie existe donc et va être étendue au niveau de l'ensemble du pays briançonnais. D'autres ont pris des initiatives semblables à travers la France.

Les complémentarités territoriales

Il est important de se connecter entre régions pour que, par exemple, les jeunes du littoral et ceux de la montagne reçoivent la formation complémentaire nécessaire, soient informés des possibilités et puissent donc être mobiles et passer une saison à la mer et une saison à la montagne. C'est une action qui démarre déjà très fort depuis quelques années mais l'on n'a pas encore à ma connaissance, et il faut s'employer à le faire, créé de groupements d'employeurs mer/montagne.

D'ailleurs, en dehors de Profession Sport, qui est virtuellement un groupement d'employeur, il en existe très peu d'autres. L'agriculture représente l'essentiel de ceux-ci et en dehors des groupements d'employeurs « bisectoriels » il n'y a pas grand-chose d'autre.

Nous rêvons de la mise en place, sur un plan territorial, de groupements d'employeurs multisectoriels pour la gestion de la pluriactivité mais nous nous heurtons à des difficultés législatives et réglementaires, qui pour une petite partie ont été levées, mais où il reste quand même beaucoup à faire.

Je voudrais dire pour conclure que nous avons besoin les uns et les autres d'interfaces. A mon avis tous ceux qui rencontrent la problématique de la pluriactivité (quelque soit l'angle d'approche ; le nôtre est territorial, le vôtre est professionnel) ont intérêt à se rapprocher.

Enfin vous êtes tous cordialement invités aux Rencontres Nationales de la Pluriactivité et de la Saisonnalité. Ma présence ici démontre que l'on est également cordialement invités à vos assises. Je pense qu'il faut renforcer ces liens parce que toutes ces facettes sont intéressantes et complémentaires. Par ailleurs quand on s'adresse aux pouvoirs publics et qu'on les interpelle, l'on a tout intérêt à se serrer les coudes, échanger nos expériences et parler d'une même voix.

Mme. Julie TOSI, chargée de mission au Conseil Régional Midi-Pyrénées :

Je travaille au Conseil Régional Midi-Pyrénées, au bureau de la vie associative. Ce service administratif, qui fonctionne depuis septembre 2005, gère entre autre un dispositif d'aide à la création d'emplois pour les associations qui est comparable au dispositif emploi Tremplin, plus connu dans les autres régions. Je vais vous faire une présentation assez synthétique de ce dispositif en Midi-Pyrénées qui a une particularité par rapport à ceux d'autres régions, celle de la mutualisation de l'emploi.

Objectifs

D'ici à 2010 c'est la création de 1500 postes dans le secteur associatif en CDI.

- Soutien du secteur associatif dans les secteurs prioritaires de l'intervention régionale :
 - o En permettant de répondre à des besoins émergents ou non satisfaits ;
 - o En favorisant la mutualisation des services (particularité de ce dispositif en Midi-Pyrénées puisque un des critères pour pouvoir bénéficier de l'aide régionale est de créer un emploi qui bénéficie au moins à deux associations qui ont monté ensemble un projet de mutualisation sur un emploi)
- Soutien des publics en difficulté vers l'emploi pérenne et qualifiant :
 - o En favorisant l'insertion des demandeurs d'emploi et leur intégration.

Les Bénéficiaires et les publics concernés

Les bénéficiaires : Le secteur associatif de Midi-Pyrénées constitué des associations :

- Dont l'effectif salarié permanent est inférieur ou égal à 5 équivalents temps plein au 31 décembre de l'année précédente ;
- Qui présentent un projet de création d'emploi en CDI ;
- Qui créent une activité de mise en commun de moyens d'utilité collective s'inscrivant dans le cadre d'une intercommunalité ou d'une politique territoriale.

Revenons sur la question de mutualisation qui peut se faire sous différentes formes possibles. Le dispositif régional incite à ce qu'il y ait, pour au moins deux associations qui mutualisent un emploi,

une association qui soit porteuse de l'emploi avec un partenariat avec une ou plusieurs associations qui conventionnent entre elles le partage de l'emploi.

Un autre moyen de mutualisation de l'emploi est celui du groupement d'employeurs. Ce peut être une forme poussée de mutualisation dans la mesure où l'on crée une structure dont l'objet est de porter l'emploi et de gérer toutes les questions liées à l'organisation de cet emploi.

Activités éligibles

Activités répondant aux besoins émergents et/ou non satisfaits parmi les priorités régionales suivantes :

- Education populaire, sport, culture, citoyenneté et action humanitaire ;
- Insertion professionnelle (politique de la ville, insertion par l'activité économique), économie sociale et solidaire ;
- Environnement.

Public éligible

Tous publics

La personne recrutée en tant que salariée doit être demandeuse d'emploi.

Soutien particulier aux publics de bas niveau de qualification (inférieur ou égal à Niveau IV, sauf les diplômés accessibles par la VAE).

Modalités de mise en oeuvre

Prise en charge financière dégressive de l'emploi sur 4 ou 5 ans.

Trois types de forfaits assis sur un certain pourcentage du SMIC annuel avec charges.

Plafonds de participation

Forfait de base tous publics : 44000€

Année 1 : 14 000 €

Année 2 : 12 000 €

Année 3 : 10 000 €

Année 4 : 8 000 €

Forfait majoré bas niveaux de qualification: 60 000 €

Année 1 : 16 000 €

Année 2 : 14 000 €

Année 3 : 12 000 €

Année 4 : 10 000 €

Année 5 : 8 000 €

Forfait « tête de réseau » 37 000 €. C'est une aide pour les fédérations d'associations dont on n'exige pas qu'elles aient un projet de mutualisation particulier avec une recherche de partenariats avec d'autres associations puisque sur leur mission de coordination l'on considère qu'elles sont mutualisantes de fait apportant une coordination ou une aide à un ensemble d'associations.

Année 1 : 12 000 €

Année 2 : 10 000 €

Année 3 : 8 000 €

Année 4 : 7 000 €

Cette aide régionale est basée sur un temps complet. Il n'y a pas d'exigence particulière sur l'emploi, sur le profil de poste, ni sur le temps de l'emploi. L'emploi créé peut tout à fait être à mi-temps, à $\frac{3}{4}$ temps.

Procédure

- Avoir ou mettre en place un projet de mutualisation d'un emploi ;
- Dépôt du dossier type (téléchargeable sur le site Internet) au Conseil Régional Midi-Pyrénées ;
- Examen en comité consultatif composé d'élus, de services techniques et de représentants des associations ;
- Projet soumis au vote des élus en commission permanente.

Question de René GIRMA à Mme. Julie TOSI :

Avez-vous déjà un tout premier bilan ?

Mme. Julie TOSI :

Nous avons démarré en 2005. Il y a eu environ 160 postes créés avec une forte présence du secteur sportif.

M. René GIRMA :

[A tous les participants] Avez-vous des questions, des précisions à demander ?

M. Christophe DUBOST, Association Profession Sport et Loisirs Oise 60 :

Je n'ai pas trop saisi la structure qui supporte l'emploi créé. Vous avez donné le cas d'un groupement d'employeurs éventuellement et l'autre cas c'est quoi ?

Mme. Julie TOSI :

Imaginons deux associations qui veulent se regrouper pour créer un emploi. Pour la région, il y a une association qui crée l'emploi, qui est la responsable légale du salarié et qui noue un partenariat avec une autre association.

M. Christophe DUBOST:

Elle fait donc une mise à disposition...

Mme. Julie TOSI :

Exactement

M. Christophe DUBOST:

...dans le cadre d'une convention

Mme. Julie TOSI :

Nous n'imposons pas qu'il y ait une convention. Ce n'est pas une obligation par rapport au dispositif régional. Cependant, étant donné que ce dernier incite à cette forme de mutualisation qu'est la mise à disposition puisqu'il demande qu'il y ait au moins une association qui soit porteuse de l'emploi, la région met à disposition un outil, une convention-type qui a été travaillée avec un juriste, pour aider les associations à passer une convention.

M. Jean ROGER, secrétaire fédéral CFDT Sport :

Je n'ai pas de question, plutôt une suggestion. Les aides sont toujours calculées sur le SMIC, or ça ne tient pas compte de la réalité des salaires conventionnels, des branches dans lesquelles les salariés sont embauchés. Donc nous pensons que les aides devraient être calculées en proportion du salaire conventionnel, ce qui éviterait d'aligner l'ensemble des salaires de ces jeunes salariés relativement systématiquement sur le SMIC et de ne pas tenir compte de la réalité des postes. Par ailleurs cela pénalise les entreprises qui pérennisent l'emploi puisqu'elles les embauchent à un certain taux et que plus tard elles seront obligées de passer sur les taux définis par la Convention Collective.

M. Frédéric STEINBERG, représentant du Ministère de la Jeunesse, des Sports et de la Vie Associative :

Je voudrais vous faire part des résultats de deux études que nous avons menées :

La première, qui a été confiée à l'Institut national des Nouvelles Formes d'Emploi, sur les groupements d'employeurs dans le secteur sportif. Nous en avons recensé à peu près 150 avec des typologies un peu particulières :

- Beaucoup de « micro-groupements » d'employeurs qui gèrent deux/trois salariés, qui sont en principe « mono disciplinaires » ;
- Des groupements d'employeurs multidisciplinaires qui sont pour certains de petite taille, d'autres de taille moyenne et qui ont été créés notamment à l'initiative d'Associations Profession Sport ;

- Et enfin des groupements d'employeurs multisectoriels donc sport et animation. On peut les diviser en deux parties, ceux qui ne sont pas assujettis à la TVA et ceux qui sont avec des membres mixtes (assujettis et non assujettis) qui posent problème.

La deuxième étude a été confiée à Sport Emploi Développement. Il s'agit de comprendre comment le statut de société coopérative d'intérêt collectif peut permettre de développer la prestation de service sportif. Le MJSVA rendra public le résultat de ces deux études au second semestre 2006.

En ce qui concerne le Conseil Régional, je suis un peu étonné qu'il subventionne des groupements d'employeurs. C'est vrai que ça permet de développer l'emploi mutualisé mais il y a un certain nombre de risques juridiques, fiscaux qu'il faut à mon avis évaluer.

Question de M. Patrick BAYEUX à M. Frédéric STEINBERG :

Vous ne voulez pas nous en dire un peu plus sur les résultats de l'étude ? Ces études ont été annoncées et aujourd'hui vous les avez en main. Par rapport à la question du temps partagé, de la mutualisation, de la pérennisation des emplois et de la professionnalisation, quelle est la position du Ministère ? Voyez-vous plutôt évoluer les dispositifs Profession Sport vers les groupements d'employeurs ou au contraire pensez-vous qu'il faut les faire évoluer vers des SIC (Société Coopérative d'Intérêt Collectif) ? Quels sont les avantages et les inconvénients ? Y'a-t-il derrière une réflexion sur comment associer les différents partenaires publics et privés dans le cadre de cette gouvernance de l'emploi ?

M. Frédéric STEINBERG :

Il me semble que la position du ministère a été relayée sur le site www.infosport.org

Cette position, toutes les associations Profession Sport la connaissent. Le ministre n'envisage pas d'avoir un statut spécifique pour les Associations Profession Sport mais en effet il me semble qu'un certain nombre de nouvelles formes d'organisations du travail telles que les groupements d'employeurs ou autres sur lequel on travaille avec le Groupement Profession Sport et avec d'autres dans le cadre du groupe ressource au niveau national sont en fait des leviers possibles pour évoluer.

Sur l'étude en elle-même, pour l'instant on restitue le travail. Nous allons communiquer en sachant qu'il nous semble que le groupement d'employeurs est vraiment un outil sécurisé juridiquement et fiscalement. En même temps c'est aux acteurs du territoire de se saisir du dispositif et de savoir s'il est véritablement adapté.

En terme d'outils il y a eu un gros travail de la DRJS Bourgogne en partenariat avec l'Association Profession Sport Animation Loisirs Culture 21 et le CDOS Côte d'Or pour développer un site très opérationnel sur comment créer un groupement d'employeur. On y trouve tous les outils adaptés tels que des lettres-types. C'est un site Internet régional (<http://www.info-asso.org/ge>) qui a une vocation quasiment nationale, me semble-t-il. Il y a aussi la région Haute-Normandie qui a travaillé sur des fiches spécifiques très pédagogiques en direction du mouvement sportif (notamment « Comment créer un groupement d'employeurs ? » détaillant un certain nombre d'étapes indispensables de la création et de la gestion).

Je ne parlerai pas maintenant de la SIC, c'est un outil assez complexe. Cependant nous communiquerons prochainement sur les avantages et les leviers qui permettront de développer notamment l'emploi sportif de nature dans le cadre de la SIC.

M. Nicolas VERDON, Président du Groupement Profession Sport :

Si l'on veut que le développement de l'emploi pris dans sa globalité dans le mouvement sportif reste dans le cadre associatif, si l'on veut que ce soit encore des associations sur des petits territoires qui le développent, alors il faut que l'on conserve cette dynamique de mutualisation. Aujourd'hui nous n'avons pas trouvé d'autre processus qui permette de développer l'emploi.

Je suis très intéressé par ce qui a été présenté par le Conseil Régional parce que nous avons eu la même démarche avec le Conseil Régional du Poitou-Charentes et ils ont accepté de déroger à la règle, c'est-à-dire de nous accorder un nombre d'emplois Tremplins plus important à partir du moment où ils étaient mutualisés.

Il faut faire comprendre aux collectivités territoriales que le dumping à l'emploi momentané peut fonctionner et donner des coups d'accélérateurs mais qu'après l'on gère (ça a été le cas avec les emplois jeunes) des frustrations de bénévoles, de projets associatifs et de jeunes qui ont cru à leur emploi et qui n'ont plus rien derrière.

Par contre, lorsqu'on est sur des structures mutualisées avec des aides dégressives, dont la durée de vie est claire dès le départ, et dont on sait très bien que dans le projet associatif il faut qu'il y ait une croissance de l'emploi au cours des années qui viennent parce que l'aide étant dégressive, de toute façon, il va falloir prévoir le remplacement, je crois que l'on est sur la bonne démarche. Et, nous, c'est le genre de démarche qui nous intéresse.

Il y a peut-être juste une petite souplesse, et je dirais la même chose sur le plan sport emploi et sur les aides des régions, c'est le cadre normatif. Peut-être faudrait-il le relayer avec autre chose comme un DLA obligatoire par exemple en 2^{ème} ou 3^{ème} année et qui suggérerait un accompagnement de la collectivité locale ou de l'Etat sur deux ans de plus.

A mon avis, il faut rendre des analyses, par période, obligatoires pour bien que les financeurs aient une vision réelle de l'état de préparation de la perte des financements publics. Mais on est sur une dimension à la fois de mutualisation et de financements dégressifs qui est très intéressante.

M. Jean-Paul RIBAULT, Directeur Profession Sport Animation 31 :

Dans la région, tous les ans un bilan sera fait pour voir si justement... je laisse la parole à Julie TOSI qui va vous l'expliquer.

Mme. Julie TOSI :

Le dispositif est effectif sur la partie financière et il prévoit aussi de l'accompagnement. Effectivement il ne s'agit pas de mettre les associations en danger sur la création de l'emploi et sur la recherche de cofinancements et de pérennisation. Ca part aussi d'un certain nombre de constats sur l'emploi associatif et je crois que tout le monde est parfaitement conscient de la nécessité absolue de l'accompagnement et des évaluations intermédiaires.

M. René GIRMA :

Une petite question de fin de journée et, finalement qui nous concerne, vu que nous avons des pluriactifs dans les Pyrénées à la fois bergers et moniteurs de ski. Et ces mêmes bergers sont confrontés en ce moment au problème des ours. Alors Robert DE CAUMONT, le montagnard que vous êtes, comment voit-il le problème des ours des Pyrénées ?

M. Robert DE CAUMONT :

Je vois déjà les ours des Alpes et c'est très peu compatible avec le développement du pastoralisme. Je n'ai rien contre les ours, animal mythique qui suscite des réactions sympathiques mais s'il y avait à choisir je choisirais quand même le maintien de l'élevage.