

Les emplois d'avenir : une opportunité à saisir !

Un article publié début 2013 (Les emplois d'avenir : quel rôle à jouer pour le mouvement sportif ? Tennis Info n° 448), annonçait leur lancement. Il s'agit aujourd'hui d'évoquer les évolutions de ce dispositif, ses modalités pratiques, et son intérêt potentiel pour le secteur du tennis. En 4 actes.

ACTE I

L'ENGAGEMENT DE LA FFT À FAVORISER LE DÉPLOIEMENT DES EMPLOIS D'AVENIR

À l'instar d'autres fédérations sportives, la FFT s'est engagée en juin dernier à favoriser le recrutement de jeunes en emplois d'avenir. Soucieuse de participer à l'effort collectif de lutte contre le chômage des jeunes, elle est convaincue que ce dispositif peut également constituer un atout pour certaines de ses associations affiliées, qui souhaitent développer leurs activités sans disposer de moyens suffisants pour y parvenir.

La FFT a ainsi identifié trois types de poste susceptibles d'être déployés dans ce cadre par des clubs de tennis : agent d'accueil/secrétaire administratif, agent d'entretien et de maintenance, agent d'animation et de développement. Des fiches de poste correspondant à ces emplois sont à la disposition des clubs intéressés au niveau de chaque ligue, ainsi qu'une trame de contrat de travail.

Il faut souligner qu'un certain nombre de clubs de tennis (près d'une centaine), mais également plusieurs ligues et comités départementaux ont aujourd'hui conclu un contrat d'avenir. Quelques dispositifs d'accompagnement ont par ailleurs été mis en place dans certaines de ces structures. Un référent aux emplois d'avenir, désigné dans la plupart des ligues, pourra vous informer sur ces différentes initiatives.

ACTE II

LES ASPECTS FINANCIERS : QUELQUES RAPPELS

Si le profil des jeunes pouvant être recrutés est assez restreint (entre 16 et 25 ans, pas ou peu diplômés), l'avantage de ce type d'embauche réside dans l'aide financière apportée à l'employeur par l'État. Pour tout contrat conclu, ce dernier participe en effet à la rémunération du salarié à hauteur de 75 % du SMIC brut (soit environ 1083 € en 2014), pour une durée pouvant aller jusqu'à 3 ans.

Par ailleurs, l'employeur concluant un contrat d'avenir est exonéré des charges patronales

relatives aux assurances sociales (maladie, maternité, invalidité, décès, vieillesse) et aux allocations familiales, et cela pour la part de rémunération inférieure au SMIC.

Notons enfin que certaines collectivités participent également au financement des emplois d'avenir, à l'image de la région Ile-de-France, qui peut verser un complément de rémunération à hauteur de 20 % du SMIC brut en cas d'embauche d'un emploi d'avenir en CDI à temps plein.

ACTE III

LA MARCHÉ À SUIVRE

Les missions locales sont la plaque tournante du dispositif. Elles mettent en relation les différents acteurs, instruisent les dossiers et suivent le bon déroulement des emplois d'avenir une fois les contrats conclus.

Ainsi, tout club désirant recruter un jeune dans ce cadre doit contacter la mission locale la plus proche, afin de lui exposer son projet. Il peut proposer une personne qu'il aura lui-même identifiée, et pour laquelle la mission locale devra vérifier qu'elle respecte bien les différents critères légaux. Cette dernière peut également rechercher, avec l'aide de Pôle Emploi, un jeune correspondant au profil souhaité par le club et remplissant là aussi les conditions requises en termes d'âge et de diplômes.

Notons à cet égard qu'un récent décret (*Décret n° 2014-188 du 20 février 2014*) est venu assouplir cette dernière condition. La durée minimale de chômage conditionnant le recrutement d'un jeune possédant déjà un diplôme de niveau V

pourra désormais être appréciée de façon plus flexible par la mission locale.

Une attention particulière est donnée au parcours de formation mis en place par l'employeur pour son futur salarié, ce dernier devant acquérir, à l'issue de son contrat, de nouvelles compétences, voire un niveau de qualification supérieur. Cette formation continue peut se faire au sein de la structure elle-même, notamment via le tutorat assuré par un salarié ou un bénévole de l'association, mais également en dehors de celle-ci, via le plan de formation. Il faut enfin noter que le salarié pourra valoriser son expérience professionnelle dans le cadre d'une validation des acquis de l'expérience (VAE).

ACTE IV

ET APRÈS ?

Il est souvent mis en avant par les clubs la difficulté d'envisager une pérennisation de l'emploi d'avenir dès lors que l'aide de l'État cesserait d'être versée. Si cette pérennisation reste en effet une option envisageable à l'issue du contrat, et constitue peut-être un aboutissement pour tout emploi d'avenir, elle ne doit pas pour autant être un frein au recrutement.

L'emploi d'avenir doit être un atout tant pour le club, qui doit trouver dans ce dispositif le moyen de développer ou améliorer certaines de ses activités, que pour le jeune salarié qui pourra, pendant une période non négligeable, renouer avec le monde du travail, démontrer ses compétences, et approfondir celles-ci pour les réutiliser ensuite, dans ce club ou dans une autre structure, qu'elle soit associative ou non. ■

Le Nord pionnier !

Un des premiers contrats d'avenir dans le tennis a été conclu par un club du nord de la France, d'environ 450 licenciés. Ce club a recruté pour 3 ans, sur un poste d'hôtesse d'accueil, une jeune femme âgée de 25 ans. Sa fiche de poste contient également quelques missions de secrétariat et de cordage. Pour parfaire ses compétences, notamment en comptabilité et en informatique, le club a inscrit sa salariée à un DU « Capacité en gestion », formation qualifiante de niveau IV.