

JURIDIQUE

Les emplois d'avenir: quel rôle à jouer pour le mouvement sportif?

Adoptée par le Parlement le 3 octobre 2012, la loi créant les emplois d'avenir intéresse le secteur associatif sportif, dont les activités sont reconnues d'utilité publique. Mais le rôle actif que le mouvement sportif a souvent accepté de jouer dans l'insertion professionnelle des jeunes ne doit pas éclipser une certaine réalité.

Sil peut constituer un véritable bassin d'emplois et servir de point d'appui efficace aux politiques d'insertion, le mouvement sportif doit avant tout continuer de se structurer et de se professionnaliser. Cette volonté de développement exige un accompagnement et un soutien des pouvoirs publics, dont la collaboration étroite avec les acteurs du secteur sportif sera nécessaire afin de déterminer efficacement ses enjeux et ses besoins spécifiques en termes d'emploi. Ces derniers demanderont souvent un certain niveau de qualification et d'autonomie, et ne peuvent relever seulement de politiques d'insertion.

Ce n'est qu'à cette condition que le mouvement sportif en général, et le tennis en particulier, pourra soutenir efficacement ces dispositifs, dans le cadre d'un juste retour des efforts fournis par chacun. L'échec des précédentes politiques en la matière est souvent né du manque d'encadrement des jeunes en déficit d'autonomie, au sein de structures qui ne disposaient pas toujours de moyens humains et matériels suffisants pour assurer cette délicate mission. Ainsi, conscient de sa responsabilité et prêt à contribuer à cet effort collectif, le secteur associatif sportif devra être accompagné dans le cadre d'une politique d'emploi globale, pérenne, afin de déployer au mieux tout son potentiel.

• **Objectif:** lutter contre le chômage des jeunes les plus éloignés de l'emploi en facilitant leur insertion professionnelle et leur accès à une réelle qualification.

• **Population ciblée:** pour bénéficier d'un emploi d'avenir, les jeunes doivent: être âgés de 16 à 25 ans; être peu ou pas qualifiés; rencontrer des difficultés particulières d'accès à l'emploi. La priorité devra être donnée aux jeunes issus de territoires connaissant des difficultés particulières d'accès à l'emploi (Zone Urbaine Sensible, Zone de Revitalisation Rurale...).

• **Employeurs potentiels:** les employeurs concernés sont principalement issus du secteur non-marchand: associations, collectivités locales, personnes morales de droit privé chargées de la gestion d'un service public... Ainsi, les associations du secteur sportif, créatrices d'activités reconnues d'utilité sociale, sont particulièrement concernées.

• **Nature des emplois:** les emplois d'avenir prendront la forme de contrats d'accompagnement dans l'emploi. Il devra s'agir soit d'un CDI, soit d'un CDD de 36 mois (12 mois minimum en cas de circonstances particulières liées au bénéficiaire lui-même ou à son projet professionnel). Le salarié travaillera à temps plein (temps partiel possible avec son accord).

• **Nature de l'aide apportée:** l'aide de l'État représente 75 % de la rémunération brute au niveau du SMIC (soit 1 070 € actuellement) et pourra être versée 12 ou 36 mois. Pour en bénéficier, l'employeur doit s'engager sur l'acquisition, par son salarié, d'un certain nombre de compétences de base et d'un niveau de qualification supérieur. À cette fin, il devra le faire bénéficier d'actions de formation réalisées prioritairement sur le temps de travail.

• **Les organismes tutélaires:** l'agence Pôle Emploi et les missions locales sont principalement habilitées à prendre la décision d'attribution de l'aide à l'insertion professionnelle. Ces organismes sont également chargés d'assurer un suivi personnalisé, professionnel mais également social, du salarié concerné, et cela sur son temps de travail.

• **Au terme du contrat d'emploi d'avenir:** la fin de l'aide devra être anticipée par l'employeur et le jeune salarié afin de trouver la solution la plus adaptée pour chacune des parties: soit un maintien chez le même employeur, soit l'accès à une formation qualifiante, par exemple en alternance, soit l'emploi ailleurs, afin de mettre en pratique les compétences acquises par le salarié.

En pratique

L'employeur souhaitant recruter un jeune dans le cadre d'un emploi d'avenir doit respecter les étapes suivantes:

• Prendre contact avec l'agence Pôle Emploi ou la mission locale de son secteur, et leur apporter des éléments sur le poste envisagé (ses modalités, ses missions) afin de vérifier que cela correspond bien à un "Emploi d'Avenir".

• Il sera alors proposé à l'employeur des candidats potentiels si celui-ci n'en a pas encore identifié par lui-même.

• L'employeur choisit un jeune correspondant au profil recherché, puis remplit une demande d'aide d'emploi d'avenir comprenant le descriptif du poste, son positionnement dans l'organisation de la structure, les compétences visées et

les actions d'accompagnement et de formations prévues dans le cadre de cet emploi. Cette demande devra être signée par le candidat, l'employeur et l'organisme tutélaire (Pôle Emploi ou mission locale).

- Signature du contrat de travail avec le jeune salarié (CDD ou CDI)