



Faire des emplois d'avenir des emplois de qualité

SOMMAIRE

	AVANT-PROPOS	p. 3
	GRAND ANGLE	p. 4
	ECONOMIE SOCIALE ET SOLIDAIRE : LE DÉFI DES EMPLOIS D'AVENIR	p. 4
	SE COORDONNER ET FORMER, POUR RÉUSSIR LE PARI DES EMPLOIS D'AVENIR	p. 5
	LES CRESS ENTAMENT LEUR TRAVAIL DE COORDINATION	p. 7
	DES ACTEURS S'EXPRIMENT	p. 8
	ENTRETIEN AVEC ALAIN CARRÉE, PRÉSIDENT DE L'UNIFED.....	p. 8

	ENTRETIEN AVEC ALAIN CORDESSE, PRÉSIDENT DE L'USGERES	p. 10
	ENTRETIEN AVEC VINCENT RICOLLEAU, CHARGÉ DE MISSION DÉVELOPPEMENT AU CNLRQ	p. 12
	ENTRETIEN AVEC SERGE KROICHVILI, DÉLÉGUÉ GÉNÉRAL DE L'UNML	p. 14
	ENTRETIEN AVEC DIDIER BRUN, LE POINT DE VUE D'UN SYNDICALISTE	p. 16
	EN SAVOIR PLUS	p. 17



PREVOYANCE SANTE EPARGNE
RETRAITE INGENIERIE SOCIALE

Conférence

QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL DANS L'ÉCONOMIE SOCIALE ET SOLIDAIRE

ÉTAT DES LIEUX ET LEVIERS D'ACTION

conférence
animée par
François
Desriaux

CHORUM vous invite à participer à la conférence « *Qualité de vie au travail dans l'économie sociale et solidaire : état des lieux et leviers d'action* » qui se déroulera le **28 mars 2013** à l'Espace du Centenaire à Paris de 9h30 à 17h00.

Pour en savoir plus :

le 28 mars 2013

Espace du Centenaire

Maison de la RATP

54 quai de la Rapée - 75012 Paris

Inscription gratuite mais obligatoire

 <http://goo.gl/oZ0j9>

Et recevez, en avant première lors de cette conférence, le guide :

« **Prévenir le risque routier professionnel dans l'Economie sociale** »



communication@chorum.fr



<http://cides.chorum.fr>

AVANT-PROPOS



FAIRE DES EMPLOIS D'AVENIR DES EMPLOIS DE QUALITÉ

En Europe comme en France, l'ESS apparaît comme le nouveau vecteur d'emploi et d'insertion des publics qui en sont les plus éloignés, notamment les jeunes. Dans sa stratégie Europe 2020, la Commission européenne fait de l'entrepreneuriat social un pilier de sa politique de cohésion sociale et d'inclusion par l'emploi.

En France, le gouvernement de la nouvelle mandature a marqué politiquement la reconnaissance des entreprises de l'ESS par la création d'un ministère dédié, rattaché à Bercy, et la mise en œuvre de plans d'action concrets pour impulser un changement d'échelle dans la promotion et le développement de l'ESS. Parmi ceux-ci, le dispositif des emplois d'avenir s'appuie largement sur les associations.

L'objectif affiché du gouvernement est de faire converger l'offre potentielle et la demande réelle d'emploi dans l'ESS. En effet, la néces-

saire prise en charge des nouveaux besoins sociaux et environnementaux génèrent de nouveaux métiers et constituent un vivier d'emplois pour notre secteur. De même, le vieillissement de la population salariée dans l'ESS ouvre des perspectives de recrutements significatives à court terme. Parallèlement, les associations font face à d'importantes contraintes budgétaires qui freinent les nouvelles embauches, la pérennisation des emplois, et la progression de la qualité de l'emploi dans le secteur.

Les emplois d'avenir sont ainsi présentés comme une réponse concrète à la fois aux besoins en recrutement et en financement des associations, et à l'impérieuse nécessité sociale d'endiguer le chômage des jeunes en France. Des protocoles de partenariats viennent d'être signés entre l'Etat, les organes du Service public de l'emploi et l'Usgeres pour déployer le dispositif dans les entreprises et associations.

CHORUM, via son centre de ressources et d'action CIDES, s'engage depuis de nombreuses années pour promouvoir et soutenir ses adhérents et les acteurs de l'ESS dans leurs initiatives contribuant à créer ou pérenniser des emplois, et à en renforcer l'attractivité. En témoigne notre soutien dès 2010 au projet de l'Usgeres de site-portal de l'emploi dans l'ESS.

C'est pourquoi il nous apparaît indispensable, à ce stade de la constitution des premiers dossiers de recrutement des emplois d'avenir par les associations, de donner la parole aux acteurs (partenaires sociaux de l'ESS, organismes en charge du recrutement et de l'accompagnement des jeunes, ...) sur la faisabilité et la mise en œuvre opérationnelle du dispositif.

CHORUM et son centre de ressources et d'action, CIDES *(Chorum Initiatives pour le Développement de l'Économie Sociale)*

CIDES, Le Fil – Hors-Série

Directrice de la publication : Brigitte Lesot.

Rédactrice en chef : Pascale-Dominique Russo [pascale.russo@chorum.fr].

Rédactrices & rédacteur : Marine Boyer, Vanessa Dewaele, Jean-Baptiste Mougel.

Conception : Cyrille Le Floch [cyrille.lefloch@chorum.fr].

CHORUM et CIDES

Siège : 56 - 60 rue Nationale, 75013 Paris - Tél : 01 56 61 47 49 - Email : communication@chorum.fr





GRAND ANGLE



Les acteurs du service public de l'emploi et les partenaires sociaux de l'économie sociale se mobilisent pour promouvoir et déployer le dispositif des emplois d'avenir et favoriser le recrutement des jeunes. Tour d'horizon des enjeux et des actions mises en chantier pour satisfaire les objectifs ambitieux assignés par l'Etat.

ECONOMIE SOCIALE ET SOLIDAIRE : LE DÉFI DES EMPLOIS D'AVENIR



© CHORUM & CIDES

Le ministre délégué à l'ESS, Benoit Hamon a confié une grande mission au secteur : être moteur dans le dispositif des emplois d'avenir, en recrutant, avec les Missions locales et Pôle emploi, en formant et qualifiant avec les OPCA des jeunes peu ou pas qualifiés, et en pérennisant au sein des associations ces postes. Les résultats fournis par l'enquête du Crédoc sur les besoins de main d'œuvre peu qualifiée dans l'ESS, présentés lors du rendez-vous de lancement des emplois d'avenir et l'ESS, le 29 janvier au ministère de l'Economie et des Finances, évaluent un potentiel d'emplois annuels de 114 000 emplois d'avenir. Une perspective optimiste, confortée par la note du CAS (Conseil d'analyse

stratégique), présentée à cette occasion, qui pourrait se réaliser, selon l'étude, essentiellement autour de 20 métiers dans les associations d'action sociale et mutuelles du livre III. Mais, observe l'étude du Crédoc, des inquiétudes existent, le secteur associatif est fragilisé en raison de problèmes de financement. Ce qui n'est pas le cas des mutuelles d'action sociale, même si elles connaissent aussi des difficultés.

Lors de cet événement, l'Usgeres (Union des employeurs de l'économie sociale) lançait également le portail de l'emploi de l'ESS où les demandeurs d'emploi peuvent trouver des offres d'associations, de mutuelles et de coopératives. Un projet qui s'inscrit dans un partenariat avec Pôle emploi et le ministère de l'ESS (CHORUM a soutenu dès le départ ce projet) et qui concourra très certainement au recrutement des jeunes en emplois d'avenir. A cette occasion, ont été signées et annoncées les signatures de nombreuses conventions entre des fédérations associatives, les OPCA du secteur et les pouvoirs publics pour faire vivre des « parcours d'avenir » dans les associations, tandis que le ministère annonçait que 4 000 postes avaient été créés.

Une réelle opportunité

Toutefois, de nombreuses associations sont dans une phase délicate. Comment ces structures pourront-elles faire face au suivi des jeunes ? Trouveront-elles des tuteurs pour les accompagner ? Auront-elles le temps de former les jeunes peu ou pas qualifiés alors même que les employeurs croulent souvent sous de nombreuses tâches ? L'enquête du groupe d'experts Recherche et solidarités révèle de l'inquiétude chez les responsables associatifs, comme celle du Crédoc, mais aussi, il est vrai de l'enthousiasme à mettre en œuvre des parcours pour des personnes peu qualifiées. Pour de nombreux employeurs interrogés, cet objectif fait partie intégrante des missions des associations.

Si les emplois aidés, courts, n'ont pas toujours su remplir leur mission d'insertion, selon le dernier rapport de la Cour des comptes, la durée de trois ans des emplois d'avenir ne peut qu'être favorable à l'employabilité. Le pari est donc là et l'ESS est consciente de l'opportunité créée dans une période de besoin de renouvellement des effectifs. Elle semble vouloir s'en saisir.



SE COORDONNER ET FORMER, POUR RÉUSSIR LE PARI DES EMPLOIS D'AVENIR



114 000 emplois par an, voilà le potentiel d'emplois que recèle l'ESS, selon les résultats de l'étude du Crédoc sur les besoins de main d'œuvre dans le secteur pour des jeunes peu qualifiés, cible du dispositif des emplois d'avenir. Pour le Crédoc, la mutualisation, la coordination et la qualification sont les clés de la réussite de la création de ces emplois.

En commandant au Crédoc l'étude sur les besoins de main d'œuvre dans l'ESS, le ministre délégué à l'ESS, Benoit Hamon, souhaitait « disposer d'éléments précis afin de mettre en œuvre des politiques de soutien ciblées sur les emplois pérennes et de qualité ». Les travaux du Crédoc se sont appuyés : sur les résultats de l'enquête BMO (Besoins en main d'œuvre) de Pôle emploi qui porte sur 10 000 établissements recruteurs du secteur ; et sur l'enquête d'observation de l'emploi de l'Insee autour d'un échantillon de 10 000 salariés de l'ESS.

Pour la partie qualitative, le Crédoc a réalisé 60 interviews de responsables de recrutement dans 40 associations, dans 10 mutuelles du livre III (médico-social) et dans 10 coopératives. Les résultats ont mis au jour une projection maximum de 114 000 recrutements emplois annuels pour des jeunes peu qualifiés et identifié vingt métiers. Les interviews ont aussi fait apparaître un sentiment d'inquiétude principalement

du fait du désengagement de l'Etat et parce que les collectivités territoriales connaissent de sérieuses difficultés financières, notamment à cause de la diminution de la dotation de l'Etat. « Ce sentiment, observe l'étude, est particulièrement prononcé au sein du monde associatif ». Ce qui n'est pas le moindre paradoxe puisque c'est principalement au sein des associations que s'exercent les métiers repérés, mais également dans les mutuelles du Livre III qui « elles semblent plus sereines » face aux difficultés.

Des métiers porteurs dans l'action sociale

Le chiffre de recrutement de 114 000 emplois annuels de jeunes peu qualifiés dans l'ESS, avancé dans l'enquête du Crédoc est apparu à beaucoup comme une projection très optimiste. Elle contredit l'évaluation de la dernière étude de Recherche et solidarités de création de 25 000 emplois d'avenir en 2013. Pour Yvon Merlière, directeur général du Crédoc : « Les 114 000 emplois d'avenir sont une évaluation du potentiel d'emploi, elle permet une prise de conscience et de mieux saisir que le secteur de l'ESS est capable de créer des emplois et que l'on peut se mobiliser ».

Parmi les vingt métiers identifiés, aides à domicile, aides ménagères,

aides soignants, agents d'entretien de locaux, professionnels de l'animation socio-culturelle, éducateurs spécialisés, employés de maison, 4 concentrent les projets de recrutement. Il s'agit des aides à domicile, des aides ménagères, des aides soignants et des employés de maison. Principalement donc des métiers qui relèvent de l'action sociale. Or, justement, s'il ne fait pas de doute au vu des nombreuses conventions signées entre les fédérations d'associations et les pouvoirs publics que les responsables associatifs sont engagés dans le dispositif emplois d'avenir, les structures de l'action sociale, souvent petites, vont-elles pouvoir réaliser ces recrutements et suivre les nouveaux embauchés dans un parcours de qualification ?

Des freins à l'embauche surmontables

« L'action sociale est très morcelée, et beaucoup d'associations sont fragiles, observe Yvon Merlière, du Crédoc, en se regroupant, elles pourraient peut-être créer des fonctions supports, telles que le secrétariat, la comptabilité, le recrutement. C'est ce qui se passe déjà dans les clubs sportifs où il existe de très bonnes pratiques ».



L'enquête du Crédoc a révélé, lors des interviews, que pour beaucoup d'associations, bien cerner les critères de sélection à l'embauche est une pierre d'achoppement. Sans doute parce que le secteur a affaire à des critères d'embauche très particuliers auxquels l'ESS n'est pas

nécessairement habituée : mesurer le savoir-être, les capacités d'assiduité, évaluer l'autonomie, etc. « Il faut absolument que les Missions locales et Pôle emploi jouent leur rôle en la matière, martèle Yvon Merlière en présélectionnant et en identifiant les jeunes en mesure de suivre des for-

mations au cours de cursus adaptés au moment de l'exercice de l'activité ou après trois ans avec la validation des acquis d'expérience professionnelle. C'est ainsi que s'établira un cercle vertueux dans la progression des jeunes en emploi d'avenir. »

LE DISPOSITIF EMPLOIS D'AVENIR EN QUELQUES POINTS

- ▶ Le gouvernement a lancé le dispositif emplois d'avenir à la fin de l'année 2012. Sont prévus 150 000 emplois d'avenir : 100 000 en 2013 et 50 000 en 2014.
- ▶ Les structures employeuses (associations, mutuelles, coopératives, collectivités territoriales, éducation nationale) bénéficient d'un financement de 75 % du salaire brut du jeune, recruté à hauteur du Smic.
- ▶ Les postes d'emploi d'avenir s'adressent à des jeunes de 16 à 25 ans non qualifiés, sans diplôme ou titulaire d'un CAP/BEP qui ont été en recherche d'emploi pendant six mois au cours des douze derniers mois. Les jeunes travailleurs handicapés sont éligibles jusqu'à 30 ans. Peuvent également être concernés les jeunes de 18 à 25 ans qui ont un niveau Bac + 3 résidant dans des zones urbaines sensibles ou dans une zone de revitalisation rurale ou en outre-mer.
- ▶ Les emplois sont prioritairement à temps plein. Ils peuvent être en CDI ou en CDD de un à trois ans.

Objectif du dispositif :

Aboutir par un parcours de formation renforcé à une pérennisation de l'emploi créé, à l'acquisition de compétences donnant aux jeunes des perspectives nouvelles dans une activité d'avenir ou à la reprise d'une formation, en alternance le plus souvent, en lien avec la motivation trouvée pour un métier.

L'ESS avait embauché au 29 janvier, 4 000 emplois d'avenir, soit 50 % du nombre de jeunes embauchés dans le dispositif. Les OPCA de l'ESS disposent d'un budget total de 25 millions d'euros : 20 millions pour Unifformation et 5 millions d'euros pour l'Unifaf.

Pour aller + loin

 Le site du ministère du Travail ▶ <http://www.emploi.gouv.fr/dispositif/emplois-davenir>



LES CRESS ENTAMENT LEUR TRAVAIL DE COORDINATION



Les Cress sont engagées dans la mise en place du dispositif des emplois d'avenir. Avec l'objectif de mettre en réseau, coordonner informer, puis concourir à pérenniser les postes.

Mettre en œuvre les emplois d'avenir et avancer ensuite vers la réussite du dispositif, c'est ce rôle qui est attribué aux chambres régionales de l'ESS (CRESS) et que Jean-Louis Cabrespines, président du CNCRES (Conseil national des chambres régionales de l'ESS) avait rappelé lors du lancement du dispositif le 29 janvier dernier, en présence de Benoît Hamon, ministre délégué à l'ESS.

« Concrètement, explique Julien Loïs, chargé de mission à la CRESS Rhône-Alpes, nous allons réunir des acteurs pour savoir qui fait quoi exactement. Pôle emploi, Cap emploi, les Missions locales, les OPCA, les représentants des employeurs, les fédérations locales, les associa-

tions, les collectivités territoriales et les services déconcentrés de l'Etat sont parties prenantes de la création des emplois d'avenir et ils ne se connaissent pas bien ». Pour la CRESS, il y a tout un travail de communication à réaliser auprès des employeurs susceptibles de recruter : faire connaître les modalités pratiques, les candidatures, l'accès aux formations et leur financement, les appuis au tutorat, les soutiens pour l'intégration des jeunes en tant que salariés et pour la pérennisation du poste.

Première étape

« La première étape, observe Julien Loïs, est de pouvoir structurer et coordonner une offre de service complète et très accessible aux employeurs au niveau régional et local. Il faut que chaque employeur sache vers qui il peut se tourner ». La CRESS est en train de terminer, avec l'ensemble des partenaires, cette première phase qui aboutira à la fin du premier trimestre à la réalisation d'un guide pratique pour orienter les employeurs. Lequel recense les adresses des interlocuteurs département par département dont la présentation se fera dans le cadre de réunions avec « tous les acteurs pour qu'ils puissent se connaître ». Elles seront suivies de rencontres avec les employeurs où « ils présenteront leurs offres ».

Deuxième étape

Le travail de la CRESS s'orientera dans un deuxième temps sur une veille stratégique de l'emploi : en cernant la question de la pérennisation des postes, en travaillant avec les associations sur les modèles économiques à mettre en place, « peut-être en envisageant avec elles de nouveaux marchés, de nouveaux services à développer. Il faudra à ce moment là que des financeurs associatifs soient mis autour de la table avec les dispositifs locaux d'accompagnement (DLA), France active, et des structures qui accompagnent, les points d'appui à la vie associative, le réseau national des maisons des associations... Le maillage se fera par territoire. Il faudra se coordonner ».

Dans la région, on comptait à la fin du mois de décembre 240 personnes recrutées dans le cadre du dispositif emplois d'avenir. « Cela a du mal à démarrer. Mais c'est normal, commente le chargé de mission de la CRESS car les employeurs ne savent justement pas trop comment s'y prendre. Il y a une incertitude sur l'avenir. Très souvent, les petites et moyennes associations n'ont pas de vision de leur avenir à trois ans. Notre but est de les aider et de les encourager. Ce dispositif est formidable pour renouveler les générations de salariés dans l'ESS et répondre à de multiples besoins sociaux et environnementaux ».



DES ACTEURS S'EXPRIMENT



Nous sommes allés interroger des acteurs signataires de conventions d'emplois d'avenir avec les pouvoirs publics, les régies de quartier, l'Unifed, l'Usgeres et les missions locales, qui ont un rôle pivot dans le recrutement et le suivi, autour de thèmes majeurs : le recrutement, la formation, l'accompagnement, l'employabilité et la pérennisation ; nous évoquons avec un syndicaliste de salariés de la Fédération des centres sociaux et de la branche animation, sa position sur ce dispositif.

ENTRETIEN AVEC ALAIN CARRÉE, PRÉSIDENT DE L'UNIFED



Alain Carrée
© UNIFAF

L'UNIFED est l'Union des fédérations des employeurs de la branche du sanitaire, médico-social et social, Croix rouge, Fehap, la Fegapei, Synéas, Unicancer, etc., et compte 700 000 salariés. La branche vient de signer une convention avec le ministère du Travail pour mettre en œuvre des « parcours d'avenir » auprès des jeunes employés dans le cadre des emplois d'avenir. Entretien avec Alain Carrée, président de l'UNIFED.

Formation/Parcours d'avenir

Compte tenu du contexte dans lequel se trouve la branche, - métiers en tension, besoins de recrutement et mutations - les emplois d'avenir peuvent constituer une réelle opportunité. Les publics avec qui nous travaillons sont des personnes malades, âgées et handicapées. Il y a auprès d'elles des aides médicales, des auxiliaires de vie, des assistants, etc., et les emplois sont réglementés, mais nous avons aussi des services logistiques dans lesquels il existe des emplois accessibles aux jeunes en emplois d'avenir de niveau 5. Par exemple : agents des services généraux (électricité, plomberie), ambulanciers.

Dans l'OPCA, Unifaf, nous avons une ligne dédiée aux emplois d'avenir de 5 millions d'euros, qui s'ajoute aux plans de formation de droits communs, et aux périodes de professionnalisation, auxquelles sont éligibles les jeunes. Au regard du public visé, nous savons qu'il y aura probablement besoin d'une remise à

niveau des jeunes en emplois d'avenir autour du socle de compétences et des savoirs de base. On peut imaginer quatre types de parcours qui peuvent se combiner. Ainsi, les jeunes pourront acquérir le socle de compétences dans l'exercice de l'emploi, suivre des parcours de professionnalisation permettant d'avoir des compétences élargies et des savoirs essentiels pour ce même emploi, et ils pourront ensuite s'intégrer dans une formation certifiante ultérieure. On peut aussi envisager des parcours pré-qualifiants qui intègrent des contenus spécifiques à la préparation à des épreuves de sélection ou aussi au jury de la VAE puisque dans notre branche nous avons un accompagnement spécifique de 240 heures en vue de la constitution du livret 2.



On peut imaginer quatre types de parcours d'avenir qui peuvent se combiner.





Le quatrième type de parcours peut être aussi une qualification à l'issue du contrat.

Accompagnement

Il y a deux types d'accompagnement : il y a celui que l'on développe dans le cadre des contrats d'apprentissage et celui dans le cadre des contrats de professionnalisation. Au regard de certains publics qui relèvent du dispositif emplois d'avenir, nous devons faire appel à un accompagnement mené par les missions locales qui concerne surtout la vie hors du travail. Nous travaillerons avec elles de manière très proche.

Faisabilité

Aujourd'hui, nous n'avons pas encore les remontées du terrain sur le démarrage des embauches. Il faut savoir que la dernière délibération de l'OPCA date du 6 février et les adhérents doivent comprendre toutes les conditions avant de s'engager dans des recrutements. Mais je peux dire, d'ores et déjà, qu'un gros hôpital parisien prévoit de recruter 10 personnes dans le cadre du dispositif. Je crois que beaucoup de structures de nos réseaux vont se saisir de cette opportunité. Pour les CDI, et ce quelle que soit la taille de l'établissement, quand la personne est en formation, l'Unifaf prendra en charge le reste à charge de 25 % ; pour les CDD dans un établissement de moins de 50 salariés,

la prise en charge sera identique ; s'il s'agit de CDD dans des établissements de plus de 50 salariés, cette dernière s'élèvera à 10 %.

Malgré une diminution des prévisions de recrutements, il devrait y avoir une augmentation de l'emploi de 1 à 2 % en 2013, contre 3 % auparavant. Le contexte dans lequel nous nous trouvons de vieillissement des personnes handicapées dans les ESAT et dans les foyers d'accueil nécessite la création de métiers spécifiques dans le soin, et dans les cinq ans à venir, il y aura des remplacements pour des départs à la retraite. Ce sont assurément des jeunes qualifiés dont la branche aura besoin, et les jeunes en emplois d'avenir peuvent le devenir.

LES GROUPEMENTS D'EMPLOYEURS, UNE PORTE D'ACCÈS À L'EMPLOI DE QUALITÉ

Un groupement d'employeurs (GE) est un dispositif prévu par le Code du travail permettant à des employeurs de s'associer dans le but de recruter du personnel qu'ils vont employer à temps partagé. Cette forme d'organisation, à but non lucratif, répond principalement à des besoins de personnel pour des activités à temps partiel ou saisonnières, à la différence du recours à l'intérim qui répond à des besoins ponctuels liés à une surcharge temporaire d'activité ou à l'absence d'un salarié. Le groupement d'employeurs est une solution intéressante car il permet de stabiliser, de fidéliser des salariés à temps partiel ou saisonnier en leur assurant un contrat de travail unique, à temps complet ou quasi complet, une couverture sociale et une rémunération décente. Les entreprises adhérentes au GE, souvent de petites structures qui seules n'auraient pas pu se permettre de recruter, sont déchargées des formalités liées au recrutement et à l'embauche d'un salarié ainsi que de l'administration de la paye.

Parmi les fédérations associatives qui ont développé des GE, on peut citer la Fédération nationale profession Sport et Loisirs, qui compte 25 groupements d'employeurs.



ENTRETIEN AVEC ALAIN CORDESSE, PRÉSIDENT DE L'USGERES



Alain Cordesse
© USGERES

L'Union des employeurs de l'économie sociale (Usgeres) regroupe 25 organisations employeurs, groupement associatifs, mutualistes et coopératifs, soit 60 000 employeurs et plus de 800 000 salariés. L'Union s'est fortement engagée pour renforcer l'axe formation dans les emplois d'avenir. Entretien avec Alain Cordesse.

Formation

Dès l'été dernier, nous avons dit qu'il était important d'avoir un objectif de qualification des jeunes en emplois d'avenir. On a souhaité que la formation professionnelle soit centrale. Pourquoi ? Parce que les OPCA ont un rôle très important à jouer pour inscrire les recrutements dans une logique de qualification des publics éloignés de l'emploi. Aujourd'hui, il y a une convention qui a été signée entre l'Usgeres et l'Etat avec une enveloppe de 20 millions d'euros en provenance de l'OPCA Uniformation pour 2013, ainsi qu'une enveloppe de 9 millions d'euros affectée au tutorat. Par ailleurs, l'Etat s'est engagé à mobiliser d'autres financeurs, les régions et les partenaires sociaux via le FPSPP (Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels). Lequel a mis en place dès 2013 un appel à projets de 30 millions d'euros dédié à la formation des jeunes en emplois d'avenir. Certaines régions se sont engagées à prendre en charge une partie du montant restant à la charge de l'employeur après l'intervention de l'OPCA.

Accompagnement

Nous avons signé avec l'Union nationale des missions locales, un protocole de coopération dont l'objet est

d'améliorer le processus d'intermédiation entre le jeune, l'employeur et la mission locale ; à mieux faire connaître les métiers de l'économie sociale et les perspectives de carrière à travers le guide des métiers de l'ESS « Trajectoires » et l'utilisation du portail de l'emploi dans l'ESS.



***Il faut travailler sur
l'intermédiation
entre les jeunes et
les employeurs.***



Nous lançons, dans ce cadre, une étude territoriale sur trois bassins d'emploi, un urbain, un péri-urbain et une zone de revitalisation rurale, sur les conditions de réussite du développement de l'emploi, en observant comment se joue l'intermédiation entre jeunes demandeurs d'emploi, employeurs et prescripteurs de l'emploi. A partir de ce travail, nous pourrions mieux mettre en évidence les points d'ancrage, les obstacles, les bonnes pratiques et essayer dans tous les territoires. Car au-delà des offres prévisibles dans le secteur, comme le précise l'étude Crédoc sur les besoins de main d'œuvre dans l'ESS, ou celle du Conseil d'analyse stratégique sur les secteurs créateurs d'emploi, si on ne travaille pas sur l'intermédiation entre les jeunes et les employeurs, et l'adéquation



des postes aux compétences, on risque d'avoir des difficultés parce que les acteurs ne se connaissent pas suffisamment.

Faisabilité

Aujourd'hui, il y a beaucoup de réseaux de l'ESS qui s'engagent et les jeunes commencent à être identi-

fiés. Les OPCA, les Direccte (Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi) sont également mobilisés. La volonté est bien là.

Ce qui prendra du temps, ce n'est pas tant d'embaucher les personnes qui entrent dans le dispositif emplois d'avenir que de les qualifier dans une logique de parcours pour être employables. L'Usgeres n'a jamais

caché sa préférence pour que le dispositif cible aussi des jeunes ayant un niveau jusqu'à Bac + 3, et, ce, plus largement que dans les zones urbaines sensibles ou dans les zones de revitalisation rurale ou dans les territoires d'outre-mer, comme c'est le cas aujourd'hui. On pourra faire un premier point à l'été et véritablement évaluer la portée de ce dispositif d'ici deux ans.

UN PORTAIL DE L'EMPLOI DANS L'ÉCONOMIE SOCIALE ET SOLIDAIRE



L'Usgeres a lancé le 29 janvier dernier son portail de l'emploi dans l'économie sociale et solidaire (ESS), à l'occasion de la matinale organisée par Bercy sur « les métiers et emplois d'avenir dans l'économie sociale ». Fruit d'une collaboration de 3 ans avec des partenaires institutionnels (Ministère de l'ESS et Pôle emploi) et de l'ESS (CHORUM, Crédit coopératif, Ressources solidaires), le portail consiste en une plateforme mutualisée des offres d'emploi dans les entreprises de l'ESS, émanant de Pôle emploi ou des acteurs eux-mêmes.

S'appuyant sur l'important travail de recensement des métiers, des branches et des formations de l'ESS réalisé par l'Usgeres en partenariat avec Pôle emploi, et regroupé dans le guide intitulé « Trajectoires », le site propose également de nombreuses informations sur les métiers et les entreprises de l'économie sociale, sur la formation professionnelle et ses débouchés, ainsi que sur le dispositif des emplois d'avenir. L'outil s'adresse tant aux employeurs de l'ESS, qu'aux demandeurs d'emploi et aux salariés de tout âge.

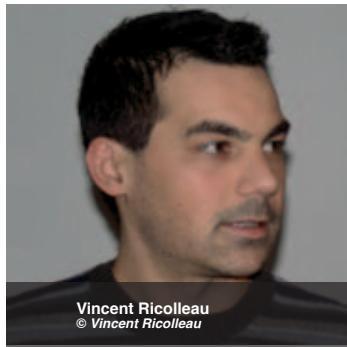
Pour aller **+** loin

Découvrez le site ► <http://www.emploi-ess.fr>



CNLRQ

ENTRETIEN AVEC VINCENT RICOLLEAU, CHARGÉ DE MISSION DÉVELOPPEMENT AU CNLRQ



Vincent Ricolleau
© Vincent Ricolleau

Les régies de quartier s'engagent à recruter et à accompagner 1 500 emplois d'avenir sur trois ans. A ce jour, près d'une centaine d'emplois d'avenir ont été créés ou sont en projet dans les Régies. Pérenniser les activités et mener une politique de formation sont les sujets de cet entretien avec Vincent Ricolleau, chargé de mission développement au Comité national de liaison des régies de quartier (CNRLQ).

Quelle opportunité représente pour vous l'embauche de jeunes en emploi d'avenir par rapport à votre cœur de métier qui est l'insertion par l'activité économique ?

Certes, les régies s'inscrivent en partie dans le champ de l'insertion par l'activité économique (IAE). Cependant, leur mission consiste à développer un ensemble de réponses avec les partenaires (collectivités, bailleurs sociaux) que ce soit en termes d'activités, de services et d'emplois ancrés sur leur territoire : près de la moitié des salariés dans les régies sont recrutés dans le cadre de contrats de droit commun, des CDD mais également des CDI.



Nous comptons proposer des emplois de qualité, valorisants, attractifs et engager avec ces jeunes un parcours qui s'inscrit sur la durée.



La loi sur les emplois d'avenir incite à conclure des contrats de longue durée, ce qui représente une opportunité plus intéressante que la politique actuelle des contrats aidés, à la fois pour proposer des emplois de qualité, valorisants, attractifs et engager avec ces jeunes un parcours qui s'inscrit sur la durée.

Développement et pérennisation des activités

Au cours des trois prochaines années, le programme emplois d'avenir pourra permettre de démarquer ou de donner de l'ampleur à des projets portés par les régies et dont nous savons qu'ils peuvent retenir l'intérêt de partenaires sur leurs territoires. Ces partenariats sont des vecteurs de solvabilisation des activités proposées. Par exemple, le CNLRQ a conclu un accord avec l'Union sociale pour l'habitat (USH) qui regroupe les organismes HLM. Cet accord prévoit la création de 300 emplois d'avenir sur les métiers de gestion urbaine de proximité selon deux axes de coopération : répondre aux besoins en ressources humaines identifiés par les organismes de logement social en recrutant au sein des régies et en formant des jeunes sur différents métiers en tension (gardiennage...), que les bailleurs sociaux intègre-



ront à terme dans leurs effectifs ; répondre à la politique et aux besoins d'intervention d'un bailleur social par le biais de conventions de subventions ou de marchés de prestations. Autre domaine d'activité ayant un fort potentiel de développement : l'éco-médiation, à travers des partenariats avec ERDF, EDF, GDF Suez.

Formation

Les régies s'investissent naturellement sur les questions de formation. Il s'agit d'un engagement éthique fort pour notre réseau. Chaque régie en fonction de l'activité et du projet

du salarié déterminera le type de préparation au métier à mettre en place ou la qualification qui peut être visée. Tous les canaux de financement seront mobilisés, et en priorité, le fonds dédié aux emplois d'avenir que vient de créer Uniformation, l'OPCA de la branche professionnelle des régies. Les régies sont encouragées à se rapprocher des conseillers régionaux de l'OPCA, chargés notamment de la recherche de cofinancements.

L'offre de formation pourra porter aussi bien sur l'acquisition des savoirs et compétences de bases, que sur des formations plus techniques liées aux différentes activités

(exemple : médiation en économies d'énergie), permettant l'accès à des certifications. Elle s'appuiera également sur notre organisme de formation, Passag/e/s, qui développe des actions adaptées aux besoins des régies et, plus largement, aux structures de l'ESS. Le « livret parcours et compétences » édité par le CNLRQ pourra être utilisé pour valider et valoriser les différentes étapes de professionnalisation des jeunes.

LE CLUB ASSO EMPLOI PARIS ILE-DE-FRANCE : UN APPUI À LA PROFESSIONNALISATION DES EMPLOYEURS

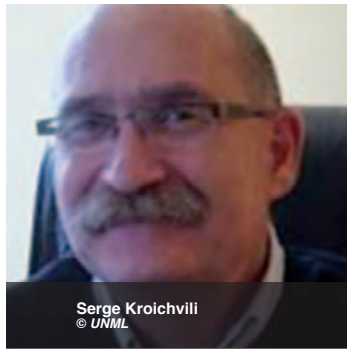
En Ile-de-France, les structures associatives peuvent bénéficier gratuitement de l'offre de services et d'accompagnement du Club Asso Emploi Paris Ile-de-France. Le Club propose notamment des ateliers thématiques sur la gestion de l'emploi associatif et la pérennisation des activités. En partenariat avec la mission locale de Paris, l'atelier « recruter un salarié en emploi d'avenir » constitue un moment d'information et d'échange sur les modalités de contractualisation des emplois d'avenir et de construction du parcours personnalisé du salarié embauché. En outre, le club Asso Emploi met à disposition de ses membres une boîte à outils composée de fiches techniques, simulateurs de masse salariale, modèles de documents et vidéos pédagogiques régulièrement mis à jour.

Pour aller  loin

 Découvrez le site ► <http://www.clubassoemploi.org>



ENTRETIEN AVEC SERGE KROICHVILI, DÉLÉGUÉ GÉNÉRAL DE L'UNML



Serge Kroichvili
© UNML

Les missions locales sont, au cœur du dispositif des emplois d'avenir. Afin de promouvoir l'emploi des jeunes au sein de l'ESS, l'Union Nationale des Missions Locales (UNML) et l'Usgeres ont signé un protocole de coopération le 29 janvier à Bercy. Entretien avec Serge KROICHVILI, Délégué Général de l'UNML.

Protocole de coopération avec l'Usgeres

Le partenariat avec l'Usgeres est naturel car l'UNML fait partie des syndicats d'employeurs membres de l'Usgeres. Les missions locales (ML) sont à la fois actrices et parties prenantes de l'ESS, dont elles partagent les principes fondamentaux et les valeurs. Les ML sont en outre reconnues par le Code du travail comme relevant du service public de l'emploi, au même titre que Pôle emploi et Cap Emploi.

A partir de l'étude Crédoc, qui pointe les opportunités d'emploi dans le secteur associatif, liées à la pyramide des âges et aux filières porteuses, notre travail consiste à permettre la congruence entre les projets des jeunes et les projets des organisations de l'ESS (OESS). Le protocole signé entre l'UNML et l'Usgeres s'appuie ainsi sur trois objectifs de coopération. Premièrement, favoriser une meilleure connaissance réciproque des équipes. Ensuite, lever les préjugés et changer le regard du monde de l'entreprise sur les jeunes. Enfin, établir les modalités de déclinaison opérationnelle de la collaboration entre l'UNML et l'Usgeres dans les territoires, au plus près des entreprises.

Accompagnement

Le déploiement régional du dispositif s'appuie sur les diagnostics territoriaux menés par les DIRECCTE notamment, pour déterminer dans chaque région les besoins en emploi-formation et les secteurs porteurs.



Les missions locales ont toujours été dans un modèle décentralisé ascendant



Les missions locales ont toujours été dans un modèle décentralisé ascendant : c'est à partir des attentes et des besoins des jeunes que l'on construit une politique territoriale sur le plan local, régional puis national. La force du dispositif et du réseau des ML réside donc dans la proximité avec les territoires et dans la fonction d'ingénierie de projets mise en œuvre.

Concrètement, la déclinaison régionale des projets territoriaux de rapprochement des jeunes avec les OESS, va consister, d'une part, à travailler avec les associations pour définir le profil des jeunes attendus ; et d'autre part, à rapprocher les projets des jeunes avec ceux des asso-



ciations. Il s'agira ensuite de mettre en place la médiation en entreprise et l'accompagnement des jeunes dans l'emploi. Puis enfin, de construire avec l'OESS l'offre de formation, en lien avec l'OPCA, et en tenant compte à la fois du projet du jeune, des besoins de l'OESS et des ressources mobilisables.

Faisabilité

Il est moins complexe pour les ML de travailler avec le secteur associatif qu'avec le secteur économique traditionnel. De par la mission d'éducation populaire et à la citoyenneté, de formation, d'inclusion sociale des associations, il y a une longue tradition de collaboration entre les ML et les associations.

Ce qui est nouveau toutefois pour les conseillers des ML, c'est la fonction d'ingénierie des postes (définition des compétences et profils requis en association). De même que l'ingénierie des parcours de formation, pour laquelle il s'agit de collecter et coordonner l'ensemble des besoins et ressources (crédits des OPCA, plan de formation de l'entreprises, DIF, ...) pour offrir un programme de formation quasi sur-mesure au jeune. Nous devons également participer au processus de validation des compétences acquises par les jeunes, notamment s'il n'y pas pérennisation de l'emploi. En ce sens, on peut dire que l'exigence de renforcement de la professionnalisation des associations et de la qualité de leurs emplois a conduit à faire évoluer le métier des conseillers des ML.

Pérennisation

Pour ce faire, il faut évidemment tenir compte des contraintes, notamment budgétaires, des associations. Nous pouvons contribuer à la consolidation de l'emploi associatif – et donc du maintien dans l'emploi des jeunes recrutés en emplois d'avenir – à deux niveaux. Nous pouvons travailler avec les associations sur leur projet de développement : activités nouvelles ou diversification pour, à défaut d'en créer, maintenir les postes existants. Nous pouvons également participer à l'élaboration d'une stratégie de GPEC associative voire inter-associative, afin d'anticiper les mutations sectorielles et les départs à la retraite, pour mieux préparer l'adaptation et le remplacement des postes par des jeunes en emplois d'avenir.

L'AGEFIPH SOUTIEN LA QUALIFICATION DES JEUNES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS

Les jeunes de moins de 30 ans reconnus travailleurs handicapés peu ou pas qualifiés sont également concernés par le dispositif emploi d'avenir. Depuis le 1er janvier 2013, L'Agefiph, association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées, propose une nouvelle aide spécifiquement dédiée à l'accès à la qualification de ce public. Pour le secteur non marchand, l'Agefiph intervient dans le financement de la formation d'un jeune travailleur handicapé en complément des autres co-financeurs (Opca, conseil régional...). Le montant de cette aide financière peut atteindre 80 % du cout pédagogique de la formation. Seule condition : la formation suivie par le jeune doit être certifiante ou qualifiante.

Pour aller loin

 Découvrez le site ► <http://www.agefiph.fr> ► rubrique « Aides et services »



ENTRETIEN AVEC DIDIER BRUN, LE POINT DE VUE D'UN SYNDICALISTE



Didier Brun est représentant CGT
de la branche animation.

Pour Didier Brun, représentant CGT de la branche animation, les associations ont besoin d'emploi de qualité et cette nécessité concerne d'abord les emplois existants : « Les emplois d'avenir ne peuvent venir qu'en plus, l'objectif premier c'est améliorer ce qui existe déjà ».

Bien que les moyens qui vont être déployés sur la formation des jeunes sont importants, Didier Brun estime que l'engagement des associations dans le dispositif n'est pas certain : « Surtout dans les petites structures car il faudrait que le personnel soit très au fait et que les dossiers soient simples et ce n'est pas gagné ». Mais, il est vrai aussi, précise-t-il

« qu'intégrer ce type d'emploi dans un projet associatif peut-être intéressant ». Reste une question cruciale et « un sujet d'inquiétude pour les associations, c'est comment trouver le reste à charge de 25 % pour compléter les salaires des jeunes, quand les collectivités locales ont de moins en moins de financements ».

Il y a pourtant des secteurs du monde associatif qui se sont déjà engagés et qui commencent à embaucher. Oui, mais, nuance Didier Brun, « si par exemple des activités comme le sport, peuvent davantage se développer, nous dans l'éducation populaire, nous n'avons pas les mêmes dotations ».

“

Les emplois d'avenir ne peuvent venir qu'en plus, l'objectif premier c'est améliorer ce qui existe déjà

”



EN SAVOIR PLUS



Ressources Web



- Le portail de l'emploi dans l'ESS. Créé récemment par l'Usgeres, il recense les offres d'emploi de l'ESS.

 <http://www.emploi-ess.fr>




- Le site du gouvernement sur les emplois d'avenir.

 <http://travail-emploi.gouv.fr/emplois-d-avenir,2189/>




- Un espace dédié aux emplois d'avenir sur le site d'Unifaf.


 <http://www.unifaf.fr/Nos-actions/Createur-d-emplois-d-avenir-Et-si-c-etait-vous>

Ressources documentaires

- Fiche sur le suivi de la mise en place de la Loi et décryptage par CIDES (rubrique Réformes sociales, Fiche 05 - « Emploi, insertion et chômage »).

 http://cides.chorum.fr/cides/f_1371e4e812a00951/Reformes-sociales.html

- Fiche technique sur les emplois d'avenir coproduite par CHORUM et In Extenso.

 http://cides.chorum.fr/cides/f_109cbd5c1200013a/Guides.html

- Le Livre blanc de Profession Sport et Loisirs « **Emplois d'avenir, nos engagements** » présente la mobilisation du secteur Sport et Loisirs en faveur des emplois d'avenir.

 <http://www.profession-sport-loisirs.fr/Emplois-d-Avenir-nos-engagements>

- « **Trajectoires** » est un guide qui répertorie les métiers de 12 branches de l'ESS ; il a été réalisé par l'USGERES en partenariat avec Pôle emploi.

 www.usgeres.fr

- La marche à suivre pour recruter un jeune en emploi d'avenir expliquée dans « **Le guide de l'employeur** ».

 http://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/Guide_Employeur.pdf


- Note d'éclairage de la Fonda sur les emplois d'avenir.

 http://www.fonda.asso.fr/IMG/pdf/note_fonda_emplois_d_avenir-3.pdf

- Etude des besoins en main d'œuvre dans l'ESS réalisée par le Crédoc.

 http://www.credoc.fr/pdf/Sou/BMOESS_Jan2013.pdf

- Etude « Les métiers en 2020 » réalisée par le CAS.

 <http://www.strategie.gouv.fr/content/les-metiers-en-2020-note-cas-dares>

- Etude sur l'évolution de l'emploi dans le secteur sanitaire et social réalisée par Unifaf.

 http://www.unifaf.fr/attached_file/componentId/kmelia24/attachmentId/6391/lang/fr/name/enquete_emploi.pdf

- Fiche sur les emplois d'avenir réalisée par Unifaf.

 http://www.unifaf.fr/attached_file/componentId/kmelia24/attachmentId/33270/lang/fr/name/fiche-19-emploi%20davenir-f%C3%A9vrier%202013.pdf



Hors-Série Le FIL CIDES N°3

<http://cides.chorum.fr>



[Faire des emplois d'avenir des emplois de qualité]

Chorum, c'est :

Une offre de **prévoyance, santé, épargne, retraite** et **ingénierie sociale**.

Des garanties et des services dédiés **aux acteurs de l'économie sociale et solidaire**.

Un réseau d'**experts ESS** implanté **sur tout le territoire**.

Chorum, en chiffres :

Plus de **17 000** structures adhérentes.

Plus de **26 000** établissements.

Plus de **600 000** assurés et ayants droit.

CIDES, c'est :

Le **centre de ressources et d'action** de CHORUM pour le développement de **l'emploi de qualité** dans l'ESS.

Des **outils et études** pour accompagner les professionnels de l'ESS.



www.chorum.fr

RETROUVEZ LES ÉTUDES, LES OUTILS PRATIQUES, LES SERVICES AUX ADHÉRENTS :

<http://cides.chorum.fr> || contact@chorum.fr