



Janvier 2014

Politiques publiques : conditions de développement de l'emploi dans l'économie sociale et solidaire

Avec le soutien de



MINISTÈRE
DE L'ÉCONOMIE
ET DES FINANCES

MINISTÈRE DÉLÉGUÉ
CHARGÉ DE
L'ÉCONOMIE SOCIALE
ET SOLIDAIRE ET DE
LA CONSOMMATION



MINISTÈRE
DES AFFAIRES SOCIALES
ET DU LOGEMENT

et la participation de

Région



Provence-Alpes-Côte d'Azur

Siège social

11, avenue Philippe Auguste

75011 **PARIS**

Tél.: 0811 06 06 66 – fax : (33) 1 43 13 26 65

Le Gemellyon Nord – 53, boulevard Vivier Merle

69003 **LYON**

Tél. : 0811 06 06 66 – fax : (33) 4 72 72 09 55

Antelios bât. F – 75, rue Marcelin Berthelot

13858 **AIX-EN-PROVENCE** cedex 3

Tél. : 0811 06 06 66 – fax : (33) 4 42 60 86 11



Etude réalisée par :

Stéphane ROUX

Bureau de rattachement : Lyon

Elodie RUBAUD

Bureau de rattachement : Paris

SOMMAIRE

Soutien au renforcement de la coopération entre les employeurs et les prescripteurs des dispositifs publics d'emploi pour les jeunes dans l'économie sociale et solidaire

1. PRÉSENTATION DE LA MISSION	P.5
1.1 Le contexte de la commande	p.5
1.2 Champs thématiques d'investigation	p.6
1.3 Les investigations réalisées	p.9
2. LES COOPÉRATIONS INTERINSTITUTIONNELLES	P.10
2.1 L'emploi et l'ESS : lutter contre certaines idées reçues	p.10
2.2 L'exemple des emplois d'avenir	p.11
2.2.1 <i>Un dispositif exigeant pour les employeurs et révélateur d'une évolution des politiques publiques d'aide à l'emploi</i>	11
2.2.2 <i>Les engagements de l'UDES dans la mise en œuvre des emplois d'avenir</i>	13
2.2.3 <i>Les engagements des réseaux membres de l'UDES</i>	16
3. LES COOPÉRATIONS DE PROXIMITÉ ENTRE EMPLOYEURS ET PRESCRIPTEURS ...	P.17
3.1 Éléments de contexte	p.17
3.1.1 <i>La mise en œuvre des emplois d'avenir : un levier pour développer les coopérations</i>	17
3.1.2 <i>Des difficultés liées à la saisie institutionnelle de l'ESS</i>	17
3.1.3 <i>L'importance de l'échelon régional et infra pour la promotion et la mise en œuvre des dispositifs pour l'emploi des jeunes</i>	19
3.2 Les coopérations évoquées par les employeurs interrogés	p.20
3.2.1 <i>La sécurisation des besoins de recrutement</i>	20
3.2.2 <i>L'embauche des jeunes</i>	21
3.2.3 <i>L'usage des dispositifs pour l'emploi des jeunes et les freins identifiés</i>	23
3.2.4 <i>Les coopérations locales avec les prescripteurs</i>	24
3.2.5 <i>Les attentes des employeurs sur le plan des coopérations locales</i>	25
4. PROPOSITIONS POUR LE DÉVELOPPEMENT DES COOPÉRATIONS	P.29
4.1 Conditions clefs pour le développement des coopérations	p.29
4.2 Une stratégie intégrée visant le développement de l'ESS et l'emploi des jeunes ..	p.29
4.2.1 <i>Constats</i>	29
4.2.2 <i>Enjeux</i>	30
4.2.3 <i>Propositions d'actions</i>	30
4.3 La valorisation de l'ESS auprès des jeunes	p.30
4.3.1 <i>Constats</i>	30
4.3.2 <i>Enjeux</i>	31
4.3.3 <i>Propositions d'actions</i>	31
4.4 L'information et l'accompagnement des employeurs	p.31
4.4.1 <i>Constats</i>	31
4.4.2 <i>Enjeux</i>	32
4.4.3 <i>Propositions d'actions</i>	32
4.5 Un dialogue territorial «employeurs/prescripteurs» organisé et continu	p.32
4.5.1 <i>Constats</i>	32
4.5.2 <i>Enjeux</i>	33
4.5.3 <i>Pistes d'actions</i>	33

5. LEXIQUE	P.34
6. ANNEXES.....	P.35
6.1 Grille d'entretien «Employeurs»	p.35
6.1.1 Précisions sur la structure	35
6.1.2 Vos projets/besoins en matière d'emploi?	35
6.1.3 Coopération avec les prescripteurs (Mission Locale, Pôle Emploi, Cap Emploi) et OPCA ?	36
6.2 Consultations institutionnelles	p.37
6.3 Les dispositifs pris en compte dans le cadre de l'étude	p.37
6.3.1 Emplois d'avenir	37
6.3.2 Contrats de génération	39
6.3.3 Contrats de professionnalisation	41
6.3.4 Contrats d'apprentissage.....	42
6.3.5 CUI - CAE.....	43
6.4 Les outils développés par l'UDES pour accompagner les employeurs de l'ESS dans la gestion des parcours professionnels.....	p.44
6.4.1 Trajectoire - Le guide de 70 métiers clés de l'économie sociale	44
6.4.2 Le guide du recrutement.....	45
6.4.3 Le guide de l'évolution professionnelle.....	45
6.4.4 Prévention des risques professionnels dans l'économie sociale.....	45
6.4.5 L'économie sociale au devant de la diversité	45
6.4.5 Animer le dialogue social.....	46
6.4.7 Le portail de l'emploi dans l'économie sociale et solidaire.....	46

ILLUSTRATIONS

Illustration N°1 :	Portail de l'emploi dans l'économie sociale et solidaire	p.5
Illustration N°2 :	L'emploi des jeunes : les freins généralement évoqués.....	p.6
Illustration N°3 :	Les perspectives et besoins de recrutement.....	p.6
Illustration N°4 :	L'emploi des jeunes : caractérisation de la situation	p.12
Illustration N°5 :	Les jeunes en emplois dans l'ESS	p.14
Illustration N°6 :	La situation particulière des jeunes cadres de l'ESS	p.16
Illustration N° 7 :	Un exemple de coopération entre un prescripteur et une branche professionnelle : le secteur de l'aide à domicile	p.17
Illustration N°8 :	Les acteurs spécialisés pour l'accompagnement des jeunes	p.19
Illustration N°8 bis :	Les partenariats avec l'UDES	p.19
Illustration N°9 :	Les difficultés de recrutement	p.22
Illustration N°10 :	L'ESS comme perspective d'insertion professionnelle pour les jeunes	p.23
Illustration N°11 :	Exemple : Les Conseils Locaux de l'ESS en Région NPC	p.27
Illustration N°12 :	Synthèse des freins/ contraintes aux coopérations : l'exemple du territoire de l'Artois (Région NPC).....	p.28

1. Présentation de la mission

1.1 LE CONTEXTE DE LA COMMANDE

La présente mission constitue un des objectifs intégrés au **protocole de partenariat du 16 octobre 2012 entre l'UDES et le ministère délégué chargé de l'économie sociale et solidaire et de la consommation**.

L'Union des employeurs de l'économie sociale et solidaire (UDES) regroupe depuis le 24 juin 2013, 25 groupements et syndicats d'employeurs (associations, mutuelles, coopératives) couvrant 14 branches et secteurs professionnels. Avec plus de 65 000 employeurs fédérés, employant plus d'1 million de salariés, l'UDES est la seule organisation multi - professionnelle de l'économie sociale et solidaire.

Le protocole vise à **promouvoir l'insertion des jeunes dans les entreprises de l'ESS**. Lors de son discours de clôture de la convention nationale de l'UDES, le Ministre délégué Benoit Hamon est revenu sur les engagements suivants :

- **L'ouverture en décembre 2012 d'un portail ayant vocation à recueillir l'ensemble des offres d'emploi de l'ESS** ainsi que toutes les informations nécessaires au recrutement au sein des entreprises de l'ESS.

Illustration N°1 :

Portail de l'emploi dans l'économie sociale et solidaire¹

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

Lancé fin 2012 par l'UDES (l'Union des employeurs de l'économie sociale et solidaire), en partenariat avec Chorum, Crédit Coopératif, Pôle emploi et le ministère délégué chargé de l'économie sociale et solidaire et de la consommation, ce portail a pour vocation de valoriser les métiers et formations de l'économie sociale et solidaire, et de mettre en relation chercheurs d'emploi et recruteurs. Des informations sur l'économie sociale et solidaire et ses secteurs qui recrutent, ainsi que des témoignages d'acteurs de terrain sont aussi disponibles.



- un **travail d'identification des freins à l'embauche des jeunes** dans 3 régions : Provence-Alpes-Côte d'Azur, Rhône-Alpes et Nord-Pas de Calais.

En l'occurrence, il s'agit de répondre plus particulièrement aux objectifs suivants :

- 1. Décrire et caractériser la façon dont les employeurs de l'ESS se saisissent des dispositifs et aides à l'emploi** (difficultés, freins, leviers... notamment concernant la perception qu'ont les jeunes de l'ESS, l'adéquation des profils avec les besoins du secteur...).
- 2. Décrire et caractériser les liens effectifs et modalités de collaboration entre les employeurs de l'ESS et les acteurs en charge de la prescription**, de l'accompagnement, de l'analyse/évaluation des compétences et de la formation des jeunes.
- 3. Formuler des recommandations pour que l'ESS tire le meilleur parti des dispositifs publics d'emploi**, notamment à travers une coopération et des synergies accrues avec les prescripteurs.
- 4. Implicitement, renforcer le positionnement de l'UDES dans les circuits et processus des dispositifs publics d'emploi**, notamment au niveau régional.

¹ Présentation du portail de l'emploi dans l'ESS en annexe

1. Présentation de la mission

1.2 CHAMPS THÉMATIQUES D'INVESTIGATION

Les hypothèses prioritaires d'investigation prennent appui sur les pratiques de coopération entre les employeurs de l'ESS et les prescripteurs des dispositifs pour l'emploi des jeunes.

Cette approche renvoie à deux objectifs complémentaires :

1. **lever les freins à l'embauche des jeunes**
2. **permettre de répondre aux besoins** de recrutements des employeurs

Illustration N°2 :

L'emploi des jeunes : les freins généralement évoqués

Sources : Avis du Conseil économique, social et environnemental 2012 sur l'emploi des jeunes

Les raisons les plus couramment avancées pour expliquer le niveau élevé du chômage parmi les jeunes actifs :

1. Des **performances insuffisantes de notre système éducatif**
 - L'orientation scolaire et universitaire
 - La méconnaissance des métiers
 - Les limites de l'apprentissage : rupture dans les parcours, déficit d'accompagnement des apprentis, difficultés d'accueil par et dans les entreprises...
 - L'adaptation des formations aux besoins des employeurs
2. Un **contexte économique** en général
 - Le questionnement des modèles économiques dominants
3. Les **dysfonctionnements du marché du travail**
 - Les pratiques RH et de recrutement des entreprises : pratiques discriminantes, surévaluation des attentes en matière de diplôme/qualification à l'entrée, usage parfois abusif des stages...
4. Le **manque d'efficacité du Service public de l'emploi (SPE)**
 - L'accompagnement des jeunes : limites de moyens, complexité et multiplicité des dispositifs
 - La faiblesse des réponses en matière de résolution des contraintes sociales d'accès à l'emploi : un accès limité au droit commun de la protection sociale

Illustration N°3 :

Les perspectives et besoins de recrutement

Sources : CREDOC janvier 2013

Selon le CNCRES, à l'horizon 2020, **plus de 600 000 salariés concernés par des départs en retraite, soit plus d'un quart des effectifs du secteur**. Un **fort besoin de renouvellement des cadres** : plus du tiers de l'encadrement de l'ESS devrait être renouvelé d'ici 10 ans.

Pour ce qui concerne les **postes nécessitant moins de qualification**, les entreprises de l'ESS annoncent environ 270 000 projets de recrutement par an (données 2012 – enquête BMO) :

1. Présentation de la mission

- Près des **deux tiers de ces projets sont saisonniers (38%)**
- L'axe Paris-Lyon-Marseille représente 40% des projets relatifs aux métiers occupés par les jeunes peu qualifiés
- La moitié des projets est localisé en ville centre et un tiers en banlieue
- Les zones rurales représentent 10% des projets, les entreprises exprimant davantage de difficultés de recrutement dans ces zones

IMPORTANT : Pôle Emploi constate que les projets annoncés par les entreprises lors de l'enquête BMO (donc en fin d'année N pour l'année N+1) représentent environ la moitié des recrutements effectivement réalisés sur l'année, les employeurs ayant la capacité de projeter leurs embauches à l'horizon d'un semestre, mais rarement au-delà.

Le **CREDOC** distingue **4 groupes de métiers correspondant à des besoins de recrutement**:

- **Métiers à effectifs élevés et nombre de projets élevé :** ce premier type rassemble les métiers ayant un poids important en effectifs et avec un turnover assez élevé. On y retrouve notamment les aides à domicile-travailleuses familiales, les aides-soignants, les agents d'entretien des locaux, les animateurs sportifs, les professionnels de l'animation socio-culturelle...
- **Métiers à effectifs élevés et nombre de projets modéré :** cette catégorie rassemble les métiers ayant un poids important en effectifs et avec un turnover plutôt faible. On y retrouve beaucoup de métiers d'ouvriers (artisanal, industriel, du bâtiment et des travaux publics), ainsi que les cuisiniers, les agents de sécurité...
- **Métiers à effectifs modérés et nombre de projets élevé :** ce type rassemble les métiers pesant peu en effectifs mais beaucoup en projets de recrutement compte tenu d'un fort taux de turnover. On y retrouve les professions artistiques, les éducateurs spécialisés, les employés de maison-personnel de ménage...
- **Métiers à effectifs et nombre de projets modéré :** ce groupe rassemble les métiers pesant peu à la fois en effectifs et en projets de recrutement. On y retrouve les conducteurs-livreurs, les professions commerciales, les employés de l'hôtellerie...

Dans les buts de structurer méthodologiquement la démarche et formaliser les outils d'investigation, l'équipe de recherche du cabinet AMNYOS a partagé avec l'UDES une première hypothèse de catégorisation/caractérisation des coopérations envisageables.

Cette dernière distingue :

1. Les **coopérations d'ordre stratégique**
2. Les **coopérations opérationnelles et / ou techniques**

CHAMP DE QUESTIONNEMENT		COOPÉRER POUR ?
Les registres de coopération	Coopération stratégique	Partager le diagnostic : besoins et perspectives de recrutement, besoins en compétence et formation, enjeux emploi des jeunes...
		Orienter les stratégies publiques pour l'emploi des jeunes et / ou le développement de l'ESS
		Piloter/suivre/évaluer les dispositifs pour l'emploi des jeunes

1. Présentation de la mission

Les registres de coopération	Coopération opérationnelle	Promouvoir le secteur et les emplois ESS auprès des structures/acteurs en charge de l'accompagnement/orientation/formation des publics jeunes
		Promouvoir le secteur et les emplois ESS auprès des jeunes
		Promouvoir les mesures/les dispositifs auprès des employeurs
		Promouvoir les mesures/dispositifs auprès des jeunes
		Favoriser l'intermédiation entre les jeunes et les employeurs de l'ESS
		Favoriser l'intégration des jeunes au sein des entreprises ESS
		Favoriser un accompagnement effectif des jeunes en contrat
		Favoriser les sorties positives, accompagner les suites de parcours professionnels
		Former en continu les jeunes salariés

Par ailleurs, les champs d'investigation distinguent

DÉFINITION DES CHAMPS		
Notion	Définition	Exemples
Les dispositifs d'emploi pour l'emploi des jeunes	Définition du périmètre : <i>dispositifs ou mesures ciblant plus particulièrement les jeunes et pouvant être mobilisés par les entreprises ESS</i>	CUI-CAE
		Contrat d'apprentissage
		Contrat de professionnalisation
		Emploi d'avenir
		Contrat de génération
	...	
Les «employeurs» de l'ESS	Les entreprises en tant que telles et / ou leurs représentants - 4 catégories	1 - Les entreprises en tant que telles : <i>associations, mutuelles, coopératives, ...</i>
		2 - Les syndicats et groupements d'employeurs
		3 - l'UDES
		4 - Les autres institutions «représentatives» de l'ESS
Les «prescripteurs»	Les acteurs partenaires institutionnels, financeurs et techniques en charge du développement et de la mise en œuvre des dispositifs - 3 échelles	1 - Échelle nationale
		2 - Échelle régionale : PACA, Rhône-Alpes, Nord-Pas de Calais
		3 - Échelle locale

1. Présentation de la mission

1.3 LES INVESTIGATIONS RÉALISÉES

Les analyses proposées dans le présent rapport se fondent sur :

➤ Des **consultations individuelles ou collectives** (entretiens qualitatifs semi-directifs) **croisées, conduites² auprès d'un panel représentatif** (panel basé sur la forme juridique et la taille des entités) **de 28 employeurs répartis sur les 3 régions d'investigation**, Provence-Alpes-Côte d'Azur (PACA), Rhône-Alpes (RA) et Nord-Pas de Calais (NPDC) dans les secteurs suivants :

- Aide à domicile
- Sport
- Régie de quartier
- Coopérative
- Mutualité
- Tourisme social et familial
- Petite enfance
- Animation, éducation permanente, développement social, culturel et sportif
- Radiodiffusion
- Formation/DLA



➤ **une série³ de consultations interinstitutionnelles conduites à l'échelle des trois régions** (DR-UDES, CRES, DIRECCTE, Pôle Emploi, UNIFORMATION, ARML) **et de trois territoires infrarégionaux de proximité** (Saint-Etienne – département de la Loire, Gap – Département des Hautes-Alpes, Bassin d'Arras – Pas-de-Calais). Dans le cadre d'entretiens semi-directif individuels et de rencontres collectives, les thèmes abordés portaient sur les stratégies de déploiement des dispositifs et aides à l'emploi en lien avec l'ESS, les pratiques et enjeux perçus sur le plan des liens partenariaux avec les employeurs de l'ESS, les conditions de réussite pour le développement des liens avec les employeurs de l'ESS, pour le développement de l'emploi au sein de l'ESS en résonance aux besoins des employeurs,...

Des entretiens complémentaires ont été également réalisés auprès des institutions suivantes à l'échelle nationale⁴ :

- Pôle Emploi,
- UNML (Union Nationale des Missions Locales),
- UNIFORMATION,
- Observatoire national CNCRES.

Les informations issues des consultations et les préconisations proposées en conséquence ont fait l'objet d'un partage et d'une analyse collective à l'occasion :

- De 4 comités techniques organisés au siège de l'UDES (07 mai, 28 mai, 04 juillet et 24 septembre 2013),
- D'une présentation /échange à l'occasion du comité de coordination des régions (UDES) du 24 octobre 2013.

² Période d'investigation : mai à septembre 2013

³ Liste en annexe

⁴ Liste en annexe

2. Les coopérations interinstitutionnelles

2.1 L'EMPLOI ET L'ESS : LUTTER CONTRE CERTAINES IDÉES REÇUES

Au regard des emplois créés par les structures relevant de l'ESS sur la période récente, l'augmentation continue du nombre moyen de salariés par structure, **les niveaux de coopération entre les employeurs et les prescripteurs des dispositifs publics d'emploi pour les jeunes dans l'économie sociale et solidaire, constituent assurément un enjeu d'importance ; un enjeu qui fait aujourd'hui encore très largement écho aux problèmes liés à certaines idées reçues concernant les emplois proposés par l'ESS.**

Parmi l'ensemble des images véhiculées par bon nombre d'acteurs institutionnels promoteurs des politiques de l'emploi, celle consistant à associer l'ESS à « emplois aidés » est sans doute celle la plus partagée. Certes, la mise en place de dispositifs du type « chèque emploi associatif » (CEA), le lancement d'initiatives régionales sous la forme d'emplois tremplins à la suite des emplois-jeunes, le développement actuel des emplois d'avenir ont contribué à l'évolution positive de l'emploi au sein des structures de l'ESS.



La part des emplois aidés reste pourtant toute relative⁵ dans le secteur de l'ESS au regard de ses plus de 2 millions d'emplois. **Elle est de plus bien en-deçà des besoins en ressources et compétences d'un secteur confronté à la hausse des besoins sociaux et à ses missions d'intérêt général.** Si les mesures ponctuelles de traitement social du chômage peuvent représenter à travers les emplois aidés une opportunité pour la création d'un poste en association, cela est très loin d'être une pratique dans les secteurs mutualistes et coopératifs, au contraire de nombre d'entreprises privées qui, on l'oublie souvent, savent également profiter des mesures publiques pour l'emploi.

La **seconde idée reçue très largement partagée porte sur la taille des entités ESS. Forcément des entités de petites tailles, manquant souvent d'ampleur et cantonnées « par essence » dans les sphères de l'expérimentation permanente, de l'émergence/ construction d'un modèle économique « forcément peu crédible » au regard de l'orthodoxie de la pensée économique dominante.** Et pourtant, les projets ESS peuvent se transformer en véritables groupes économiques lorsqu'ils se fédèrent et s'organisent, ou tout simplement lorsque l'innovation qu'ils portaient s'est imposée.

Ainsi le Groupe Chèque Déjeuner (1250 salariés), sous statut coopératif, a su tirer parti du développement du chèque-restaurant. Dans le domaine de l'assurance, les mutuelles ont constitué de véritables entités employant des milliers de salariés. La MGEN, la MAIF, la MACIF, la Matmut, en sont des exemples reconnus. Enfin, dans le secteur bancaire, le Crédit Coopératif ou le Crédit Mutuel figurent parmi les opérateurs importants. Sans être de véritables multinationales, ces structures de taille imposante peuvent alors proposer des opportunités de carrières diversifiées.

Des idées reçues qui ont souvent teinté les politiques de l'emploi, la conception même des contrats aidés, des dispositifs d'aide et de l'organisation de leur prescription sur les territoires et auprès des employeurs.

⁵ Article de Julia Lopez | Scop La Péniche

2. Les coopérations interinstitutionnelles

2.2 L'EXEMPLE DES EMPLOIS D'AVENIR

2.2.1 Un dispositif exigeant pour les employeurs et révélateur d'une évolution des politiques publiques d'aide à l'emploi

Les emplois d'avenir⁶, mis en œuvre fin 2012, constituent l'une des **dispositions phares du gouvernement, à la croisée de deux priorités : la jeunesse et l'emploi**. Les jeunes, en France, sont en effet confrontés à une problématique structurelle d'insertion professionnelle. L'objectif est donc la création de 150.000 emplois d'avenir d'ici fin 2014, dont 100 000 dès 2013.

Illustration N°4 : L'emploi des jeunes : caractérisation de la situation

Sources : Avis du Conseil économique, social et environnemental 2012 sur l'emploi des jeunes

Depuis le début de la crise économique, le **chômage des jeunes de 15 à 24 ans a augmenté de 50 % dans l'Union européenne. En France, le chômage des moins de 25 ans s'établit à 22,7 % au second semestre 2012, soit plus du double du reste de la population** (9,6% pour l'ensemble de la population active en France métropolitaine au sens du BIT). Pour autant, **la crise n'explique pas tout : depuis 1982, le chômage des jeunes actifs n'est jamais descendu en dessous de 14 %.**

Pour le CESE « *Structurel, le chômage des jeunes est également conjoncturel. Du fait de leur position d'entrants sur le marché du travail, l'emploi des jeunes est très sensible au contexte économique* » :

- **Lors des périodes de ralentissement, la situation des actifs récents se dégrade plus rapidement que celle des plus anciens**
- Inversement, les jeunes sont généralement les premiers bénéficiaires des embauches supplémentaires lorsque l'économie repart

Les jeunes représentent de fait une véritable variable d'ajustement en période de crise compte tenu de leur mode de recrutement, essentiellement sous forme de contrats temporaires, et du coût limité de leur licenciement dû à leur faible ancienneté lorsqu'ils sont embauchés en CDI. Outre un taux de chômage élevé, les jeunes sortant de formation initiale connaissent souvent un **parcours professionnel assez heurté en début de vie active**.

Cette insertion professionnelle se caractérise par :

- une proportion très importante de **contrats de courte durée**,
- un **phénomène de déclassement**,
- et des **salaires faibles au regard du niveau de diplôme**.

Enfin, parler des jeunes et de l'emploi de façon générale a peu de sens, tant **les situations varient** selon :

- le diplôme
- l'origine sociale ou le territoire
- en fonction du genre
- de l'existence ou non d'un handicap

⁶ Textes de référence sur les emplois d'avenir :

* Loi n°2012-1189 du 26 octobre 2012 portant création de l'emploi d'avenir

* Décret n° 2012-1210 du 31 octobre 2012 portant création de l'emploi d'avenir

* Décret n° 2012-1211 du 31 octobre 2012

2. Les coopérations interinstitutionnelles

Ce dispositif se distingue nettement des précédentes générations d'emploi aidé tels que les emplois jeunes créés en 1997 ou les emplois tremplins créés par la quasi-totalité des conseils régionaux à partir de 2002-2003.

Il se caractérise par **un degré élevé d'exigence, tant vis-à-vis des employeurs que des prescripteurs** :

- Une **cible de bénéficiaires** très précise et éloignée de l'emploi :
 - Des jeunes de 16 à 25 ans⁷, sans emploi, non qualifiés ou peu qualifiés et qui connaissent des difficultés particulières d'accès à l'emploi ;
 - Les jeunes sortis sans diplôme de leur formation initiale (niveau VI, Vbis, V sans diplôme et IV sans diplôme). Éligibilité possible pour les jeunes relevant de la politique de la ville (jusqu'à Bac +3) ;
 - Les jeunes peu qualifiés (de niveau V avec diplôme : CAP ou BEP) et en recherche d'emploi depuis au moins 6 mois dans les 12 derniers mois.
- Une **cible d'employeurs et d'activités bien délimités** : des activités ayant une utilité sociale avérée et susceptibles d'offrir des perspectives de recrutement durables, délimités dans chaque région via le Schéma d'orientation régional. L'ESS reste un secteur de choix pour accueillir des emplois aidés : les pouvoirs publics voient en effet dans ce secteur un dynamisme de l'emploi⁸ et des capacités d'intégration de publics en difficulté.
- Le **dispositif est exigeant également par le niveau des attentes à l'égard des opérateurs en charge de la mise en œuvre du dispositif**. Les missions locales sont positionnées comme la pierre angulaire du dispositif avec une mission d'ingénierie et d'accompagnement de parcours et une transformation du rapport des employeurs :
 - sur les registres traditionnels du recueil des offres d'emploi et de la présentation de candidats, voire de la contribution à l'émergence des besoins d'emploi ou de la présélection,
 - et sur des registres plus nouveaux tels que l'analyse des emplois proposés en termes de perspectives professionnelles offertes et de parcours envisagés, l'appui à la préparation et à la mise en œuvre du parcours professionnel dans l'entreprise, intégrant la préparation et le suivi de l'intégration, l'ingénierie de parcours de formation y compris dans leur dimension financière...
- Le **dispositif exige enfin une coopération du système d'acteurs** (Missions Locales, Pôle Emploi, Cap Emploi, Conseils Régionaux, réseaux d'employeurs, voire plateforme de décrochage scolaire...).

Ce système d'exigences conforte une **évolution sensible des politiques d'aide à l'emploi** : d'une approche visant d'abord le développement et la structuration de l'ESS à une approche visant avant tout l'insertion de publics en difficultés d'accès à l'emploi. Cette évolution a déjà été perceptible en 2010 avec les « Contrats uniques d'insertion – CUI », créés à la suite du Grenelle de l'insertion. Elle se retrouve également dans les dispositifs récents d'aide à l'emploi – notamment les « contrats de génération » – compte tenu de la situation socioéconomique et des contraintes budgétaires des pouvoirs publics.

⁷ Jusqu'à 30 ans pour les jeunes reconnus travailleurs handicapés.

⁸ Et pour cause : sur les 10 dernières années, plus de 440 000 emplois ont été créés dans ce secteur, soit une croissance de 23%, contre 7% sur la même période pour le secteur privé lucratif. D'ici 2020, plus de 600 000 postes seraient à pourvoir, notamment pour répondre aux enjeux de la dépendance.

2. Les coopérations interinstitutionnelles

Des syndicats d'employeurs et réseaux de l'ESS ont alors commencé à s'organiser pour s'adapter à cette nouvelle donne.

2.2.2 Les engagements de l'UDES dans la mise en œuvre des emplois d'avenir

L'UDES réalise un lobbying actif auprès des politiques de l'emploi de façon à promouvoir l'ESS et ses métiers.

En 2012, l'UDES a porté ses propositions en matière d'emploi et de formation professionnelle pour faire face à la problématique de l'insertion professionnelle des jeunes.

Illustration N°5 : Les jeunes en emplois dans l'ESS

Sources : CNCRES

En 2010, **435 490 jeunes** (soit 8,6% de l'ensemble des salariés de moins de 30 ans) travaillent dans l'ESS : 34% d'hommes et 66% de femmes.

Les jeunes de moins de 30 ans représentent 18,6% des salariés de l'ESS contre 15,1% dans le public et 25,4% dans le privé hors ESS.

La répartition en 2010 des jeunes salariés de l'ESS :

- 38% dans l'action sociale
- 12% dans les activités financières et d'assurance
- 9% dans l'enseignement
- 7% dans le soutien aux entreprises
- 7% dans la santé
- 6% dans le sport et les loisirs

Les salariés de moins de 30 ans de l'ESS travaillent majoritairement dans des associations.

La répartition des autres structures juridiques respecte la répartition globale des emplois dans l'Economie Sociale et Solidaire. Ils représentent :

- 17,2% des salariés des mutuelles
- 18,4% des salariés des associations
- 19,1% des salariés des fondations
- 20,3% des salariés de coopératives

Par ailleurs (données 2010), on estime à environ :

- 28 000 le nombre de jeunes non qualifiés (< 25 ans, sans diplôme ou avec brevet uniquement),
- 56 000 le nombre de jeunes peu qualifiés (en incluant les BEP-CAP)

Le salaire moyen perçu par les jeunes est inférieur dans l'ESS par rapport au reste du privé et au public. Les salariés de moins de 25 ont en moyenne une rémunération identique (autour de 1570 euros bruts par mois) qu'ils soient dans l'ESS ou pas. L'écart se creuse pour la tranche d'âge suivante, celle des 25 - 29 ans, où le privé hors ESS dépasse significativement l'ESS et le public. Pour autant, il est important de noter :

- les **situations très différentes entre les associations, les mutuelles et coopératives** : les plus hauts salaires se trouvent dans les coopératives et les mutuelles. Le salaire moyen est plus faible dans les associations.

2. Les coopérations interinstitutionnelles

- les écarts salariaux moindres entre les différentes catégories d'âge et de statuts dans l'entreprise dans l'ESS que dans le secteur privé hors ESS et le public.

Au-delà des représentations statistiques moyennes, les entreprises de l'ESS ont de véritables atouts à faire valoir auprès des jeunes et des professionnels qui les orientent et les accompagnent dans leur insertion professionnelle.

Les démarches de l'UDES ont abouti à :

- Un **protocole de partenariat avec le ministère délégué chargé de l'économie sociale et solidaire et de la consommation, le 16 octobre 2012**. Ce protocole vise à promouvoir l'insertion des jeunes dans les entreprises de l'ESS. Lors de son discours de clôture de la convention nationale de l'UDES, le Ministre délégué Benoit Hamon est revenu sur les engagements suivants :
 - L'ouverture en décembre 2012 d'un portail ayant vocation à recueillir l'ensemble des offres d'emploi de l'ESS ainsi que toutes les informations nécessaires au recrutement des emplois d'avenir,
 - Un travail d'identification des freins à l'embauche des jeunes dans 3 régions : Provence-Alpes-Côte d'Azur, Rhône-Alpes et Nord-Pas de Calais.
- Un **protocole d'engagement avec le Premier ministre sur la mise en œuvre des emplois d'avenir, le 30 octobre 2012**. L'objectif de ce protocole est de mobiliser les employeurs de l'économie sociale et solidaire dans le cadre de la mise en œuvre des emplois d'avenir. À travers ce protocole, l'UDES s'engage à :
 - promouvoir les emplois d'avenir auprès des syndicats d'employeurs du secteur et les outiller pour une mise en œuvre optimale,
 - développer les relations avec les prescripteurs de l'emploi pour une intermédiation efficace entre jeunes et employeurs et un suivi sur la durée du parcours professionnel du bénéficiaire de l'emploi d'avenir,
 - mobiliser les branches professionnelles dans la réflexion sur le développement de parcours professionnels qualifiants pour les jeunes,
 - alimenter la réflexion globale visant l'anticipation des sorties des contrats dans une logique d'emploi de qualité.



Pour cela, l'Union s'est engagée à travailler à :

- l'identification des syndicats d'employeurs et des territoires en capacité de mobiliser les employeurs sur le développement des emplois d'avenir et l'accompagnement de ces derniers dans la mise en œuvre,
- la mise en place d'une collaboration avec les missions locales afin de mettre en relation des jeunes avec les employeurs, en amont de l'emploi, pendant l'emploi et en anticipation de la sortie de l'emploi,

2. Les coopérations interinstitutionnelles

- l'identification, branche par branche, des conditions de financement de parcours qualifiants pour les jeunes et notamment, les jeunes non qualifiés, en mobilisant les dispositifs de formation et l'ingénierie adéquats en lien avec l'OPCA Uniformation et les régions,
 - la mise en œuvre d'une réflexion avec les réseaux de l'économie sociale et solidaire et les organisations patronales hors économie sociale et solidaire sur les parcours professionnels des jeunes en sortie d'emplois d'avenir en repérant les besoins de recrutement.
- **La Convention cadre État-UDES du 14 janvier 2013, déclinant le volet formation professionnelle du protocole d'engagement signé le 30 octobre 2012.** Les engagements de l'UDES visent à favoriser la construction de parcours qualifiants et de formation pour les jeunes en emplois d'avenir :
- encourager l'identification des activités, métiers, territoires susceptibles d'accueillir des jeunes en emploi d'avenir,
 - orienter et soutenir l'action de l'OPCA, Uniformation, en faveur de la mise en place et du financement de parcours qualifiants pour les bénéficiaires et les accompagnants
 - mettre en place les conditions d'une intermédiation efficace entre jeunes et employeurs sur toute la durée du parcours
 - anticiper la réflexion globale relative à l'anticipation des sorties des contrats et l'acquisition de compétences transférables dans une logique de sécurisation des parcours professionnels.

Illustration N°6 : La situation particulière des jeunes cadres de l'ESS

Sources : CNCRES et APEC

Les cadres de l'économie sociale et solidaire se distinguent nettement des autres cadres du privé sur deux points :

- le taux de féminisation (13 points de plus en faveur des femmes cadres au sein de l'ESS),
- la pyramide des âges.

Les cadres de l'ESS sont plus âgés que l'ensemble des cadres du privé. Les jeunes cadres de moins de 30 ans représentent 8% des cadres de l'ESS contre 15% des cadres du privé au global. 38 % des cadres de l'ESS ont 50 ans et plus contre 24 % des cadres du secteur privé au global. **Enfin, plus du tiers de l'encadrement de l'ESS devrait être renouvelé d'ici 10 ans.**

Les cadres de l'ESS ont pour particularité d'avoir très majoritairement accédé au statut de cadre au cours de leur carrière : 65 % des cadres de l'ESS sont devenus cadres à la faveur d'une mobilité, externe ou interne, alors que ce n'est le cas que de 52 % des cadres au global. Seuls 35 % des cadres dans l'ESS sont devenus cadres dès le début de leur carrière professionnelle, soit 13 points de moins que l'ensemble des cadres.

Les postes de cadre dans les entreprises de l'ESS constituent une opportunité pour l'emploi des jeunes sans doute à mieux valoriser au regard des perspectives de recrutement, des atouts propres à la situation des cadres au sein de l'ESS.

2. Les coopérations interinstitutionnelles

2.2.3 Les engagements des réseaux membres de l'UDES

Les conventions d'engagements nationales Emploi d'avenir dans l'ESS :

En 2012, des réseaux se sont engagés comme le Comité National de Liaison des Régies de Quartier (CNLRQ) qui s'engage à créer 1500 emplois d'avenir en trois ans, viennent ensuite les VVF Villages (300), la Fédération Unie des Auberges de Jeunesse (100) et la Fédération Léo Lagrange (150)

En 2013 : les premières conventions du secteur du sport ont été signées par les fédérations françaises d'équitation (250 emplois d'avenir), de handball (200), de football (1000) de sport d'entreprise (6), de tennis (500), de tennis de table (80), ainsi que par Ligue de l'enseignement (1000) et sa fédération sportive affinitaire UFOLEP (200). D'autres secteurs s'engagent comme l'USB-domicile (3 000), la FEHAP (1500), l'AFEV (100), CNCE GEIQ (1000), la Croix Rouge Française (200), la Fédération Nationale Profession Sport et Loisir (1000), la CGSCOP (200) et le SNRL (500).

En 2014, la Fédération Française de Natation s'est engagée pour 100.

Illustration N° 7 : un exemple de coopération entre un prescripteur et une branche professionnelle : le secteur de l'aide à domicile

Pour les secteurs de l'aide à domicile, il y a eu une adaptation nécessaire, puisque les recrutements pourront être proposés sur des CDI temps plein ou des CDI à temps partiel avec un minimum de 24 heures hebdomadaires, incluant le temps de formation, avec une modulation du temps de travail.

Afin d'organiser le déploiement des emplois d'avenir, l'USB-domicile (4 fédérations de la branche) a envisagé, plusieurs niveaux de sensibilisation et promotion des métiers offerts par la branche :

1. Un temps national de mobilisation du réseau des Animations Régionales des Missions Locales et les têtes de réseaux des quatre fédérations a été organisé en septembre. Les autres prescripteurs Cap Emploi et Pôle Emploi étaient aussi mobilisés à cette occasion par l'UNML.
2. Un deuxième temps en région, voire au niveau du département, est proposé avec un format privilégiant l'intermédiation directe entre employeurs et prescripteurs.



Des plaquettes de présentation des métiers ont été réalisées en collaboration entre l'USB et l'UNML afin qu'elles puissent illustrer la réalité des métiers et s'adapter à la cible jeunes.

3. Les coopérations de proximité entre employeurs et prescripteurs

3.1 ÉLÉMENTS DE CONTEXTE

3.1.1 La mise en œuvre des emplois d'avenir : un levier pour développer les coopérations

La période de réalisation de l'étude est marquée par le déploiement et la montée en charge des emplois d'avenir.

De par ses objectifs propres comme de la précision/ambition des modalités de mises en œuvre (Cf. guide national des EAV), la montée en charge du dispositif correspond pour les institutions interrogées à deux contraintes aux temporalités distinctes :

1. Obtenir des résultats en matière de placement à l'emploi et de signatures de contrats dans des délais en écho aux urgences sociales et à la volonté politique nationale.
2. Mettre en place les conditions (processus, outils, formations, partenariats...) pour la promotion, le déploiement et le suivi du dispositif.

Dans le cadre de la mise en œuvre du dispositif « emploi d'avenir », les employeurs indiquent avoir été fortement sollicités, notamment pour des réunions d'information organisées soit par la DIRECCTE, les prescripteurs, les OPCA et même parfois les branches, sans que cela débouche sur de réelles dynamiques de coopérations dépassant le cadre strict du dispositif.



Pour autant et au regard des exigences du dispositif, les liens entre prescripteurs, employeurs de l'ESS et leurs représentants, OPCA sont fortement réinterrogées aux échelles nationale, régionale mais aussi locales.

Les consultations conduites auprès des employeurs, comme des acteurs institutionnels, indiquent qu'au-delà des difficultés de mise en œuvre de véritable coopération, les EAV sont jugés par les interlocuteurs interrogés comme un bon levier pour développer les coopérations à toutes les échelles.

L'expérience des emplois d'avenir devrait pouvoir aider à sécuriser les niveaux de coopération pour peu que l'on développe un véritable travail partenarial de capitalisation en ce sens.

3.1.2 Des difficultés liées à la saisie institutionnelle de l'ESS

Malgré la signature de conventions et/ou protocoles nationaux/régionaux, **un des questionnements posé porte sur l'effectivité de la prise en compte de « l'objet ESS », du potentiel comme des particularités emploi par les échelons nationaux/régionaux des institutions prescriptrices.**

Les entretiens conduits auprès des employeurs, comme des acteurs institutionnels, indiquent les limites de saisie du sujet par les institutions telles Pôle Emploi ou plus paradoxalement des réseaux comme l'UNML :

- il y a un déficit de connaissance et d'identification du périmètre de l'ESS ou de l'hétérogénéité des institutions représentatives de l'ESS.

3. Les coopérations de proximité entre employeurs et prescripteurs

- une mobilisation des institutions en charge de la prescription de dispositif emploi sur les champs de l'ESS historiquement peu « prioritaires » (déficit évoqué en matière de partage au sein des organisations de l'intérêt et/ou « crédibilité » de l'ESS)

Au-delà de la dimension nationale, les enjeux clefs en matière de coopération renvoient quasi - systématiquement sur **l'évocation par les acteurs interrogés des difficultés à traduire plus localement et opérationnellement les intentions nationales** (conventions d'objectifs, protocoles partenariaux, directives pour la mise en œuvre de dispositifs...) :

- À ce titre, et au-delà des seules limites de moyens dédiés/mobilisables en matière d'animation/coopération, un questionnement renvoie plus particulièrement sur les conventions cadres et/ou d'objectifs portant sur la mise en œuvre des emplois d'avenir. Particulièrement, sur ce que ces conventions induisent réellement au niveau des territoires, en matière de soutien effectif aux prescripteurs locaux (prescripteurs locaux qui peuvent plus ou moins être informés des accords nationaux) et sur le plan de la mobilisation des employeurs, à priori, concernés par la convention nationale et ses objectifs.
- Plusieurs questions sont posées :
 - Dans quelles mesures les conventions nationales prévoient la déclinaison opérationnelle sur les territoires?
 - Dans quelle mesure les conventions entre l'état et les têtes de réseau de l'ESS intègrent dans leur schéma partenarial les prescripteurs? En quoi ce type de convention peut aider concrètement des prescripteurs locaux à plus facilement coopérer avec des employeurs?

Illustration N°8 : Les acteurs spécialisés pour l'accompagnement des jeunes

Illustration N°8 bis : Les partenariats avec l'UDES

Pôle Emploi : toute personne en recherche d'emploi peut s'inscrire comme demandeur d'emploi auprès de Pôle Emploi.

Les Missions Locales : les 450 Missions locales exercent une mission de service public de proximité avec un objectif essentiel : accompagner les jeunes de 16 à 25 ans dans leurs parcours d'insertion professionnelle et sociale.

Le Réseau National Information Jeunesse : le réseau national Information Jeunesse est constitué de 1 530 structures maillant tout le territoire et accueillant environ 5 millions de jeunes chaque année. Outre des missions d'information des jeunes sur les enjeux d'insertion sociale et professionnelle, les membres du réseau proposent des formations à destination des professionnels de la jeunesse.

L'APEC : l'Association pour l'emploi des cadres, est un organisme paritaire financé par les cotisations des cadres et des entreprises, dont l'objectif est le service et le conseil aux entreprises, aux cadres sur les sujets touchant à l'emploi de ces derniers et aux jeunes diplômés.

Cap Emploi apporte un service de proximité aux employeurs et aux personnes handicapées pour toutes les questions liées au recrutement et au parcours vers l'emploi. Financé par l'Agefiph, le FIPHFP et Pôle Emploi.

L'UDES a signé des conventions de partenariat avec Pôle Emploi et l'UNML certaines déclinées ou en cours de déclinaisons régionales.

3. Les coopérations de proximité entre employeurs et prescripteurs

Pour développer l'emploi des jeunes, l'UNML et l'UDES s'engagent :

Du côté l'UDES à :

- Sensibiliser les employeurs de l'économie sociale et solidaire aux enjeux du renouvellement de la main d'œuvre pour le secteur, dans une démarche de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC).
- Informer les Associations et ou Unions Régionales des Missions Locales (ARML/URML) de la réalité et la diversité des métiers de l'ESS à travers le guide des métiers de l'économie sociale et solidaire et l'utilisation du Portail de l'emploi dans l'ESS.
- Participer à des manifestations organisées par les ARML/URML pour présenter aux jeunes les métiers de l'ESS



Du côté de l'UNML à :

- Informer et sensibiliser les Missions locales, au travers de leurs ARML/URML sur l'économie sociale et solidaire, les entreprises concernées, les emplois et les métiers couverts.
- Accompagner la réflexion des Missions locales et des ARML/URML sur les initiatives qui peuvent être engagées dans les territoires pour favoriser le rapprochement des jeunes et des entreprises de l'ESS.
- Accompagner dans les territoires l'organisation, par les ARML/URML, de sessions d'information et de sensibilisation des professionnels des Missions locales aux perspectives d'emplois et de qualification professionnelle.

Convention nationale de partenariat UDES/Pôle Emploi (2009)

- 1. Faire connaître le secteur de l'ESS aux conseillers de Pôle Emploi (valeurs, métiers)**
 - **Résultats** : la rédaction d'un guide des métiers dans l'ESS mis en ligne via l'intranet de Pôle Emploi et à disposition des conseillers – Diffusion élargie.
 - Mise en avant des particularités des métiers et des passerelles compétences.
- 2. Mettre à disposition de l'UDES des offres d'emploi (portail emploi) :**
 - Mise à disposition des offres d'emploi recueillies par Pôle Emploi. Il y a des difficultés certaines à véritablement définir le périmètre de l'ESS. Le statut juridique de l'employeur n'est pas systématiquement noté dans l'offre et le code NAF ne propose qu'une nomenclature imparfaite.
- 3. Construire une expérimentation sur le territoire pour faciliter les recrutements dans l'ESS.**

3.1.3 L'importance de l'échelon régional et infra pour la promotion et la mise en œuvre des dispositifs pour l'emploi des jeunes

À l'échelle régionale, les dynamiques et enjeux de coopération entre employeurs et prescripteurs renvoient à des interrogations autour de **la mobilisation/représentation effective des employeurs de l'ESS au sein des instances institutionnelles partenariales régionales « emploi/formation »** :

3. Les coopérations de proximité entre employeurs et prescripteurs

- Au niveau régional : comités de pilotage/groupes de travail du CCREFP ou Service Public de l'Emploi Régional (SPER), au CESER, aux CARIF-OREF...
- Au niveau du Service Public de l'Emploi Départemental (SPED) voire des Services Publics de l'Emploi Locaux (SPEL) ou dans le cadre spécifique des Emplois d'Avenir, des cellules d'appui.

Le point ci-dessus renvoie également à des questions liées à l'organisation stratégique et opérationnelle des différents réseaux et/ou groupements de l'ESS pour pouvoir assurer, au-delà des contraintes de moyens, une participation et représentation effectives, disposer et valoriser un système de capteurs locaux et sectoriels à même de faire remonter des besoins/expériences.

L'échelon régional des enjeux de coopération dans le cadre des emplois d'avenir indique également un questionnement relatif à la capacité des animations régionales « Mission Locales » à pouvoir assurer l'intégralité des missions induites par le guide national et principalement celles en articulation avec les Missions Locales couvertes.

En 2012, l'UNML notait en ce qui concerne les ARML « *Des associations régionales reconnues mais fragilisées par des organisations, des missions et des financements hétérogènes* ». En 2012, l'UNML indiquait 2 grands chantiers et 4 axes de travail transversaux en ce qui concerne les animations régionales ; des réflexions comme autant d'indices sur les difficultés de cet échelon, essentiel, dans la mise en œuvre effective d'un système pertinent et pérenne de coopération entre ce prescripteur et les employeurs de l'ESS.

3.2 LES COOPÉRATIONS ÉVOQUÉES PAR LES EMPLOYEURS INTERROGÉS

3.2.1 La sécurisation des besoins de recrutement

En tout premier lieu, les employeurs interrogés insistent sur le fait qu'en dehors des renouvellements de postes, les projets de recrutement se fondent sur des activités « *finançables voire financées* » et moins sur de simples projections de développement.

Verbatim issus de la consultation conduite auprès des employeurs

« Nous sommes trop souvent perçus par les institutions comme une économie de réparation, une roue de secours »

Les structures qui font face à des environnements économiques de plus en plus concurrentiels, des situations économiques et financières souvent difficiles induisant parfois des réflexions profondes sur la viabilité de leur modèle économique, revendiquent des gestions « prudentes » souvent centrées sur les enjeux /possibilités de développement à court terme. **Pour beaucoup, l'objectif prioritaire est tout d'abord le maintien des effectifs dans un contexte économique très difficile.**

Dans ce contexte, **peu d'employeurs interrogés indiquent une capacité réelle de projection sur du « plus long terme »** et en tous les cas sur des projets de recrutement basés sur des contrats, aidés ou non, à durées indéterminées.

Quelques soient leurs formes juridiques, la grande majorité des acteurs interrogés insistent sur leurs difficultés de plus en plus importantes à traduire de façon sécurisée leurs besoins humains et en compétence en réels projets d'embauche.

3. Les coopérations de proximité entre employeurs et prescripteurs

Des difficultés qui renvoient bien entendu au risque financier pour la structure mais aussi sur les plans juridiques, de gestion, d'organisation ; des risques d'autant plus difficiles à appréhender sereinement pour les employeurs bénévoles et/ou ceux ne bénéficiant pas d'un soutien réseau.

Pour les plus petits employeurs, essentiellement sous statut associatif, parmi les plus en difficulté sur ces registres, des stratégies visant la valorisation des formes de « mutualisation » (emplois partagés, regroupement associatif, portage par le réseau d'appartenance...) permettraient de dépasser bon nombre de contraintes.

Illustration N°9 : Les difficultés de recrutement

Sources : CREDOC janvier 2013

Les entreprises de l'ESS expriment des **difficultés avant tout liées au profil et à la pénurie de candidats** (respectivement 73% et 68% des répondants), niveaux comparables à l'ensemble de l'économie (respectivement 87% et 62% des répondants). **La formation demeure la première réponse envisagée par les entreprises de l'ESS pour faire face à ces difficultés** comme pour les autres secteurs de l'économie. Quant aux **perspectives d'activité** (base 2011/2012) perçues par les dirigeants, **elles apparaissent moins optimistes pour le segment des associations** que pour les autres segments :

- avec 31% des entreprises annonçant une progression de leur activité en 2012 contre 39% pour les coopératives et 47% pour les mutuelles.
- 51% des associations voient leur activité demeurer stable, contre un tiers pour les coopératives et 44% pour les mutuelles.

3.2.2 L'embauche des jeunes

Verbatim issus de la consultation conduite auprès des employeurs

« Le secteur de l'ESS constitue une bonne clef d'entrée dans le marché de l'emploi pour les jeunes »

« Nous pouvons offrir aux jeunes une formation en même temps qu'un emploi dont il ne pourrait pas bénéficier chez d'autres employeurs »

« Le secteur de l'ESS souffre d'une image pouvant être négative et peut attrayante pour les jeunes en recherche d'emploi »

Les employeurs interrogés sont très majoritairement et prioritairement à la recherche de :

- salariés qualifiés et diplômés au regard de leurs contraintes de marché, de concurrence mais aussi au regard des exigences juridiques liées aux postes,
- personnes adaptables et/ou autonomes (sur certains secteurs ou pour les très petites structures, l'autonomie est plus important que le niveau de diplôme et l'expérience) au regard des spécificités sectorielles ou métiers voire des contraintes de temps pour assurer l'intégration et le tutorat.

De ce fait, l'âge n'est pas considéré ou perçu comme un frein au recrutement en tant que tel mais beaucoup plus associé aux attentes précédentes et par conséquent liées à des enjeux :

3. Les coopérations de proximité entre employeurs et prescripteurs

- de qualification,
- d'expérience,
- d'autonomie,
- voire de « maturité » dans des contextes professionnels (ex : services à la personne, aide à domicile, ateliers et chantiers d'insertion) très exigeants sur ce registre.

Dans ce contexte et face à ces besoins, les employeurs interrogés restent particulièrement prudents, si ce n'est parfois réservés, en ce qui concerne le recrutement des jeunes en situation d'exclusion au regard de leurs propres difficultés à pouvoir mettre en œuvre les démarches nécessaires pour une intégration réussie, un accompagnement interne renforcé dans la durée.

*Illustration N°10 : L'ESS comme perspective d'insertion professionnelle pour les jeunes
Sondage CSA / Jeun'ESS réalisé par internet du 1^{er} au 7 juin 2011.*

49% des 16-30 ans interrogés ont déjà entendu parler de l'ESS :

- **12% des 16-30 ans disent savoir clairement ce dont il s'agit**, contre 37% qui ne le savent pas vraiment.
- Une notoriété renseignée qui s'accroît avec le niveau de diplôme : 23% des plus diplômés déclarant savoir ce dont il s'agit.

Le secteur bénéficie d'une image positive auprès de ceux qui le connaissent :

- 85% de ceux qui ont entendu parler du secteur en ont une image positive.
- 83% des jeunes ont une image plutôt positive des associations.
- Suivent ensuite les entreprises sociales et les coopératives (69%), les mutuelles (67%) et enfin les fondations (60%).
- Quelle que soit leur connaissance du secteur, les jeunes adhèrent massivement aux principes de l'ESS.

Pour autant, le projet professionnel des jeunes ne s'incarne pas en priorité vers l'ESS :

- 42% des jeunes choisissent le secteur public, 35% le secteur privé lucratif et **23% citent le secteur de l'ESS.**
- les jeunes issus de catégories favorisées semblent plus intéressés par l'ESS que les jeunes des catégories populaires (26%, contre 16%).

Des résultats qui pointent le déficit d'information des jeunes les moins diplômés cibles prioritaires des dispositifs du type « Emplois d'Avenir ».

Des conclusions qui indiquent plus largement un nécessaire effort de communication sur la réalité des emplois au sein de l'ESS sur les plans :

- De la solidité/crédibilité des secteurs et des entreprises,
- De la crédibilité des emplois,
- Des rémunérations et autres registres de valorisation salariale,
- Des conditions d'exercice professionnel,
- Sur le plan des parcours professionnels et des évolutions de carrière.

3. Les coopérations de proximité entre employeurs et prescripteurs

3.2.3 L'usage des dispositifs pour l'emploi des jeunes et les freins identifiés

Une majorité des employeurs interrogés reconnaît que les mesures de l'État en faveur de l'emploi peuvent représenter des solutions opportunes et adéquates pour le recrutement de jeunes au sein de leurs structures.

<p>Écoles de la deuxième chance (E2C)</p> <p>Les E2C accompagnent l'insertion sociale et professionnelle des jeunes sans diplôme.</p>	<p>Contrat d'apprentissage</p> <p>Alterner périodes d'enseignement général, technologique et professionnel en centre de formation d'apprentis (CFA) et périodes de travail en entreprise.</p>	<p>Contrat de professionnalisation</p> <p>Alterner périodes d'enseignement général, technologique et professionnel et périodes de travail en entreprise</p>
<p>Compte personnel de formation</p> <p>FICHE PROVISOIRE. L'État, les régions et les organisations syndicales vont négocier les modalités de fonctionnement du compte personnel de formation à partir du 1^{er} juillet 2013</p>	<p>Plates-formes de vocation (PFV)</p> <p>Évaluer les habiletés professionnelles des jeunes</p>	<p>Période en milieu professionnelle (PMP)</p> <p>Consolider son projet professionnel en entreprise (CIVIS)</p>
<p>EPIDe</p> <p>Accompagner l'insertion sociale et professionnelle des jeunes en grandes difficultés et sans diplôme</p>	<p>Contrat de génération</p> <p>Donner leur place à tous les âges dans l'entreprise, avec 3 objectifs majeurs : l'emploi des jeunes en CDI, le maintien dans l'emploi ou le recrutement des seniors, la transmission des compétences et des savoir-faire.</p>	<p>Emploi d'avenir</p> <p>Un emploi adapté aux jeunes sans diplôme de 16 à 25 ans</p>

Le dispositif des « Emplois d'Avenir » en particulier est jugé utile pour les jeunes afin de « leur donner une première occasion de travailler » tout en donnant à l'entreprise le temps, les moyens de former et intégrer les jeunes au sein de la structure.

Pour autant, les employeurs font part en même temps d'une certaine prudence vis-à-vis des dispositifs d'emploi pour les jeunes et ceci pour plusieurs raisons de fond :

- Les **risques de « sur-dépendance » stratégiques et financiers des entreprises vis-à-vis des institutions** dans un contexte où bon nombre de structures revendiquent leur liberté d'entreprendre et sont par ailleurs incitées (de grès ou contraintes) à repositionner le curseur des financements/ressources issues du public/privé/marché. Les entrepreneurs rappellent au passage un principe essentiel : **les entreprises de l'ESS créent de l'emploi via leurs activités, les services et les biens créés, et non pas, via des mesures emplois...**
- La **mise en avant de freins « éthiques » liés à un principe de ciblage/catégorisation des publics bénéficiaires** des dispositifs pour l'emploi, préjudiciable à d'autres catégories de salariés.
- Les effets d'aubaine qui parfois peuvent conduire les structures, et plus particulièrement les plus petites d'entre elles, à rechercher à prioriser la satisfaction des critères administratifs (voire parfois des injonctions institutionnelles) au risque de ne plus être totalement en cohérence avec les besoins/projets de la structure.

3. Les coopérations de proximité entre employeurs et prescripteurs

Sur des registres plus techniques, les employeurs indiquent également comme difficultés vis-à-vis des dispositifs emploi :

- La **multiplication des interlocuteurs locaux** en charge de la promotion des dispositifs.
- Le **manque d'information sur les dispositifs, doublé d'une précision souvent toute relative** (voire parfois des contradictions entre prescripteurs) des informations transmises par les prescripteurs en ce qui concerne les dimensions administratives, juridiques ou le calcul des restants à charge.
- Les **limites des interventions et services de conseillers emploi (Mission Locale ou Pôle Emploi) au-delà de la seule prospection emploi** : aide au recrutement, sélection de profils sur la base d'une connaissance des prérequis, accompagnement post-recrutement sur les champs de contraintes sociales, soutien aux tuteurs, soutien à l'élaboration de projet de formation individuelle...
- Les **phénomènes de « stop and go » liés aux politiques pour l'emploi des jeunes** qui rendent complexe la saisie des dispositifs et ne proposent pas un cadre sécurisé pour les employeurs.

3.2.4 Les coopérations locales avec les prescripteurs

Les **employeurs interrogés indiquent être assez peu impliqués dans des logiques de collaborations effectives avec les prescripteurs locaux.**

Pour beaucoup, les « coopérations » se limitent à des relations basées sur des actions de prospection, du sourcing mais assez peu de travail collaboratif en tant que tel.

La perception de l'offre de service et des coopérations avec les prescripteurs reste très variable selon :

- La **capacité des acteurs** (employeurs et prescripteurs) à **entretenir des liens en dehors de la seule intermédiation emploi.**
- L'**antériorité du système de connaissance/reconnaissance à l'échelle du territoire de proximité.**
- L'**identification précise d'interlocuteurs de part et d'autres** (l'importance des liens interpersonnels) **souvent contrainte par les effets** :
 - Des perceptions (expériences ?) majoritairement au niveau des employeurs interrogés d'une « faible volonté » des prescripteurs à vouloir véritablement connaître/reconnaître l'ESS.
 - D'un turn-over très important au niveau des équipes. Sur ce plan, l'absence de « liens privilégiés », l'absence de « référent » clairement identifiable, le nombre et les changements d'interlocuteurs proposés au niveau des prescripteurs locaux sont cités comme des difficultés, souvent réhibitoires, pour développer les coopérations.

Au-delà de l'évocation de ces difficultés premières, les employeurs indiquent plusieurs registres de collaboration :

- D'une part, celles centrées sur une relation de service,
- Et d'autres part, celles portant davantage sur des projets territoriaux collectifs.

3. Les coopérations de proximité entre employeurs et prescripteurs

Sur le premier registre et **dans le cadre de projets de recrutements, la majorité des employeurs interrogés indiquent mobiliser prioritairement leurs réseaux** (locaux, sectoriels, dispositifs du type Plate-forme régionale) pour recruter de nouvelles compétences centrées sur les cœurs de métier des structures.

Au regard des particularités de leurs entreprises ou du secteur d'activité, une part importante d'employeurs pointent les difficultés pour les prescripteurs sur les plans de l'identification des prérequis nécessaires à l'orientation ou le positionnement d'un jeune sur une offre.

Pour ces derniers, Pôle Emploi ou les Missions Locales sont davantage mobilisés pour des recrutements portant sur des fonctions plus transverses (accueil, secrétariat, gestion...).

Sur le plan des initiatives partenariales de proximité, **les employeurs indiquent pour l'essentiel avoir été sollicités et/ ou avoir participé à des projets ponctuels du type « forum de l'emploi » dédiés spécifiquement ou non à l'ESS :**



- Des initiatives intéressantes du point de vue des échanges entre prescripteurs et employeurs, c'est un bon début pour mieux se connaître.
- Des démarches très souvent impulsées par les employeurs pour faciliter leur recrutement (pour mieux faire comprendre aux prescripteurs leurs besoins) et défendre les valeurs de l'ESS :
 - Un apport relatif sur le plan de la sensibilisation des publics à l'ESS, la découverte des entreprises et des métiers.
 - Mais des résultats nuancés sur le plan des recrutements.

3.2.5 Les attentes des employeurs sur le plan des coopérations locales

La plupart d'entre eux souhaitent pouvoir renforcer leurs niveaux de coopération dans le cadre d'un dialogue sur la durée avec les prescripteurs locaux et non plus essentiellement dans l'urgence d'un dispositif ou d'un recrutement.

Cette attente se fonde essentiellement sur :

- Un **besoin de plus de synergies à l'échelle territoriale** entre les représentants ESS/acteurs de la formation/de l'insertion/les collectivités locales.
- La nécessité de **réfléchir localement, dans la durée et collectivement sur les questions d'emploi, de parcours professionnels, de mobilisation de la formation, de tutorat.**
- Mais aussi sur la nécessité de :
 - **rappeler que les employeurs de l'ESS proposent « de vrais recrutements » en fonction de leurs projets et de leurs situations,**
 - **partager ce que « sont les entreprises de l'ESS » :**
 - ➔ Non seulement sur le registre des valeurs mais aussi,
 - ➔ Sur les modèles économiques,
 - ➔ Les modes de gouvernance,
 - ➔ Les réalités d'emplois et des métiers.

3. Les coopérations de proximité entre employeurs et prescripteurs

Illustration N°11. Exemple : Les Conseils Locaux de l'ESS en Région Nord-Pas de Calais CRESS NPC – Les Conseils Locaux de l'ESS

Un Conseil local a pour objectif de faire se rencontrer, se connaître et travailler ensemble les techniciens et responsables des familles de l'ESS dans les territoires. Il permet ainsi de construire une culture commune et une identité « économie sociale et solidaire ».

Il permet également de repérer et mobiliser des représentants de l'ESS et de ses fédérations dans les territoires infrarégionaux pour contribuer aux actions, instances de développement social et économique, dispositifs et politiques publiques localement organisés.

Conseils locaux existants : Dunkerquois, Lens-Liévin/Henin Carvin, Artois Ternois, Valenciennois, Douaisis, Cambrésis, Sambre Avesnois

Sur un registre plus directement centré sur les services, les employeurs interrogés, en fonction de leurs niveaux de structuration RH, indiquent plusieurs perspectives de coopération fondées sur un soutien possible des prescripteurs certainement à valoriser :

- Le **soutien aux petites structures employeuses (ou pas encore) dans les démarches de diagnostic des besoins** en compétence (y compris dans le cadre de démarche collective) et leurs moyens (financiers, organisationnels...).
- Une **meilleure identification des mesures ou dispositifs emplois envisageables** (sur ce point, notons que les employeurs ont tendance à favoriser une recherche d'informations au niveau de leurs réseaux professionnels. L'information y étant jugée plus adaptée).
- Un **soutien technique tout au long de la procédure de recrutement**.
- La **mise en place de démarches visant la « professionnalisation » des structures, des acteurs sur les registres de la fonction employeur** :
 - Des réflexions autour de la consolidation et/ou le développement de services du type plateforme RH – juridique,
 - Apports des dispositifs locaux d'accompagnement (DLA).

Au-delà de la phase de recrutement, les employeurs indiquent également des besoins de coopération et services sur les registres :

- du soutien aux tuteurs et/ou à la fonction tutoriale,
- des contraintes de maintien dans les emplois et d'accompagnement social de certains jeunes salariés : contraintes sociales, mobilités physiques, logement...

Ces attentes renvoient également à une question clef portant sur les moyens (temps, humains...) et les organisations territoriales à même de favoriser les échanges.

Comment en effet, au regard des contraintes d'acteurs et de structures (employeurs et prescripteurs) favoriser l'émergence d'une organisation territoriale favorisant les échanges dans la durée et pertinente au regard des enjeux de mobilisation des acteurs ?

Dans cette perspective et pour certains employeurs interrogés, les démarches visant à consolider le dialogue social territorial peuvent contribuer à favoriser une réflexion sur l'emploi des jeunes connectés aux besoins/contraintes des employeurs.

3. Les coopérations de proximité entre employeurs et prescripteurs

Illustration N°12 : Synthèse des freins/contraintes aux coopérations :
l'exemple du territoire de l'Artois (Région NPC)

Conseil Local du 21/06/2013

Personnes invitées : employeurs ESS, Missions Locales et agences Pôle Emploi locales

Cette rencontre territoriale (conseil local) a été organisée à la demande des Missions Locales du territoire face aux difficultés de déploiement du dispositif EAV et des difficultés de mobilisation des employeurs de l'ESS.

Objectifs de la rencontre :

1. Réunir les employeurs de l'ESS pour identifier les freins à la mobilisation des EAV : « baromètre » des difficultés rencontrées.
2. Réfléchir sur des pistes d'actions pouvant favoriser la mobilisation du dispositif EAV par les employeurs de l'ESS au regard des craintes, besoins et attentes.
3. Obtenir des employeurs des engagements en termes de création d'EAV.

Les contraintes partagées :

- Un manque de communication et de proximité à l'échelle d'un territoire. Il n'y a pas de prospection directe sur le territoire de l'Artois sur la 1^{ère} phase du dispositif.
- Les Missions Locales « *ne savent pas assez calibrer ce qu'est l'ESS* » : manque de connaissance et de contact avec les employeurs de l'ESS.
- Beaucoup d'acteurs font de la prospection et du sourcing mais « *pas assez de travail collaboratif* » entre les acteurs/dispositifs suivants : Missions Locales, Pôle Emploi, plateformes RH du Conseil Régional, Maisons de l'emploi (qui portent le PLIE), associations comme FACE.

Exemple : les référents des plateformes emploi ne sont pas dans ces cellules. Elles disposent pourtant d'une relation de proximité avec les employeurs et ont connaissance des offres cachées et il n'y a pas non plus de représentant de l'ESS dans les cellules opérationnelles.

Opportunités identifiées/solutions opérationnelles à mettre en œuvre pour une meilleure coopération :

La création d'un Groupement d'Employeurs pour l'Insertion et la Qualification (GEIQ) de l'ESS sur l'Artois-Ternois (périmètre à définir sur plusieurs conseils locaux) :

- Mobilisable pour les dispositifs de contrats aidés : EAV puis contrat de génération,
- Pour les contrats de professionnalisation : peu de mobilisation de ce « dispositif en souffrance », le GEIQ permettrait un cadre juridique adapté pour favoriser le développement de ce type de contrat,
- Le GEIQ peut dynamiser la création d'emplois dans le secteur de l'ESS et représente une solution opportune au regard des caractéristiques du tissu associatif (cf. TPE).

Perspectives d'amélioration :

Il faut des lieux d'échanges et de proximité. L'échelle du territoire est pertinente ou celle du bassin d'emploi :

- pour lever les obstacles à l'embauche d'EAV réunissant employeurs/représentants ESS, prescripteurs,

3. Les coopérations de proximité entre employeurs et prescripteurs

- pour travailler sur les politiques de soutien au secteur de l'ESS/ à l'emploi dans l'ESS avec les acteurs publics locaux => à renforcer : certains conseils locaux travaillent bien avec les collectivités locales d'autres non.

... mais un besoin de plus de coordination des actions se fait ressentir.

Exemple : il y a une communication très forte sur le dispositif EAV mais finalement, cela engendre une « sur-information » avec une forte sollicitation des employeurs pour participer à de nombreuses réunions d'information organisées par la DIRECCTE, les prescripteurs, les OPCA parfois les branches...

Il faudrait donc améliorer les relais de communication pour palier au défaut de communication constaté. Exemple : le portail de l'emploi dans l'ESS, développé par l'UDES, reste méconnu de beaucoup d'employeurs et de prescripteurs locaux.

4. Propositions pour le développement des coopérations

4.1 CONDITIONS CLEFS POUR LE DÉVELOPPEMENT DES COOPÉRATIONS

À l'issue des phases d'investigation qualitative et d'échanges, le cabinet AMNYOS propose quatre dimensions susceptibles de favoriser un développement effectif des coopérations entre employeurs et prescripteurs en faveur de l'emploi des jeunes et du développement des entreprises de l'ESS.



Ces quatre dimensions renvoient et se fondent sur :

- les constats réalisés dans le cadre de cette investigation,
- une caractérisation de ces derniers en enjeux pour l'UDES, ses composantes et ses partenaires,
- des pistes d'action, soit nouvelles, soit en valorisation/enrichissement/développement d'initiatives déjà engagées.

4.2 UNE STRATÉGIE INTÉGRÉE VISANT LE DÉVELOPPEMENT DE L'ESS ET L'EMPLOI DES JEUNES

4.2.1 Constats

- Les données prospectives sur les besoins en compétences des entreprises de l'ESS indiquent des potentiels importants d'embauche des jeunes (renouvellement des équipes, ...)
- Les entreprises de l'ESS ont vocation à recruter des jeunes sur la base d'une perspective de maintien et/ou de développement de leurs activités.
- Des employeurs à la recherche de salariés qualifiés et diplômés au regard de leurs contraintes de marchés, de concurrence mais aussi au regard des exigences juridiques liées aux postes, pour les métiers réglementés notamment.
- Les politiques publiques restent encore dans la logique de « l'association délégataire du service public pour les politiques sociales ».

4. Propositions pour le développement des coopérations

- Un **déficit de diagnostic et de stratégie partagé entre institutions, collectivités et la représentation patronale de l'ESS.**
- Des **écarts croissants entre les besoins des entreprises de l'ESS dans une perspective de consolidation et/ou de développement des activités et de l'emploi et les objectifs stratégiques des dispositifs pour l'emploi des jeunes très centrés sur l'insertion.**

4.2.2 Enjeux

- La **nécessité d'une meilleure saisie politico-institutionnelle des besoins des employeurs.**
- **Favoriser le développement de stratégies intégrées répondant aux enjeux d'emploi et de développement des entreprises de l'ESS.**
 - L'articulation stratégique des volets de développement de l'activité ESS, emploi/compétences et insertion professionnelle des jeunes.

4.2.3 Propositions d'actions

UDES : formaliser et partager un **plaidoyer patronal** se fondant sur les perspectives de développement et d'emploi des secteurs de l'ESS et les besoins en compétences. Le plaidoyer doit pouvoir énoncer les freins à lever et les réponses à mettre en œuvre pour le développement de l'emploi.

UDES/DR : renforcer la **présence de l'UDES au sein des instances de représentation institutionnelle (nationales et régionales)**. Les modes d'interlocution interinstitutionnelle seraient à repreciser dans un souci de lisibilité et d'effectivité du dialogue « entreprises/institutions/collectivités ».

4.3 LA VALORISATION DE L'ESS AUPRÈS DES JEUNES

4.3.1 Constats

- Une connaissance de l'ESS très centrée sur les valeurs et les interprétations liées.
- Une méconnaissance du secteur de l'ESS (seuls 49% des 16-30 ans ont déjà entendu parler de l'ESS).
- Un déficit de connaissance/reconnaissance touchant plus particulièrement les jeunes les moins qualifiés.
- Le projet professionnel des jeunes ne s'incarne pas en priorité vers l'ESS même si le secteur bénéficie d'une image positive auprès de ceux qui le connaissent.
- Des perspectives de recrutement importantes dans le secteur de l'ESS : renouvellement d'un quart des effectifs du secteur dont une part importante de renouvellement de cadres (plus du tiers de l'encadrement).

4. Propositions pour le développement des coopérations

4.3.2 Enjeux

- Une **meilleure valorisation des entreprises de l'ESS auprès des jeunes**.
- Un déficit d'information des jeunes sur les perspectives et caractéristiques d'emploi et de carrière au sein des entreprises de l'ESS.

4.3.3 Propositions d'actions

UDES/UNML : favoriser les évolutions statutaires et partenariales nécessaires pour une intégration d'une **représentation patronale ESS au sein des gouvernances des Missions Locales**.

UDES/UNML : renforcer la stratégie partenariale visant la **sensibilisation, l'information et la formation des professionnels des Missions Locales**.

UDES/Éducation Nationale : développer une **stratégie d'information et de sensibilisation envers les publics jeunes**. Pour ce faire, il faudrait s'appuyer sur le Conseil National Éducation Économie (CNEE), dont l'UDES est membre, pour permettre à l'ESS d'intégrer les programmes scolaires. Des outils pourraient être mis en place comme par exemple un module présentant l'ESS au Lycée ou développer la plateforme des initiatives qui permet la promotion des stages, de faire lien avec les modules de découverte des métiers...

UDES : valoriser le **portail de l'emploi dans l'ESS et étudier les déclinaisons envisageables** dans une perspective de renforcement des liens avec les universités, les réseaux associatifs jeunesse, les CFA, les MDE/PLIE...

4.4 L'INFORMATION ET L'ACCOMPAGNEMENT DES EMPLOYEURS

4.4.1 Constats

- Les plus petits employeurs ont des difficultés certaines à diagnostiquer et traduire leurs besoins en compétences en réels projets d'embauches dans un contexte économique très difficile et très fortement concurrentiel.
- Des projets de recrutements perçus comme une prise de risque à plusieurs niveaux au-delà du financier : sur le plan juridique, en termes d'organisation et de gestion.
- Le déficit d'information des employeurs relatif à la diversité des dispositifs de soutien à l'emploi des jeunes et leurs conditions effectives de mobilisation.
- Les phénomènes de « stop and go » liés aux politiques pour l'emploi des jeunes qui rendent complexes la saisie des dispositifs et ne proposent pas un cadre sécurisé pour les employeurs.
- Une information relative aux dispositifs très largement « institutionnelle » et souvent peu précisée/adaptée aux besoins de compréhension et saisie effective par les employeurs.

4. Propositions pour le développement des coopérations

4.4.2 Enjeux

- **L'accompagnement des petits employeurs pour la sécurisation des projets d'embauches des jeunes au sein des entreprises de l'ESS.**
- **Une meilleure appropriation des dispositifs pour l'emploi des jeunes par les entreprises de l'ESS.**

4.4.3 Propositions d'actions

UDES : outiller et informer les délégations régionales sur la base d'un repérage et d'une **capitalisation des bonnes pratiques en matière de regroupement d'employeurs, d'actions collectives visant à professionnaliser les dimensions RH.**

UDES : valoriser l'ensemble des dispositifs pour professionnaliser la fonction employeur, notamment mis en œuvre par les syndicats. Travailler sur un système de capitalisation des initiatives, expériences pour les mutualiser et les essaimer :

- Réunir et valoriser les dispositifs de formations existants,
- Sécurisation de la saisie par les employeurs des dispositifs.

UDES : en coordination avec les CRESS, favoriser le développement d'une stratégie visant **une meilleure mobilisation des dispositifs et/ou outils du type DLA** en faveur d'actions visant la professionnalisation des entreprises sur les fonctions RH (diagnostic des besoins, recrutement, intégration...).

UDES/DR : favoriser le développement de partenariats régionaux axés sur l'échange d'information, la présentation des mesures aux employeurs, la mobilisation d'équipes professionnelles dédiées à l'ESS.

UDES (le cas échéant les adhérents) : en lien avec les OPCA et les prescripteurs, l'UDES doit pouvoir organiser **une information permanente et actualisée (cellule d'appui, plateforme de ressources) sur la globalité des dispositifs d'emploi** tenant compte des attentes des employeurs sur les plans pratiques des conditions d'usage (avantage, risque...).

4.5 UN DIALOGUE TERRITORIAL « EMPLOYEURS/PRESCRIPTEURS » ORGANISÉ ET CONTINU

4.5.1 Constats

- Les employeurs indiquent des difficultés à repérer leurs interlocuteurs sur le territoire (en matière d'emploi, d'insertion...) et à entretenir une collaboration (changements réguliers d'interlocuteurs) : une absence de « liens privilégiés » est pointée comme un frein au développement de collaborations.
- Les prescripteurs locaux ont souvent peu de moyens pour recenser/identifier la globalité des employeurs de l'ESS sur leur territoire.
- Un souhait des employeurs de travailler sur le long terme avec les prescripteurs locaux et non plus dans l'urgence d'un dispositif.

4. Propositions pour le développement des coopérations

- Une volonté de consolider le dialogue social territorial afin de favoriser la réflexion sur l'emploi des jeunes connectée aux besoins et contraintes des employeurs : les EAV sont jugés comme un bon levier pour développer ces coopérations.
- Des coopérations aujourd'hui très centrées sur des échanges interinstitutionnels au niveau régional.
- Au niveau local, des coopérations qui se développent sur des échanges d'informations et la mise en œuvre d'actions ponctuelles.

4.5.2 Enjeux

- Les **coopérations locales entre employeurs et prescripteurs** : anticiper les problématiques et dispositifs plutôt que de répondre aux urgences.
- Au niveau local, la mise en œuvre d'un dialogue structuré et pérenne sur les registres de l'emploi associant les entreprises et les acteurs institutionnels (prescripteurs, collectivités, OPCA...).

4.5.3 Propositions d'actions

UDES : engager un travail de **capitalisation et de modélisation des organisations territoriales partenariales** mises en œuvre sur les territoires dans une perspective de saisie collective des enjeux emploi (exemple : Conseils territoriaux en région Nord-Pas de Calais).

UDES/DR : **préciser les modalités d'intermédiation** et d'organisation du dialogue et de la représentation en région « Délégations régionales - Pôle Emploi, agences locales, employeurs ».

DR – UDES/CRESS /prescripteurs : favoriser dans le cadre de conventions partenariales le développement, le **partage et l'actualisation d'outils ressources du type « annuaire », « répertoire des métiers, des secteurs... »** et les ressources issues des observatoires ESS.

5. Lexique

ARML/URML	Animation/ Union Régionale des Missions Locales
BMO	Enquête Besoins en Main-d'Œuvre de Pôle Emploi
CARIF-Oref	Centre de ressources et d'information sur la formation et l'emploi
CCREFP	Comité de Coordination Régional de l'Emploi et de la Formation Professionnelle
CESE	Conseil Économique, Social et Environnemental
CESER	Conseil Économique, Social et Environnemental Régional
CG	Contrats de Génération
CNCRESS	Conseil National des Chambres Régionales de l'Économie Sociale et Solidaire
CNEE	Conseil National Éducation Économie
COE	Conseil d'Orientation pour l'Emploi
CR	Conseil Régional
CRESS	Chambres Régionales de l'Économie Sociale et Solidaire
DLA	Dispositif Local d'Accompagnement
DR-UDES	Délégation Régionale de l'Union des employeurs de l'économie sociale et solidaire
EAV	Emplois d'Avenir
ESS	Économie sociale et solidaire
GE	Groupement d'Employeurs
GEIQ	Groupement d'Employeurs pour l'Insertion et la Qualification
GPEC	Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences
OPCA	Organisme Paritaire Collecteur Agréé
PLIE	Plans Locaux pluriannuels pour l'Insertion et l'Emploi
SPE	Service Public de l'Emploi
SPED	Service Public de l'Emploi Départemental
SPEL	Service Public de l'Emploi Local
SPER	Service Public de l'Emploi Régional
UDES	Union des employeurs de l'économie sociale et solidaire
UNML	Union Nationale des Missions Locales

6. Annexes

6.1 GRILLE D'ENTRETIEN « EMPLOYEURS »⁹

6.1.1 Précisions sur la structure

1. L'activité et les marchés/ressources de la structure ?
2. Quels sont les perspectives de développement et / ou d'évolution de vos marchés/ressources ?
 - a. À court terme (moins de 12 mois)
 - b. À moyen terme (de 12 mois à 24 mois)
 - c. À long terme (plus de 24 mois)
3. La structuration RH de l'entreprise en 2013 ?
 - a. Nombre de salariés ? En ETP ?
 - b. Proportion de jeunes salariés de moins de 26 ans ?
 - c. Contrats aidés (CUI/CAE, EAV, contrat d'apprentissage, contrat en alternance, emploi tremplin...)
4. L'organisation GRH de la structure ?
 - a. Moyens, répartition des responsabilités et organisation dédiée ?
 - b. Votre pratique (actions, moyens, outils) en matière de recrutement ?
 - c. Votre pratique (actions, moyens, outils) en matière d'intégration de nouveaux salariés ?
 - d. Votre pratique (actions, moyens, outils) en matière d'accompagnement professionnel de vos salariés ?

6.1.2 Vos projets/besoins en matière d'emploi?

5. Des projets de recrutement (nombre, profils et / ou compétences recherchés) ?
 - a. À court terme (moins 12 mois)
 - b. À moyen terme (de 12 mois à 24 mois)
 - c. À long terme (plus de 24 mois)
6. Vos projets de recrutement sont-ils liés au
 - a. développement de l'activité ?
 - b. remplacement de salariés suite à des départs ?
 - c. ...
7. Vos éventuels projets de recrutement peuvent-ils concerner des jeunes de moins de 26 ans ?
 - a. Oui/non – pourquoi ?
 - b. Si oui, sur quels niveaux de compétences ?
7. Les dispositifs emplois pour les jeunes offrent-ils des solutions opportunes par rapport à vos projets de recrutement ? (CUI-CAE, alternance, contrat de professionnalisation, emploi d'avenir...)
 - a. Quels dispositifs ?
 - b. Oui/non – pourquoi ?
9. Votre (ou vos) fédérations(s) professionnelle(s) d'appartenance a(ont)-t-elle(s) signé des accords-cadres pour l'emploi des jeunes ?
 - a. Oui/ non – le ou lesquels ?
 - b. Si oui, qu'est-ce que cela signifie pour votre entité ? (apports, impacts, services...)

⁹ Entretiens réalisés durant l'été 2013

6. Annexes

6.1.3 Coopération avec les prescripteurs (Mission Locale, Pôle Emploi, Cap Emploi) et OPCA ?

10. Connaissez-vous les services aux entreprises de la Mission Locale de votre territoire ?
 - a. Lesquels ?
 - b. En avez-vous bénéficié ?
11. Connaissez-vous les services de l'agence Pôle Emploi de votre territoire ?
 - a. Lesquels ?
 - b. En avez-vous bénéficié ?
12. Jugez-vous les prescripteurs locaux (Missins Locales, Pôle Emploi, CAP Emploi...) suffisamment proches de vos préoccupations ?
 - a. En tant que structure ESS
 - b. Sur le plan de vos particularités sectorielles
 - c. Au regard des particularités de votre structure (taille, situation géographique...autre)
13. Sur les 6 derniers mois, avez-vous été en contact avec des prescripteurs locaux ?
 - a. Oui/non
 - b. Si oui, avec qui ?
 - c. Sur quels registres ?
14. Pensez-vous que les prescripteurs peuvent vous apporter des services sur les registres suivants (oui/ non – pourquoi) ?
 - a. La promotion du secteur et des emplois ESS auprès des jeunes demandeurs d'emploi
 - b. La promotion des mesures/les dispositifs auprès des employeurs
 - c. Le soutien administratif des employeurs pour la mobilisation des mesures
 - d. Le soutien au recrutement : définition de l'offre d'emploi et du profil recherché...
 - e. Le soutien à l'embauche : entretiens d'embauche...
 - f. Le soutien de l'employeur durant la période d'intégration : tutorat...
 - g. La formation : élaboration du parcours de formation du salarié...
 - h. Accompagnement dans l'emploi : parcours professionnels des jeunes, préparation à la sortie du dispositif...
 - i. Accompagnement dans le processus de pérennisation de l'emploi
 - j. Autres registres :
15. Jugeriez-vous utile de développer les coopérations entre votre structure et les prescripteurs locaux :
 - a. Avec qui ?
 - b. Sur quels registres ?
 - c. Dans quel cadre ou selon quelles modalités pratiques ?
16. En tant qu'employeur, pensez-vous que les secteurs et / ou entreprises de l'ESS renvoient à des particularités à prendre en compte pour favoriser le recrutement de jeunes dans une structure de l'ESS via ou non la mobilisation de dispositifs?
 - a. Oui/non
 - b. Pourquoi ?

6. Annexes

6.2 CONSULTATIONS INSTITUTIONNELLES

Institutions
Pôle Emploi
Observatoire CNCRS
UNIFORMATION
UNML
UDES

	Rhône-Alpes	PACA	Nord Pas-de-Calais
Institutions rencontrées en entretien individuel ou collectif	Régional : DR UDES CRESS UNIFORMATION DIRECCTE URML Départemental/local : <i>UT-DIRECCTE de la Loire</i> <i>Pôle Emploi Saint-Etienne</i> <i>AFIJ (expérimentation</i> <i>AVISE sur l'emploi des</i> <i>jeunes et l'ESS)</i> <i>DDJSCS de la Loire</i> <i>Mission Locale de Firminy</i> <i>Mission Locale de Roanne</i> <i>Mission Local du Pilat</i> <i>Mission Locale du Forez</i> <i>CAP Emploi (Loire)</i> <i>DLA Loire (Emploi Loire</i> <i>Observatoire)</i> <i>AGEFOS PME</i>	Régional : DR UDES CRESS UNIFORMATION Départemental/local : <i>UDESS 05</i> <i>Pôle Emploi délégation</i> <i>départementale</i> <i>UT-DIRECCTE</i> <i>Mission Locale 05</i>	Régional : DR UDES CRESS UNIFORMATION <i>Région NPC</i> <i>Pôle Emploi</i> Départemental/local : <i>Missions Locales et</i> <i>ALE du bassin Artois-</i> <i>Ternois</i>

6.3 LES DISPOSITIFS PRIS EN COMPTE DANS LE CADRE DE L'ÉTUDE

6.3.1 Emplois d'avenir (fiche dispositif, mai 2013)

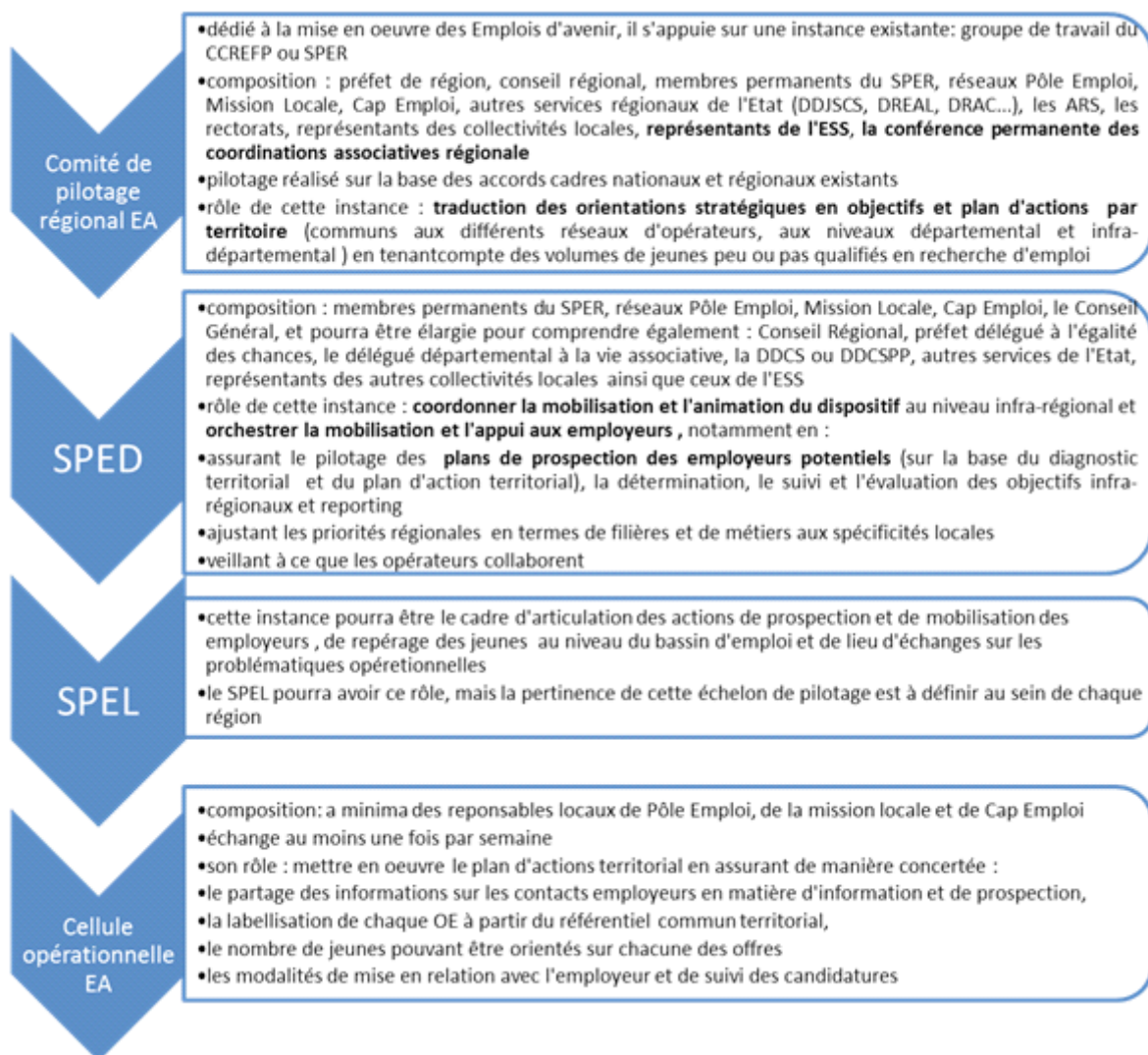
Entrée en vigueur des emplois d'avenir : novembre 2012 / Loi du 26 octobre 2012 portant sur la création des emplois d'avenir

Objectifs fixés : 100 000 en 2013 et 50 000 supplémentaires en 2014

6. Annexes

Publics visés	<p>Les emplois d'avenir s'adressent à des jeunes de 16 à 25 ans (et jusqu'à 30 ans s'ils sont reconnus travailleurs handicapés), qui sont sans emploi, non qualifiés ou peu qualifiés, et qui connaissent des difficultés particulières d'accès à l'emploi, soit :</p> <ul style="list-style-type: none">– Les jeunes sortis sans diplôme de leur formation initiale (niveau VI, Vbis, V sans diplôme et sans diplôme)– Les jeunes peu qualifiés (niveau V titulaires d'un CAP/BEP) et en recherche d'emploi depuis au moins 6 mois durant les 12 derniers mois.– Les jeunes issues de zones considérées comme prioritaires (zones de revitalisation rurale, zones urbaines sensibles, départements d'Outre-Mer) pouvant avoir un niveau de diplôme du premier cycle de l'enseignement supérieur (bac +3), en recherche d'emploi depuis au moins 12 mois durant les 18 derniers mois.
Employeurs concernés	<p>Les employeurs doivent relever des secteurs d'activité prioritaires définis dans les schémas d'orientation régionaux. Il peut s'agir :</p> <ul style="list-style-type: none">– D'employeurs du secteur non marchand : associations et organismes à but non lucratif de l'économie sociale et solidaire, collectivités territoriales, établissements du secteur sanitaire et médico-social.– D'employeurs du secteur marchand sur la base de projets innovants. <p>Les employeurs doivent démontrer leur capacité d'encadrement en vue d'assurer une fonction de tutorat et les perspectives de formation pour le salarié.</p>
Les avantages pour les employeurs	<p>Pour les employeurs du secteur non marchand le dispositif Emploi d'Avenir permet d'embaucher un jeune sur une durée de 1 à 3 ans, en CDI ou un CDD, à temps plein (prioritairement), avec une aide de l'État s'élevant dans le cas général à 75% de la rémunération brute au niveau du Smic (ou Smig à Mayotte) pour les employeurs du secteur non marchand (35% pour les employeurs du secteur marchand). Toutefois, le salaire doit respecter les dispositions conventionnelles de la branche professionnelle.</p> <p>Pour les entreprises d'insertion (EI) et les groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification (GEIQ), un taux intermédiaire de 47% d'aide de l'État est appliqué, pour les Emplois d'Avenir conclus en contrats initiative emploi (CIE).</p>
Les objectifs du dispositif	<p>Le dispositif a pour objet de faciliter l'insertion professionnelle et l'accès à la qualification des jeunes de 16 à 25 ans, sans emploi, non qualifiés ou peu qualifiés et rencontrant des difficultés particulières d'accès.</p> <p>Ce dispositif s'inscrit dans une logique de parcours : les jeunes en Emplois d'Avenir vont acquérir une première expérience professionnelle et des compétences. La formation professionnelle doit être une valeur ajoutée du dispositif des Emplois d'Avenir.</p>

6. Annexes



6.3.2 Contrats de génération (fiche dispositif, mai 2013)

Entrée en vigueur du contrat de génération : mars 2013

Objectifs fixés : 500 000 contrats sur 5 ans

Publics visés	<p>1/Tous les jeunes entre 16 et moins de 26 ans (ou de moins de 30 ans pour les jeunes reconnus comme travailleurs handicapés), au 1^{er} jour de l'exécution du contrat de travail.</p> <p>2/Tous seniors de 57 ans ou plus (ou de 55 ans ou plus pour les salariés reconnus comme travailleurs handicapés) ou recrutés à 55 ans ou plus. Le salarié senior peut être embauché en même temps que le jeune.</p>
Employeurs concernés	<p>Tous les employeurs de droit privé (entreprises, établissements publics industriels et commerciaux de 300 salariés et plus). Mais le contrat de génération est adapté à chaque taille d'entreprise. En effet, elles n'ont pas toutes les mêmes leviers en matière d'emploi, ni les mêmes capacités de négociation.</p>

6. Annexes

Les avantages pour les employeurs

L'article L. 5121-17 définit les conditions pour bénéficier de l'aide financière de l'État au titre du contrat de génération. Seules les entreprises employant moins de 300 salariés bénéficient d'une aide, pour chaque binôme de salariés, lorsqu'elles remplissent certaines conditions cumulatives.

Les conditions d'attribution des aides sont différenciées selon la taille des entreprises :

1/ Les entreprises de moins de 50 salariés

L'aide s'élève à 12000 euros sur 3 ans par binôme, 4 000 euros par an, soit 1000 euros versés chaque trimestre. L'entreprise peut aussi bénéficier d'un appui-conseil en s'adressant à la DIRECCTE (pour réaliser un diagnostic RH ou mettre en œuvre des actions afin de favoriser une gestion active des âges).

Les conditions d'attribution sont les suivantes :

- Embauche en contrat à durée indéterminée un jeune d'au moins 16 ans et de moins de 26 ans - au 1^{er} jour de l'exécution de son contrat - ou de moins de 30 ans pour les jeunes reconnus comme travailleurs handicapés. Dérogation - la structure a recruté un jeune de moins de 26 ans en CDD, contrat d'apprentissage ou contrat de professionnalisation avant le 1^{er} mars 2013 : elle peut bénéficier de l'aide associée au contrat de génération, même s'il a atteint ou dépassé 26 ans lorsque son contrat est transformé en CDI.
- Maintien dans l'emploi un senior de 57 ans ou plus (ou de 55 ans ou plus pour les salariés reconnus comme travailleurs handicapés) ou recruté à 55 ans ou plus. Le salarié senior peut être embauché en même temps que le jeune.
- L'entreprise doit être à jour de ses obligations déclaratives et de paiement des cotisations sociales, salariales et patronales
- L'entreprise n'a pas procédé, dans les six mois qui précèdent l'embauche du jeune, à un licenciement pour motif économique sur les postes relevant de la catégorie professionnelle dans laquelle est prévue l'embauche ou à une rupture conventionnelle homologuée ou à un licenciement pour un motif autre que la faute grave ou lourde ou l'inaptitude sur le poste sur lequel est prévue l'embauche.

2/ Les entreprises de 50 à moins de 300 salariés

L'aide s'élève à 12 000 euros sur 3 ans par binôme, 4 000 euros par an, soit 1000 euros versés chaque trimestre. L'entreprise peut aussi bénéficier d'un appui-conseil en s'adressant à la DIRECCTE.

Les conditions d'attribution sont les mêmes que pour les entreprises de moins de 50 salariés mais l'entreprise à l'obligation de négocier et conclure un accord ou un plan d'action sur le contrat de génération, ou être couverte par un accord de branche étendu portant sur le contrat de génération. Ces documents doivent comporter des engagements en matière d'emploi des jeunes et des seniors et de transmission des savoirs et des compétences.

3/ Les entreprises de 300 salariés et plus

Pour bénéficier de ce dispositif, l'entreprise doit négocier et conclure un accord ou, à défaut, établir un plan d'action sur le contrat de génération portant sur des engagements en matière d'emploi des jeunes et des seniors et de transmission des savoirs et des compétences. Il est transmis à la DIRECCTE qui exerce un contrôle de conformité. L'accord peut aussi être négocié au niveau du groupe. En revanche, un accord de branche ne suffit pas.

Un document d'évaluation annuel de la mise en œuvre de l'accord ou du plan doit être transmis à la DIRECCTE avant le 30 septembre 2013. À défaut d'accord ou plan d'action, l'entreprise sera assujettie à une pénalité. Celle-ci est plafonnée à 1% de la masse salariale au cours des périodes pendant lesquelles l'entreprise n'est pas couverte par un accord ou plan d'action conforme, ou à 10 % des exonérations de cotisation dont elle bénéficie s'il s'agit d'un montant supérieur.

6. Annexes

Les objectifs du dispositif	<p>3 objectifs majeurs sont affichés :</p> <ul style="list-style-type: none"> – L'emploi des jeunes en CDI (de 16 à 26 ans - ou de moins de 30 ans pour les jeunes reconnus comme travailleurs handicapés) – Le maintien dans l'emploi ou le recrutement des seniors – La transmission des compétences et des savoir-faire <p>Ce dispositif s'inscrit dans une volonté de gestion active des âges et de la transmission des compétences pour le dynamisme de l'économie française, pour préserver l'expérience et les compétences dans nos entreprises, et intégrer les nouvelles compétences qu'apportent les jeunes. Le contrat de génération doit permettre d'anticiper les nombreux départs et arrivées sur le marché du travail d'ici à 2020. L'objectif est de créer 500 000 contrats entre 2013 et 2017.</p>
------------------------------------	--

6.3.3 Contrats de professionnalisation

Les objectifs du dispositif	<p>Le contrat de professionnalisation est un contrat de travail conclu entre un employeur et un salarié. Son objectif est l'insertion ou le retour à l'emploi des jeunes et des adultes par l'acquisition d'une qualification professionnelle financée en partie par l'OPCA reconnue par l'État et/ou la branche professionnelle :</p> <ul style="list-style-type: none"> – enregistrée au RNCP (diplôme ou titre) ; – reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale de branche ; – ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle (CQP). <p>Ces contrats sont basés sur une formation en alternance entre la théorie (enseignements dispensés par des organismes privés ou publics de formation) et la pratique en entreprise. Il peut s'agir :</p> <ul style="list-style-type: none"> – d'un contrat à durée déterminée (CDD) de 6 à 12 mois, – d'un contrat à durée indéterminée (CDI) débutant par une action de professionnalisation de 6 à 12 mois. <p>La rémunération varie selon l'âge et le niveau de formation. Le bénéficiaire perçoit une rémunération calculée sur la base d'un pourcentage du SMIC ou du salaire conventionnel.</p>
Publics visés	<p>Les publics pouvant signer un contrat de professionnalisation sont :</p> <ul style="list-style-type: none"> – Les jeunes âgés de 16 à 25 ans – Les demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus (l'inscription à Pôle Emploi est obligatoire pour ce public afin de conclure ce type de contrat) – Les bénéficiaires du revenu de solidarité active (RSA), de l'allocation de solidarité spécifique (ASS) ou de l'allocation aux adultes handicapés (AAH) – Les personnes ayant bénéficié d'un contrat aidé (le code du travail ne prévoit pas de délai entre la fin du contrat aidé et la conclusion d'un contrat de professionnalisation).
Employeurs concernés	<p>Tous les employeurs du secteur marchand assujettis au financement de la formation professionnelle peuvent conclure des contrats de professionnalisation. Une association ne peut embaucher un contrat de professionnalisation qu'à la seule condition où elle cotise à un OPCA.</p> <p>L'État, les collectivités territoriales et leurs établissements publics administratifs ne peuvent pas conclure ce type de contrat.</p>

6. Annexes

Les avantages pour les employeurs

1/ Les employeurs de salariés en contrat de professionnalisation peuvent bénéficier, selon les cas, d'un certain nombre d'aides financières :

- Allègements de cotisations patronales sur les bas et moyens salaires
- Une aide pour les entreprises de plus de 250 salariés employant plus de 4% d'alternants (décret n° 2012-660 du 4 mai 2012 relatif à l'aide de l'État pour les entreprises de 250 salariés et plus excédant le seuil de salariés prévu à l'article 230 H du code général des impôts)
- Exonération totale des cotisations patronales lorsque le salarié est âgé de 45 ans et plus
- Exonération spécifique pour certains groupements d'employeurs (GEIQ)
- Depuis le 1^{er} mars 2011, une aide de 2000 € est versée à toutes les entreprises à l'embauche d'un demandeur d'emploi âgé de 45 ans et plus en contrat de professionnalisation (décret n° 2011-524 du 16 mai 2011 relatif à l'aide à l'embauche des demandeurs d'emploi de quarante-cinq ans et plus en contrat de professionnalisation).
- Aides supplémentaires en cas d'embauche d'un travailleur handicapé (Agefiph)

2/ Par ailleurs, la formation et les actions d'évaluation et d'accompagnement sont financées par les organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA) sur la base de forfaits horaires définis par accord de branche. Des forfaits spécifiques peuvent être fixés pour les publics définis comme prioritaires. Peuvent être prises en charge, les dépenses liées au tutorat (interne ou externe).

Précision : les branches professionnelles peuvent définir des priorités et orientations qui viennent compléter le cadre légal (taux de prise en charge des formations, niveau de rémunération, etc.).

6.3.4 Contrats d'apprentissage

Les objectifs du dispositif

Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail conclu entre un employeur et un salarié. Son objectif est de permettre à un jeune de suivre une formation générale, théorique et pratique délivrée dans les centres de formations d'apprentis (400 heures minimum en CFA), en vue d'acquérir une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme ou un titre professionnel enregistré au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).

Le contrat d'apprentissage est conclu pour une durée de 1 à 3 ans, en fonction de la durée du titre ou du diplôme visé.

Le temps de travail de l'apprenti est identique à celui des autres salariés de l'entreprise incluant le temps de présence en centre de formation d'apprentis. Le temps partiel n'est pas possible.

La rémunération est fixée selon un pourcentage du SMIC (ou du minimum conventionnel) en fonction de l'âge de l'apprenti ; elle progresse chaque nouvelle année d'exécution de son contrat. L'apprenti est un salarié à part entière et jouit, à ce titre, des mêmes droits et obligations.

L'employeur ayant recruté un apprenti organise la transmission des savoir-faire au sein de son entreprise, tout en bénéficiant d'aides à l'embauche.

6. Annexes

Publics visés	<p>Les publics pouvant signer un contrat d'apprentissage sont :</p> <ul style="list-style-type: none">– Principalement les jeunes âgés de 16 à 25 ans.– Certains publics peuvent entrer en apprentissage au-delà de 25 ans : les apprentis préparant un diplôme ou titre supérieur à celui obtenu, les travailleurs handicapés, les personnes ayant un projet de création ou de reprise d'entreprise nécessitant le diplôme ou titre visé.– Avant 16 ans, les jeunes ayant achevé le premier cycle de l'enseignement secondaire (en fin de 3^e) peuvent entrer en apprentissage.
Employeurs concernés	<p>Les entreprises relevant du secteur artisanal, commercial, industriel, agricole ainsi que les employeurs du secteur public, du milieu associatif et des professions libérales.</p>
Les avantages pour les employeurs	<p>Les employeurs d'apprentis peuvent bénéficier d'un certain nombre d'aides financières de l'État et du Conseil Régional:</p> <ul style="list-style-type: none">– une exonération de cotisations sociales. Celle-ci peut être totale ou partielle selon la taille de l'entreprise ou la qualité d'artisan.– une aide pour les entreprises de plus de 250 salariés employant plus de 4% d'alternants (décret n° 2012-660 du 4 mai 2012 relatif à l'aide de l'État pour les entreprises de 250 salariés et plus excédant le seuil de salariés prévu à l'article 230 H du code général des impôts)– une indemnité compensatrice forfaitaire versée par la région¹⁰. Le montant minimal est fixé à 1 000 euros par an.– un crédit d'impôt de 1 600 euros par apprenti, porté à 2 200 euros dans certains cas.– des aides supplémentaires en cas d'embauche d'un travailleur handicapé (Agefiph).

Précision : les branches professionnelles peuvent définir des priorités et orientations qui viennent compléter le cadre légal (taux de prise en charge des formations, niveau de rémunération, etc.). Il existe aussi des spécificités en fonction des régions.

6.3.5 CUI-CAE

Entrée en vigueur du contrat unique d'insertion : 1^{er} janvier 2010

Objectifs fixés : en 2013, signature de 340 000 CAE

Les objectifs du dispositif	<p>Le contrat d'accompagnement dans l'emploi (CUI-CAE) est un contrat aidé dans le secteur non marchand qui facilite, grâce à une aide financière pour l'employeur, l'accès durable à l'emploi des personnes rencontrant des difficultés d'insertion professionnelle.</p> <p>Il permet des recrutements en CDI ou CDD.</p> <p>La durée de la prise en charge ne peut être inférieure à 6 mois¹¹.</p> <p>Elle peut être prolongée dans la limite totale d'une durée de 24 mois en fonction de la situation du bénéficiaire et de l'évaluation des actions réalisées au cours du contrat en vue de favoriser l'insertion durable du salarié.</p>
------------------------------------	---

¹⁰ Chaque Conseil Régional détermine la nature, le niveau et les conditions d'attribution de l'indemnité compensatrice forfaitaire

¹¹ La durée de prise en charge peut être de 3 mois pour les personnes ayant fait l'objet d'une condamnation et bénéficiant d'un aménagement de peine.

6. Annexes

Publics visés	<p>L'embauche en CUI-CAE est réservée aux employeurs du secteur non marchand :</p> <ul style="list-style-type: none">– collectivités territoriales et leurs groupements,– autres personnes morales de droit public,– organismes de droit privé à but non lucratif (associations loi 1901, ateliers et chantiers d'insertion (ACI), organismes de Sécurité sociale, mutuelles et organismes de retraite complémentaire et de prévoyance, comité d'entreprise, fondations...),– personnes morales de droit privé chargées de la gestion d'un service public (régies de transport, établissements de soins...).
Employeurs concernés	<p>Les entreprises relevant du secteur artisanal, commercial, industriel, agricole ainsi que les employeurs du secteur public, du milieu associatif et des professions libérales.</p>
Les avantages pour les employeurs	<p>L'aide mensuelle versée est fixée au niveau régional par des arrêtés des préfets de région, et s'applique dans la limite de 95% du taux horaire brut du Smic (et 105 % pour les ateliers et chantiers d'insertion). Cette aide est modulable en fonction de la situation du bénéficiaire, de l'employeur et des spécificités du marché de l'emploi. Le montant de l'aide de l'État, exprimé en taux de prise en charge par rapport au SMIC, est donc différent selon les régions, en fonction des besoins spécifiques du bassin d'emploi. Le conseiller Pôle emploi ou de la mission locale est en mesure d'apporter des précisions sur le montant et la durée de l'aide qui résultent des décisions régionales.</p> <p>Par ailleurs, l'employeur bénéficie d'exonérations :</p> <ul style="list-style-type: none">– Des cotisations à la charge de l'employeur au titre des assurances sociales et des allocations familiales, pendant la durée de la convention.– De la taxe sur les salaires ;– De la taxe d'apprentissage ;– Des participations dues par les employeurs au titre de l'effort de construction. <p>Les aides et les exonérations prévues au titre du CUI-CAE ne peuvent être cumulées avec une autre aide de l'État à l'emploi.</p>

6.4 LES OUTILS DÉVELOPPÉS PAR L'UDES POUR ACCOMPAGNER LES EMPLOYEURS DE L'ÉCONOMIE SOCIALE DANS LA GESTION DES PARCOURS PROFESSIONNELS

6.4.1 Trajectoire - le guide de 70 métiers clés dans l'économie sociale

Véritable outil de valorisation et d'information, ce guide, réalisé en partenariat avec Pôle Emploi, présente sous forme de fiches métiers, plus de 70 professions clés de 11 branches de l'économie sociale. Activité principale et missions du poste, conditions de travail, compétences et diplômes requis, rémunération et possibles évolutions professionnelles ; autant d'informations fournies par cet outil, qui doit répondre de façon pragmatique aux interrogations des demandeurs d'emploi.

Plus qu'une simple présentation des métiers, ce guide apporte également des informations sur les branches et secteurs professionnels (que l'UDES fédère) ainsi que sur les formations de l'économie sociale. Il a également pour vocation d'aider au recrutement et à l'insertion professionnelle des demandeurs d'emploi dans l'économie sociale, secteur de plus en plus attractif pour de nombreux candidats qui souhaitent donner du sens à leur vie professionnelle.

6. Annexes

6.4.2 Le guide du recrutement

Ce guide a pour objectif d'accompagner les employeurs dans leurs recrutements afin que ceux-ci favorisent la diversité au sein de leurs équipes. Ainsi, ils y trouveront :

- Un rappel des cadres juridiques du recrutement non-discriminant
- Une description des 5 phases du processus de recrutement égalitaire : 1) Analyse du besoin ; 2) Rédaction et diffusion de l'offre ; 3) Traitement des candidatures ; 4) Entretien de recrutement ; 5) Accueil du nouveau salarié
- Des annexes qui sont autant d'outils pratiques relatifs aux différentes phases du recrutement.



6.4.3 Le guide de l'évolution professionnelle

Ce guide a pour objectif d'aider les employeurs à lutter contre les discriminations et à promouvoir la diversité dans leurs actions quotidiennes sur les questions relatives à l'évolution de carrière et à la gestion des parcours professionnels.

- Il est composé de 5 sections :
1. Évaluation des collaborateurs
 2. Évolution de carrière
 3. Accès à la formation
 3. Rémunération
 4. Sanctions, départs

et de 2 focus traitant de questions relatives aux problématiques d'égalité professionnelle, notamment les congés parentaux et l'équilibre vie privée/vie professionnelle. Il propose pour chaque thématique un rappel juridique, des exemples de bonnes pratiques ainsi que des outils pratiques pour l'employeur (modèles de fiches de poste, d'entretien, indicateurs ...)



6.4.4 Prévention des risques professionnels dans l'économie sociale

Face à l'augmentation des maladies professionnelles et plus particulièrement des TMS (Troubles Musculo-Squelettiques) et des risques psychosociaux, l'UDES avait entamé, dès 2007, avec les Confédérations syndicales de salariés, des travaux sur la santé et la prévention au travail dans l'économie sociale afin d'améliorer les conditions de travail des salariés et contribuer au développement du Plan Santé au Travail 2005-2009.

En 2009, le travail du comité de pilotage « santé et prévention au travail », composé de représentants de l'UDES et de consultants de Chorum Cides, a notamment abouti à la création d'un outil de sensibilisation sur la prévention des risques professionnels dans l'économie sociale. Il s'agit d'un triptyque accompagné de dix fiches pratiques faisant le point sur les principaux aspects de la mise en œuvre d'une démarche de prévention (les obligations légales des employeurs, les risques psychosociaux et autres, le document unique d'évaluation des risques professionnels, la formation, le dialogue social ...)



6.4.5 L'économie sociale au devant de la diversité

L'UDES et le Géma ont souhaité mener conjointement une action volontaire pour mesurer et faire progresser la diversité dans leurs branches et secteurs professionnels. Cette volonté s'est notamment traduite par la signature d'un protocole d'accord, le 28 janvier 2008 avec le ministère de l'Immigration, de l'Intégration, de l'Identité nationale et du Développement solidaire et l'ACSE. Ce protocole a été renouvelé pour trois ans en 2011.

Un état des lieux a été mené, en 2008, sous la forme d'une enquête de terrain réalisée par le cabinet Geste auprès d'un panel représentatif d'employeurs de



l'économie sociale. L'outil de mobilisation et d'accompagnement des employeurs de l'économie sociale sur le sujet de la diversité a été réalisé et présenté lors du colloque diversité organisé par l'UDES et le GEMA le 26 mars 2009. Il s'agit d'un triptyque accompagné de quatre fiches pratiques : 1.Recruter dans la diversité et la non discriminations, 2.Promouvoir l'évolution professionnelle dans la diversité et la non discrimination, 3.S'engager, dialoguer et agir pour promouvoir la diversité et la non discrimination, 4.Autodiagnostic-RH diversité – non discrimination

6.4.6 Animer le dialogue social

Cet outil a pour objectif d'encourager l'émergence de pratiques sociales innovantes dans les entreprises pour assurer les conditions nécessaires à l'animation d'un dialogue social de qualité.

Composé d'un triptyque pédagogique rappelant aux employeurs les obligations légales et réglementaires, et accompagné de huit fiches pratiques présentant chacune des exemples d'actions mises en place dans des entreprises de la région Rhône-Alpes, cet outil constitue un référentiel contribuant au développement de la qualité de l'emploi dans les entreprises.

L'UDES a créé cet outil avec le soutien de la DIRECCTE, du Conseil Régional, et de la CRESS Rhône-Alpes. Il est le résultat d'un travail co-construit entre représentants patronaux de l'économie sociale et représentants des syndicats de salariés.



Ces documents sont téléchargeables sur le site www.udes.fr dans « Publications »

6.4.7 Le portail de l'emploi dans l'économie sociale et solidaire

Créé en partenariat avec le ministère de l'ESS, Pôle Emploi, Chorum et le Crédit coopératif, le portail de l'emploi dans l'économie sociale et solidaire a notamment pour objectifs de :

- valoriser le secteur et communiquer sur ses spécificités, ses métiers, ses formations et l'actualité emploi du secteur,
- mettre en relation chercheurs d'emploi et recruteurs via notamment des offres d'emploi en ligne et une CVthèque,
- favoriser la mobilité interbranches des salariés dans l'économie sociale et solidaire,
- asseoir la visibilité de l'économie sociale et solidaire.

Au-delà des offres d'emploi, ce portail apporte aux internautes des informations sur :

- l'économie sociale et solidaire, ses principes et valeurs, les structures qui la composent, les chiffres clés et les secteurs qui embauchent. Le portail donne aussi la parole aux acteurs de terrain sur leur parcours, leur métier, leurs ambitions et motivations ... via une rubrique « Ils font l'économie sociale » ,
- les métiers clés de l'économie sociale et solidaire via des fiches métiers,
- les formations par branches et les dispositifs de la formation continue.



Un « Espace jeune » est également à la disposition des internautes. Ils y trouvent des informations détaillées sur les dispositifs d'emploi, et notamment les emplois d'avenir, ainsi que sur des interlocuteurs qui pourront les aider dans leur recherche (Pôle emploi, les missions locales, ...).

Le portail de l'emploi dans l'économie sociale et solidaire est disponible à l'adresse suivante www.emploi-ess.fr

UDES - Union des employeurs de l'économie sociale et solidaire
60-62 boulevard Diderot 75012 PARIS
Tel. : 01 43 41 71 72 - Fax 01 43 41 72 22
udes@udes.fr - www.udes.fr

