



Union de Syndicats et Groupements d'Employeurs Représentatifs dans l'Economie Sociale

CONVENTION POUR LA PROMOTION DE L'EMPLOI USGERES/DGEFP

Les contrats aidés dans l'économie sociale

Synthèse

Octobre 2007

Centre Daumesnil
4, place Félix Eboué
75583 Paris cedex 12
Tél. 01 43 41 63 30
Fax. 01 43 41 72 22
Courriel : usgeres@wanadoo.fr

INTRODUCTION

L'Union des Syndicats et Groupements d'Employeurs Représentatifs dans l'Economie Sociale (USGERES) a signé le 1^{er} juin 2006, avec la DGEFP, une convention pour la promotion de l'emploi visant à faciliter le déploiement des contrats aidés (Contrats d'Avenir et Contrats d'Accompagnement dans l'Emploi) du plan de cohésion sociale dans l'économie sociale.

Comme prévu dans le cadre de la convention, l'USGERES a, régulièrement, fait état de l'avancement de ses travaux en communiquant à la DGEFP plusieurs notes et rapports :

- Un **rapport intermédiaire**, le 5 décembre 2006,
- Un **point d'étape**, sous forme de note, le 12 mars 2007,
- Un **premier état des lieux** fin mars 2007. Cette note était plus qu'un état des lieux puisqu'elle se voulait, par ailleurs, prospective en identifiant des pistes d'amélioration et d'action.
- Un **pré rapport** synthétisant les travaux menés par l'USGERES sur les quatre premières étapes de réalisation prévues au calendrier de travail initial a été présenté, au mois d'avril 2007.

Le présent rapport expose l'ensemble des travaux réalisés dans le cadre des missions prévues par la convention. Il met en exergue les enjeux attachés aux contrats aidés qui concernent un public important et souvent « fragilisé ». Il apporte également, des éclairages sur les politiques de l'emploi et de formation professionnelle à mettre en œuvre pour les bénéficiaires des contrats aidés dans le secteur de l'économie sociale.

BILAN DES ACTIONS REALISEES DANS LE CADRE DE LA MISSION

Etape 1 : Lancement du Centre Ressources

Un Centre Ressources a été créé par l'USGERES. Il est un outil de promotion du Plan de Cohésion Sociale, d'information et de collecte de données transversales ainsi que de suivi du déploiement des contrats d'avenir et des contrats d'accompagnement dans l'emploi dans l'économie sociale. Il est au service des employeurs et branches professionnelles relevant du secteur de l'économie sociale, pour les accompagner dans le déploiement de ces types de contrats aidés.

Des informations et outils nécessaires à la compréhension et à la conclusion des contrats aidés figurent sur le site Extranet de l'USGERES, dans l'espace « adhérents », à la rubrique « Centre Ressources ».

Onze thématiques y sont développées :

1. Présentation du Centre Ressources
2. Relations de l'USGERES avec la DGEFP
3. Accords cadre signés par les adhérents de l'USGERES
4. Contribution des adhérents de l'USGERES
5. Ingénierie des contrats d'accompagnement dans l'emploi
6. Ingénierie des contrats d'avenir
7. Formulaire et outils
8. Coût des contrats aidés
9. Taux de prise en charge des CAE
10. Statistiques et exemples
11. Textes réglementaires.

Etape 2 : Information des adhérents

L'USGERES fédère 23 syndicats d'employeurs et groupements associatifs, coopératifs et mutualistes. Ses organisations membres agissent dans 12 branches professionnelles et secteurs d'activités.

Une note a été envoyée à l'ensemble des adhérents le 7 novembre 2006 pour présenter le Centre Ressources. Des fiches pratiques relatives à la mise en œuvre des contrats aidés accompagnaient cette note.

Etape 3 : Etat des lieux de la mise en place des contrats aidés dans l'économie sociale

Plusieurs outils ont été utilisés pour collecter les informations :

- Des entretiens téléphoniques avec nos adhérents : syndicats d'employeurs,
- Des rencontres avec nos adhérents qui ont signé un accord cadre avec l'Etat pour développer les contrats aidés,
- Une enquête auprès des employeurs au moyen d'un questionnaire que l'USGERES a demandé à ses adhérents de diffuser,
- Des démarches auprès de l'OPCA : UNIFORMATION, regroupant 10 des 12 branches professionnelles de l'USGERES.

L'USGERES a rencontré ses adhérents, entre décembre 2006 et février 2007, afin de réaliser un état des lieux du déploiement des contrats aidés dans l'économie sociale (voir tableau ci-dessous) au moyen d'un guide d'entretien (cf. annexe n°2).

Six thématiques ont été abordées au cours de ces entretiens :

1. Les actions de promotion en faveur des contrats aidés,
2. L'accord cadre signé pour la mise en œuvre des contrats aidés,
3. L'évaluation et le suivi de la mise en œuvre des contrats aidés,
4. Les difficultés rencontrées dans la mise en œuvre des contrats aidés,
5. Les actions de professionnalisation en faveur des bénéficiaires de contrats aidés,
6. Les attentes et besoins en matière de contrats aidés.

Sur les 23 adhérents de l'USGERES, six ont signé un accord cadre de mise en œuvre des contrats aidés avec l'Etat :

- ADESSA
- A DOMICILE - Fédération Nationale
- ADMR

- COSMOS
- SNRL
- UNA

Les adhérents non signataires d'accord cadre de mise en œuvre des contrats aidés avec l'Etat peuvent être regroupés en deux catégories :

- ceux qui n'ont pas ou peu recensé de contrats aidés
- ceux qui en ont identifiés, sans forcément pouvoir fournir des chiffres actualisés.

Une enquête a été réalisée pour collecter des informations concernant ces adhérents. Elle visait à identifier, entre autres, les gisements d'emploi, les intentions d'embauche et les besoins des employeurs en matière d'information et d'accompagnement pour mettre en place des contrats aidés. Les adhérents visés par cette enquête étaient au nombre de huit :

- PACT-ARIM
- CNEA
- SATPS
- U2C2F
- SNALESS
- FNAAFP CSF
- SNAECSO
- SNEFOS

Le tableau ci-dessous présente un état des lieux du déploiement des contrats aidés dans les structures relevant des adhérents de l'USGERES. Le CNEA regroupe quatre adhérents : SADCS, SNEFA, SNOGAEC et UNODESC.

Adhérents	Accord cadre	Réussite + Difficultés -	Contrats aidés identifiés	Pas ou peu de contrats aidés identifiés
SNRL	X	+		
COSMOS	X	+		
UNA	X	-		
A DOMICILE - Fédération Nationale	X	-		
ADESSA	X	-		
UNADMR	X	-		
PACT-ARIM			X	
CNEA			X	
SATPS			X	
U2C2F			X	
SNALESS			X	
FNAAFP / CSF			X	
SNEFOS			X	
SNAECSSO			X	
Adhérents	Accord cadre	Réussite + Difficultés	Contrats aidés identifiés	Pas ou peu de contrats aidés identifiés
GFGA				X
UNIOPSS				X
UGEM				X
CREDIT COOPERATIF				X
CGSCOP				X
UNML				X

Etape 4 : Accompagnement des employeurs dans le déploiement des contrats aidés

L'étape 4 a consisté à analyser les informations collectées auprès des syndicats d'employeurs, de les enrichir des informations existantes dans les observatoires de branches, afin :

- D'identifier les profils des bénéficiaires en contrats aidés ainsi que les actions entreprises pour l'accompagnement et la formation de ces publics.
- De mettre en évidence les besoins d'information et d'accompagnement des salariés et des employeurs par secteur.
- De poser les facteurs de réussite et les difficultés rencontrés par les employeurs dans le déploiement des dispositifs CA et CAE.
- De proposer des pistes d'amélioration des dispositifs existant.

SYNTHESE DES RESULTATS

Cartographie des bénéficiaires

L'ensemble des informations recueillies permet de dresser le portrait des bénéficiaires des contrats aidés dans le secteur de l'économie sociale.

- Sexe : Féminin
- Tranche d'âge : Jeunes de moins de 26 ans ou personnes de 50 ans ou plus
- Profil : Bénéficiaires du revenu minimum d'insertion (RMI) ou allocataires de l'allocation de solidarité spécifique (ASS)
 - Les personnes de 50 ans et plus sont souvent des chômeurs de longue durée
- Niveau de formation :
 - Niveau Vbis et V : Inférieur au CAP
 - Niveau V : CAP-BEP
 - Niveau IV : Baccalauréat
- Les secteurs d'activité :
 - Action sociale / Animation
 - Action socioculturelle
 - Aide à domicile
 - Santé

- Sport
- Les métiers occupés :
 - Animateur
 - Animateur sportif
 - Auxiliaire de vie
 - Agent d'accueil et de secrétariat
 - Intervenant technique

On distingue deux « noyaux durs » dans les bénéficiaires des contrats aidés :

- Un public assez large de jeunes, ayant un niveau de qualification plutôt faible (niveau V) ou rencontrant des difficultés d'intégration dans l'emploi (alternance de périodes de chômage).
- Un public tout aussi important d'adultes : allocataires de minima sociaux (RMI, ASS, fin de droits au chômage), ou des demandeurs d'emploi de 50 ans et plus.

Ces deux tendances sont conformes à la définition des profils des personnes éligibles* aux contrats aidés. On constate, néanmoins, que la proportion des personnes ayant un faible niveau de formation est assez importante. En effet, les bénéficiaires des contrats aidés sont majoritairement des personnes ayant un bas niveau de qualification (IV, V et VI).

** Les contrats aidés sont réservés aux personnes sans emploi, inscrites ou non à l'ANPE, rencontrant des difficultés particulières sociales et professionnelles d'accès à l'emploi. Une attention particulière est portée aux bénéficiaires de minima sociaux : du revenu minimum d'insertion (allocataires et ayants droit), de l'allocation de solidarité spécifique, de l'allocation de parent isolé ou de l'allocation aux adultes handicapés confrontés à des difficultés d'insertion sociale et professionnelle.*

L'accompagnement et la formation des bénéficiaires

Les contrats d'avenir (CA) prévoient obligatoirement des actions de formation, de validation des acquis de l'expérience (VAE) ou d'accompagnement au profit des salariés. Ces actions sont également recommandées pour les salariés bénéficiaires d'un contrat d'accompagnement dans l'emploi (CAE). De ce fait, les employeurs sont responsables de la mise en œuvre des actions d'accompagnement et de formation nécessaires à l'insertion des personnes embauchées en contrats aidés.

La mise en œuvre de ces actions d'accompagnement et de formation constitue une contrepartie essentielle de l'effort financier que consentent les pouvoirs publics et qui engage l'employeur.

L'efficacité d'un dispositif de politique de l'emploi peut être mesurée à partir des actions de formation et d'accompagnement proposées aux bénéficiaires des contrats aidés. En effet, la mise en œuvre d'actions d'accompagnement, de formation et de validation des acquis de l'expérience est l'une des conditions permettant un véritable parcours vers l'emploi durable des bénéficiaires de contrats aidés

L'USGERES avec le soutien d'UNIFORMATION, organisme paritaire collecteur agréé de l'économie sociale, a tenté d'identifier les actions de formation suivies par les bénéficiaires des CAE et CA (Il nous est impossible de faire une distinction pour les deux dispositifs). Ainsi, le taux d'accès à la formation des contrats aidés en 2006 est de 65,45 %.

- Le plan de formation

Grâce au plan de formation (0,9 %), les salariés embauchés en contrats aidés ont accès à la formation professionnelle.

En effet, en 2006, 23166 stagiaires de la formation professionnelle étaient titulaires de contrats aidés. En référence à la catégorisation des actions de formation prévue par la réforme de mai 2004 (catégorie 1 : actions d'adaptation au poste de travail, catégorie 2 : actions de formation liées à l'évolution des emplois et au maintien dans l'emploi, catégorie 3 : actions de développement des compétences), les formations suivies par les bénéficiaires des contrats aidés étaient en majorité des actions de formation relevant de la catégorie 1 : « adaptation au poste de travail ».

- Le tutorat

Que ce soit dans le cadre d'un contrat de professionnalisation ou en dehors, le tutorat est la principale mesure d'accompagnement mise en œuvre. Cette mesure vise à accueillir et guider le bénéficiaire du contrat aidé dans sa prise de fonction. Le tuteur (ou référent) est souvent une personne justifiant d'une expérience professionnelle d'au moins deux ans dans une fonction en rapport avec le poste occupé par le salarié embauché en contrat aidé.

- La Validation des Acquis de l'Expérience (VAE)

Les bénéficiaires des contrats aidés sont peu engagés dans les démarches de validation des acquis de l'expérience (VAE). Ce constat est justifié. Engager une démarche de VAE suppose d'avoir acquis une certaine expérience professionnelle et personnelle (bénévolat). Néanmoins, la démarche de validation de l'acquis (VAE) permettrait aux bénéficiaires d'inventorier l'ensemble de leurs compétences et les faire reconnaître. Les employeurs en association avec les OPCA, devraient encourager et accompagner les bénéficiaires des contrats aidés à entreprendre une démarche de validation des acquis de l'expérience.

- La professionnalisation

En 2006, 1596 salariés en contrats aidés ont bénéficié d'un contrat de professionnalisation à l'issue du contrat aidé. Rappelons que l'objectif de ce dispositif de formation est de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle de l'intéressé en permettant l'acquisition d'un titre ou diplôme à finalité professionnelle, d'un certificat de qualification professionnelle, d'une qualification reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale de branche ou figurant sur une liste établie par la CPNE (commission paritaire nationale de l'emploi) de branche. L'objectif du contrat de professionnalisation répond donc bien à la volonté de qualification des bénéficiaires des contrats aidés.

Par ailleurs, les publics éligibles au contrat de professionnalisation sont en adéquation avec les publics éligibles au titre des contrats aidés. Effectivement, le contrat de professionnalisation est destiné aux jeunes de moins de 26 ans et aux demandeurs d'emploi. Le contrat de professionnalisation est donc parfaitement adapté aux bénéficiaires des contrats aidés, car il concourt au développement de leur qualification professionnelle et contribue à la construction de leur projet professionnel.

Synthèse du déploiement des contrats aidés dans l'économie sociale

L'état des lieux du déploiement des contrats aidés dans l'économie sociale, nous conduit à en faire le bilan. En 2006, plus de **33 163 contrats aidés** (CA et CAE) ont été signés dans le secteur de l'économie sociale.

- *Les salariés bénéficiaires*

Deux groupes de bénéficiaires ont été identifiés :

- Un public assez large de jeunes, ayant un niveau de qualification plutôt faible (niveau V) ou rencontrant des difficultés d'intégration dans l'emploi (alternance de périodes de chômage).
- Un public tout aussi important d'adultes : allocataires de minima sociaux (RMI, ASS, fin de droits au chômage), ou des demandeurs d'emploi de 50 ans et plus.

Les femmes sont les plus nombreuses à bénéficier des contrats aidés. Le taux de féminisation du secteur est relativement important (environ 65 %).

- *Caractéristiques des contrats aidés*

Les contrats signés sont tous à durée déterminée et majoritairement à temps partiel

Comparativement, le nombre de contrats d'accompagnement dans l'emploi (CAE) est plus important que le nombre de contrats d'avenir (CA).

- *Les employeurs*

Parmi les acteurs de l'économie sociale, les entreprises associatives sont les plus nombreuses à avoir eu recours aux contrats aidés. Les mutuelles et les coopératives ont très peu recours aux contrats aidés. Dans la grande majorité, les contrats aidés sont plus importants dans les petites ou moyennes organisations associatives.

- *Les secteurs d'activité*

Quatre secteurs d'activité se distinguent dans le déploiement des contrats aidés : le sanitaire et social, l'aide à domicile, l'animation et le sport.

Les axes d'amélioration

1. Sur le plan des dispositifs

La configuration actuelle des contrats aidés (CAE et CA) est considérée comme trop complexe. Il en résulte plusieurs demandes :

- L'harmonisation des taux de prise en charge pour les CAE : linéaire sur la durée et uniforme sur tout le territoire (sauf ZUS, ZRU, ZFU...).
- Une définition claire des publics éligibles et la prise en compte des situations individuelles, au-delà des catégories administratives (ASS, RMI, Allocation parents isolés...).
- L'organisation d'une fonction d'information et d'accompagnement tant pour les bénéficiaires que pour les employeurs (guichet unique local, numéro national d'appel, site Internet, relais d'information, interlocuteurs clairement identifiés...).

Il est également proposé de fusionner les CA avec les CAE pour en faire un dispositif unique de contrat aidé dans le secteur non marchand.

2. Sur le plan financier

Le dé plafonnement des durées de prise en charge par l'Etat pour les porter à 35 heures par semaine est suggéré. L'employeur peut ainsi avoir la faculté de fixer le curseur entre 20 ou 35 heures.

La durée globale des deux contrats devrait être fixée à deux ans, renouvelable une fois. Cette durée paraît suffisante pour permettre aux bénéficiaires d'acquérir une expérience professionnelle ainsi qu'une qualification. Aussi, les crédits devraient être abondés pour toute la durée des contrats.

L'efficacité des dispositifs de contrats aidés relève également de la capacité des structures à pérenniser les emplois. Sur ce plan, les structures de l'économie sociale souhaitent que l'Etat les appuie dans la recherche de financements complémentaires et développe des mesures d'incitations à l'embauche. Un financement supplémentaire de l'Etat, ou encore un allègement des charges sociales sur toute la période du contrat pourrait être accordé aux entreprises pour tout emploi pérennisé.

3. Sur le plan institutionnel

L'enquête met en doute la capacité du service public de l'emploi (SPE), et particulièrement l'ANPE, à sensibiliser et informer les employeurs et les demandeurs d'emploi sur les contrats aidés.

La désignation de conseillers spécialisés identifiés pour aider à la conclusion et à la mise en œuvre des contrats aidés peut être un moyen à développer. Il est également indispensable que le SPE soit sensibilisé, aux besoins d'emploi des secteurs d'activité concernés (connaissance des métiers, profil des candidats...), afin d'améliorer la qualité de l'offre de service. Pour ce faire, le développement de partenariats entre le SPE et les prestataires que sont les entreprises est préconisé. Ces collaborations éviteraient ainsi aux employeurs d'être confrontés à des salariés totalement inadaptés au poste de travail.

Enfin, l'assouplissement et la simplification des modalités et procédures administratives relatives à la mise en œuvre des contrats aidés sont souhaitables. Ces mesures permettraient ainsi aux employeurs (et plus particulièrement aux petites structures dépourvues de Direction des Ressources Humaines) de s'approprier et déployer les contrats aidés.

Le pilotage et la gestion opérationnelle des dispositifs par le SPE doivent être améliorés. L'ANPE doit pouvoir améliorer la qualité du service aux entreprises ainsi qu'aux bénéficiaires. Des moyens doivent être recherchés pour gérer l'ensemble des difficultés auxquelles l'Agence est confrontée.

4. Sur le plan économique

L'économie sociale n'a pas toujours été reconnue comme un secteur d'activité porteur. Depuis quelques années, la tendance semble s'inverser. L'enjeu pour les structures composantes de ce secteur est donc de promouvoir l'identité et les spécificités de l'économie sociale et de développer son attractivité. Ce travail doit associer l'ensemble des acteurs : employeurs, organisations professionnelles, mouvements fédératifs, salariés et bénévoles.

Aussi, pour attirer et fidéliser les salariés, il est important de concilier les projets associatifs avec les projets d'employeurs (GPEC, formation, développement de carrière, mobilité professionnelle).

Plus largement, l'accompagnement des projets professionnels ayant du sens pour les bénéficiaires suscitera l'adhésion. Il convient donc d'adopter une stratégie de territoire et de secteur visant à mutualiser les pratiques et les ressources et développer des parcours professionnels transversaux sécurisés.

Propositions de l'USGERES pour une nouvelle politique d'insertion

1. L'accompagnement des bénéficiaires

L'accompagnement des bénéficiaires des contrats aidés doit se faire au regard de trois séquences : avant l'entrée dans l'emploi, pendant l'emploi (procédure d'intégration) et à la sortie de l'emploi aidé.

Déclarée priorité nationale par le Gouvernement, la réacquisition des savoirs de base doit être développée. Avant d'entrer dans l'emploi, les publics « fragilisés » devraient pouvoir accéder à des stages de remise à niveau (connaissances scolaires de base...). Des actions de sensibilisation, d'information, de repérage, d'accompagnement et de formation, doivent être mises en place. Cette responsabilité relève du SPE en collaboration avec les organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA). Précisons que depuis plusieurs années maintenant, la lutte contre l'illettrisme fait partie des priorités de la Commission Européenne et bénéficie de financements spécifiques (le FSE : fonds social européen).

Cette initiative ne pourra qu'avoir des effets positifs en termes qualitatifs pour les bénéficiaires appréciant d'en ressortir plus compétents, et les employeurs satisfaits des répercussions bénéfiques sur la qualité du travail.

De l'avis de tous, le tutorat doit être financé (OPCA, Etat, Conseils régionaux...). Cette mesure est largement développée dans les entreprises et a ses mérites car elle favorise l'intégration des titulaires de contrats aidés.

A la différence de la relation d'aide en groupe, le tutorat est une relation d'aide individuelle, il s'agit d'aider le tuteur à intégrer une fonction, à conquérir et à trouver son autonomie et à se socialiser.

Au-delà, de l'adaptation au poste, le tutorat encourage le partage d'expériences et contribue à la réinsertion sociale des bénéficiaires. Le tutorat doit, par conséquent, être considéré comme une fonction capitale dans l'entreprise. Ce mode de collaboration doit incontestablement être mise en œuvre pour tous les contrats aidés.

Enfin, nombreux sont les bénéficiaires des contrats aidés à avoir une connaissance des métiers occupés et ne pas posséder le diplôme ou la qualification requise. Il convient donc de professionnaliser et former les titulaires des contrats aidés.

La formation est nécessaire à double titre. D'une part, la formation contribue à l'adaptation du salarié à son poste de travail (acquisition de savoirs, savoir-faire et savoir être, indispensables à la maîtrise du poste occupé), et d'autre part, elle participe à la réinsertion professionnelle du bénéficiaire.

A l'unanimité, les employeurs de l'économie sociale préconisent de développer l'accès à la formation professionnelle pour les bénéficiaires de contrats aidés. Pour ce faire, des partenariats doivent être développés afin de trouver des sources de financements possibles (OPCA, fonds mutualisés, Etat, Conseils régionaux, FSE...). Sur cette base, l'accès au DIF et à la période de professionnalisation devraient être prioritaires pour les bénéficiaires de contrats aidés.

La mise en place de l'ensemble de ces dispositifs d'accompagnement et de formation des bénéficiaires permettrait de remédier à l'inadéquation entre les besoins des employeurs et les compétences des salariés en contrats aidés. Comme évoqué, ci avant, le profil des bénéficiaires n'est pas toujours en adéquation avec les profils de poste définis par les employeurs.

La sortie de l'emploi aidé doit aussi être accompagnée, afin d'éviter les éventuelles périodes d'inactivité. La réalisation d'un bilan de compétences à l'issue du contrat aidé devrait systématiquement être proposée aux titulaires de ces contrats.

2. L'accompagnement des employeurs

L'accompagnement des employeurs doit se faire à trois niveaux :

- *L'information et le conseil*

Un service d'information et de conseil à destination des employeurs, et plus spécifiquement des petites structures doit être assuré par le SPE. L'ANPE doit jouer un rôle pivot et avoir pour mission d'assurer l'information des employeurs et le suivi et la centralisation des documents administratifs. Il s'avère ainsi nécessaire de redéfinir les missions du SPE dans la globalité et, plus particulièrement, au regard des contrats aidés (ingénierie méthodologique, ingénierie administrative, appui au recrutement).

- *Le développement des partenariats*

Afin d'éviter le désengagement des pouvoirs publics, il est souhaitable de mettre en place des partenariats et des modes de concertation entre l'Etat, les Collectivités territoriales et les entreprises/structures associatives. Il s'agirait ainsi de préciser les objectifs, le pilotage et les conditions du recours aux contrats aidés par le secteur non marchand ainsi que ses attentes en matière de politiques de soutien à l'emploi.

- *Le développement de la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC)*

Dans le cadre de l'accompagnement des employeurs, la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC) est une démarche à encourager.

Les structures de l'économie sociale doivent être incitées à développer la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) pour l'ensemble de leurs salariés, et plus particulièrement pour les salariés embauchés en contrats aidés, afin de les aider à accéder à un emploi « durable ».

Cette démarche pourrait comporter plusieurs étapes :

- La première étape serait consacrée à la formalisation du contenu des postes éligibles aux contrats aidés (finalité, activités principales, tâches, compétences requises...).
- La seconde étape aurait pour objectif de sensibiliser les employeurs et les bénéficiaires des contrats aidés à l'utilité d'un entretien professionnel d'appréciation. Pour ce faire, il est conseillé de mettre en place des formations à destination des responsables hiérarchiques sur la conduite d'entretien professionnel et l'encadrement des équipes. Ainsi, le salarié en contrat aidé pourra bénéficier d'un entretien semestriel avec son responsable hiérarchique. Cet entretien ayant pour objet de faire le point sur la tenue du poste par le salarié, mais également de valoriser les compétences acquises et identifier les compétences à travailler.
- La réalisation d'un bilan de compétences pourrait être la troisième étape de cette démarche de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences. Le bilan de compétences permettrait au salarié d'analyser ses compétences professionnelles et personnelles, ainsi que ses aptitudes et motivations, pour définir un projet professionnel, et le cas échéant un projet de formation diplômante ou qualifiante. Idéalement, ce bilan de compétences devra être réalisé, peu de temps avant la fin du contrat aidé.
- Un entretien en fin de contrat avec le responsable hiérarchique devra être instauré, afin de soutenir le salarié dans la mise en œuvre de son projet professionnel et l'identification des moyens d'accompagnement possibles.

Les structures pourraient faire appel à l'appui de cabinets de conseil expérimentés dans la Gestion des Ressources Humaines, et plus particulièrement dans la GPEC pour leurs expertises dans ce domaine.

L'aide de l'Etat versée aux entreprises souhaitant mettre en place une démarche de GPEC serait un moyen pour financer cet accompagnement.

La mise en place d'une démarche de Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences permettra de dynamiser la politique de gestion des ressources humaines des organisations, d'harmoniser les pratiques, de faciliter les recrutements, préparer le plan de formation, développer la gestion des carrières profitable à l'ensemble des salariés qu'ils soient embauchés ou pas en contrats aidés.

3. Le développement de la qualité de l'emploi dans l'économie sociale

Au-delà, l'USGERES s'est engagée dans des travaux visant à promouvoir la qualité de l'emploi et la responsabilité sociale des entreprises de l'économie sociale.

L'Union souhaite sensibiliser, mobiliser et fédérer une majorité d'employeurs de l'économie sociale sur cette thématique en prenant en considération la diversité des secteurs d'activités, des tailles d'entreprises et des pratiques existant dans l'exercice de la fonction d'employeur.

- *Les constats*

L'observation des pratiques des employeurs de l'économie sociale sur l'insertion sociale et professionnelle conduit aux constats suivants :

Les employeurs de l'économie sociale contribuent à la préservation de l'emploi dans leurs entreprises et dans les territoires et notamment au développement économique local en proposant des emplois de proximité (souvent non délocalisables) qui renforcent le lien social. Les employeurs de l'économie sociale ont en effet un taux de recrutement de personnes en difficultés ou éloignées de l'emploi exemplaire bien plus élevé que dans d'autres secteurs de l'économie. C'est notamment le cas pour les recrutements de jeunes, de personnes handicapées, de chômeurs de longue durée, de personnes de plus de 50 ans.

Cette démarche d'insertion professionnelle et sociale est menée en partenariat avec les plans locaux pour l'insertion et l'emploi (PLIE), les missions locales, les bassins d'emplois, les structures d'insertion par l'économie etc...

- *Les orientations*

Forts de ces spécificités et afin de les renforcer, les employeurs de l'économie sociale déclarent vouloir se donner les moyens de :

- Contribuer activement au recrutement de personnes éloignées de l'emploi en valorisant des partenariats locaux avec le service public de l'emploi, en faisant appel aux structures d'insertion sociale et professionnelle.
- Développer l'emploi des personnes handicapées.
- Favoriser la transformation en emplois durables des contrats aidés ainsi que des contrats d'apprentissage et de professionnalisation.
- Promouvoir une gestion prévisionnelle des emplois et des carrières prenant en compte la gestion des âges, ce qui revient à :
 - Favoriser le recrutement et l'insertion des jeunes, notamment dans les secteurs où le déséquilibre démographique dû au vieillissement des salariés est problématique.
 - Développer les reprises d'activité, notamment des femmes, et le maintien dans l'emploi des personnes de plus de 50 ans dans les secteurs qui ont un fort besoin d'expertise.

- *La méthode d'accompagnement et l'évaluation*

L'USGERES a défini une trentaine d'indicateurs permettant de qualifier la responsabilité sociale des entreprises de l'économie sociale dont un certain nombre concernent l'insertion sociale et professionnelle. Une enquête a été réalisée auprès d'un échantillon représentatif de 600 entreprises de l'économie sociale par la TNS Sofres en novembre 2006 afin d'effectuer une première mesure de ces indicateurs.

L'évolution de ces indicateurs sera mesurée à travers :

- L'identification de pratiques exemplaires dans les branches, secteurs et entreprises de l'économie sociale.
- La démultiplication de ces bonnes pratiques au sein des branches de l'USGERES sous la forme d'axes de progrès dans les domaines de la responsabilité sociale.
- Les réflexions et pistes d'actions posées avec les organisations syndicales de salariés dans le cadre des travaux du Groupe de Dialogue Social transversal de l'économie sociale.
- La réalisation d'enquêtes par sondage tous les deux ans auprès d'un échantillon représentatif des employeurs de l'économie sociale et la mesure régulière des écarts d'une enquête à l'autre.
- La publication d'un rapport social et sociétal de l'économie sociale à partir des résultats de ces enquêtes.

Enfin, l'USGERES créera dès 2008 un centre ressources afin d'animer cette démarche auprès de ses adhérents (information, accompagnement).

Les perspectives de développement de la présente convention

- *Avec les adhérents*

L'USGERES souhaite réunir l'ensemble des parties intéressées (DGEFP, SPER, syndicats d'employeurs concernés, OPCA) afin d'approfondir les propositions demeurant dans le présent rapport, en vue d'établir un diagnostic partagé.

La réalisation d'une expérimentation territoriale (en partenariat avec l'Etat, certains de nos adhérents et les OPCA de l'économie sociale) pour lever les freins identifiés à l'embauche de salariés en contrats aidés pourrait être explorée.

- *Avec les OPCA de l'économie sociale*

Nous souhaitons approfondir avec les OPCA de l'économie sociale, la question de l'insertion et de la pérennisation des contrats aidés en développant notamment l'accès à la formation professionnelle des bénéficiaires des contrats aidés et les financements correspondants.

CONCLUSION

L'efficacité d'un dispositif de politique de l'emploi est traditionnellement appréciée à partir de la situation professionnelle à laquelle accèdent les bénéficiaires une fois sortis du dispositif. Notre étude ne nous permet pas d'apprécier cette donnée. On peut néanmoins affirmer que ces contrats ont des effets positifs sur le retour à l'emploi des personnes qui en sont éloignées.

Les contrats aidés (CAE et CA) contribuent, effectivement, à la réinsertion sociale et professionnelle des bénéficiaires. L'entrée en contrat aidé est une solution pour ces personnes « fragilisées » de pouvoir accéder au marché du travail et un moyen de rompre avec l'isolement provoqué par le chômage. La mise en place de procédures d'accompagnement et de formation participe également au retour ou à l'accès à l'emploi « classique ».

Certes, les contrats aidés ne garantissent pas l'accès immédiat à un emploi « durable », mais ils peuvent être qualifiés de mesures transitoires d'accès à l'emploi « durable ».

Pour les employeurs associatifs, le recours aux contrats aidés a souvent été qualifié « d'effet aubaine », car ces emplois contribuent à remédier au déficit de main d'œuvre. C'est un peu vite oublier que l'insertion sociale et professionnelle des publics « en difficulté » est une des spécificités des pratiques des employeurs de l'économie sociale. Le recours aux contrats aidés peut ainsi être considéré comme « une main tendue » pour permettre à ces personnes de renouer avec le monde professionnel et développer leur employabilité.

Composition de l'USGERES

12 branches professionnelles et secteurs d'activités :

La branche de l'Aide à domicile

La branche de l'Animation

La branche des Centres sociaux et socioculturels

Les branches dont relèvent les entreprises de la Coopération de production et de la Coopération bancaire

La branche des Foyers, Résidences Sociales et Services pour Jeunes

La branche du Logement social

La branche des Missions locales et PAIO

La branche de la Mutualité

La branche de la Radiodiffusion

La branche Sanitaire, sociale et médico-sociale

La branche du Sport

La branche du Tourisme social et familial

23 syndicats d'employeurs :

Pour les Associations du secteur sanitaire et social :

- ADESSA Le réseau des associations d'aide à domicile
- A DOMICILE - FEDERATION NATIONALE
- FNAAFP/CSF Fédération Nationale des Associations de l'Aide Familiale Populaire - membre de la Confédération Syndicale des Familles
- PACT-ARIM Fédération Nationale des centres pour la Protection, l'Amélioration et la Conservation de l'habitat et Associations pour la Restauration Immobilière
- SNALESS Syndicat National des Associations Laïques Employeurs du Secteur Sanitaire, Social, Médico-Educatif et Médico-social
- UNA Union Nationale des Associations de soins et services à domicile
- UNADMR Union Nationale des Associations du service à Domicile
- UNIOPSS Union Nationale Interfédérale des oeuvres et Organismes Privés Sanitaires et Sociaux

Pour les Associations de l'animation, de l'éducation permanente, du développement social, culturel et sportif :

- COSMOS Conseil Social du Mouvement Sportif
- GFGA Groupement Français des Golfs Associatifs
- SADCS Syndicat des Associations de Développement Culturel et Social - membre du CNEA*
- SATPS Syndicat d'Associations de Tourisme, de Promotion Sociale, de vacances et de loisirs
- SNAECESO Syndicat National d'Associations Employeurs de personnels au service des Centres Sociaux et Socio-Culturels
- SNEFA Syndicat National des Employeurs de la Formation et de l'Animation - membre du CNEA*
- SNEFOS Syndicat National Employeur des Foyers, Résidences Sociales et Services pour Jeunes
- SNOGAEC Syndicat National des Organisations Gestionnaires d'Activités Educatives et Culturelles - Membre du CNEA*
- SNRL Syndicat National des Radios Libres
- UNML Union Nationale des Missions Locales PAIO, et Organismes d'Insertion Sociale et Professionnelle
- U2C2F Union des Clubs des Championnats Français de Football
- UNODESC Union Nationale des Organismes de Développement Social, sportif et Culturel - membre du CNEA*

* *Conseil National des Employeurs Associatifs*

Pour la Mutualité :

- UGEM Union des Groupements d'Employeurs Mutualistes

Pour la Coopération :

- Le CC Le Crédit Coopératif
- CGSCOP Confédération Générale des SCOP