



Les contrats aidés dans l'économie sociale

Vers une nouvelle politique d'insertion

Note complémentaire sur l'accompagnement des employeurs

Décembre 2007

Centre Daumesnil

4, place Félix Eboué

75583 Paris cedex 12

Tèl. 01 43 41 63 30

Fax. 01 43 41 72 22

Courriel : usgeres@usgeres.fr

Le 7 décembre dernier, l'Union des Syndicats et Groupements d'Employeurs Représentatifs dans l'Economie Sociale (USGERES) a été auditionnée, avec la Conférence Permanente des Coordinations Associatives (CPCA), par le groupe inter administratif (DGEFP, DARES, ANPE et DGAS) qui travaille sur la refonte des contrats aidés du plan de Cohésion Sociale.

Dans le cadre de cette audition, il a été demandé à l'USGERES et à la CPCA d'approfondir la réflexion sur l'offre de services qui pourraient être proposée aux employeurs de l'économie sociale dans la mise en œuvre des contrats aidés.

Précisons que la présente note vient compléter l'étude sur le déploiement des contrats aidés dans l'économie sociale conduite par l'USGERES et les notes de contribution réalisées pour le Grenelle de l'insertion.

Propositions pour une nouvelle politique d'insertion

L'étude sur le déploiement des contrats aidés dans l'économie sociale a conduit l'USGERES à dresser des propositions pour une nouvelle politique d'insertion en distinguant quatre axes principaux :

- L'accompagnement des acteurs : employeurs et bénéficiaires,
- Le développement de la qualité de l'emploi dans l'économie sociale,
- La création d'un contrat unique d'insertion,
- La valorisation de l'insertion par l'activité économique.

Considérant que l'accompagnement des employeurs doit être privilégié, l'USGERES a souhaité axer son analyse sur cette problématique. Tout comme l'accompagnement des bénéficiaires doit se faire en trois temps, il est proposé d'accompagner les employeurs au regard de trois séquences : avant, pendant et à la sortie de l'emploi aidé.

Considérant que la politique de l'emploi et de l'insertion professionnelle des personnes en difficulté doit être mise en œuvre avec les acteurs concernés, la CPCA a souhaité développer- en complément de la problématique employeur - celle des conditions institutionnelles de la politique publique pour une implication plus efficace des associations généralistes.

L'accompagnement des employeurs en trois séquences

1. Avant l'entrée dans l'emploi aidé

– Créer les conditions d'un pilotage participatif et régionalisé avec les acteurs

L'organisation d'un lieu de concertation régulier des acteurs du service public de l'emploi et des acteurs de l'économie sociale et en particulier de la composante représentative du mouvement associatif et des syndicats employeurs est une nécessité du pilotage régionalisé de la politique publique de l'emploi aidé. L'enquête de la CPCA auprès des responsables associatifs a montré que le sentiment majoritaire d'exclusion de la définition et de la mise en oeuvre des politiques passées avait pour conséquence une moindre implication et/ou favorisait des comportements opportuniste d'embauche tenant moins compte des objectifs d'insertion.

Il apparaît donc utile de réunir les acteurs concernés au niveau régional en cherchant à mieux diagnostiquer leurs besoins et capacités, en repérant et articulant toutes les ressources d'accompagnement existantes pour les acteurs (conseil, formations, plate-forme etc.) notamment le dispositif dit des « DLA », en identifiant des personnes ressources au niveau des pouvoirs publics comme des acteurs de l'économie sociale pour suivre la mise en oeuvre des politiques, en réfléchissant aux possibilités d'observation des politiques et leurs évaluations.

– Mieux articuler les parcours d'insertion entre les structures IAE et les structures « généralistes » de l'ES

A la différence des structures du secteur de l'insertion par l'activité économique, les entreprises de l'économie sociale et en particulier les associations généralistes n'ont pas pour vocation première de créer de l'emploi d'insertion. La concertation nationale engagée entre la CPCA et les réseaux de l'IAE a abouti à la proposition d'une articulation des parcours entre les deux secteurs. De fait, la concrétisation de cette fonction « passerelle » suppose que l'action publique favorise des méthodes et des moyens de se faire rencontrer l'offre et la demande sur les territoires et dans chaque secteur. Le Grenelle de l'insertion pourrait réfléchir plus avant à cette proposition structurelle, la concertation territoriale proposée ci-dessus pourrait être ce lieu d'échanges et d'articulation des parcours d'insertion.

- Renforcer les missions de l'ANPE dans le déploiement des contrats aidés

L'étude USGERES sur le déploiement des contrats aidés dans l'économie sociale a mis en lumière les principales difficultés rencontrées par les employeurs. Les principaux freins au déploiement des contrats aidés ont été : les difficultés de recrutement et la complexité dans la mise en oeuvre des dispositifs. Il est, ainsi, proposé d'améliorer le pilotage ainsi que la gestion opérationnelle de ces dispositifs.

Pour ce faire, dans le cadre des recrutements en contrats aidés, certaines mesures d'accompagnement doivent être garanties aux employeurs.

Il serait souhaitable que le Ministère de l'économie, des finances et de l'emploi renforce les missions de l'A.N.P.E. dans la mise en œuvre opérationnelle des contrats aidés. Il est, ainsi, proposé que l'A.N.P.E. intervienne à toutes les étapes de la mise en œuvre du contrat aidé, et plus particulièrement lors de la procédure de recrutement et de la procédure administrative.

- L'appui au recrutement

A ce titre, l'A.N.P.E. devrait avoir pour responsabilité d'assister les employeurs dans l'ensemble des étapes de la procédure de recrutement (rédaction du descriptif de poste, définition du profil, diffusion de l'offre, sélection des candidatures, entretien d'embauche). Cette collaboration permettrait d'assurer une meilleure adéquation entre les besoins des employeurs et les profils des bénéficiaires.

Cet appui technique permettrait aux conseillers A.N.P.E. d'avoir une connaissance approfondie des profils recherchés et des descriptifs de postes éligibles aux contrats aidés.

Il devrait s'accompagner d'une information, voire d'une formation, dispensée aux agents de l'A.N.P.E. sur les spécificités des secteurs de l'économie sociale et de la vie associative.

- L'ingénierie administrative

L'assouplissement et la simplification des modalités et des procédures administratives relatives à la mise en œuvre des contrats aidés sont souhaités par les employeurs. Il est, de la sorte, proposé que le montage et la gestion administrative des contrats aidés soient entièrement assurés par l'A.N.P.E.

Dans le cadre de la fusion opérationnelle des réseaux A.N.P.E. et Unédic, il pourrait être envisagé, dans certains cas et notamment pour les TPE et TPA, que l'A.N.P.E. soit chargée d'assurer l'interface entre les employeurs et l'organisme payeur. Dans ce sens, pendant toute la durée du contrat aidé, l'A.N.P.E. veillerait au versement des aides financières. En cas de rupture ou au terme du contrat, l'A.N.P.E. serait également chargée d'en informer le CNASEA.

2. Pendant l'emploi aidé

- L'appui d'un référent social

Il serait souhaitable, pendant les premiers mois du contrat, d'accompagner les employeurs dans la mise en place de procédure d'accueil et d'intégration pour les salariés fragilisés face à l'emploi. Dans certains cas et notamment pour les salariés qui ne sont pas passés par une structure de l'IAE (Insertion par l'Activité Economique), une collaboration avec un référent social, assistant(e) social(e) ou psychologue, pourrait être assurée tout au long de l'emploi pour permettre aux employeurs d'être déchargés des missions d'insertion sociale permettant l'acquisition de posture et de savoir être à posséder dans les situations d'emplois.

Cette collaboration aurait pour objectif d'aider les employeurs à appréhender les problèmes sociaux des bénéficiaires ayant un impact sur l'emploi.

Le référent social serait ainsi chargé de fournir à l'employeur l'ensemble des clés de lecture pouvant lui être utile pour comprendre et pouvoir gérer au mieux les situations individuelles des bénéficiaires.

- ***Encourager les parcours d'insertion professionnelle transversaux et développer les co-financements des OPCA***

Pour favoriser l'insertion professionnelle des personnes vulnérables face à l'emploi, il est proposé que les branches professionnelles accompagnent les employeurs de l'économie sociale dans la qualification et la professionnalisation des salariés embauchés en contrats aidés. Il s'agit ainsi pour les branches professionnelles de favoriser la construction de parcours transversaux réservés aux bénéficiaires des contrats aidés dans le champ de l'économie sociale.

Il est suggéré que les branches professionnelles mettent en place une cartographie des emplois aidés transversaux ainsi que des CQPT (certificat de qualification professionnelle transversal) interprofessionnels ou interbranches.

Par ailleurs, au même titre que les périodes de professionnalisation (ouvertes aux salariés titulaires d'un CDI), un dispositif de professionnalisation propres aux bénéficiaires de contrats aidés pourrait être mis en place dans le cadre des évolutions relatives aux dispositifs de la formation professionnelle tout au long de la vie définis dans la Loi du 4 mai 2004.

Outre, la possibilité offerte aux employeurs de financer ces actions de formation sur leur budget plan (0,90 %), des moyens financiers pourraient être mis à leur disposition. Il pourrait être envisagé qu'une partie des fonds mutualisés des OPCA serve à financer la formation des titulaires de contrats aidés, et que ces sommes soient abondés par les fonds interprofessionnels, gérés par le Fonds Unique de Péréquation (F.U.P.), voire par l'Etat et/ou les conseils Régionaux.

- ***Renforcer les capacités d'encadrement des structures associatives***

Une politique de l'emploi aidé dans le secteur non marchand qui vise prioritairement l'insertion professionnelle de « publics cibles » doit être articulée avec un soutien aux postes d'encadrement et de management dans les organisations associatives. Ainsi, une politique centrée sur les publics doit prendre en compte une politique d'aides aux postes pour le développement des projets associatifs. Cette disposition existe déjà dans une logique de cofinancement depuis plus de 40 ans, elle doit être soutenue demain à la hauteur du recours effectif au monde associatif pour les politiques d'insertion professionnelle.

Par exemple, avec le renforcement du dispositif FONJEP¹ (postes cofinancés, reconductibles après évaluation, co-gérés avec le mouvement associatif). Au regard par exemple des premières conclusions du groupe de travail sur l'avenir du FONJEP, on pourrait imaginer que ces aides aux projets (7500€/an/poste aujourd'hui) soient considérées comme des unités de compte variable selon la nécessité d'encadrement du

¹ www.fonjep.asso.fr

projet associatif (de 0,5 à 2 unités/an/poste, c'est-à dire de 3250€ à 15000€ /an/poste) notamment pour la gestion de ressources humaines en insertion professionnelle. Les associations « généralistes » pourraient ainsi renforcer leurs dispositifs de formation et d'accompagnement, notamment sur le secteur de l'IAE.

Des réflexions doivent s'ouvrir sur des dispositions complémentaires comme par exemple :

- Le financement de la formation des bénévoles employeurs,
- La suppression de la taxe sur les salaires.
- En ce qui concerne l'apprentissage, on pourrait imaginer un crédit d'impôt portant sur la taxe sur salaires d'un montant identique au crédit d'impôt dont bénéficient les entreprises lucratives sur l'impôt sur les sociétés (en attendant la suppression effective de la taxe sur les salaires).
- Le développement des activités économiques territorialisées permettant la mise en activité des bénéficiaires des minima sociaux (fléchage crédits emplois sur aides aux postes). Si le RSA ne vise pas à avoir un impact sur le marché de l'emploi, il ne pourra fonctionner sans une offre d'emplois et donc un recours aux structures associatives, notamment du secteur de l'IAE.

3. Avant la sortie de l'emploi aidé

- Créer une bourse de l'emploi aidé (profils et candidatures)

Afin de développer l'employabilité des personnes éloignées de l'emploi, l'USGERES propose de créer une bourse de l'emploi aidé. Cette bourse de l'emploi serait une base de données qui permettrait aux employeurs de diffuser, en temps réel, les offres d'emplois proposées en contrats aidés et aux personnes éligibles d'y postuler.

Cette bourse de l'emploi serait, par conséquent, un moyen à disposition des employeurs pour favoriser la mobilité transversale (inter entreprises ou inter branches) des salariés embauchés en contrat aidé.

Dans le cadre de la convention pour la promotion de l'emploi visant à faciliter le déploiement des contrats aidés du plan de cohésion sociale dans l'économie sociale, signée en juin 2006 par l'USGERES et la DGEFP, l'Union avait pour mission d'informer et de sensibiliser les têtes de réseau aux enjeux liés à la mise en œuvre des contrats aidés et de créer un « centre ressources ».

L'USGERES se propose de poursuivre cette mission d'information et d'accompagnement des employeurs et des branches professionnelles du secteur, dans la mise en œuvre de la nouvelle politique d'insertion.

L'USGERES projette, ainsi, de faire évoluer son « centre ressources » en l'élargissant à la qualité de l'emploi général dans le secteur de l'économie sociale. Ce centre ressources au service des employeurs et des branches professionnelles devra être un lieu de mutualisation, d'échanges d'expériences, de prospection, d'analyse et d'information sur l'emploi, la formation professionnelle et le dialogue social dans

l'économie sociale. L'USGERES souhaite y intégrer la question des emplois aidés et par conséquent la bourse de l'emploi dont les objectifs ont été cités ci-dessus.

- *Développer la collaboration entre le SPE et les employeurs*

Dans le cadre de l'accompagnement vers l'emploi durable des publics éloignés de l'emploi, il est proposé que le SPE et plus particulièrement l'A.N.P.E., développe une collaboration avec les employeurs.

Quelques mois avant le terme du contrat aidé (trois mois), une collaboration entre l'A.N.P.E. et les employeurs doit être systématisée afin d'envisager avec ces derniers les différentes solutions en matière d'orientation professionnelle pouvant être proposées aux salariés embauchés en contrat aidé, afin d'anticiper la sortie du contrat.

Après une évaluation de la situation et des compétences des bénéficiaires et avec l'appui d'un référent ayant pour mission d'accompagner les employeurs dans au terme des contrats aidés, un plan de retour à l'emploi élaboré en commun, tenant compte du marché du travail sur le bassin de l'emploi, la région, ou l'ensemble du territoire, sera proposé au salarié embauché en contrat aidé.