

**Contrat de Plan Régional de Développement  
des Formations et de l'Orientation Professionnelle (CPRDFOP)**

**CONTRIBUTION A L'ELABORATION DU CONTRAT**

<b>Identité du contributeur :</b> Autre	<b>Précisez :</b> UDES – Union des employeurs de l'économie sociale et solidaire (Organisation patronale)
<b>Date de la contribution :</b> lundi 11 juillet 2016	
<b>Thématique concernée par votre contribution :</b>	
<input type="checkbox"/> Améliorer l'orientation tout au long de la vie des citoyens de la région	
<input type="checkbox"/> Prévenir et lutter contre le décrochage en formation	
<input checked="" type="checkbox"/> Identifier les besoins actuels et nouveaux du monde économique	
<input checked="" type="checkbox"/> Proposer une offre de formation de qualité en lien avec les besoins et sécuriser les parcours	
<input checked="" type="checkbox"/> Accompagner durablement dans l'emploi	
<input checked="" type="checkbox"/> Favoriser l'égalité d'accès à l'orientation et à la formation	
<input type="checkbox"/> Evaluer nos actions	
<b>Coordonnées de la personne ressource :</b>	
Benoît COLIN, Délégué régional UDES en région Centre-Val de Loire <a href="mailto:benoit.colin@adomicile45.org">benoit.colin@adomicile45.org</a> 02 38 24 07 13	
<b>Souhaitez-vous que votre contribution soit publique sur le site ETOILE ?</b> <input checked="" type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non	

**Contribution et propositions**

L'UDES, Union des employeurs de l'économie sociale et solidaire, regroupe 25 groupements et syndicats d'employeurs et couvrent 14 branches et secteurs professionnels. Avec plus de 70 000 entreprises, employant plus d'un million de salariés, l'UDES est la seule organisation d'employeurs représentative au niveau multiprofessionnel et national de l'économie sociale et solidaire.

L'UDES fédère la majorité des employeurs de l'ESS de la région Centre-Val de Loire où le secteur compte

- 8 352 établissements employeurs (dont 81% d'associations)



- 89 594 salariés soit plus d'un emploi privé sur huit ou 13,2% de l'emploi privé régional
- 1 952 millions d'euros de masse salariale distribués en 2014.

## CONTRIBUTION UDES CENTRE-VAL DE LOIRE AU CPRDFOP

Pour sa contribution au CPRDFOP, l'UDES Centre-Val de Loire s'est basé sur 2 constats :

- le départ à la retraite de 25 000 de ses salariés d'ici 2025 ;
- les tensions de recrutement dans plusieurs de ses secteurs d'activité.

Soucieux de maintenir la qualité et la pérennité de leurs services, les employeurs de l'économie sociale et solidaire se mobilisent pour organiser le renouvellement générationnel de leurs salariés et le maintien et la transmission des savoirs et des compétences dans leurs entreprises.

Forts de leurs valeurs d'égalité et de solidarités et disposant d'une large palette de métiers de tous niveaux, ils se sont naturellement engagés en direction des jeunes et des publics éloignés de l'emploi (33 730 jeunes de moins de 25 ans sont demandeurs d'emploi fin mai 2016 en région Centre-Val de Loire).

Ils ont tenu à formuler dans ce document des propositions concrètes et opérationnelles en faveur de l'apprentissage et de la pérennisation des emplois d'avenir.

## 1. SPECIFICITES D'EMPLOI, ENJEUX DEMOGRAPHIQUES ET METIERS EN TENSION

### 1.1 L'EMPLOI DANS L'ESS EN CENTRE-VAL DE LOIRE

#### ▪ Une croissance régulière

Entre l'année 2000 et la fin de l'année 2014, les entreprises de l'ESS ont créé plus de 15 000 postes salariés (soit une hausse de 26 %), alors que sur la même période le reste de l'emploi privé hors ESS perdait 42 000 postes (soit une diminution de 7 %). Entre 2010 et 2014, cette tendance se tasse avec une croissance de 0,1% qui se distingue de l'évolution négative de l'emploi privé régional (-1,5%). (Source : observatoire de l'ESS Centre-Val de Loire)

#### ▪ Des salariés employés dans des entreprises de petite taille

79,8% % des entreprises comptent moins de 10 salariés et 20% entre 10 et 249 salariés. (Source : observatoire de l'ESS Centre-Val de Loire)

#### ▪ Les effectifs salariés de l'ESS en région Centre-Val de Loire se répartissent entre :

- 43% dans l'action sociale (aide à domicile, crèches, social et médico-social)
- 14% dans banques coopératives et mutuelles d'assurance
- 13% dans l'enseignement
- 6% dans le soutien aux entreprises (groupement d'employeurs, insertion dans l'emploi, appui juridique et comptable).
- 4% dans la santé humaine
- 4% dans le commerce
- 2% le sport, loisirs, arts et spectacles

(Source : observatoire de l'ESS Centre-Val de Loire)

## 1.2 LES ENJEUX DEMOGRAPHIQUES

L'ESS doit répondre à des enjeux démographiques forts car sa pyramide des âges est vieillissante. En région Centre-Val de Loire

- les salariés de 50 ans et plus représentent 30,7 % des emplois de l'ESS (contre 27,6 % pour le reste de l'économie privée et publique)
- les salariés de moins de 30 ans représentent 18,6% des effectifs salariés (contre près de 25,4% dans le privé hors ESS).

Ainsi d'ici à 2019, ce sont plus de 14 000 salariés qui auront atteint l'âge légal de départ à la retraite et dont la transmission des savoirs et savoir-faire devra être anticipée. Parmi les secteurs particulièrement impactés par les départs en retraite, on trouve l'action sociale, la santé humaine et l'enseignement.

A titre d'exemple dans l'actions sociale (aide à domicile, crèches, social et médico-social)

- 31,9 % des effectifs vont partir à la retraite d'ici à 2025, soit plus de 11000 salariés
- 3 714 aides à domicile et 623 aides-soignants auront atteint l'âge légal de la retraite d'ici 2022.

(Source : observatoire de l'ESS Centre-Val de Loire)

## 1.3 BRANCHES DE L'ESS CARACTERISEES PAR LEURS METIERS EN TENSION

La **branche de l'aide, des soins et services à domicile** relève d'un secteur pourvoyeur d'emploi notamment dans le cadre du développement des métiers du soin et de la « Silver economy ». Or, on note que le recrutement sur les postes d'auxiliaires de vie sociale, d'employés à domicile, d'aides-soignants et d'infirmiers (16,5% des effectifs salariés de l'ESS soit 14 700 emplois en région Centre-Val de Loire) est jugé particulièrement problématique devant le manque de candidats qualifiés.

- Les aides à domiciles et les aides-soignants comptent, dans la BMO Pôle emploi 2016, 3 466 projets de recrutement.

La **branche sanitaire sociale et médico-sociale privée à but non lucratif regroupe** 1 299 établissements employeurs et emploie 36 273 salariés soit 43% des effectifs salariés de l'ESS en Centre-Val de Loire. On constate de fortes tensions de recrutement sur les métiers d'auxiliaires de vie sociale, d'aide-médico-psychologique, d'aide-soignant, d'infirmier, de masseur kinésithérapeute, de moniteur d'atelier, d'éducateur spécialisé, de moniteur éducateur, de technicien de l'intervention sociale et familiale et d'orthophoniste.

Les enjeux portent sur l'obligation dans les principaux emplois « cœur de métier » de la détention d'un diplôme d'état ou d'une certification professionnelle, un manque de notoriété par rapport à l'exercice libéral, le privé à but lucratif et le public, l'isolement des établissements, la spécialisation accrue des emplois et le manque de maturité des jeunes diplômés.

- La BMO 2016 Pôle emploi compte 7 099 projets de recrutement dans ce secteur.

Les **branches de l'animation, du sport et du tourisme social et familial emploient 3 532 salariés**. Alimenté par une demande dynamique, les professionnels de l'animation socioculturelle représentent un fort potentiel d'emploi. Les enjeux liés au numérique et à la digitalisation apparaissent et prennent de plus en plus d'ampleur sur ces métiers, ce qui interroge la question de la formation voire même de l'exercice du métier au quotidien.

On constate de fortes tensions de recrutement sur les métiers d'éducateur sportif, d'animateur périscolaire, d'animateur socio-éducatif et de responsable d'animation.

- Les professionnels de l'animation socioculturelle arrivent, dans la BMO 2016 Pôle emploi, au 2<sup>ème</sup> rang des métiers rassemblant le plus grand nombre de projets de recrutement avec 2 933 projets de recrutements dont 33,7 % sont jugés difficiles

## 2. LES PROPOSITIONS DE L'UDES EN MATIERE D'APPRENTISSAGE

L'UDES estime que le développement de l'apprentissage doit se faire dans une logique plus globale de développement de l'offre de formation en alternance, les différentes formes d'alternance offrant des alternatives adaptées aux profils des personnes concernées et aux besoins des employeurs.

Le développement de l'apprentissage constitue une opportunité pour :

- renforcer l'accès, via des parcours en formation initiale, vers l'économie sociale et solidaire même sous statut scolaire.
- sensibiliser très tôt des publics en devenir sur le plan professionnel aux potentiels d'emploi dans l'économie sociale et solidaire, et par là-même les professionnels de l'enseignement et de l'orientation.

Parmi les 41 CFA de la Région Centre-Val de Loire, on compte **3 CFA mutli-sites et hors et les murs préparant à des métiers majoritaires dans le champ de l'ESS notamment dans les métiers :**

- **du Sport, de l'Animation, du Tourisme social et familial,**
  - **de la Petite enfance,**
  - **de la Mutualité de santé,**
  - **du médico-social,**
  - **de l'aide, accompagnement, soins et services à domicile.**
- **Le CFA « social et médico-social »** a formé 139 apprentis en 2015 sur 9 diplômes préparant aux métiers de technicien de l'intervention sociale et familiale, de conseiller en économie sociale familiale, d'aide médico-psychologique, de moniteur(trice), d'éducateur(trice), d'éducateur(trice) de jeunes enfants, d'éducateur(trice) spécialisé(e), d'Assistant de service social ou d'animateur.
  - **Le CFA CENTRE FORMASAT du sport, de l'animation et du tourisme** a formé 259 apprentis en 2014 aux métiers de l'animation via plus de 10 diplômes et brevets professionnels de niveau IV à II. Plus de la moitié des lauréats sont employés dans le secteur de l'ESS (association, club sportif, entreprise, collectivité territoriale, établissement accueillant des personnes âgées...).
  - **Le CFA des Maisons Familiales Rurales** forme aux métiers de la petite enfance (CAP Petite Enfance), de l'accompagnement, du soin et des services à la Personne et de l'animation.

Parmi les freins au développement de l'apprentissage dans l'ESS, on retiendra :

- Les spécificités d'activité fortes (détenion du permis de conduire pour les interventions à domicile, prise en charge de publics fragiles...)
- La prépondérance des professions dont l'accès est soumis à qualification
- La difficulté de mise en place du tutorat dans des microstructures

- L'importance du recours aux contrats aidés sous l'impulsion des politiques publiques
- Une faible prescription par les jeunes et les prescripteurs d'emploi des possibilités de carrières dans les entreprises de l'économie sociale et solidaire.

Les branches professionnelles de l'UDES se sont mobilisées pour définir un outillage conventionnel à même de diffuser et d'encourager l'apprentissage notamment via des fléchages financiers, des engagements en termes de recrutement, des actions de sensibilisation et d'information ou encore l'extension des diplômes accessibles en apprentissage.

L'UDES formule en direction des pouvoirs publics régionaux plusieurs propositions pour le développement de l'apprentissage :

- 1. Organiser une politique publique forte de soutien aux activités des associations** : il s'agit d'un préalable au développement de politiques actives en faveur de l'apprentissage dans certains secteurs très impactés par la baisse des financements publics.
- 2. Etendre l'apprentissage à davantage de secteurs d'activité**
  - **Procéder à des aménagements réglementaires** justifiés par les spécificités d'activité qui limitent le développement de l'apprentissage dans certains secteurs. Par exemple, il s'agit d'autoriser le travail à temps partiel tout en garantissant un temps de présence suffisant en entreprise afin que l'apprenti acquière les savoir-faire professionnels.
  - **Octroyer systématiquement, sur les fonds régionaux, une aide à l'obtention du permis** pour un apprenti dans les secteurs d'activité où les déplacements avec un véhicule personnel sont une condition requise pour l'obtention de l'emploi concerné (services à domicile).
- 3. Sécuriser les employeurs et répondre aux besoins du monde économique**
  - **Garantir la stabilité des aides mises en place en faveur de l'apprentissage**. L'accueil d'un apprenti en entreprise nécessite un investissement formatif important. Or en l'absence de visibilité sur les coûts due aux fréquents changements de politique en la matière, les employeurs sont en perte de confiance et ont davantage de réticence quant à l'embauche d'apprentis.
  - **Revoir la cohérence des politiques publiques d'aide à l'emploi sur les territoires** : il s'agit d'éviter les concurrences et de faire en sorte que prendre un apprenti soit aussi intéressant, pour l'employeur, qu'un contrat aidé.
  - **Généraliser la mise en place de « task force » territoriales dédiées à l'alternance en assurant la mobilisation de chaque opérateur de l'emploi** (missions locales, Pôle Emploi, Cap emploi ...). Ces « task force » doivent avoir pour objectif de sensibiliser jeunes et employeurs à l'apprentissage, d'améliorer la rencontre de l'offre et de la demande pour favoriser la conclusion de contrats d'apprentissage et d'offrir un soutien administratif aux employeurs dans leurs démarches.
  - **Autoriser un apprenti à débiter son contrat en cours d'année**. Ainsi, il pourra saisir une opportunité d'embauche dans une entreprise lorsque celle-ci se présentera et faire son entrée en centre de formation tout au long de l'année. L'innovation pédagogique déployée par certains centres de formation pour permettre cette organisation pourrait être récompensée par des subventions incitatives de la part des Conseils régionaux.
- 4. Sécuriser les parcours des jeunes en apprentissage par un accompagnement adapté**
  - **Augmenter les moyens financiers de l'État et des régions en faveur de l'aide au logement et de l'aide à la mobilité pour les apprentis**. Il s'agit de répondre aux besoins spécifiques des jeunes en alternance (problématiques de multi-résidences, coût des transports ...) par,

- notamment, l'adaptation de l'Aide Personnalisée au Logement (APL) ou encore la promotion des expérimentations régionales de plate-forme de mobilité et d'e-logement.
- **Instaurer dans le parcours scolaire des modules sur les codes et modes de fonctionnement de l'entreprise**, pour éviter un décalage trop brutal entre le vécu à l'école et la réalité du monde du travail et ainsi assurer le succès de l'intégration professionnelle du jeune.
5. **Garantir l'efficacité des dynamiques territoriales en faveur du développement de l'apprentissage en région**
    - **Consolider la légitimité des partenaires sociaux dans la gestion des fonds issus de la collecte de la taxe d'apprentissage** par la mise en place d'une procédure de codécision entre les Comités Régionaux sur l'Emploi, la Formation et l'Orientation Professionnelle (CREFOP) et les Conseils régionaux dans l'affectation de ces fonds. Actuellement, seuls les Conseils régionaux sont habilités à attribuer ces fonds. Les partenaires sociaux siégeant au sein des CREFOP sont uniquement consultés pour avis.
  6. Formaliser la **meilleure articulation et la coordination des actions et des moyens en faveur de l'apprentissage des différents acteurs des champs ESS** : à ce titre, il convient d'exemplariser les démarches partenariales et leur formalisation : la signature du protocole Etat/régions/branche pour le développement de l'apprentissage dans le Sport et l'Animation pourrait être déclinée à tous les secteurs d'activité présentant des perspectives en matière de développement de l'apprentissage. De manière générale, les pratiques de contractualisation, au niveau national ou régional, sont porteuses.
  7. **Soutenir les CFA du secteur** : à ce titre, favoriser une meilleure identification par les Conseils régionaux de l'appareil de formation en apprentissage des secteurs de l'ESS, de manière à leur octroyer des **moyens** suffisants, et améliorer **l'implantation territoriale** des CFA pour faciliter l'accès des apprentis aux formations.

### 3. LES PROPOSITIONS DE L'UDES EN MATIERE D'EMPLOIS D'AVENIR

Ce dispositif a été créé pour offrir une première expérience professionnelle réussie et durable au jeune, accompagnée d'un développement des compétences pour évoluer vers un autre emploi.

Plus de 6000 jeunes ont été embauchés en emploi d'avenir en région Centre-Val de Loire. Ils bénéficient au public principalement visé par le dispositif (82% des jeunes sont de niveau CAP ou collège), les contrats sont de longue durée (57% en CDD de 36 mois ou en CDI) et à temps plein pour 91% d'entre eux. **Le tiers des embauches a été réalisé par les entreprises de l'économie sociale et solidaire.**

En 2014, les principaux métiers exercés en emploi d'avenir dans le secteur non marchand sont :

- L'animation d'activités de loisirs (18,5%)
- L'aide à la vie quotidienne (14,5%)
- Le secrétariat et l'assistance (14,6%)

Si le dispositif a permis à des jeunes pas ou peu qualifiés d'accéder à un premier emploi stable, avec une durée de contrat relativement longue, et de bénéficier d'un parcours de formation, on note des difficultés pour :

- Mettre en place un véritable plan de formation permettant une adéquation entre besoins/offre

- Mobiliser la formation notamment dans les petites structures
- Anticiper les fins de contrats
- Assurer un suivi coordonné des jeunes en contrat par les entreprises et les missions locales.

L'UDES souhaite qu'une évaluation du dispositif et une capitalisation des pratiques mises soient réalisées afin d'envisager les suites du dispositif, qu'il s'agisse de la pérennisation des emplois d'avenir ou de garantir la mise en place d'un nouveau dispositif.

L'UDES suggère les pistes de réflexion suivantes :

- **Garantir un temps de conception et de mise en œuvre du dispositif suffisant** pour permettre la bonne appropriation par les acteurs concernés (employeurs et jeunes) et éviter d'éventuelles résistances (cf. méfiance des employeurs quant à l'obligation d'engagement sur des actions de formation, au lancement des EAV).
- **Adapter le dispositif aux spécificités des territoires avec un débat/réflexion autour de la limite d'âge du dispositif, les critères d'éligibilité** (diplôme, résidence...) : il s'agit d'avoir une vision plus « souple » ; par exemple, une marge de manœuvre de 10 % pourrait être laissée à la main des acteurs du SPEL (Service public de l'emploi local) qui connaissent les besoins locaux.
- Dans un contexte de chômage des jeunes diplômés grandissant, **proposer une ouverture aux jeunes titulaires d'un Bac ou BTS mais avec une prise en charge moindre de l'Etat** (par exemple à hauteur de 60 %) pour conserver une différence et la priorisation sur le public peu ou pas qualifié.
- **Systématiser (voire rendre obligatoire), en parallèle de l'octroi de l'aide de l'Etat, la mise en place de démarches de GPEC** (par exemple, dans une logique d'anticipation de moyen terme, pour remplacer les départs en retraite ou sur des emplois émergents ou expérimentaux) ou une offre d'accompagnement (*via* les DLA, des cabinets conseil, fédérations et syndicats d'employeurs) pour une consolidation dans le temps et un développement de l'activité de la structure.
- **Conserver l'obligation en matière de formation** et favoriser l'esprit d'initiative et d'engagement des jeunes, dans le cadre des parcours proposés, *via* par exemple la sensibilisation à la création d'entreprise, au bénévolat..., de manière à garantir une insertion professionnelle et sociale durable du jeune et le développement des activités dans l'ESS.
- **Lier les sorties du dispositif avec les périodes en immersion** (encore méconnues et peu utilisées) qui permettent aux jeunes d'apprécier les possibilités d'évolution professionnelle et de carrière dans un même secteur ou un autre.
- **Favoriser la mobilité dans l'ESS ou vers des secteurs connexes pour sécuriser les parcours et faciliter les transitions professionnelles.**
- **En sortie du dispositif EAV, garantir la reconnaissance et le financement d'une prestation d'accompagnement et de suivi dans l'emploi** par la mission locale (que le jeune poursuive un contrat classique dans la même entreprise ou une autre entreprise).

**De manière générale**, il est impératif d'entrer dans une logique de programmation pluriannuelle des contrats aidés pour éviter les effets de « *stop and go* ». Par ailleurs, il faut capitaliser sur l'expertise acquise par les missions locales dans le cadre des emplois d'avenir, en particulier, et dans la gestion d'autres politiques publiques, pour les placer au rang de véritables gestionnaires des politiques d'insertion professionnelle des jeunes. Les synergies entre ces missions et le rôle récent d'opérateur du conseil en évolution professionnelle des missions locales sont à valoriser : elles devraient permettre de les positionner en interface de référence entre les jeunes et le monde du travail.

