

Quelques repères sur les emplois d'avenir et le financement de la formation

Le rapport de M. Christophe Sirugue à l'Assemblée nationale concernant la loi sur les contrats de génération aborde aussi la question des emplois d'avenir destinés au secteur non marchand (alors que les contrats de génération devraient être destinés au secteur marchand) . A propos des emplois d'avenir, il indique : « **Ce sont surtout les conditions posées en matière de suivi et de formation des bénéficiaires qui doivent permettre une insertion professionnelle réelle et durable des jeunes concernés par les emplois d'avenir.** On a en effet constaté que cette dimension était encore trop souvent absente des dispositifs préexistants. S'agissant des emplois d'avenir, les employeurs ne pourront embaucher des jeunes à ce titre que sous condition de s'engager à offrir un véritable encadrement et un tutorat au jeune concerné et à développer des actions de formation qualifiante ou permettant l'acquisition de compétences.

L'exécution de ces engagements doit ainsi faire l'objet d'une évaluation annuelle, pouvant conduire à un retrait et à un remboursement de l'aide en cas de non-respect. En outre, un suivi individualisé du bénéficiaire doit être réalisé par Pôle emploi et les missions locales tout au long du contrat, ainsi qu'un bilan de son projet professionnel deux mois avant l'échéance de son contrat si celui-ci est à durée déterminée.

La sortie du dispositif de l'emploi d'avenir doit se solder par la reconnaissance des compétences acquises par le jeune pendant la durée de son emploi ; enfin, les jeunes concernés doivent pouvoir bénéficier d'un accès à l'alternance ou à une action de formation professionnelle lors de leur sortie d'emploi d'avenir. Autrement dit, l'ensemble des dispositions ont été prises pour faire des emplois d'avenir un outil privilégié de l'insertion professionnelle durable des jeunes en difficulté face à l'emploi. »

Le site gouvernemental

<http://www.emploi.gouv.fr/dispositif/emplois-davenir> précise les zones urbaines sensibles et les zones de revitalisation rurales pour lesquelles à titre exceptionnel, les jeunes résidants et sans emploi peuvent bénéficier jusqu'au niveau bac +3 du dispositif emploi d'avenir

A noter que pour les entreprises d'insertion et les groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification, l'Etat ne prend en charge que 47 % et non 75% du salaire des jeunes en emploi d'avenir, et à 35% pour les employeurs du secteur marchand.

La réussite du parcours est liée à un accompagnement renforcé à toutes les étapes du parcours par les missions locales et à un fort investissement des employeurs en termes de tutorat, de formation en vue de l'acquisition de qualification.

L'Etat souhaite créer 100 000 emplois d'avenir en 2013, essentiellement dans le secteur non marchand.

***Ndlr :** l'emploi d'avenir peut être suivi d'un contrat de professionnalisation, ce qui pour le jeune, selon son âge, peut au bout de 3 ans entraîner une baisse de salaire puisque le contrat de professionnalisation est rémunéré à 70% du SMIC de 21 à 25 ans pour les qualifications inférieures au bac pro et à 80% pour les qualifications égales ou supérieures au bac pro (respectivement 55% du SMIC et 65% du SMIC pour les jeunes de 16 à 20 ans)*

L'aide de l'Etat aux emplois d'avenir conduit à laisser à la charge des employeurs 358€ hors cotisations (à comparer avec la rémunération minimale des stagiaires dans l'enseignement supérieur de 436,05€ pour les stages de plus de 2 mois en 2012)

L'Etat finance aussi les ADEC (action de développement de l'emploi et des compétences) et mobilise le service public de l'emploi .

Au titre du FSE, la France recevait en 2010 5,39 milliards tous programmes confondus . Ils sont déconcentrés à 80 % au niveau régional mais ils permettaient jusqu'à présent de financer des programmes en lien avec les DIRECCTE. Il faudra voir les conséquences de la loi de décentralisation. Mais l'Etat peut actuellement mobiliser une partie de ces fonds pour les emplois d'avenir.

Les régions se mobilisent de leur côté, consacrant environ 2 milliards au financement de la formation professionnelle hors apprentissage. Il faut voir région par région.

Le FPSPP

Concernant les emplois d'avenir, la convention-cadre entre l'Etat et le FPSPP prévoit une enveloppe de 30 millions sur le projet socle de compétences et illettrisme.

L'Etat a refusé de scinder l'enveloppe en 2 pour qu'Unifaf et Uniformation puissent mettre 10 millions sur les périodes de professionnalisation, ce que soutenaient les partenaires sociaux au niveau interprofessionnel via les syndicats de salariés.

4 OPCA sont concernés par les emplois d'avenir : Unifaf, Uniformation, AGEFOS-PME, OPCALIA.

Le gouvernement a argué d'une lisibilité du programme autour du socle de compétences, selon donc une logique essentiellement d'insertion dans l'emploi en faveur des jeunes les plus fragiles.

Un accord paritaire a été signé le 3 octobre 2012 concernant les orientations du FPSPP pour 2013-2015,

Les partenaires sociaux ont donné leur accord pour un prélèvement en 2013 de 13% sur la collecte des OPCA. Pour les trois ans qui viennent, le FPSPP se donne pour mission de « favoriser l'accès à l'emploi des jeunes » (par le contrat de professionnalisation et la préparation opérationnelle à l'emploi notamment), de « renforcer le maintien et l'évolution dans l'emploi des salariés les plus fragiles » (lutte contre l'illettrisme, articulation de la période de professionnalisation et du DIF pour des formations certifiantes, formations en période de chômage partiel), et de « sécuriser les salariés et les demandeurs d'emploi confrontés aux mutations

économiques et dans le cadre des transitions et reconversions professionnelles (CIF-CDI, CIF-CDD, congé de VAE, DIF portable, CSP, développement des CQPI/certificats de qualification professionnelle interbranches...). Côté employeur, notre secteur hors champ de la représentation interprofessionnelle n'est toujours pas représenté au FPSPP : le FPSPP reviendra-t-il sur ses critères actuels conduisant au non financement des contrats de professionnalisation au titre de la péréquation ?

La convention-cadre avec l'Etat pour cette période 2013 -2015 prévoit la participation au financement de l'allocation des demandeurs d'emploi en fin de formation et la rémunération de fin de formation prévue dans la loi de finances, les partenaires sociaux faisant cependant valoir que ce n'est pas le rôle du FPSPP de financer des rémunérations, mais des formations.

L'association nationale de lutte contre l'illettrisme (ANLCI) se réfère à la notion des compétences de base et a souvent inscrit son action dans les plans régionaux de la formation professionnelle des régions.

« L'UNESCO et la plupart des pays européens s'entendent aujourd'hui sur l'idée d'un socle de compétences

nécessaires pour garantir à chaque personne des conditions favorables à son épanouissement personnel, à sa citoyenneté active, à son intégration sociale et culturelle ainsi qu'à son insertion professionnelle.

Le noyau dur, « socle fonctionnel pour la vie courante », regroupe :

- la compétence langagière : parler, comprendre, lire, écrire, interagir ;
- la compétence mathématique (numératie) : compter, calculer, opérer sur les grandeurs ;
- la compétence cognitive : raisonnement logique, repérage dans l'espace et dans le temps, compétence à apprendre.

D'autres compétences prennent place autour de ce noyau dur et regroupent les capacités à mettre en œuvre

pour s'adapter et faire face aux exigences et aux contraintes actuelles du travail.

Ces « compétences émergentes » sont notamment les compétences à :

- communiquer efficacement, à l'oral et à l'écrit, et à interagir dans des groupes socialement ou culturellement hétérogènes ;
- utiliser les outils informatiques, les nouvelles technologies de l'information et de la communication ;
- résoudre des problèmes et des conflits ;
- prendre des initiatives, des décisions, improviser ;
- coopérer avec autrui, (écoute, communication, négociation, travail en groupe, travail en réseau) ;
- conduire un projet ;
- apprendre de façon autonome.

Pour certains, ces compétences, qu'on appelle de plus en plus communément « compétences clés », ont

comme caractéristique commune d'être transférables à d'autres situations (de même nature) que celles dans

lesquelles elles ont été apprises ou acquises.

Le développement de ces compétences est étroitement relié à la mobilisation d'aptitudes telles que la motivation,

l'engagement, la confiance en soi, l'ouverture aux autres. Ce sont des leviers essentiels, constitutifs de l'identité, du bien-être, du bien vivre et de la capacité à agir. « Ces aptitudes se développent pas à pas dans les activités quotidiennes, sociales, professionnelles et s'enrichissent tout particulièrement à travers les activités culturelles »*.

Ndlr :Il apparaît qu'il faut en moyenne , selon les dire de FONGECIF, un parcours de 400 h pour acquérir de telles compétences pour un illettré.

Les OPCA :

Pour des informations opérationnelles, il faut vous adresser à votre délégué régional d'Unifaf ou d'Unifaf car les calculs sont d'une grande complexité et les décisions concernant les emplois d'avenir pas complètement stabilisées.

Les fonds de la formation vont essentiellement mobiliser des fonds de lutte contre l'illettrisme et des fonds au titre des périodes de professionnalisation

Leur site respectif donne cependant des indications ainsi que la communication des partenaires sociaux.:

Unifaf a passé une convention avec l'Etat et dégage 5 millions d'euros sur ses fonds propres pour l'accompagnement des emplois d'avenir , en recherche de co-financements pour déployer des parcours de formation adaptés, notamment par rapport à son programme de formation sur le socle des 7 compétences spécifiques au secteur, pour une insertion durable dans l'emploi.

Il est aussi possible de se référer aux critères des périodes de professionnalisation : en 2012, elles concernaient des publics prioritaires définis selon des critères qui conduisent à penser que les emplois jeunes en font partie mais elles doivent mener au moins à une partie d'une qualification reconnue au RNCP ou des compétences reconnues par un accord de branche.

La durée de la période de professionnalisation ne doit pas être inférieure à 80 h pour les CUI-CAE. En 2012, le taux de financement était de 9,15€ pour les publics prioritaires pour des formations non reconnues comme qualifications prioritaires (11,50€ dans le cas contraire). Vous pourrez utilement vous référer à la fiche concernant les périodes de professionnalisation sur le site d'Unifaf www.unifaf.fr

Au titre du tutorat tel que défini dans le cadre des contrats de professionnalisation menant à un diplôme, l'OPCA finance 70 € par mois de complément de salaire au tuteur, 230 € pendant 6 mois à l'employeur sur les fonds de la professionnalisation.

La formation des tuteurs est payée en partie sur les fonds de la professionnalisation, en partie au titre du plan.

La question est de savoir quid dans le cadre des emplois d'avenir. La branche a jusqu'à présent orienté ses priorités vers le financement des besoins en qualifications sanitaires et sociales et il y a une réticence des employeurs à l'embauche en emplois d'avenir sur des fonctions supposant des interventions auprès de personnes vulnérables. Toutefois la question de la qualification vers les métiers relevant des fonctions supports (administratives, logistiques....) est une

question qui se pose, l'observatoire des emplois faisant ressortir leur importance dans les effectifs. Leur enquête métiers en cours de finalisation devrait donner de nouveaux éclairages aux partenaires sociaux pour leurs décisions.

Uniformation :

Dans sa convention avec l'Etat, l'USGERES, membre du collège employeur d'Uniformation, prévoit dès 2013 de financer sur fonds mutualisés les emplois d'avenir au titre de la professionnalisation (11 millions €), du plan de formation (8,5 millions €) et de l'aide à la fonction tutorale (8,9 millions d'€),

Uniformation allouerait 20 millions sur sa collecte de fonds à la formation et au tutorat des emplois d'avenir.

Il est prévu de financer des actions de pré-formation au titre de l'illettrisme en lien avec le FPSPP et les priorités de parcours qualifiants établies branche par branche.

Uniformation devrait assurer l'identification des formations les plus adaptées aux projets des jeunes concernés, la participation à une action de développement des emplois et compétences nationale, un conseil aux petites associations des branches concernées.

Il est prévu de travailler en partenariat avec le service public de l'emploi «(Pôle emploi, missions locales, Cap emploi), les DIRECCTE et les Conseils régionaux en lien en amont de l'emploi, pendant l'emploi et en anticipation de sortie , notamment dans des régions pilotes (Nord-Pas-de-Calais, Rhône-Alpes, PACA).

La sortie de parcours fera aussi l'objet d'actions dans le cadre de l'économie sociale et en lien avec les PME et l'artisanat, avec aussi une observation des activités et métiers porteurs .

Par rapport aux jeunes très éloignés de l'emploi, le directeur général de l'USGERES, Sébastien Darrigrand, envisage lors d'une interview de janvier 2013 dans « Les idées en mouvement », un scénario où sur un contrat de 3 ans, une année soit consacrée à la remise à niveau et au tutorat sur les savoir – être et les savoir-faire pour rentrer ensuite dans une logique de qualification progressive

Les critères d'Uniformation 2013 d'imputabilité au titre de la formation sont en ligne sur le site www.uniformation.fr :

- les fonds du plan restant à disposition dépendent de la taille de l'entreprise : moins de 11, de 11 à 50 et plus de 50 salariés. L'essentiel des formations des emplois d'avenir devraient être imputables au titre du plan ou des périodes de professionnalisation, abondés sur des fonds mutualisés et de l'ADEC qui est prévu .

- Uniformation a déjà développé une expertise à travers ses actions de lutte contre l'illettrisme co-financées notamment dans le cadre de projets du FPSPP.

- Depuis la loi du 25 novembre 2009 sur l'orientation et la formation tout au long de la vie, il a aussi été mis au point un dispositif téléphonique de conseil aux salariés et demandeurs d'emploi pour identifier le métier auquel ils souhaitent se former (au 0 820 209 210)

- Les critères de prise en charge définis concernant les contrats uniques d'insertion dans le cadre des critères concernant les périodes de professionnalisation sont les suivants :

pour l'action des tuteurs , 230 € par mois et par tuteur sur 6 mois ;

pour la formation des tuteurs, 15€ par heure dans la limite de 40 heures ;

pour l'aide à la professionnalisation, 12 € de l'heure , le seuil de déclenchement de la prise en charge étant a minima de 80 h

Une publication de la DARES dresse les trajectoires des contrats aidés (novembre 2012 n°085) à partir d'un panel 2008, sachant que cela ne concerne pas que des jeunes :

6 sur 10 demandeurs d'emploi sont entrés en contrats aidés (CIE, CI-RMA, CAE, CAV) parce qu'ils ne voulaient pas rester sans rien faire ou pour améliorer leur situation financière, avec pour les CAE, des trajectoires antérieures marquées par le non emploi.

41% des sortants de CAE ont un emploi dès la fin du contrat, 50% à l'horizon de 6 mois et 53% à l'horizon d'un an après le CAE.