

Emplois d'avenir et contrats de génération

La Fédération nationale des associations d'accueil et de réinsertion sociale regroupe 870 associations et organismes publics qui, ensemble, gèrent plus de 2 800 établissements et services accompagnant les publics les plus vulnérables dans leur parcours d'insertion socioprofessionnelle.

La FNARS est donc concernée par les mesures d'emplois aidés, à la fois en tant que réseau d'associations employeurs et en tant que fédération agissant pour l'insertion.

Données chiffrées

Données générales

- Nombre de personnes sans emploi ou exerçant une activité précaire : 8 millions
- Nombre de chômeurs de longue durée : 1,7 millions (depuis mars 2011, hausse de 23% du nombre de personnes sans emploi depuis plus de 3 ans)- 21,8% des jeunes sont au chômage
- Nombre de chômeurs en formation : 8 % (14 % en 1990)
- Plus de 20 % des 18-25 ans vivent sous le seuil de pauvreté – 950 €/ mois (INSEE)
- 13,1 % des 15-24 ans ne sont ni en formation, ni en emploi, ni scolarisés (OCDE 2010)
- En 2008, 80% des personnes recourant aux structures d'insertion par l'activité économique ont un niveau de formation inférieur ou égal au CAP-BEP

Données FNARS

- Les 18-25 ans représentent plus de 25% des personnes accompagnées dans le réseau FNARS alors qu'ils sont environ 10% de la population
- 33% d'entre eux ont arrêté leur scolarité avant la 3^{ème} et 25% ont un niveau CAP ou BEP et 66% étaient demandeurs d'emploi dont 26% non inscrit à Pôle emploi.

Propositions FNARS

1) Notre réseau peut embaucher, accompagner et former sur les métiers du social 1 000 jeunes en emplois d'avenir

Au-delà des salariés en insertion dont la vocation est de quitter la structure pour intégrer l'emploi de droit commun, les associations adhérentes à la FNARS salarient des personnels assurant l'accompagnement socioprofessionnel des personnes et le fonctionnement des associations et organismes les accueillant.

Ces métiers du travail social sont difficiles, très exposés et nécessitent des compétences pointues et un fort engagement personnel, aussi ne semblent-ils pas adaptés à des jeunes sans expérience ni qualification ; consciente des vocations qui peuvent exister chez les jeunes, le réseau FNARS se propose en conséquence de lever ces freins en accompagnant ses adhérents dans le recrutement puis la qualification sur ces métiers de 1 000 jeunes, en veillant à leur encadrement et à la construction de parcours de formation.

Des structures de l'IAE disposant de postes de production hors insertion (ni salariés en insertion ni encadrants techniques) pourraient également recruter des personnes en emploi d'avenir, s'appuyant sur leur expertise IAE pour leur proposer un encadrement et un accompagnement de qualité, sans les inscrire dans la logique de transition qui est celle de l'IAE. Les Entreprises d'Insertion semblent les plus à même d'assurer cette mission.

2) Les dispositifs doivent réunir des conditions de réussite essentielles pour les jeunes

En tant que réseau d'accompagnement des personnes en difficulté, la FNARS considère que plusieurs conditions doivent impérativement être réunies pour parvenir à une réelle insertion professionnelle des jeunes ciblés par les emplois d'avenir :

- Pour s'assurer que le dispositif profite aux personnes ciblées, la signature d'un emploi d'avenir doit être validée par une Mission Locale afin de s'assurer que les publics bénéficiaires sont bien les publics ciblés.
- Pour éviter les effets d'aubaine et de substitution, un employeur ne doit pas pouvoir bénéficier de deux emplois d'avenir successifs sur le même poste (à moins d'un départ volontaire du salarié concerné).
- L'employeur doit avoir des obligations en termes d'accompagnement et de formation du jeune ; un contrôle des actions d'accompagnement et de formation mises en œuvre devrait être réalisé tous les 6 mois et la prise en charge du salaire pour les mois suivants, conditionnée aux résultats de ce contrôle.
- L'employeur doit également bénéficier d'un accompagnement pour jouer lui-même son rôle auprès du jeune ; il lui faut des moyens financiers suffisants pour payer la formation mais également un conseil et une ressource d'ingénierie ; les OPCA et le Fonds Paritaire de Sécurisation des Parcours Professionnels peuvent être mis à contribution.
- Les Missions Locales devraient disposer en outre de financements spécifiques afin de favoriser la mise en place d'un accompagnement du jeune au sein de l'organisme qui l'emploiera (par des temps de suivi tripartite, une information aux deux parties sur les prestations et droits mobilisables, une présence et une capacité de médiation, d'orientation pour des problèmes spécifiques menaçant le maintien dans l'emploi). Des associations accompagnant aujourd'hui des jeunes en difficulté pourraient assumer ce rôle également.
- Par sa durée de travail hebdomadaire prise en charge, l'emploi d'avenir doit permettre au jeune de travailler un nombre d'heures suffisant chaque semaine pour acquérir une réelle expérience professionnelle mais également pour bénéficier d'un revenu décent, les plaçant au-dessus du seuil de pauvreté.
- La durée du contrat doit pouvoir s'adapter aux besoins des personnes, notamment de formation ; le contrat doit pouvoir être renouvelé aisément pour ne pas freiner les parcours de qualification des jeunes si la durée de formation excède le temps de contrat restant.

Concernant les contrats de génération, il semble également nécessaire de proposer à l'employeur, et particulièrement au senior qui devra encadrer et former le jeune, un accompagnement. Encadrer et former ne s'improvise pas ; des formations pourraient être imposées aux seniors concernées, à charge pour l'entreprise de les faire financer via les outils existants (plan de formation, CIF...)

A ces conditions, avec un réel objectif d'accompagnement et de formation des bénéficiaires, un soutien aux employeurs pour satisfaire cet objectif et des durées de travail et un revenu suffisants, ces deux dispositifs peuvent représenter une solution pour une partie des jeunes en difficulté aujourd'hui, diplômés ou non.

On peut cependant douter qu'ils représentent une réponse pour les jeunes les plus en difficulté, pour lesquels un temps d'accompagnement et de formation préalable à l'emploi d'avenir semble nécessaire.

Il est également indispensable d'intervenir en amont et de ne pas avoir comme seule réponse à l'exclusion un traitement a posteriori par des dispositifs dérogatoires, pas toujours articulés avec les politiques publiques de droit commun.

3) Il est nécessaire de mettre en œuvre des réformes structurelles pour prévenir l'exclusion, notamment des jeunes.

Face à la situation actuelle du marché du travail, et un chômage de masse qui touche plus particulièrement les jeunes et les seniors, des mesures urgentes s'imposent. A ce titre, les emplois d'avenir et les contrats de génération peuvent constituer une réponse immédiate, à condition toutefois de tirer tous les enseignements des limites rencontrées par les emplois jeunes et le tutorat. Cette situation appelle toutefois des réformes structurelles des politiques de l'emploi qui ne sont plus en phase avec la réalité des parcours des personnes dans l'emploi. Tel est le sens des propositions suivantes formulées par la plateforme « Pour un Big Bang des politiques jeunesse » :

- La mise en œuvre d'un **service public de l'information, de l'orientation et de l'accompagnement** permettant de se repérer dans le millefeuille complexe de l'éducation, des dispositions d'alternance et d'insertion et de faire de véritables choix en termes de formation initiale et professionnelle. Une simplification de ce millefeuille, sur la base d'une évaluation de l'efficacité des dispositifs, devrait également être entreprise pour plus de lisibilité et un meilleur recours de tous aux dispositions et droits instaurés.
- L'instauration d'un **droit individuel à l'éducation-formation tout au long de la vie**, en assurant un rééquilibrage de la formation professionnelle en direction des demandeurs d'emploi, en particulier les moins qualifiés (13 % seulement des fonds de la formation professionnelle bénéficient aux demandeurs d'emploi) via le Fonds Paritaire de Sécurisation des Parcours Professionnels et en donnant à **chaque jeune à l'entrée dans le système scolaire un capital initial de formation de 20 années, garanti par l'Etat**. Ce capital assurerait à chacun un volume minimal de formation, utilisable dans le cadre de la formation initiale ou mobilisé ultérieurement (augmenté des droits supplémentaires constitués au travers de l'exercice d'une activité professionnelle) pour suivre une formation, reprendre des études, acquérir des compétences par d'autres voies.
- La création d'une **assurance chômage universelle** pour garantir un niveau de ressources minimal, en rapprochant l'assurance chômage des minima sociaux. Ouverte à partir de 18 ans à toute personne à la recherche d'un emploi, en formation, ou active mais dont les ressources sont inférieures au seuil de pauvreté, cette assurance unique permettra d'éviter le basculement dans la pauvreté. Pour les jeunes, elle est la contrepartie de l'investissement qu'ils consentent pour préparer leur avenir et contribuer ainsi à l'avenir collectif. Elle sera versée directement à tous les jeunes et remplacera les diverses aides versées aux familles au titre des enfants majeurs, ainsi que les bourses de l'enseignement. Elle contribuera ainsi à réduire une dépendance des jeunes adultes vis-à-vis de leur famille.

Les emplois d'avenir peuvent représenter une opportunité pour les jeunes non qualifiés d'accéder à un emploi stable, porteur en outre de sens et d'utilité sociale. Pour cela, il est toutefois indispensable de réunir différentes conditions :

- **Sur le parcours des bénéficiaires (orientation des jeunes par les Missions Locales, suivi durant la totalité de l'emploi d'avenir)**
- **Sur l'accompagnement réalisé par l'employeur (imposer des obligations d'accompagnement et de formation des jeunes et aider les employeurs à les remplir par un véritable service d'appui)**
- **Sur le contenu même du contrat de travail (un temps de travail suffisant et un revenu au-dessus du seuil de pauvreté)**

Pour favoriser l'accès des jeunes à ces métiers, la FNARS s'engage à accompagner ses adhérents dans le recrutement et la qualification de 1000 jeunes sur les métiers du travail social.

Si la mesure est donc intéressante, il est cependant nécessaire d'aller plus loin et de réformer profondément les politiques de l'emploi, de la formation et d'indemnisation/allocation pour mieux intégrer les besoins des jeunes en difficulté et prévenir les risques d'exclusion.