

BILAN 2016

Soutien du FPSPP sur le dispositif, « *Emplois d'avenir* »

OPCA

Introduction

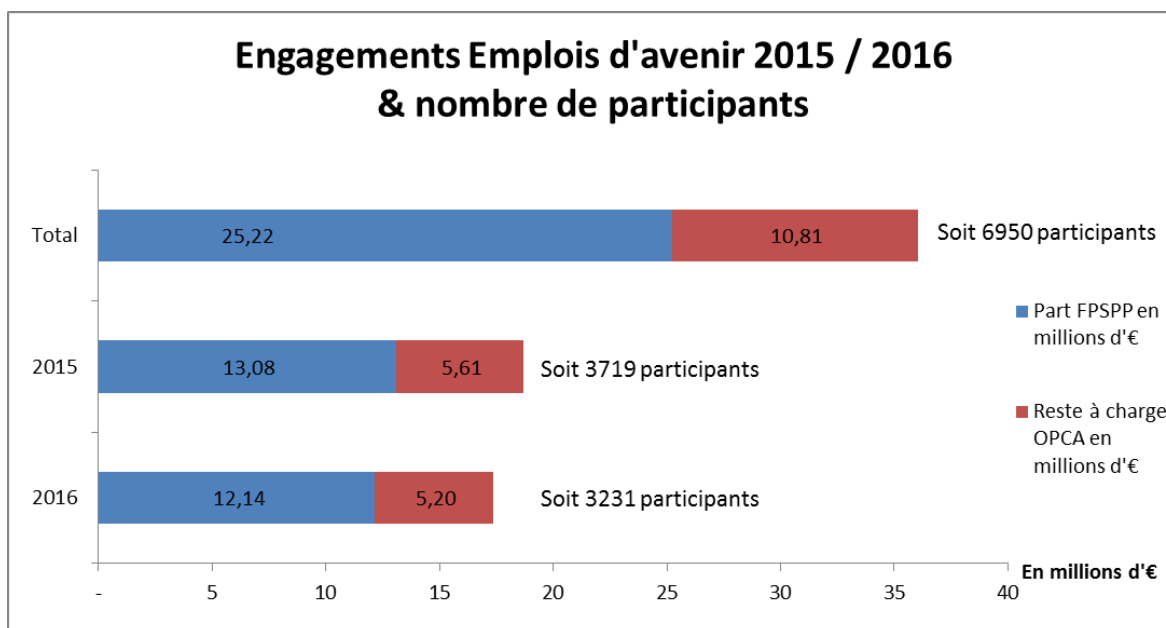
Le Fonds Paritaire de Sécurisation des Parcours Professionnels (FPSPP) et l'Etat signent une Convention-cadre visant à développer les actions de formation concourant à la qualification des salariés et des demandeurs d'emploi.

Le présent bilan propose de rendre compte des engagements de formation pris en 2016 relatifs au dispositif « *Emplois d'avenir* ». Ce dernier a été créé fin 2012 par le gouvernement et a fait l'objet d'un appel à projets du FPSPP publié début 2013. Suite à la négociation annuelle de l'annexe financière du FPSPP par les partenaires sociaux et l'Etat, le financement du dispositif a été reconduit en 2017.

Le dispositif vise à offrir une expérience professionnelle ainsi qu'une formation à des jeunes âgés de 16 à 25 ans faiblement qualifiés ou diplômés. L'évolution majeure à relever au cours de la vie du dispositif financé par le FPSPP date de 2015, année durant laquelle les partenaires sociaux ont choisi de cibler les formations visant l'acquisition d'une qualification, d'une certification ou d'un diplôme. La formation des tuteurs encadrant les salariés en Emplois d'avenir constitue le second axe de ce dispositif ; cependant, cette modalité a été peu mobilisée.

La prise en charge du FPSPP s'élève à 70% du coût pédagogique des salariés en Emplois d'avenir et l'intégralité du coût pédagogique des tuteurs. Sur la mise en œuvre, la participation du FPSPP est fixée forfaitairement à 5,65% des coûts pédagogiques pris en charge par le FPSPP.

1



	2015	2016	TOTAL
Coût moyen par participant	5024 €	5201 €	4983.5 €
Durée moyenne par participant	479 h	505 h	492 h
Coût horaire moyen par participant	9.95€/h	10.29€/h	10.12€/h

Seuls dix OPCA² sur les vingt sont positionnés sur le dispositif Emplois d'avenir. En effet, celui-ci est plutôt dirigé vers le secteur non marchand d'où l'importance des engagements d'UNIFORMATION et d'UNIFAF³, OPCA couvrant de nombreuses branches de l'économie sociale et solidaire.

Au regard de ces premiers chiffres on constate que les coûts et les durées par participants restent stables d'une année à l'autre depuis 2015.

Il est à noter que pour les formations engagées en 2016 les actions de formation sont toujours en cours ; elles peuvent courir sur 27 mois.

¹ Données issues des enquêtes LCS 2015, LCS 2016 et données détaillées en annexe

² AFDAS / AGEFOS PME / CONSTRUCTYS / FAFSEA / FORCO / OPCA TS / OPCA IM / OPCALIA / UNIFAF / UNIFORMATION

³ Cf annexe II histogramme n°1

1 Appréciation du dispositif

1.1 Éléments déterminants dans la conduite du projet

Lors de son lancement en 2013 le dispositif a connu une montée en charge progressive. Le projet a nécessité un travail d'ingénierie de l'ensemble des acteurs en charge de la mise en œuvre (missions locales, OPCA, Pole Emploi,...) auprès des entreprises et des jeunes. Afin de renforcer la visibilité du dispositif les OPCA ont développé des outils spécifiques. Par exemple, pour le FORCO « *la communication sur le dispositif a été assurée au plus près des entreprises dans le cadre de l'accompagnement de proximité par les Conseillers Emploi Formation et Chargés de Mission Emploi Formation. Leurs démarches ont été appuyées par un "Kit réseau", composé de supports à destination des entreprises.* »

La mise en œuvre des partenariats a été un travail initié lors du démarrage du dispositif. Ainsi, l'orientation des bénéficiaires sur les parcours de formation a été conduite par les missions locales.

Une difficulté importante rencontrée dans le déploiement du dispositif a été la parution tardive des arrêtés préfectoraux actant l'ouverture à de nouveaux secteurs marchands. Ainsi, peu d'entreprises du secteur marchand ont eu l'occasion de mobiliser le dispositif en 2013. Au cours de l'année 2014, le projet a atteint son stade de maturité ; le taux d'engagement global a été de 91%.

La même année, plusieurs facteurs sont venus impacter le déploiement du dispositif entraînant une chute de 20 points des engagements entre 2014 et 2015 : la mise en œuvre de la dernière réforme de la formation professionnelle, la redéfinition de certains champs professionnels, la décision, fin 2014, de lancer un appel à projets visant uniquement les formations, diplômantes, certifiantes ou qualifiantes ou encore la parution du programme Initiative pour l'Emploi des Jeunes (IEJ).⁴ L'articulation avec le programme IEJ, malgré un soutien financier complémentaire, a été synonyme d'une trop grande complexité administrative relevée par la majorité des OPCA dès 2015. Cette difficulté est de nouveau pointée par les OPCA, comme le précise UNIFORMATION dans son bilan 2016 ; contrairement à celui du FPSPP, le cadre administratif européen complexe du programme IEJ a conduit à des freins « *quant au repérage des dossiers éligibles pour les conseillers instructeurs, et une incompréhension des employeurs face à la disparité des indicateurs ou pièces demandées d'un dossier à l'autre, et d'un territoire à l'autre* ».

Bien que les OPCA maîtrisent la conduite et les outils du projet, l'année 2016 s'inscrit dans une baisse globale des engagements. Celle-ci se ressent particulièrement sur le nombre de participants engagés ; ainsi entre 2015 et 2016, le nombre de participants a chuté de 15%, comme présenté ci-dessus en page 2.

Ces chiffres sont en cohérence avec les éléments de l'INSEE⁵ qui indiquent une baisse de 26% « *Le nombre de bénéficiaires de ces contrats [Emplois d'avenir] a diminué pour la première fois en 2016 : 98 000 personnes étaient en Emploi d'avenir fin 2016 (dont 72 000 en EA non marchands et 26 000 en EA marchands), contre 124 000 fin 2015* ».

L'année 2016 marque donc l'essoufflement du dispositif tant au niveau du nombre de bénéficiaires que des tuteurs et des montants octroyés par le FPSPP.

⁴ IEJ : est un programme européen financé au titre du FSE, s'inscrivant dans la Garantie européenne pour la jeunesse, visant le financement des actions en faveur des jeunes de moins de 26 ans qui ne sont ni en emploi, ni en études, ni en formations résidant dans certaines régions et départements français éligibles. IEJ vise à faciliter l'intégration durable des jeunes les plus en difficulté sur le marché du travail en leur proposant « *un emploi de qualité, une formation continue, un apprentissage ou un stage, dans les quatre mois suivant la perte de leur emploi ou de leur sortie de l'enseignement formel* ».

⁵ « *Les contrats aidés en 2016* », INSEE, Mars 2017, Note de conjoncture 2016, page 76

1.2 Impacts : effet levier et difficultés

Les Emplois d'avenir visent à permettre aux jeunes de moins de 25 ans faiblement qualifiés de réussir une première expérience professionnelle tout en leur offrant la possibilité de valider un diplôme/un certificat reconnu, élément central de la sécurisation des parcours. Au regard de la sollicitation du dispositif et du nombre de contrats d'Emplois d'avenir signés, l'effet levier des fonds apportés par les FPSPP est indéniable.

Le financement exclusif, à compter de 2015, des formations visant un diplôme, une certification ou une qualification inscrites au RNCP, décidé par les partenaires sociaux et transcrit dans l'appel à projet, s'il a engendré une baisse des engagements financiers a confirmé l'intérêt du dispositif pour les employeurs et les bénéficiaires. L'acquisition d'un niveau de qualification supérieur, renforçant ainsi l'employabilité des bénéficiaires et la sécurisation du parcours professionnel se traduit concrètement dans les objectifs de formation ; nous constatons la prédominance des actions visant la professionnalisation du bénéficiaire. De la même façon, l'augmentation des durées des parcours de formation en 2015 y trouve son explication.

Le passage à l'éligibilité des formations qualifiantes et diplômantes permet de garantir une certaine qualité des formations en lien avec l'emploi occupé. Les sorties du dispositif présentées ci-après permettent de confirmer l'effet levier du soutien du FPSPP, corroboré par les données de la DARES⁶ « Six mois après la fin de leur contrat, 51 % des jeunes entrés début 2013 en emploi d'avenir non marchand sont en emploi ; 46 % sont en emploi non aidé, 37 % en emploi durable. Par ailleurs, 5 % sont en formation ».

2 Caractéristiques des actions déployées en 2016

2.1 Portrait des bénéficiaires : leur profil type⁷

Comme décrit en annexe, les participants des Emplois d'avenir se caractérisent comme :

- quasi-parité de genre avec une légère prédominance des femmes (51%)
- majoritairement des participants de niveaux V et infra (48%)
- forte proportion des jeunes de moins de 26 ans (78%) contre ceux entre 26 et 30 ans (21%) tel que visé par l'appel à projet
- prédominance des employés (79%) suivis de loin par les ouvriers (16%) que l'on retrouve rarement dans le secteur non marchand

Les plus de 26 ans représentent 21% des participants engagés. Ce chiffre peut paraître élevé mais s'explique par l'accès au dispositif pour les personnes de plus de 26 ans relevant soit d'une « Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé » (RQTH) soit domiciliés en ZUP ou en ZUS ou en ZRR ou dans les départements d'Outre-mer.

Il est à noter que les formations interviennent majoritairement en début de parcours comme le confirme la DARES : « Un an après le début de leur Emplois d'avenir 75% bénéficiaires ont suivi une formation »⁸.

Les trois domaines de formation les plus mobilisés changent peu par rapport aux années précédentes; ainsi le domaine le plus concerné est toujours l'action sociale et médico-sociale suivi de l'animation socio-culturelle, du sport, ainsi que le domaine du secrétariat assistantat.

⁶ « Les jeunes sortant d'Emploi d'avenir non-marchand : quelle insertion dans l'emploi six mois après », DARES Analyses N°19, Mars 2017

⁷ Cf. annexe 1, page 5

⁸ « Les jeunes en Emploi d'avenir : quel accès à la formation, pour quels bénéficiaires ? », DARES Analyses N°56, Octobre 2016

Cela s'explique par la prédominance d'UNIFAF et d'UNIFORMATION, dont les entreprises adhérentes relèvent en grand nombre du secteur non marchand et de l'économie sociale et solidaire. Ces deux OPCA et OPCALIA représentent à eux trois 89% des participants engagés en 2016.

L'ensemble des régions⁹ ont été engagées dans la mise en œuvre du dispositif même si l'activité se concentre sur quatre régions : Ile-de-France (16% des participants), Rhône-Alpes (12.5% des participants), PACA (plus de 6% des participants) et Midi Pyrénées (un peu moins de 6% des participants).

Comme présenté en annexe¹⁰, les entreprises de plus de 250 ETP représentent une faible part des entreprises accueillantes mais accueillent un grand nombre de bénéficiaires. Cependant, on observe une prédominance des petites structures qui s'explique par l'ouverture prioritaire du dispositif au secteur non-marchand, composé pour partie par des associations.

Ainsi nous constatons que ce dispositif a été principalement mobilisé au sein des TPE et PME :

- 30% des bénéficiaires d'une formation sont issus d'une entreprise de moins de 11 ETP.
- 40% des bénéficiaires d'une formation sont issus d'une entreprise de moins de 20 ETP.
- 12% des bénéficiaires d'une formation sont issus d'une entreprise de plus de 250 ETP.

2.2 Mise en perspective

Le dispositif est reconduit en 2017 sur le même appel à projet sans modification des règles d'éligibilité et de prise en charge. Les derniers engagements dans le dispositif auront lieu au 31/12/2017.

2.3 Sortie des participants

La question de la sortie du dispositif vers l'emploi est centrale pour mesurer l'efficacité des Emplois d'avenir.

A partir des données présentées en annexe¹¹, nous constatons que plus de 96% des participants restent chez le même employeur à la fin du contrat. Cependant, ce chiffre est à prendre avec précaution au regard du taux de non renseignement de cet indicateur.

Pour évaluer précisément les sorties des Emplois d'avenir dans l'emploi il faudra encore quelques années afin de suivre les trajectoires des bénéficiaires en complément des éléments quantitatifs. Cependant, quelques grandes tendances sont à relever dans les premiers éléments de la DARES¹². Sur les EA non marchand il semble que l'on observe un léger « effet d'enfermement » à la différence des EA marchands. C'est-à-dire qu'un EA non marchand a moins de chance de trouver un emploi en fin de parcours qu'un EA marchand. Cet effet est tempéré car les jeunes sont principalement recrutés sur des contrats longs, en CDD ou CDI de 3 ans maximum, s'inscrivant dans une logique de stabilité à l'opposé d'un « petit boulot ». Ainsi, on constate que plus la durée du contrat est longue plus l'insertion dans l'emploi est forte et plus le bénéficiaire a de chance de rester chez le même employeur.

⁹ Cf. annexe 1, pages 3 & 4

¹⁰ Cf. annexe 1, page 9

¹¹ Cf. annexe 1, page 9

¹² « Les jeunes sortant d'Emploi d'avenir non-marchand : quelle insertion dans l'emploi six mois après », DARES Analyses N°19, Mars 2017