

RÉFORME POUR L'EMPLOI





SOMMAIRE

ENJEUX DE LA RÉFORME POUR L'EMPLOI 4

COMITÉS TERRITORIAUX POUR L'EMPLOI (CTE) : MISSIONS ET COMPOSITION 6

Des missions communes et une simplification territoriale
Les Comités régionaux pour l'emploi (CRE) : espace de concertation régional pour l'emploi
Les Comités départementaux pour l'emploi (CDE) : une mission d'audit des opérateurs de l'emploi
Les Comités Locaux pour l'emploi (CLE)

ANIMATION DU RÉSEAU DE MANDATAIRES PAR L'UNION 9

Intégration dans le mandat
L'interconnaissance entre mandataires de l'UDES au niveau national et territorial
S'informer et s'outiller
Concertation avec les opérateurs de l'emploi avec et au sein de l'UDES

LES CHIFFRES CLEFS DE L'EMPLOI DANS L'ESS 11

POSITIONS DE L'UDES ET DE SES MEMBRES 15

L'appel des employeurs engagés : renforcer l'employeurabilité
Les accords multiprofessionnels de l'UDES encourageant l'emploi
Engagements des employeurs de l'ESS pour favoriser l'emploi des personnes en situation de handicap
Engagements des employeurs de l'ESS pour favoriser l'emploi des jeunes
Propositions de l'UDES pour agir en faveur de l'emploi local

Propositions de l'UDES au niveau régional
Propositions de l'UDES au niveau départemental
Propositions de l'UDES au niveau local



1.

ENJEUX DE LA RÉFORME POUR L'EMPLOI

La loi pour le plein emploi : réseau pour l'emploi, coopération et gouvernance

La loi n° 2023-1196 du 18 décembre 2023 pour le plein emploi a pour objectif de renforcer l'accompagnement des personnes à l'accès ou au retour à l'emploi et de répondre aux besoins de recrutement des employeurs.

Quatre principes dirigent son action :

1. Refonte du processus d'accompagnement des demandeurs d'emploi.
2. Renforcement des réponses aux besoins de employeurs en matière de recrutement.
3. Transformation du service public de l'emploi par une organisation et une coopération renforcée.
4. Transformation de Pôle emploi en France Travail.

Le Réseau pour l'emploi regroupe les acteurs du champ de l'insertion sociale et professionnelle, de l'emploi et de la formation. C'est un cadre de coopération reposant sur une logique de patrimoine commun et une gouvernance nationale, lieu de co-construction et de partage, pour définir les orientations stratégiques et les éléments du patrimoine commun. Cette loi

acte également une gouvernance territoriale simplifiée à trois niveaux, placée sous une coprésidence Etat-collectivités territoriales engagée dans la co-construction et du copilotage.

Le Réseau pour l'emploi regroupe deux types d'acteurs de l'écosystème emploi-insertion-formation :

- **Les acteurs de droit** : Etat, régions, départements, communes et groupements de communes compétentes au titre des missions du réseau, France Travail (ex-Pôle emploi), les opérateurs spécialisés (missions locales, Cap emploi) constituant sur le plan opérationnelle coeur du réseau ;
- **Les acteurs pouvant participer au réseau** : les opérateurs porteurs de solutions d'accompagnement et d'offres d'accompagnement spécifiques, les CAF et MSA.

Le Réseau pour l'emploi fournit donc un cadre de coopération structuré et réformé autour du principe de patrimoine commun. L'opérateur France Travail y contribue, avec un rôle de maître d'oeuvre.

Création d'un Comité national pour l'emploi (CNE)

Le Comité national pour l'emploi est une instance nationale de gouvernance du Réseau pour l'emploi. La composition, les missions, l'organisation et le fonctionnement du CNE sont définis par le décret n° 2024-252 du 22 mars 2024, publié au Journal Officiel le 23 mars 2024.

Le Comité national pour l'emploi a plusieurs missions, notamment :

- Définir les orientations stratégiques au niveau national pour les politiques de l'emploi ;
- Assurer la concertation entre les différents membres du Réseau pour l'emploi ;
- Définir un socle commun de services offerts par les différents opérateurs pour le bénéfice des demandeurs d'emploi et des employeurs ;
- Élaborer un référentiel national pour le diagnostic et l'orientation des demandeurs d'emploi ;
- Établir des indicateurs nécessaires pour piloter, suivre et évaluer les actions des membres du Réseau.

Ces missions sont régies par l'article L5311-9 du code du Travail.

L'arrêté du 26 mars 2024 de la ministre du travail, de la santé et des solidarités nomme les membres du Comité national pour l'emploi. Pour l'UDES sont nommés **Vincent Séguéla (titulaire)**, directeur général de la Fédération Léo Lagrange et administrateur du Synofdes, et **Corinne Langlais (suppléante)**, directrice du CFP Presqu'île, spécialisé dans la formation professionnelle.

Les membres à voix délibérative : Etat, collectivités territoriales (régions, départements, communes et groupements), les organisations syndicales salariés et les organisations professionnelles employeurs (interprofessionnelles).

Les membres au rôle consultatif : France Travail, les opérateurs spécialisés (missions locales et Cap emploi), **les organisations multiprofessionnelles d'employeurs, dont l'UDES**, les organismes du champ de l'emploi et de l'insertion, les opérateurs porteurs de solution, les représentants des usagers.



2.

COMITÉS TERRITORIAUX POUR L'EMPLOI (CTE) : MISSIONS ET COMPOSITION

Des missions communes et une simplification territoriale

La réforme pour l'emploi installe une nouvelle gouvernance territoriale mise en place au 1^{er} juillet 2024 avec la création de trois instances : les comités régionaux pour l'emploi, les comités départementaux pour l'emploi et les comités locaux pour l'emploi.

L'UDES est membre de ces comités territoriaux pour l'emploi, avec une voix consultative, et la présence d'un titulaire et d'un-e suppléant-e à chaque échelon. Ils sont désignés pour 3 ans renouvelable.

Les missions communes à ces trois instances sont les suivantes :

Orientations stratégiques et patrimoine commun

- Piloter, coordonner et adapter aux situations régionales, départementales et locales la mise en oeuvre des orientations stratégiques arrêtées par le comité national pour l'emploi.
- Veiller à la mise en oeuvre des engagements des acteurs du Réseau pour l'emploi et des actions et procédures communes (« le patrimoine commun »).
- Participer au suivi de l'exécution des conventions conclues entre l'État et les régions ou de toute convention conclue entre l'État et les départements dans le champ des missions du Réseau pour l'emploi. Les comités compétents peuvent être associés par les parties à la préparation de ces conventions, selon des modalités définies par ces dernières.

Conférences de financeurs

- Réunir une conférence des financeurs pour l'insertion sociale et professionnelle afin de recenser les ressources mobilisables, les conditions de mobilisation et d'adaptation de ces ressources en fonction des résultats constatés et des priorités établies en matière de retour à l'emploi, dans le respect des compétences de chaque financeur.

Au titre du rendu compte

- L'opérateur France Travail, le président du conseil départemental et les missions locales informent les comités territoriaux pour l'emploi, de la mise en oeuvre et des résultats du contrôle des engagements des demandeurs d'emploi.

Questions en lien avec les missions du réseau

- Apporter une réponse à tout sujet lié aux missions du réseau

Les comités territoriaux pour l'emploi ont également permis une simplification territoriale en prenant notamment les missions de certaines instances existantes aux niveaux régional, départemental (CDIAE, ...) et local (SPEL, ...).

Avant la réforme

Aujourd'hui

Niveau régional	✓ CREFOP dont commission emploi (co-présidé Etat/Région) (L. 6123-) ✓ Et/ou SPE - R* ✓ Instance régionale Conseil régional/Pôle emploi (article 12 loi 3DS) ✓ COPRITH ✓ COPIL CEJ, COPIL OF16-18, etc.	✓ CREFOP intègre le comité régional pour l'emploi (L. 6123-3) Co-présidé : Etat/région - Possibilité de substituer le comité régional au CREFOP si accord Etat/Région. - Intègre des représentants des départements.
Niveau départemental	✓ SPE-D* ✓ PTI (L. 263-2 CASF) ✓ SPIE ✓ CDEI (R. 5112-11) ✓ CDIAE (R. 5112-15) ✓ COPIL CEJ, OF16-18... ✓ Comités ad hoc etc...	✓ Comité départemental pour l'emploi Co-présidé : Etat/Département
Niveau local	✓ SPE-L ou SPE-P** ✓ COPIL CEJ ✓ PLIE ✓ Comités territoriaux ad hoc/thématiques	✓ Comité local pour l'emploi Selon l'organisation territoriale. - Arrêté par le représentant de l'État dans le département après concertation PCR et PCD. Co-présidé : Etat-représentant(s) collectivité(s) après avis des représentant des collectivités.

*Instruction du gouvernement du 14 juillet 2014 relative au rôle et à l'organisation du SPE dans les territoires (SPE-R, SPE-D, SPE-P) et instruction DGEFP du 14 octobre 2026 relative à la mise en oeuvre de la loi NOTRe (art. 6 et 7).

** La composition et l'organisation des comités territoriaux seront précisées par décret

Les comités régionaux pour l'emploi (CRE) : espace de concertation régionale pour l'emploi

Composé des représentants de l'Etat, de la Région, des Départements, des partenaires sociaux, et des opérateurs de l'emploi et de la formation, dont France Travail, Mission Locale et Cap emploi, les comités régionaux de l'emploi ont les missions suivantes :

Le CRE est chargé de la concertation relative aux politiques de l'emploi dans la région, de la coordination des membres du réseau pour l'emploi, s'agissant notamment des interventions de la région, de l'Etat et de l'opérateur France Travail en matière de formation professionnelle ainsi que des autres missions communes. Par ailleurs, le comité applique des dispositions du CREFOP – comité région de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles -, dont il a repris le nom ou dans lequel il est installé selon les régions.

Les comités départementaux pour l'emploi (CDE) : une mission d'audit des opérateurs de l'emploi

Composé des représentants de l'Etat, de la Région, des Départements, des communes et groupements, des partenaires sociaux, et des opérateurs de l'emploi et de la formation, dont France Travail, Mission Locale et Cap emploi, les comités départementaux de l'emploi ont les missions suivantes :

- Le comité départemental peut **faire réaliser des audits**, afin notamment de s'assurer des missions qui lui sont confiées et de la qualité de l'offre de services.
- Les organismes délégataires des collectivités territoriales ou de leurs groupements mettant en oeuvre les missions du Réseau des acteurs pour l'emploi, sous réserve de l'accord de la collectivité concernée ou du groupement concerné sur le principe et les modalités de l'audit.

Lorsque des circonstances locales le justifient, les critères pour l'orientation des personnes bénéficiaires du revenu de solidarité active (RSA) résidant dans le département, peuvent être précisés par un arrêté conjoint du représentant de l'État dans le département et du président du conseil départemental, pris après avis de l'instance départementale.

L'opérateur France Travail, le président du conseil départemental, les missions locales et Cap emploi transmettent les informations relatives aux orientations qu'ils ont prononcées et à la mise en oeuvre des critères au comité départemental pour l'emploi (et au comité national).

La réforme crée une commission inclusion obligatoire au niveau départemental et supprime les CDIAE – conseils départementaux de l'insertion par l'activité économique.

Les Comités locaux pour l'emploi (CLE)

Composé des représentants de l'Etat, de la Région, des Départements, des communes et groupements, des partenaires sociaux, et des opérateurs de l'emploi et de la formation, dont France Travail, Mission Locale et Cap emploi, les Comités locaux de l'emploi ont la mission suivante :

- Lorsqu'un comité local pour l'emploi constate des manquements (France Travail, missions locales, Cap emploi, organismes délégataire du conseil départemental (sur accord express), il peut saisir le comité local en vue de la réalisation d'un audit.
- Les limites géographiques de chaque comité sont arrêtées par le préfet de département. Il peut exister sur des territoires interdépartementaux et/ou interrégionaux.

3.

ANIMATION DU RÉSEAU DE MANDATAIRES PAR L'UNION

Les missions et le caractère stratégique de ce mandat impliquent de renforcer le lien entre les mandataires et les orientations données par le conseil d'administration de l'UDES, mais également avec les collèges régionaux, afin d'éviter le phénomène de mandataire « isolé » sans lien effectif avec l'UDES. C'est par ailleurs une demande de plus en plus forte des mandataires territoriaux que de pouvoir disposer d'un cadre plus clair donné par le conseil d'administration de l'UDES, pour apporter un certain nombre d'orientations liées à leur mandat, en lien avec les actions menées par l'UDES dans les collèges régionaux.

Intégration dans le mandat

Dès son entrée en mandat, l'employeur représentant l'UDES dans un comité territorial pour l'emploi se voit remettre un certain nombre de document (kit du mandataire), dont le livret d'accueil du mandataire qui lui fournit une présentation de l'Union, du dialogue social dans l'ESS et des ressources qui lui sont mises à disposition.

Le mandataire se voit également proposé une rencontre en début de mandat avec le ou la délégué·e régional·e, ainsi qu'avec le ou la chargé·e de projets en territoires, après sa désignation par les instances nationales de l'UDES, afin d'identifier les personnes ressources du territoire.

L'interconnaissance entre mandataires de l'UDES au niveau national et territorial

Les mandataires dans les comités territoriaux pour l'emploi sont systématiquement associés aux **collèges régionaux de l'UDES** en étant invités à ses réunions (3 à 4 réunions par an). Le collège régional est composé des représentants territoriaux des 22 membres de l'Union, et des mandataires de l'Union en région. Cette instance interne définit collectivement le plan d'actions régional, organise la représentation dans les instances régionales et partage les problématiques rencontrées dans les branches au niveau territorial. Le collège régional est donc un lieu ressource et d'échanges pour les mandataires, mais aussi l'espace où il rendra compte des actualités de son instance.

Au regard de l'importance des missions des comités territoriaux pour l'emploi, les mandataires aux comités régionaux de l'emploi sont membres de la délégation régionale

de l'UDES, instance plus restreinte de 6 membres qui entoure de manière opérationnelle le ou la délégué-e régional-e.

Pour renforcer les échanges, les mandataires de l'UDES sont ajoutés à des listes de diffusion internes en lien avec leurs mandats. Ainsi, dans le cadre des comités territoriaux pour l'emploi, les mandataires sur la liste de diffusion des collèges régionaux : `college-[region]@udes.fr`, et sur la liste de diffusion des comités territoriaux pour l'emploi. L'interconnaissance est facilitée par un annuaire régional des mandataires pour chaque région.

S'informer et s'outiller

L'Union publie régulièrement des brèves intitulées « UDES en bref ». Il s'agit d'une communication à destination des pouvoirs publics, des adhérents et des partenaires de l'Union mettant en lumière une position ou une information touchant les employeurs de l'ESS. Les « UDES en bref » permettent aux mandataires de s'informer sur les actualités de l'Union.

Les mandataires pourront également retrouver l'ensemble des plaidoyers, études et guides de l'UDES sur son site internet, soit dans l'espace « Publications » ou sur la [liste des outils mise à disposition sur le site](#).

Concertation avec les opérateurs de l'emploi avec et au sein de l'UDES

Des partenariats peuvent se décliner à l'échelle régionale comme c'est le cas en Auvergne-Rhône-Alpes (feuille de route ESS avec l'Etat) et en Bourgogne-Franche-Comté (partenariat avec France Travail, l'Union régionale des Missions Locales et Cap emploi).

L'Union nationale des Missions Locales (UNML) est par ailleurs adhérente à l'UDES et les **Unions régionales des Missions Locales (URML)** sont amenées à siéger au sein des collèges régionaux de l'UDES. Dans le cadre des missions d'audits par les comités départementaux pour l'emploi, un travail plus étroit peut être entreprise au sein du collège régional entre les mandataires et l'URML.

D'autres adhérents de l'UDES sont concernés par les missions des comités territoriaux pour l'emploi, notamment le syndicat national des employeurs spécifiques d'insertion (SyNESI) qui regroupe les structures d'insertion par l'activité économique, Nexem, l'organisation professionnelle des employeurs associatifs du secteur social, médico-social et sanitaire, regroupant notamment des Esat (établissements et services de pré-orientation ou de réadaptation professionnelle), la Croix-Rouge Française, Hexopée, l'organisation professionnelle de l'Education populaire, culturelle et environnementale, de la jeunesse, des loisirs, des sports, du tourisme social, du logement accompagné, qui regroupe les foyers de jeunes travailleurs, ou le Synofdes, le syndicat national des organismes de formation de l'économie sociale, dont des associations adhérentes agissent auprès des publics demandeurs d'emplois pour la faciliter leur insertion professionnelle.

4.

LES CHIFFRES CLÉS DE L'EMPLOI DANS L'ESS

- Nombre d'établissements employeurs dans l'ESS en 2019 :

209 663

- Nombre d'entreprises (unités légales) dans l'ESS en 2019 :

149 752

En France, en 2019, **8 %** des entreprises sont des entreprises de l'ESS. Elles emploient **10.2 %** des salariés en France

Répartition des emplois de l'ESS selon le secteur d'activité :



Action sociale
39,4 %



Sports et loisirs
4,8 %



Arts et spectacles
30 %



Activités financières et assurance
10,3 %



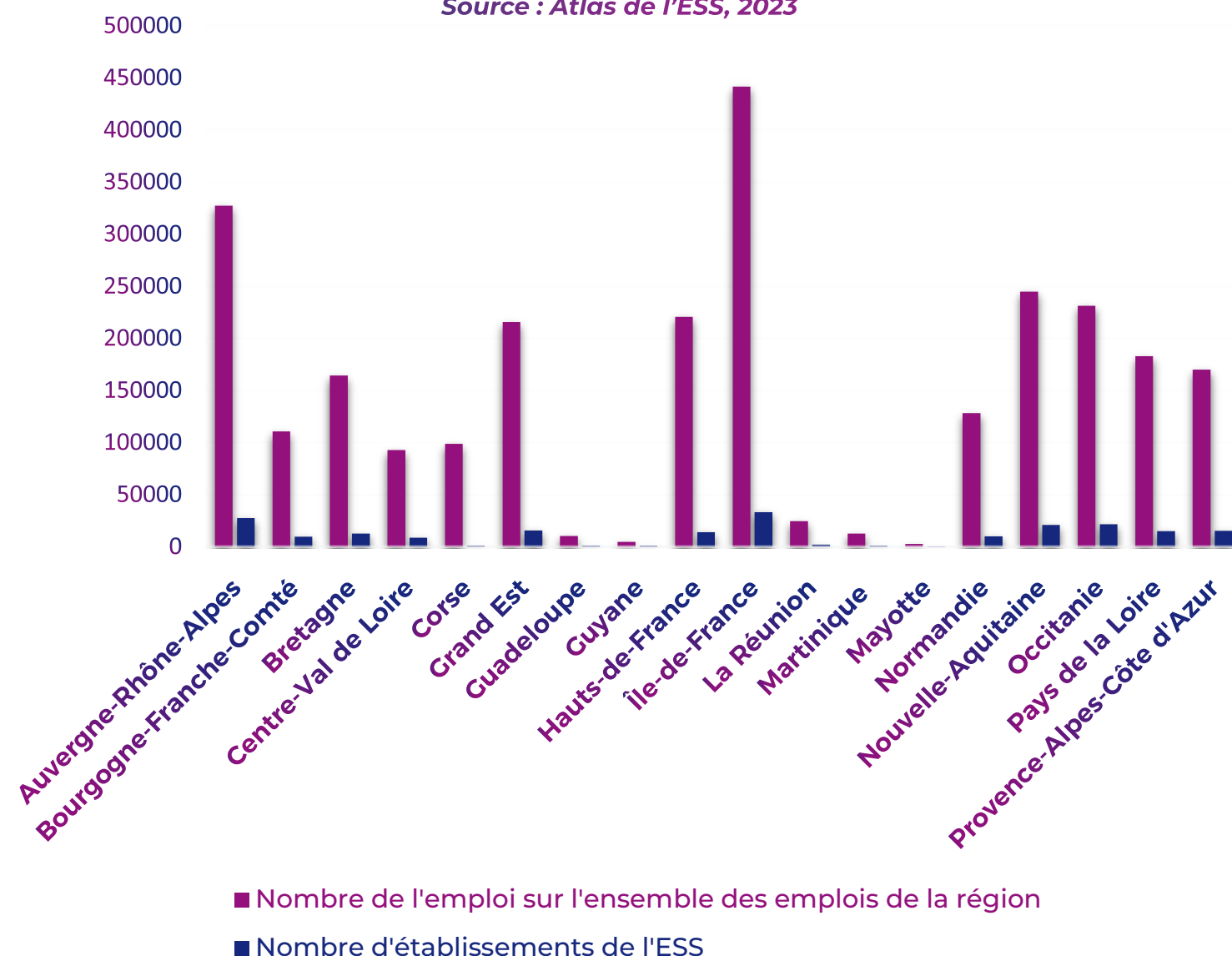
Santé humaine
7,5 %



Enseignement
14 %

Nombre et part des emplois et des établissements

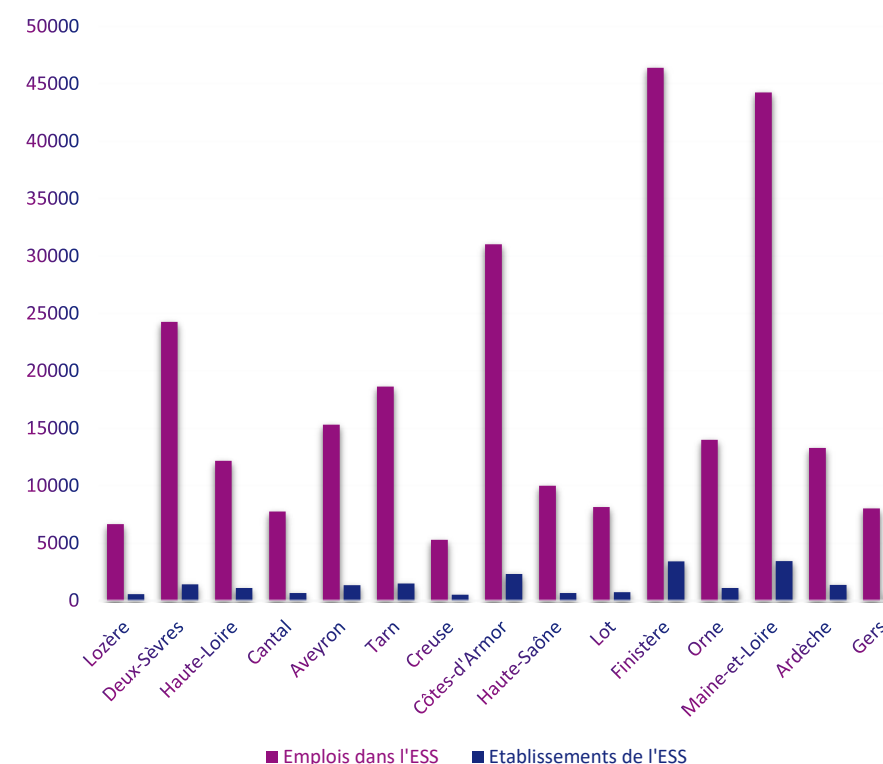
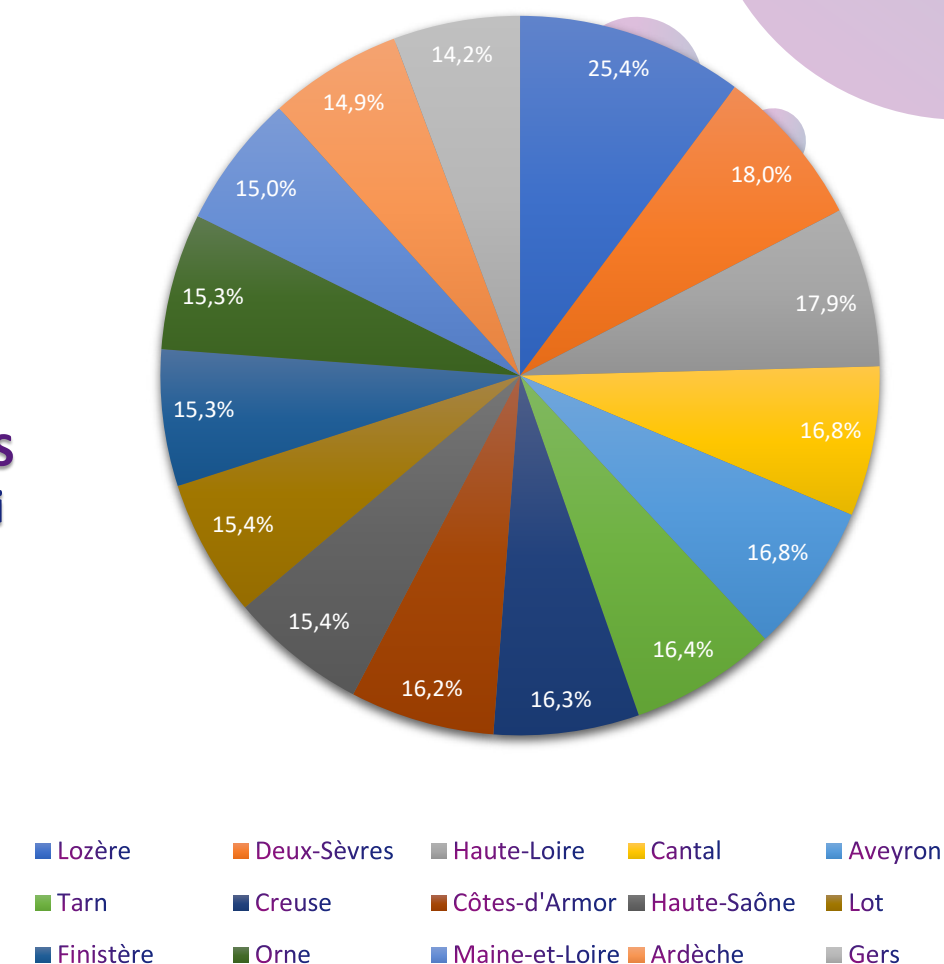
Source : Atlas de l'ESS, 2023



15 premiers départements en pourcentage de l'emploi de l'ESS dans l'emploi total (2019)

Source : Atlas de l'ESS, 2023

Poids de l'ESS dans l'emploi

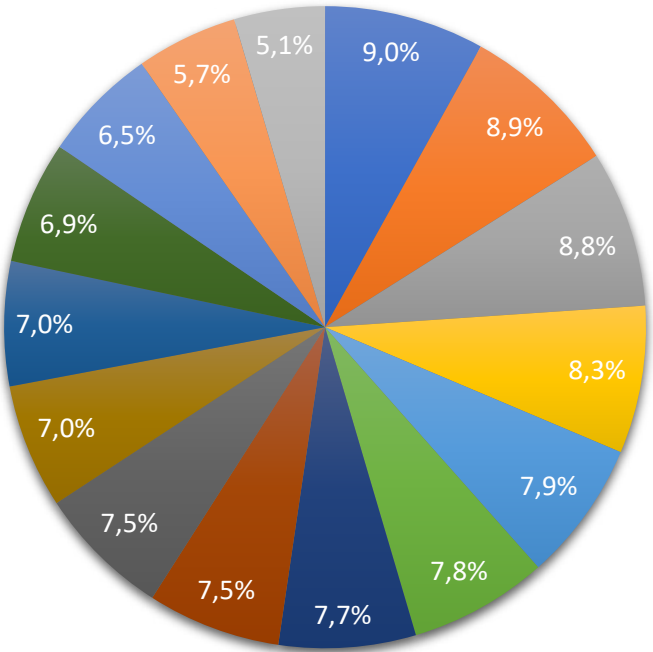


Emplois et établissements dans l'ESS

15 derniers départements en pourcentage de l'emploi de l'ESS dans l'emploi total (2019)

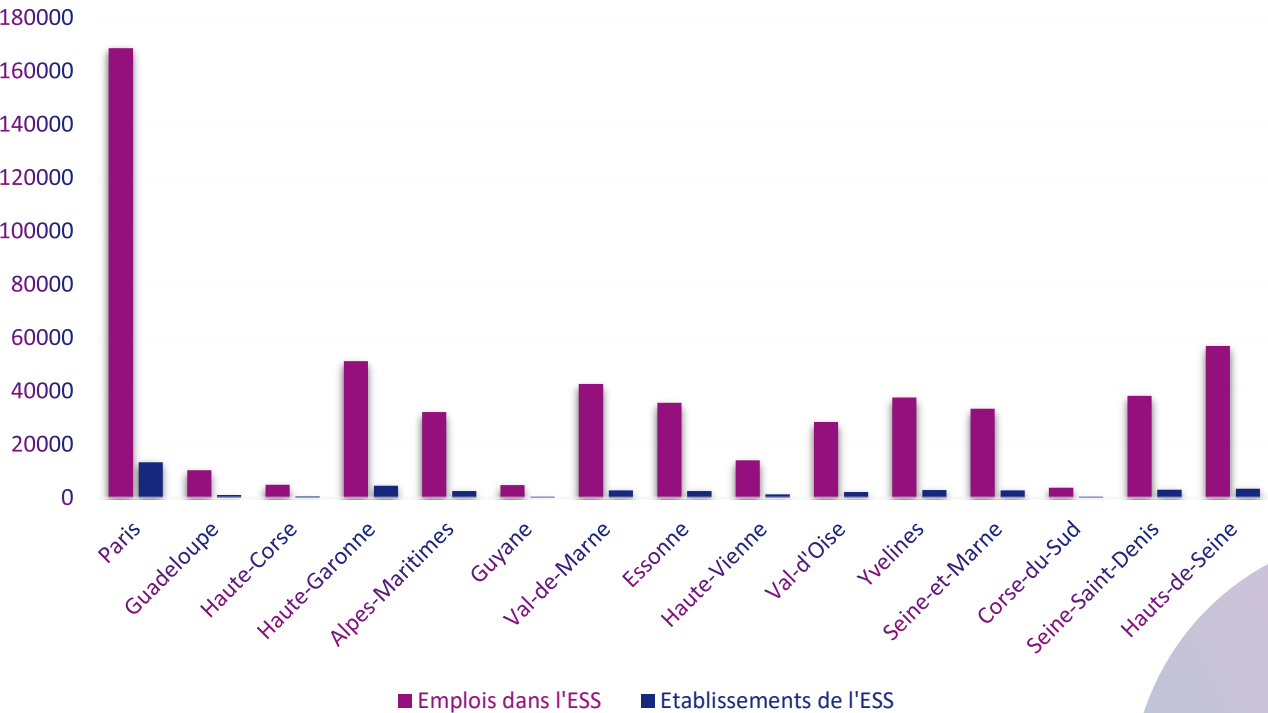
Source : Atlas de l'ESS, 2023

Poids de l'ESS dans l'emploi



- Paris
- Guadeloupe
- Haute-Corse
- Haute-Garonne
- Alpes-Maritimes
- Guyane
- Val-de-Marne
- Essonne
- Haute-Vienne
- Val-d'Oise
- Yvelines
- Seine-et-Marne
- Corse-du-Sud
- Seine-Saint-Denis
- Hauts-de-Seine

Emplois et établissements dans l'ESS



5. POSITIONS DE L'UDES ET DE SES MEMBRES

L'appel des employeur engagés : renforcer l'employeurabilité

En 2021, l'UDES a lancé un appel à l'engagement auprès des employeurs de l'ESS à travers sa démarche des « Employeurs engagés ». L'objectif est de mobiliser les dirigeants de l'ESS pour améliorer leur « employeurabilité », c'est-à-dire leur capacité à créer de l'emploi de qualité, à offrir des emplois prenant en compte les nouvelles aspirations des citoyens, à impliquer les salariés dans la définition et la conduite du projet d'entreprise à faire vivre le dialogue social au sein de son entreprise ou à être acteur de la transition écologique. L'employeurabilité est mesurée à l'aune de l'attractivité de l'employeur sur le marché du travail et des modes d'actions de l'entreprise en tant qu'organisatrice de la relation d'emploi.

Afin de mesurer les engagements pris dans le cadre des « Employeurs engagés », l'UDES a également développé une série d'indicateurs annexés à l'Appel et invite les employeurs à « faire plus et faire mieux » en matière de qualité de vie au travail, parcours professionnel des salariés, gouvernance démocratique, dialogue social ou encore transition écologique.

Ainsi, sur les questions d'emploi et d'insertion professionnelle, l'appel invite à accompagner la recherche de sens au travail et à travailler la qualité du parcours professionnel des salariés.

Parce qu'elles mettent l'humain au cœur de leur mission, parce qu'elles contribuent à l'insertion des personnes éloignées de l'emploi, parce qu'elles cherchent à renforcer l'intégration des salariés dans un emploi de qualité et durable et parce qu'elles s'adaptent ainsi aux nouveaux critères des jeunes talents en recherche de modes d'entreprendre à forte « plus-value sociale et environnementale », les entreprises de l'ESS s'inscrivent dans un processus d'innovation sociale visant à offrir à chacun les conditions de son épanouissement et les moyens de son émancipation.

Les employeurs engagés accompagnent les salariés dans l'acquisition et le développement de nouvelles compétences pour faire face aux enjeux de la révolution numérique et de la transition écologique et pour répondre à leurs aspirations personnelles. Cet accom-



pagnement se caractérise par l'ensemble des actions engagées par l'employeur de l'entrée à la sortie de l'entreprise – du recrutement à l'intégration et à l'évolution professionnelle. Notre engagement dans la formation professionnelle et l'accompagnement dans toutes les étapes de la vie professionnelle participent de l'attractivité des métiers de l'ESS.

Ainsi,

- Les employeurs de l'ESS déploient des parcours d'intégration en prenant soin de mettre le salarié au cœur des projets de l'entreprise.
- Les employeurs de l'ESS font du tutorat l'entrée privilégiée du parcours d'intégration des salariés.
- Les employeurs de l'ESS favorisent la promotion sociale des salariés, notamment par la formation professionnelle continue sous toutes ses formes.
- Les employeurs de l'ESS poussent les efforts financiers de formation au-delà du minimum légal, au moyen de contributions conventionnelles, dans le but de renforcer l'accès à la formation professionnelle.
- Les employeurs de l'ESS développent des partenariats avec les intermédiaires de l'emploi (France Travail, APEC, missions locales...) pour favoriser l'insertion des personnes éloignées du marché du travail. Certains employeurs de l'ESS ont pour objet l'insertion des personnes éloignées de l'emploi, par exemple les ateliers et chantiers d'insertion.
- Les employeurs de l'ESS s'engagent à encourager et accompagner la mobilité professionnelle dans et hors de l'ESS.
- Les employeurs de l'ESS militent pour la diversité et la mixité dans l'entreprise.
- Les employeurs de l'ESS évaluent les causes de départ d'un salarié, positives ou négatives, en vue de mener d'éventuelles actions correctives.

Les accords multiprofessionnels de l'UDES encourageant l'emploi

La création d'un niveau multiprofessionnel en 2014 résulte d'une volonté longtemps portée par l'UDES de faire émerger, entre les branches et l'interprofession, un niveau de concertation afin que les organisations, qui sont aujourd'hui considérées en dehors du champ de la négociation collective nationale interprofessionnelle, puissent accéder à une forme de représentation. Ainsi, l'UDES est compétente à négocier avec les cinq organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national des accords multiprofessionnels.

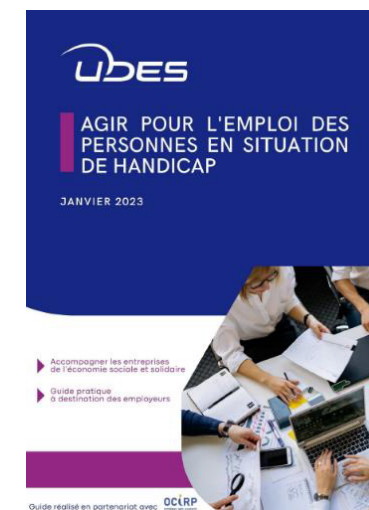
L'impact et la responsabilité de l'UDES va au-delà de ses propres membres dans le cadre de la négociation de ces accords car, si les négociations sont menées au nom de ses membres, les accords sont in fine étendus à l'ensemble des employeurs de l'ESS.

En 2024, l'UDES a négocié 9 accords multiprofessionnels déclinés dans les branches de l'ESS, dont trois concernant explicitement le développement, l'insertion et le maintien dans l'emploi.

- [Emploi des personnes en situation de handicap](#), signé le 9 janvier 2019 ;
- [Insertion professionnelle et emploi des jeunes](#), signé le 21 février 2014 et étendu par un arrêté du 7 avril 2016 ;
- [Parcours d'évolution professionnelle](#), signé le 15 janvier 2011 et étendu par arrêté le 5 mars 2013.

Engagements des employeurs de l'ESS pour favoriser l'emploi des personnes en situation de handicap

L'UDES a signé un **accord multiprofessionnel sur l'emploi des personnes en situation de handicap**, signé le 9 janvier 2019. Cet accord prévoit plusieurs démarches et notamment la production d'un guide opérationnel permettant de lever les freins à l'embauche des personnes en situation de handicap.



Ce guide pratique « Agir pour l'emploi des personnes en situation de handicap dans l'ESS » s'organise autour de 12 fiches sur les définitions et notions clés du handicap, les obligations légales des employeurs, la sensibilisation au sein de l'entreprise, le recrutement, l'intégration et la prévention, le maintien dans l'emploi.

L'accord concerne notamment les entreprises d'au moins de 20 salariés, qui constituent la majeure partie des entreprises de l'ESS. Si celles-ci ne sont pas soumises à l'obligation d'emploi légale, elles sont néanmoins pleinement concernées par l'engagement sociétal en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap, et pourront donc trouver des repères pour s'engager dans cette voie. Les entreprises de taille plus importante pourront également y trouver des axes de réflexions pour enrichir leurs pratiques et le dialogue social en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap.

Le guide pratique de l'UDES « Agir pour l'emploi des personnes en situation de handicap dans l'ESS » propose 12 fiches sur la définition du handicap au travail, les obligations des employeurs, la reconnaissance administrative du handicap (RQTH), les actions en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap, leur recrutement, leur intégration dans un collectif de travail et leur maintien dans l'emploi, la prévention des risques professionnels et l'inaptitude, les acteurs et les aides à mobiliser,...

Engagements des employeurs de l'ESS pour favoriser l'emploi des jeunes

L'UDES a signé un **accord multiprofessionnel sur l'insertion professionnelle et l'emploi des jeunes**, le 21 février 2014 et étendu par un arrêté du 7 avril 2016. Cet accord prévoit en matière d'insertion :

- De promouvoir l'ESS auprès des jeunes et des prescripteurs d'emploi, sur la base de partenariats avec les ministères certificateurs et le service public de l'emploi. L'objectif est de favoriser une meilleure connaissance du secteur, de ses métiers et des parcours de formation ainsi qu'une meilleure perception des opportunités d'emploi ;
- Des dispositions relatives au maintien des jeunes dans l'emploi à travers l'amélioration des conditions d'accueil des jeunes nouvellement embauchés, des stagiaires et le déroulement des stages ;

- D'engager une réflexion sur l'alternance dans les branches professionnelles de l'ESS, et prévoir les conditions de développement de l'apprentissage par voie d'accord multiprofessionnel qui établiront un cadre pour le financement de l'apprentissage et la mise en oeuvre d'une politique de formation adaptée dans l'ESS.

Concernant les dispositions relatives à l'emploi :

- De mettre en place des parcours de qualité proposés aux jeunes dans le cadre des emplois d'avenir ;
- De faire du contrat de génération un levier au service de l'insertion durable des jeunes et du renouvellement des équipes au sein de l'ESS. Les branches professionnelles ont ouvert des négociations dans les six mois qui ont suivi la signature de l'accord ;
- D'encourager la réflexion sur les différentes formes de mutualisation de l'emploi et leur essaimage, comme levier de la qualité de l'emploi dans l'ESS.

En termes de formation :

- Faire des jeunes en contrat précaire, les publics prioritaires pour certains dispositifs de la formation professionnelle tels que le CIF CDD ;
- Développer les démarches de gestion prévisionnelle des emplois, des compétences et des qualifications (GPECQ), au sein des entreprises, aux niveaux multiprofessionnel, des branches et des territoires.

Les dispositions contenues dans cet accord répondent à des enjeux majeurs pour l'ESS :

- L'attractivité de ses métiers et secteurs d'activité tout d'abord, puisque bien qu'elle représente 10 % de l'emploi en France, l'ESS est encore méconnue du grand public en général et des jeunes en particulier.
- La gestion des âges et le renouvellement des équipes ensuite. Les jeunes de moins de 30 ans sont deux fois moins représentés dans l'économie sociale et solidaire que dans le secteur privé hors ESS. Par ailleurs, les employeurs vont devoir faire face à des départs massifs à la retraite dans les prochaines années. L'emploi des jeunes est donc une question de survie pour les activités des secteurs de l'ESS.
- La question de l'emploi des jeunes est également un enjeu sociétal majeur puisque 25 % de la jeunesse est aujourd'hui au chômage. L'UDES souhaite, au-delà du renouvellement des effectifs dû à la pyramide des âges, développer l'ESS.

Concernant l'emploi des jeunes : prenant en compte les nouvelles attentes des jeunes sur le marché du travail et cherchant à apporter des réponses aux employeurs de l'ESS pour relever les défis de l'attractivité de leurs métiers et secteurs, l'UDES a identifié six thématiques (connaissance des métiers, accès à l'emploi, place du salarié dans l'entreprise, cadre de travail, rémunération et parcours de carrière) pour répondre à des objectifs :

- Entendre et mettre des mots sur les nouvelles aspirations des jeunes en définissant la bonne segmentation et permettre de bien cibler leurs attentes sur le marché du travail.
- Prendre en compte les nouveaux enjeux RH permettant de travailler l'offre d'emploi et de la qualifier de manière plus appropriée en fonction des cibles.
- Esquisser les contours de nouveaux modes d'approche des questions de recrutement, d'accompagnement des parcours professionnels, de développement de la qualité de vie au travail au sein de l'ESS afin d'attirer mais aussi de fidéliser les jeunes.

L'ESS est un secteur porteur et fort d'une diversité de secteurs, de parcours et de métiers. Il y a du travail pour tous et on peut faire carrière dans l'ESS. Ce sont des métiers parfois difficiles, exigeants et contraignants mais cela oblige à innover pour travailler l'organisation du travail, les horaires, l'articulation des temps de vie et le soutien à l'aidance. Ce sont des métiers parfois moins rémunérés que dans le secteur privé lucratif, on sait que c'est un frein à l'attractivité des secteurs, les marges de manoeuvre sont parfois faibles mais les employeurs s'engagent pour une plus grande transparence et équité dans les rémunérations avec des échelles de rémunération majoritairement de 1 à 10.

1. Connaissance de l'ESS et de ses emplois

Nous faisons le constat d'un manque de connaissance et de visibilité de l'ESS et de ses métiers. Les salariés qui travaillent dans des entreprises associatives, coopératives, mutualistes, entreprises sociales ne sont pas forcément conscients de leur appartenance à la famille ESS ce qui pose une question d'identité. En outre, certains métiers de l'économie sociale ne sont pas toujours proches des aspirations des jeunes, comme les services aux personnes âgées et handicapées par exemple.

L'ESS a pourtant des atouts avec de nombreux secteurs au contact des jeunes (sport, éducation populaire, insertion), une promesse de sens au travail avec des métiers utiles socialement et des entreprises démocratiques dans leur organisation. L'ESS est un laboratoire d'idées pour l'économie de demain. L'ESS offre la possibilité d'exercer des métiers sans nécessairement avoir suivi des études en lien avec l'ESS notamment sur les fonctions dites supports.

L'UDES et ses adhérents proposent de :

- Donner la parole à des jeunes salariés de l'ESS pour témoigner positivement sur leurs métiers.
- Être davantage présents sur les réseaux sociaux utilisés par les jeunes en allant chercher des influenceurs susceptibles de parler ESS auprès des jeunes.
- Développer la présence des employeurs de l'ESS sur les lieux de vie et de formation des jeunes.
- Sensibiliser les pouvoirs publics et les intermédiaires de l'emploi à l'ESS en plaidant pour des formations/sensibilisations ad hoc et des campagnes de communication.

2. Des employeurs qui portent un projet de société différent, des métiers au service des autres et une vision singulière du travail

Nous faisons le constat d'une évolution forte des exigences sur les conditions d'emploi relatives aux horaires de travail, au télétravail à l'organisation du travail. Les employeurs de l'ESS proposent des modèles d'intégration des salariés qui sont facteurs d'attractivité, mettent en place des partenariats avec les intermédiaires de l'emploi (France Travail, Apec, missions locales) pour faciliter l'insertion dans l'emploi, promeuvent et développent des politiques de branche favorables à l'apprentissage et à l'alternance.

L'UDES et ses adhérents proposent de :

- Mettre en place des démarches types marque employeurs pour favoriser l'insertion dans l'emploi.
- Promouvoir les non discriminations à l'embauche (handicap, origine, orientation sexuelle, etc).
- Former les managers et employeurs à améliorer leurs pratiques de recrutement :

mieux penser les postes, mieux rédiger les offres, y intégrer les critères de vie personnelle/QVT et afficher clairement la rémunération (brut et net).

- Valoriser et essaimer les bonnes pratiques et initiatives dans les territoires et les entreprises.

Pour aller plus loin, il est possible de consulter le [kit pratique de l'UDES pour l'insertion des jeunes dans l'ESS](#) à destination des employeurs de l'ESS et le [guide pratique pour réussir l'accueil des stagiaires](#), dans l'espace publications de son site Internet.



3. La place des jeunes salariés dans les entreprises

Nous faisons le constat des attentes fortes des jeunes en matière de démocratie en entreprise et de pratiques managériales innovantes mais aussi d'un besoin de reconnaissance dans l'exercice de leur travail. L'ESS offre des modèles d'entreprendre qui donnent une place plus importante aux salariés dans les organes de gouvernance et leur implication/consultation dans les décisions stratégiques. Les gouvernances ESS doivent être parfois davantage à l'écoute des nouvelles aspirations des jeunes notamment en matière de transition écologique, d'innovation sociale ou économique.

L'UDES et ses adhérents proposent de :

- Poursuivre les efforts en matière de démocratie dans les entreprises et de participation des jeunes à la gouvernance.
- Agir auprès des gouvernances et également en amont auprès des chambres de commerce et de l'industrie et des chambres des métiers de l'artisanat afin qu'elles puissent évoquer le statut coopératif/associatif au moment où les porteurs de projet sont amenés à choisir un statut juridique.
- Encourager les jeunes salariés à exercer des mandats bénévoles dans les entreprises de l'ESS : 67 % des jeunes actifs de 18 à 24 ans souhaitent pouvoir se libérer du temps pour avoir un engagement tout en étant rémunérés¹.
- Mesurer auprès de structures ESS l'impact de la participation des jeunes dans la gouvernance.

4. Le cadre de travail

Nous faisons le constat d'une demande accrue des jeunes d'une adaptation des conditions d'exercice du métier (télétravail, horaires, etc...) et d'une autonomie dans les relations de travail. Dans l'ESS, les contraintes métiers conduisent parfois à un déséquilibre entre vie professionnelle et vie personnelle et dans le secteur associatif, une frontière parfois assez ténue existe entre travail, engagement et rapport au bénévolat. Pourtant l'ESS a des atouts et notamment un effort soutenu des employeurs pour prendre en compte l'articulation des temps de vie et la qualité de vie au travail des salariés. Par exemple, des équipes de remplacement dans l'aide à domicile, une prévisibilité des plannings des salariés dans les services aux personnes, ...

¹ Baromètre Fondation Jean-Jaurès et Macif/institut BVA - 21/11/2022

L'UDES et ses adhérents proposent de :

- Poursuivre leurs efforts en matière d'articulation des temps de vie professionnelle et personnelle (organisation des plannings y compris par les salariés eux-mêmes quand c'est possible, développement du télétravail, ...).
- Appliquer partout le droit à la déconnexion notamment pour les jeunes salariés qui peuvent être sollicités le soir et le week-end par des bénévoles.
- Prendre en compte des situations d'aidance, de la parentalité, du handicap, des engagements associatifs ou citoyens dans les relations de travail.
- Mener une réflexion autour de la création de crèches interentreprises de l'ESS.

5. Les politiques de rémunérations



Les entreprises de l'ESS agissent pour mieux partager la valeur. Nous faisons le constat de rémunérations dans l'ESS en moyenne inférieures de 20 %, voire 30 %, par rapport au privé lucratif, d'accords d'intéressement peu développés, ... Pour autant, les rémunérations sont en moyenne plus fortes dans le secteur coopératif et dans le secteur mutualiste et les périphériques de rémunération sont souvent protecteurs y compris dans le secteur associatif : titres restaurant, complémentaire santé, chèques vacances,...

L'UDES et ses adhérents proposent :

- Afficher clairement la rémunération dans les offres d'emploi.
- Expliquer les contraintes des employeurs associatifs eu égard aux politiques de rémunération par rapport aux financeurs.
- Promouvoir et développer des échelles de rémunérations resserrées.
- Développer le partage de la valeur et notamment les accords d'intéressement et alerter les pouvoirs publics sur les injonctions contradictoires : certains financeurs publics sont réticents à maintenir leur subvention à certaines associations en cas d'accord d'intéressement.

Pour aller plus loin, il est possible de consulter le [guide pratique de l'UDES sur l'épargne salariale et l'intéressement](#) dans les entreprises de l'ESS, dans [l'espace publications](#) de son site Internet.

6. Les parcours de carrière professionnelle

Nous faisons le constat de carrières de moins en moins linéaires dans l'ESS, de perspectives d'évolution parfois faibles au sein d'une même organisation. Nous constatons également la chute du nombre de stagiaires dans le travail social. Pourtant l'ESS propose des parcours d'évolution professionnelle permettant de faire carrière eu égard à la diversité des métiers et des secteurs. De plus, des moyens importants sont consacrés à la formation professionnelle des salariés.

L'UDES et ses adhérents proposent de :

- Développer le mentorat entre des jeunes en difficultés et des dirigeants de l'ESS.

- Assurer la promotion sociale des salariés et le développement des parcours professionnels par un effort important des branches professionnelles au-delà des taux légaux.
- Accompagner l'évolution et la mobilité professionnelle des jeunes dans et hors de l'ESS pour former des jeunes susceptibles d'exporter leurs compétences partout dans la société.

Propositions de l'UDES pour agir en faveur de l'emploi local

A l'occasion des [élections régionales, départementales](#) (juin 2021) et [municipales](#) (mars 2020), l'UDES a développé des plaidoyers territoriaux proposant des mesures en faveur de l'emploi local et mobilisant les compétences de chaque collectivité territoriale.



Propositions de l'UDES au niveau régional

L'Etat doit être le garant de la mise en oeuvre de pratiques homogènes sur l'ensemble des territoires afin notamment de garantir l'égalité de traitement de tous les citoyens. Les régions doivent, par ailleurs, se mobiliser pour renforcer l'attractivité des métiers et de toutes les filières en tension de l'ESS, d'autant plus qu'elle est le premier financeur de la formation professionnelle. Ainsi, une attention particulière doit être portée aux **Pactes régionaux d'investissement dans les compétences** (PRIC) 2024-2027, en articulation avec le Pacte d'investissement dans les compétences national (PIC).

En matière d'emploi, l'UDES propose en matière d'emploi et de formation professionnelle de :

- Créer un fonds de soutien destiné aux projets et emplois associatifs d'utilité sociale (Preau) en réaffectant une partie des économies liées à la baisse des contrats aidés, à la création d'un fonds pour le financement de projets économiques territoriaux et associatifs de moyen/long terme ;
- Poursuivre le soutien à la création d'événements dédiés à l'emploi dans l'ESS notamment durant le mois de l'ESS ;
- Mettre en place une campagne interrégionale d'information en faveur des métiers du

Grand âge (soins, accompagnement, animation, restauration, hôtellerie...) en lien avec les travaux menés par les branches professionnelles à travers les opco ;

- Mettre en place un guichet unique de la formation professionnelle, citoyenne et de l'emploi spécifiquement dédié à l'ESS rattaché à la région et en lien avec les acteurs économiques pour l'apprentissage, la formation des demandeurs d'emploi, le Pic, l'information et orientation des élèves, étudiants et apprentis, les formations sanitaires et sociales ;
- Intégrer aux Pric les enjeux prenant en compte l'attractivité et le développement des formations aux métiers liés aux filières du « care » et de la silver économie ;
- Développer au sein des services publics régionaux de l'orientation (SPRO) la promotion des métiers de l'ESS et concevoir des parcours qualifiants vers les métiers à forte tension de main d'oeuvre, en lien avec les opco et les branches.

Propositions de l'UDES au niveau départemental

Le niveau départemental participe aux actions dédiées à l'emploi et à l'insertion professionnelle des jeunes. La présence de représentants du Département dans les comités territoriaux pour l'emploi permet de plaider pour une action des départements en matière d'insertion des jeunes et de formation, en lien avec les employeurs de l'ESS du territoire.

L'UDES propose de :

- Revaloriser fortement les rémunérations des métiers du grand âge, premier frein à l'attractivité des métiers du secteur ;
- Organiser des actions communes entre les départements et les acteurs de l'ESS, concernant l'emploi / l'insertion des jeunes vers des métiers du lien social ;
- Initier des travaux conjoints employeurs / Conseils départementaux relatifs à la qualité de vie au travail et à la prévention des risques professionnels dans les entreprises de l'ESS ;
- Mener des actions spécifiques de sensibilisation auprès du public scolaire à la recherche d'un stage, en lien avec les réseaux ESS départementaux ;
- En lien avec les régions, développer l'apprentissage ouvert à tous les métiers, soignants, non soignants, de niveau bac au bac+5 ;
- Mettre en place une campagne départementale d'information en faveur des métiers du Grand âge, en lien avec les écoles spécialisées sur le territoire ;
- Renforcer l'accompagnement des bénéficiaires du RSA, notamment vers l'insertion et des offres de formations ESS ;
- Accentuer la mise en place d'accueils physique de proximité pour les services sociaux départementaux, notamment dans la perspective de renforcer le soutien aux plus fragiles et aux publics en insertion.

Propositions de l'UDES au niveau local

Il est proposé que les communes et leurs groupements s'appuient davantage sur les entreprises et les employeurs de l'ESS pour faciliter la recherche d'emploi dans une économie de la proximité. L'ESS doit devenir l'une des ressources incontournables des communes pour répondre aux préoccupations des Français, au travers de plusieurs initiatives.

L'UDES propose de :

- Créer des événements dédiés à l'emploi dans l'ESS (forum, semaine de l'ESS adossée à celle des associations...) ;
- Ouvrir les forums locaux de l'emploi à l'ESS et aux questions d'apprentissage dans l'ESS en lien avec les PME-TPE du territoire et les centres de formation dans un cadre municipal ou intercommunal ;
- Favoriser l'insertion professionnelle et sociale des travailleurs handicapés, en lien avec les partenaires associatifs locaux ;
- Participer au dispositif « territoires zéro chômeurs de longue durée » visant à développer des emplois exerçant des activités utiles et non concurrentes des emplois existants pour répondre aux besoins des divers acteurs du territoire : habitants, entreprises, institutions... ;
- Créer des emplois locaux d'utilité citoyenne favorisant la cohésion sociale du territoire et l'adaptation des services de proximité aux nouveaux besoins des habitants. D'une durée maximale de 3 ans, co-financés par la collectivité et hybridés, ces emplois sont destinés à accompagner le développement d'activités associatives répondant aux besoins locaux ;
- Encourager les communes à prendre part aux pactes régionaux pour l'investissement dans les compétences (Pric), concernant la formation des personnes les plus fragiles sur toutes les questions d'innovation, de numérique et de transition écologique ;
- De continuer à travailler ensemble :
 - La question de l'emploi des seniors / la prise en compte des salariés aidants (attente de la signature de l'accord transition démographique)
 - Les emplois en tension ;
 - L'insertion par l'activité économique ;
 - L'emploi des jeunes ;
 - Nos positions nationales en matière d'emploi ;
 - Les positions de l'UDES sur la réforme du RSA.



Union des employeurs de l'économie sociale et solidaire

30, boulevard de Reuilly 75012 PARIS

Tel. 0143 41 71 72

udes@udes.fr | www.udes.fr

 @UDESnationale

