



EMPLOYEURS ENGAGÉS, LA PROMESSE DE SENS

Les employeurs de l'ESS, dont l'engagement est porté et accompagné par l'UDES, considèrent qu'ils ont une responsabilité politique, sociale, économique et écologique et qu'ils sont acteurs du changement et du progrès. Ils travaillent sur les leviers qui permettent à chaque structure de proposer un emploi de qualité pour répondre aux attentes à la fois des salariés, des demandeurs d'emploi et des citoyens, tout en s'inscrivant dans une démarche de progrès continu de leurs pratiques sociales et environnementales.

En janvier 2023, l'UDES, avec le soutien d'AÉSIO mutuelle et d'UpCoop, a sondé, avec l'institut Viavoice, 1 000 personnes majeures représentatives de la population française sur leur vision de l'écologie, de la santé et de l'autonomie, et de l'emploi des jeunes.

Les résultats, présentés dans les pages suivantes, révèlent leurs attentes et les défis à relever. Dans ce dossier, l'UDES expose son positionnement citoyen sur ces trois thèmes, ses engagements vis-à-vis de ses adhérents et plus globalement des citoyens. Elle donne aussi la parole à des experts et des représentants de la société civile qui témoignent de la manière dont ils souhaitent faire évoluer notre société.

URGENCE ÉCOLOGIQUE : QUELLE RESPONSABILITÉ DES ENTREPRISES ET DES EMPLOYEURS ?

L'urgence écologique fait aujourd'hui les titres de tous les médias et nombre d'entreprises tentent d'agir à leur niveau pour améliorer l'impact environnemental de leurs activités. Rappelons que la France s'est donnée pour cap d'atteindre la neutralité carbone en 2050 et que la stratégie nationale bas carbone préconise d'agir de manière transversale, notamment via l'emploi, les compétences, les qualifications et la formation professionnelle.

La prise de conscience commence à se généraliser mais se fait-elle assez rapidement ? L'engagement des entreprises est-il suffisant et sincère ? Ont-elles besoin d'aides financières ou techniques pour accélérer la démarche ou bien les leviers sont-ils ailleurs ? Les employeurs peuvent-ils s'appuyer sur leurs salariés et vice-versa, pour amorcer et poursuivre le changement ? Quel est le rôle de l'ESS dans ce virage stratégique ?



Résultats de l'enquête UDES-Viavoice, commentés par Arnaud Zegierman, directeur associé de l'institut.



57 % des répondants pensent qu'il faut améliorer ce qui ne fonctionne pas dans notre société pour faire face à l'enjeu de la lutte contre le dérèglement climatique.

33 % préfèrent transformer totalement le fonctionnement de notre société.

« Si les débats publics mettent davantage en avant les tenants d'une transformation totale, la majorité se situe aujourd'hui du côté d'une amélioration de l'existant. Pourtant la dynamique pourrait évoluer, les plus âgés étant surreprésentés parmi les tenants d'une logique d'amélioration et les moins de 35 ans étant plus sensibles à la logique de transformation totale. Mais la nouvelle génération restera-t-elle porteuse d'une vision singulière ? »



Entre 83 et 89 % des répondants pensent que les entreprises, les individus et les politiques ont un rôle essentiel à jouer dans la lutte contre le dérèglement climatique.

« Pour que les pratiques et leurs conséquences soient significatives, faut-il encore que la sensibilisation soit efficace et le niveau de connaissances des acteurs suffisant. »



34 % pensent qu'un changement de mentalités des dirigeants contribuera à réduire l'impact des entreprises sur l'environnement.

23 % pensent que l'enjeu est d'abord sur l'augmentation des contraintes légales.

« Un changement de mentalités des dirigeants apparaît comme le principal levier pour limiter l'impact des entreprises sur l'environnement, particulièrement auprès des 18-24 ans. »

À lire

Consultez l'ensemble des résultats de cette enquête sur le site www.udes.fr



L'UDES s'engage via son projet Objectif Transitions 2025

Face à l'urgence climatique actuelle, les pouvoirs publics mais également les entreprises constituent des acteurs clés. Si les grandes structures sont souvent les plus concernées, celles de l'ESS, pour l'essentiel de très petite taille et pour la plupart non soumises à des obligations légales en matière environnementale, ont un rôle prépondérant à jouer, car il n'y aura pas de transition écologique sans transition sociale.

Pour s'adapter aux évolutions législatives et anticiper les changements imminents et à venir, l'UDES s'engage pleinement aux côtés des entreprises de l'ESS et de ses employeurs pour les accompagner dans ce processus de changement. En ce sens, le projet pluriannuel Objectif Transitions 2025 vise à accompagner et outiller les employeurs face à ces enjeux. Ainsi, l'UDES souhaite intervenir auprès des employeurs de l'ESS via trois volets distincts.

1. Le déploiement d'actions de mobilisation en région au travers des Rencontres régionales des employeurs de l'ESS engagés dans la transition écologique. L'objectif est de sensibiliser les employeurs de l'ESS aux obligations et aux enjeux ; partager les initiatives inspirantes ; orienter les employeurs vers les dispositifs d'aide à la transition et vers un parcours de formation et d'accompagnement personnalisé. Un guide pratique sera réalisé avant l'automne, reprenant les obligations

légales en matière de transition écologique et mettant en lumière des initiatives territoriales.

2. Le second volet est la création par l'UDES et avec l'Association pour la transition Bas Carbone, d'un calculateur carbone de premiers pas, en ligne, en accès libre et adapté à une pluralité de secteurs. Il offre la possibilité de s'engager rapidement dans une stratégie de réduction des émissions de gaz à effet de serre indirectes et directes

significatives, comme le code de l'environnement le prévoit. Un grand nombre d'entreprises de services de l'ESS est concerné. L'outil sera disponible au second semestre 2023 sur la plateforme Valor'ESS initialement dédiée à la mesure de l'impact social.

3. Le dernier volet concerne la question de l'évolution des compétences et des métiers de l'ESS au regard de l'impact de la transition écologique. L'objectif est d'identifier clairement ces impacts pour anticiper les besoins de formation. Trois outils seront réalisés : un diagnostic d'impact sur les compétences et les métiers des branches du sport et de la culture ; des monographies par branche professionnelle auprès d'Unifformation et de l'Afdas ; une étude globale exploitant l'ensemble des sources disponibles. Le résultat sera un panorama de l'évolution des métiers et des compétences dans l'ESS au regard des enjeux de transition écologique.

L'UDES est fière de mener ce projet ambitieux qui fait l'objet d'un engagement de développement de l'emploi et des compétences (Edec) spécifique, signé par l'État (DGEFP), et les opco de l'ESS Unifformation et Afdas, incluant les actions de formation, la création d'un kit employeur, ainsi que toutes les études prospectives.

À lire

L'interview de Bruno Lucas, délégué général à l'emploi et à la formation professionnelle, en pages 47 et 48.



Paroles d'experts



© Arnaud Frich

« Nous pensons nos activités écologiques en fonction des besoins du territoire. »

Lise Lalanne, Régie de territoire des deux rives

Fondée en 2014 à Billom, dans le Puy de Dôme, la régie des deux rives se dédie à créer un support d'emploi pour les personnes en parcours d'insertion. « Les activités économiques sont très ciblées en matière de transition écologique et pensées en fonction des besoins du territoire », explique sa directrice Lise Lalanne. Aujourd'hui, l'association compte 55 salariés, souvent de jeunes précaires, sans compétence ni réseau, ou des migrants éloignés de l'emploi.

Très centrée sur l'agriculture et l'alimentation, la régie a créé la première cité maraîchère de la région labellisée Nature & Progrès et y produit une centaine de variétés de légumes proposés en vente directe aux habitants. « Nous fournissons aussi quelques cantines rurales et vendons en demi-gros via un magasin spécialisé » complète la directrice.

La régie s'est aussi dotée d'une pépinière labellisée Végétal local dont tous les plants sont issus du Massif central. « Ces plantes sont habituées au sol et au climat. La repousse n'en est que meilleure. Ils sont ensuite revendus aux acteurs locaux, aménageurs, bailleurs sociaux, communes et particuliers ».

Lise Lalanne est la directrice de la régie des deux rives à Billom.



« Nous sommes des facilitateurs d'émergence de solutions collectives. »

**Lionel Fournier,
Harmonie mutuelle ESS,
Groupe Vyv**

Selon vous, quelle est la responsabilité des entreprises et des employeurs sur le sujet environnemental ?

L'urgence écologique a la double caractéristique d'être systémique, au sens où elle questionne l'ensemble de nos modes de vies, de modèles d'activités économiques, et où elle est imbriquée avec notre santé. L'été 2022 nous l'a malheureusement encore démontré. Chaque entreprise peut agir à son échelle pour faire partie de la solution, en faisant évoluer son offre et la manière dont elle la délivre. Chaque structure peut aussi favoriser l'adoption par ses salariés de modes de vie plus favorables à leur santé et à l'environnement (mobilité, alimentation...). En effet, il ne suffit pas toujours de vouloir, un certain nombre de conditions matérielles doivent être réunies pour passer de l'intention à l'action. On peut même imaginer que ce rôle de facilitateur d'émergence collective des nouveaux modes de vie pourrait être une fonction éminemment mutualiste.

Quelles actions le Groupe Vyv et ses experts d'Harmonie Mutuelle ESS ont-ils engagées pour accompagner les employeurs vers la transition écologique ?

Nous avons entamé un dialogue dans nos différents espaces de discussions, afin de faire progresser la compréhension des enjeux dans nos différents espaces de discussion, car personne ne détient la vérité seul. Ensuite, pour aider les entreprises adhérentes à se projeter vers l'action, nous leur proposons notamment un accompagnement renforcé sur la protection sociale de leurs salariés, lorsqu'elles s'engagent dans des programmes structurants de décarbonation avec l'appui et le soutien de l'Ademe. C'est notre façon de lier réponse sociale et environnementale.

Lionel Fournier est directeur Santé et Ecologies d'Harmonie Mutuelle et directeur du développement durable du Groupe Vyv.



QUE FAIT L'ESS POUR LA NEUTRALITÉ CARBONE ?

La neutralité carbone d'ici à 2050 est un objectif mondial afin de limiter le réchauffement climatique à moins de 2°C. L'ESS devra apporter sa part comme tous les agents économiques. Mais quelle part ? Peut-elle peser sur la transition vers les énergies décarbonées et renouvelables ?

Réponses dans le dossier de Ness, web média 100 % ESS édité par Harmonie Mutuelle ESS : <https://chorum.fr/ness/que-fait-less-pour-la-neutralite-carbone>



SANTÉ ET AUTONOMIE : DES EMPLOYEURS AU CŒUR DES NOUVEAUX ENJEUX

Alors que le rapport de l'Insee, publié en janvier 2023, montre une baisse historique de la natalité en France en 2022, en même temps qu'un vieillissement de la population et par conséquent, un allongement de la durée de vie au travail, comment favoriser un parcours de vie qui s'adapte aux besoins et aux évolutions de la personne et de son environnement ?

De quelle manière les acteurs économiques et institutionnels peuvent-ils travailler à l'amélioration de l'offre et au développement des conditions d'emploi des salariés de ces secteurs ? Quelle est la place de l'État dans ce contexte, alors que le Ségur de la santé et le « rattrapage » salarial des personnels de santé ne semblent pas suffire pour stabiliser un secteur en manque d'attractivité ?



Résultats de l'enquête UDES-Viavoice, commentés par Arnaud Zegierman, directeur associé de l'institut.



Plus de 50 % des répondants pensent que le système d'assurance maladie est adapté à notre société.



Moins de 50 % pensent en revanche que le système de retraite français ne l'est pas du tout...

« Les Français jugent plutôt favorablement le système d'assurance maladie. Mais ces résultats sont fragiles puisqu'une forte majorité se situe dans les réponses intermédiaires, susceptibles d'évoluer rapidement selon le contexte.

Ils se montrent plus sceptiques concernant le système de retraites. Ces résultats indiquent d'une part les inquiétudes à l'échelle individuelle et d'autre part, pour certains, un questionnement lié aux conséquences des évolutions démographiques marquant la part croissante des retraités dans la population, soulevant ainsi les problématiques des modalités de financement du système. »

À lire

Consultez l'ensemble des résultats de cette enquête sur le site www.udes.fr



L'UDES, acteur de la réflexion autour des évolutions législatives liées à la Santé et à l'autonomie

Depuis 2022, plusieurs avancées dues essentiellement à la crise liée au Covid-19 ont été constatées mais ne sont pas suffisantes pour absorber la réalité de notre société : la population âgée de 85 ans et plus va doubler entre 2018 et 2040, et tripler d'ici à 2060 avec des besoins croissants associés. L'UDES a participé depuis 2018 aux différentes concertations sur le sujet jusqu'au conseil national de la refondation en 2022 et compte par ce biais peser sur les débats.

Si le financement reste la clé de beaucoup d'obstacles, l'Union soutient l'idée d'accompagner les individus à chaque étape de leur vie avec une approche de l'autonomie fondée sur une prévention multidimensionnelle. Cela implique une coordination parfaite entre les différents interlocuteurs et, quand le maintien à domicile n'est plus possible, c'est l'accroissement de l'offre de médicalisation des ehpad qui doit être envisagée avec le recrutement de personnel médical et des tarifs qui permettent leur accès à tous.

Des métiers du soin à valoriser

Les métiers du social et du médico-social souffrent d'une pénurie de travailleurs, environ 50 000 emplois

dans le médico-social et 20 000 dans l'aide à domicile. Pour les rendre plus attractifs, la rémunération est un frein certain sur lequel travailler, mais la promotion de ces professions du soin en est un autre, auprès du public scolaire en particulier.

Au sein même des structures, l'UDES préconise le renforcement des dispositifs de prévention des risques professionnels et une meilleure participation des salariés aux décisions et à l'organisation du travail. Développer les plans de développement des compétences des entreprises est un levier intéressant pour maintenir dans l'emploi et faire évoluer les salariés, tout comme l'appui à des filières et des

dispositifs existants (apprentissage, Pro-A, dispositif de validation des acquis de l'expérience, ou VAE, etc.).

Enfin, comme rien n'est possible sans financements, l'Union propose de conforter le système de solidarité nationale intergénérationnelle par une prise en charge du risque autonomie qui doit d'abord relever de la responsabilité collective et de la solidarité nationale et notamment prévoir la création d'une nouvelle « prestation autonomie » ; diminuer le reste à charge pour les usagers ; créer une assurance perte d'autonomie obligatoire n'excluant pas les personnes économiquement vulnérables.



Paroles d'experts

« En 2022, nous avons signé 301 CDI ! »

Olivier Savier, ADMR de Seine-Maritime

Comme partout en France, l'ADMR de Seine-Maritime est confrontée aux difficultés de recrutement tant sur le volet santé que sur celui des services à domicile. Avec succès, elle a relevé le défi d'attirer les salariés à la recherche d'un travail « *qui a du sens* » et ses efforts ont payé.

« En 2022 nous avons signé 301 CDI », indique le directeur de la fédération départementale. Face à une évolution défavorable de la pyramide des âges, l'ADMR 76 a lancé une nouvelle politique de recrutement. « *Il est souvent illusoire de trouver la recrue idéale qui cumule le savoir-être avec le savoir-faire requis ; disponible au bon moment ; au bon endroit ; qui a le permis de conduire et dispose d'un véhicule...* ».

L'ADMR normande a ainsi mis en place une plateforme en ligne de recrutement qui permet de gérer les 4 000 CV reçus chaque année jusqu'à l'entretien d'embauche. En parallèle, l'Académie ADMR organise la formation des recrues. « *Dès que l'on identifie des candidats à potentiel, nous les accompagnons dans un processus de stages et d'apprentissage sur le terrain en binôme avec un tuteur* ».

Enfin, grâce à son approche innovante favorisant le maintien des personnes fragiles à domicile « Autono'Ve », l'ADMR 76 a un afflux important de candidatures d'infirmières et de personnels de santé et ne connaît ainsi plus de pénurie. « *Biens formés, nos personnels retrouvent du sens à leur activité professionnelle. Le fait d'accompagner est une vraie fierté* » se félicite le directeur.

Olivier Savier est directeur de l'ADMR de Seine-Maritime.



« La CNSA agit pour l'attractivité des métiers de la branche Autonomie »

Virginie Magnant, CNSA

La CNSA gère la nouvelle branche de la sécurité sociale consacrée à l'autonomie. Quelles sont les promesses de cette branche ?

Elles rejoignent en grande partie les préoccupations des acteurs de l'ESS : une priorité donnée au service rendu aux personnes, avec notamment une meilleure équité territoriale dans l'accès aux droits des personnes et une qualité renforcée de l'offre d'accompagnement. En effet, les personnes aspirent aujourd'hui à se sentir chez elles à domicile comme en ehpad, ou dans un habitat intermédiaire, et à faire librement ce choix. ■ ■ ■



■ ■ ■

La CNSA agit aussi pour l'attractivité des métiers au travers de ses actions en faveur de la formation et de la professionnalisation. Ce sont des métiers riches de liens car il s'agit d'accompagner des personnes dans leurs parcours de vie en entrant dans leur quotidien. Ce sont également des métiers d'avenir compte tenu de la vague démographique.

Quelle place peuvent prendre les acteurs de l'ESS dans la construction de la branche Autonomie ?

Les acteurs de l'ESS tiennent une grande place dans le champ de l'autonomie et participent activement au conseil de la Caisse, qui réunit l'ensemble des parties prenantes. Notre objectif est de soutenir un maximum d'initiatives qui concrétiseront les promesses de la branche. J'invite donc les acteurs de l'ESS à se mobiliser dans les projets qu'elle soutient en matière de prévention et de lutte contre l'isolement et d'attractivité des métiers, en participant aux plateformes des métiers qu'elle finance, ou en matière d'habitat au travers de son plan d'aide à l'investissement ou du financement de l'aide à la vie partagée dans les habitats inclusifs.

Virginie Magnant est directrice générale de la CNSA, caisse nationale de solidarité pour l'autonomie.

« L'Ocirp a mis sur pied un observatoire et une garantie proche aidant qui s'adaptent aux besoins des salariés. »

Marie-Anne Montchamp, Ocirp

Comment renforcer la prise en compte de l'autonomie dans les branches professionnelles ?

Compte tenu de l'ampleur de la transition démographique, les branches professionnelles ont un rôle éminent à jouer en complément de l'action des pouvoirs publics. Les institutions de prévoyance peuvent les accompagner pour construire des garanties négociées et adaptées aux réalités professionnelles. En matière de prévention, les âges stratégiques pour adopter les bons comportements se situent vers 40-45 ans et au moment du départ à la retraite. De nombreuses initiatives sont menées par les branches, souvent en lien avec les institutions de prévoyance. Le dispositif Haut degré de solidarité (HDS) de l'Ocirp permet aux branches professionnelles de mettre en place des mesures de prévention qui participent du bien vieillir, avec ou sans handicap, à partir d'un audit de branche : soutien aux aidants, accompagnement en cas de handicap pour l'adaptation du logement, soutien psychologique... Il va nous falloir aller au-delà en intégrant des modalités de prévention primaire du vieillissement qui prennent en compte les recommandations de l'OMS. La garantie collective de prévoyance permet par ailleurs la couverture des salariés contre le risque de perte d'autonomie en complément de la Sécurité sociale et de l'APA, de façon mutualisée, avec un accompagnement personnalisé et des services accessibles dès la souscription.



De quelle manière l'Ocirp est-il engagé dans le soutien aux salariés aidants ?

Depuis 2019, la négociation sur les salariés aidants (non professionnels) est obligatoire au niveau des branches professionnelles. L'Ocirp a mis sur pied un observatoire et une garantie proche aidant qui s'adapte aux besoins des salariés. Soutenir les salariés aidants, c'est améliorer la vie au travail, renforcer la confiance, l'attachement à l'entreprise. C'est aussi bénéficier des compétences bien réelles acquises par les aidants.

Marie-Anne Montchamp est directrice générale de l'Ocirp.

LES JEUNES ET L'EMPLOI : ENTRE EXIGENCE ET RÉSIGNATION

Quasiment tous les secteurs de l'économie sont touchés par une difficulté de recrutement et les recruteurs constatent une évolution dans les attentes des jeunes actifs. Si les plus diplômés peuvent se permettre un certain niveau d'exigence vis-à-vis d'employeurs, une grande partie de la jeunesse n'est pas confrontée à ce luxe d'avoir le choix d'un emploi ou d'un autre. Les voies de garage existent toujours, les inégalités et la reproduction sociale aussi. Trois collectifs témoignent ici de la réalité que les jeunes vivent.



Résultats de l'enquête UDES-Viavoice, commentés
par Arnaud Zegierman, directeur associé de l'institut.

**Pour les jeunes, les 4 priorités dans le travail sont :
la qualité de vie au travail, le salaire, l'autonomie et les perspectives d'avenir.**



68 % des jeunes considèrent que le salaire est le premier élément de définition d'un emploi attractif.

27 % des 18-24 ans mentionnent les valeurs défendues par l'entreprise, contre 14 % des 25-34 ans.

« Un emploi qui a du sens, c'est d'abord un emploi dans lequel l'employé s'y retrouve matériellement. Cet élément est aussi valable pour les plus jeunes. Les dimensions d'impact environnemental arrivent dans un second temps. Cela ne signifie pas qu'elles ne sont pas importantes, mais que les questions sociales liées aux conditions de travail sont fondamentales et ne peuvent être négligées, particulièrement dans le contexte actuel. »



38 % des 18-24 ans préféreraient ne pas travailler dans une entreprise dont ils ne partagent pas les valeurs.

« Les questions de valeurs et d'impact sur la société figurent loin derrière les autres points, contrairement aux idées reçues. Toutefois, la dynamique sur ces questions est bien réelle. Plus qu'une compétition entre conditions salariales et valeurs, les actifs cherchent à aligner considérations matérielles et enjeux citoyens. Ce qu'il convient de ne pas interpréter comme une aptitude à sacrifier sa situation personnelle sur l'autel de l'intérêt général. »



À lire

Consultez l'ensemble des résultats de cette enquête sur le site www.udes.fr



L'économie sociale et solidaire ouverte aux jeunes engagés !

Depuis septembre 2022, l'UDES mène une réflexion de fond sur le rapport des jeunes au travail qui doit donner naissance à une offre générique et des engagements concrets de l'Union. L'objectif est d'apporter des réponses aux employeurs de l'ESS face aux défis de l'attractivité de leurs métiers et aux jeunes en recherche de sens dans leur travail. La réflexion s'articule autour de six axes :

- La connaissance de l'économie sociale et solidaire et de ses emplois
- L'accès à l'emploi
- La place des jeunes salariés dans les entreprises
- Le cadre de travail
- Les politiques de rémunération
- Les parcours de carrière professionnelle

L'UDES et ses adhérents s'engagent en particulier à développer la présence des employeurs de l'ESS sur les lieux de vie et de formation des jeunes (lycées, universités...) ; poursuivre les efforts en matière de démocratie dans les entreprises et de participation des jeunes à la gouvernance ; promouvoir et développer des échelles de rémunérations resserrées ; assurer

la promotion sociale des salariés et le développement des parcours professionnels par un effort important des branches professionnelles au-delà des taux légaux et développer le mentorat entre des jeunes en difficultés et des dirigeants de l'ESS.

Par ses actions, l'UDES souhaite que les jeunes qui rejoignent une structure de l'ESS retiennent que :

- L'ESS comporte une diversité de secteurs, de parcours et de métiers porteurs de sens. Il y a du travail pour tous et on peut y faire carrière.
- Plus on est nombreux à s'engager plus on peut amorcer un virage pour un modèle de société alternatif. On peut contribuer à un monde plus juste et plus écologique et à défendre ensemble une autre vision du travail.

- Être salarié dans l'ESS c'est être acteur et au cœur d'un projet.
- Être salarié dans l'ESS c'est être accueilli et intégré dans les entreprises.
- 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, car les marges de manœuvres sont parfois

faibles. Pourtant, les employeurs s'engagent pour une plus grande transparence et plus d'équité dans les rémunérations avec des échelles de rémunération majoritairement de 1 à 10.



Paroles d'experts

« La rémunération, le sens et la reconnaissance sont les premières attentes des jeunes. »

Maixent Genet, la Fage

La Fage, organisation étudiante représentative sur le plan national (2 000 associations et syndicats), a pour but d'améliorer les conditions de vie et d'études des jeunes de toute la France. Elle déploie des activités dans le champ de la représentation et de la défense des droits et est actrice de l'innovation sociale.

Quels sont vos souhaits d'évolution de société et du monde du travail pour les jeunes ?

La Fage aspire à ce que, partout en France, les jeunes puissent être associés à la prise de décision, ce qui n'est pas le cas actuellement. Concernant le travail, la Fage milite pour renforcer le lien entre université et acteurs socio-économiques, en particulier avec les organisations de l'économie sociale et solidaire. En pratique, cela apportera des bénéfices concrets : développement de projets de recherche, accueil des doctorants et de doctorantes, meilleure insertion professionnelle, etc.

En quoi pensez-vous que les organisations patronales et les employeurs peuvent contribuer à améliorer l'accueil des jeunes que vous représentez ?

La première attente des jeunes à l'égard de leur employeur est évidemment située au niveau de la rémunération. Gardons à l'esprit que la génération qui arrive sur le marché du travail a connu – pour une large majorité – la précarité financière, d'ailleurs accrue par les conséquences de la crise sanitaire.

Il existe aussi une quête de sens dans son travail, corrélée à une exigence nouvelle quant à l'impact environnemental et social des activités de l'entreprise. Aujourd'hui, les jeunes placent ces critères aux premiers rangs de leurs attentes. On peut aussi relever un désir de reconnaissance de la hiérarchie, d'accès facilité à la formation et bien entendu, dans une certaine mesure, la volonté de mieux concilier personnel et professionnel grâce au télétravail et à la souplesse horaire.

Maixent Genet est directeur général de la Fage, fédération des associations générales étudiantes.



« Rien n'est déterminé, quand on est déterminé ! »

Valère Brunet, Les Déterminés

Quel est l'objet de votre collectif et quel est le profil des jeunes dont vous défendez les intérêts ?

L'objectif de notre association est de créer des passerelles entre les quartiers populaires, les milieux ruraux et le monde économique par l'entrepreneuriat mais aussi des programmes d'employabilités coconstruits avec des acteurs économiques divers. Concrètement, nous formons des porteurs et porteuses de projets à créer et développer leur projet entrepreneurial et des personnes éloignées de l'emploi à des métiers qui leur conviennent.



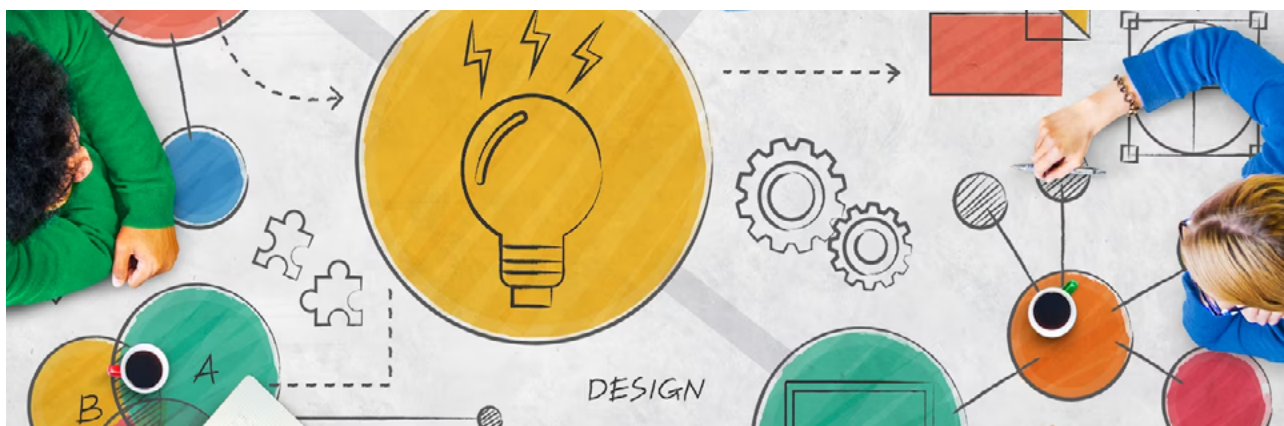
Quel est votre positionnement et vos souhaits d'évolution de société pour ces jeunes ?

Nous qui sommes sur le terrain, nous constatons qu'il y a un manque d'information et de sensibilisation des jeunes sur les métiers possibles et les perspectives d'avenir, c'est notamment l'objet d'une des propositions de loi sur la réindustrialisation verte que porte Moussa Camara, le fondateur des Déterminés. Par ailleurs, nous sommes convaincus que l'entrepreneuriat permet de développer des compétences transversales et que cette méthodologie devrait être enseignée beaucoup plus tôt. Pour inscrire ces projets dans le monde actuel, il faut former nos publics aux enjeux environnementaux et sociaux et leur montrer que l'échelle de l'entreprise est intéressante pour avoir un impact sur la société.

En quoi pensez-vous que les organisations patronales et les employeurs peuvent contribuer à améliorer l'accueil des jeunes que vous représentez ?

Les organisations patronales de l'ESS devraient rendre plus accessibles et promouvoir leurs métiers en en montrant l'attractivité, notamment sur la question du sens et de l'épanouissement trouvé dans ces activités. La majorité de ces métiers mérite également une revalorisation salariale. La formation est pour nous un des leviers les plus puissants autant pour les jeunes que pour les entreprises. Rien n'est déterminé lorsqu'on est déterminé !

Valère Brunet, chargé de la qualité de la formation et de l'impact chez Les Déterminés.





« Avec une formation adaptée, on pourrait réellement créer des vocations. »

Dylan Ayissi, Une Voie pour tous

Quels sont les constats qui motivent l'action du collectif Une Voie pour tous ?

Le lycée professionnel en France réunit 600 000 élèves. Il est défini comme la « poubelle scolaire », une voie de garage où l'on réunit

les jeunes issus de milieux défavorisés. 70 % subissent leur orientation, la majorité va dans les filières du tertiaire et une minorité dans les filières industrielles. Or à l'issue d'une formation en tertiaire, on constate 51 % de chômage sept mois après l'obtention du bac et 2/3 des jeunes ne travaillent pas dans le secteur pour lequel ils ont été formés. Pourtant, l'orientation pourrait être une chance et il existe des outils pédagogiques et un engagement réel du corps enseignant. Une réforme du système d'orientation et une vraie revalorisation des métiers est nécessaire. Quand on est issu d'un milieu défavorisé, on a 93 % de chances de plus d'aller vers un bac pro et 73 % de probabilité d'être orienté vers un CAP. Les élèves issus d'un bac pro sont 5 % à réussir en licence ; 15 % en BTS. En résumé, « le bac pro ne vaut pas grand-chose ». Au-delà de l'orientation forcée, ce sont des parcours de vie assignés à la résilience, des perspectives de réussite et d'épanouissement qui s'éteignent. Il faut enclencher un tournant.

Quelles solutions propose votre collectif ?

Le lycée professionnel offre une formidable occasion de repenser l'école dans sa globalité. C'est justement parce que s'y concentrent les jeunes issus des milieux les plus populaires qu'il doit y avoir un investissement massif. Notre association pense que la solution pourrait être de former à un plus grand nombre de secteurs d'activité (sport, communication, etc.) pour répondre à des enjeux de société. Dans le secteur des métiers du social et des solidarités, on retrouve beaucoup d'élèves issus de milieux défavorisés. Ils sont formés rapidement et lancé dans le métier sans préparation, avec des expériences traumatisantes à la clé (dans l'aide à la personne ou en ehpad par exemple). Avec une formation plus adaptée, on pourrait réellement susciter des vocations et donc la recherche d'un certain épanouissement dans son métier, ce qui est difficile aujourd'hui pour des jeunes qui souffrent d'une orientation subie. Concrètement, il faudrait que le bac pro ait un équivalent en termes de diplôme d'État.

Dylan Ayissi est porte-parole de l'association Une Voie pour tous, collectif de jeunes en bac pro. Cette interview a été réalisée avant l'actualité de la réforme du lycée professionnel.



« IL N'Y AURA PAS D'ESSISATION SANS LA JEUNESSE »
DENIS PHILIPPE, AÉSIO MUTUELLE

Notre secteur va connaître des milliers de départs à la retraite dans les prochaines années. Il est donc urgent de laisser une place centrale aux nouvelles générations dans nos organisations pour qu'elles apportent leurs idées et leur énergie afin de répondre aux nouveaux besoins de la société, quitte à nous bousculer. Conscient de cet enjeu AÉSIO mutuelle s'engagera à vos côtés pour participer à faire connaître l'ESS auprès de jeunes et favoriser leur engagement.

Denis Philippe est administrateur en charge de l'ESS à AÉSIO mutuelle