



OBSERVATOIRE EEP FORMATION

13 mars 2017

Synthèse

ETUDE QUALITATIVE ET QUANTITATIVE SUR LES
CONTRATS AIDÉS DANS L'INTERBRANCHES

Une étude réalisée par



SOMMAIRE



Les objectifs de l'étude et la démarche suivie



Le cadre légal du CUI-CAE



Le recours aux contrats aidés en France et les usages



Le recours aux contrats aidés dans les établissements d'enseignement privé



Les préconisations et outils proposés

CONTEXTE, OBJECTIFS ET DÉMARCHE

Objectifs de l'étude et synthèse des moyens utilisés

Objectifs de l'étude

- Réaliser un **diagnostic chiffré et les analyses qualitatives** sur :
 - *Le niveau d'usage des contrats aidés par type d'établissement*
 - *Les raisons qui favorisent le recours aux CUI-CAE*
 - *Les métiers particulièrement concernés*
 - *Le profil des salariés en contrats aidés*
 - *Les actions d'accompagnement de ces salariés*
 - *Les perspectives envisagées par et pour ces salariés*
 - ...
- Evaluer les **besoins organisationnels et économiques** dans les établissements pour l'**accompagnement RH des CUI-CAE**
- Proposer **des scénarii d'évolution** aux partenaires sociaux de l'Interbranches pour les aider à **définir une stratégie et une politique d'accompagnement de ces salariés pour sécuriser leurs parcours**
- **Prévoir les outils envisageables et priorités** en matière de formation associés
- Construire **des fiches emplois-repère, un « catalogue » de formation** (thématiques, objectifs, publics...) à partir de l'offre marché et **des fiches d'accompagnement** à la recherche de financement (CPF, Périodes pro...)

Entretiens et visites d'établissement

- 5 visites d'établissements réalisées
- 33 rencontres en entretiens individuels et 10 entretiens téléphoniques (20 CUI-CAE et 13 chefs d'établissements ou responsables RH)
 - Les métiers suivants sont représentés : AVS, ASEM, personnel de restauration, Assistant comptable, responsable paie, assistante RH, responsable RH, personnel OGEC, secrétaire général

Groupes de travail

- Participation à un groupe de travail CUI-CAE avec 7 représentants de syndicats de salariés
- Groupe de travail préconisations avec 5 représentants du COPIL

Analyse documentaire

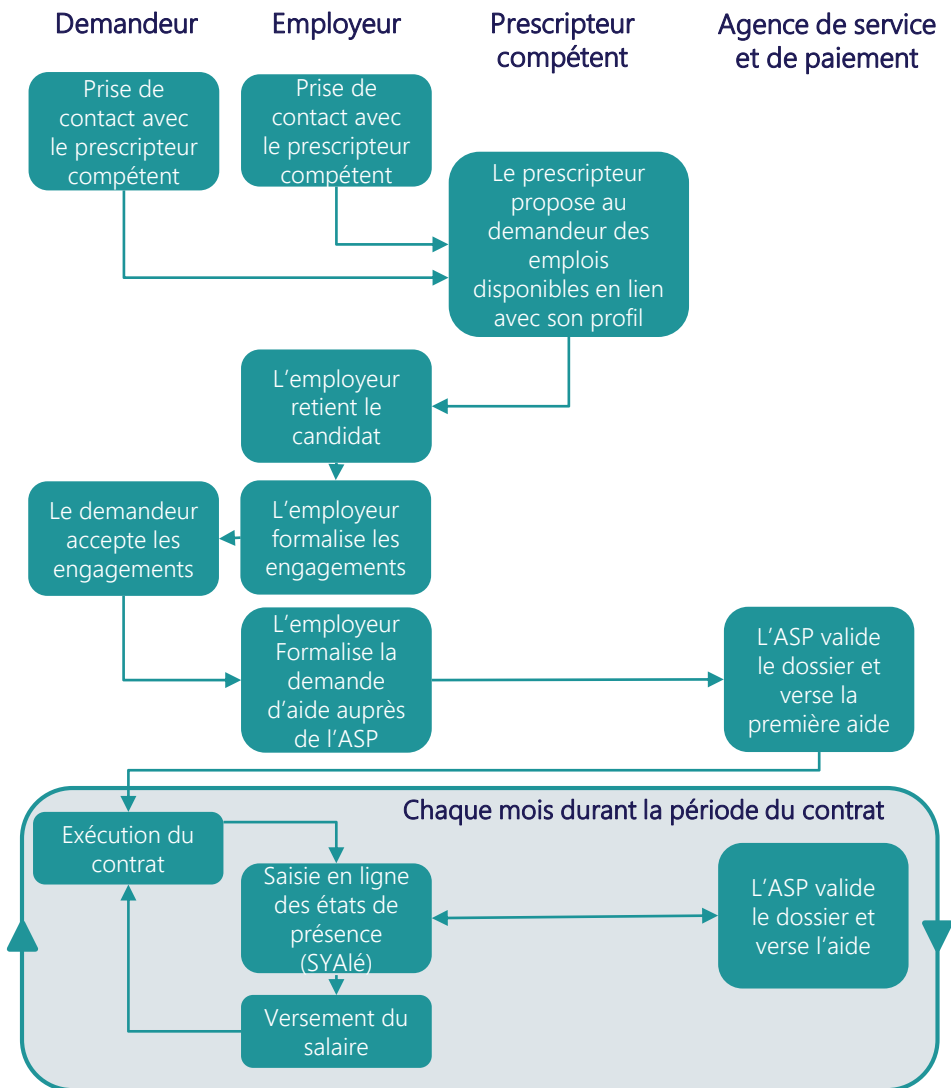
- 50 sources qualitatives (rapports, sources internet...) et quantitatives (bases de données publiques) hors Branche analysées
- Base INDICES analysée : profils des CUI-CAE selon l'âge, le genre, la CSP, le contrat, la fonction, l'ancienneté, le type d'établissement, le temps de travail moyen

2 Enquêtes en ligne retraitées pour l'étude

- L'enquête chef d'établissements : 663 répondants représentatifs des tailles et profils d'établissements de l'Interbranches
- L'enquête salariés : 894 répondants et représentatifs de l'ensemble des métiers en contrat aidé

CADRE LÉGAL DES CONTRATS AIDÉS ET EMPLOIS D'AVENIR

Procédure de demande d'un CUI et conditions légales d'éligibilité



Le Contrat Unique d'Insertion (CUI) vise à faciliter l'insertion professionnelle en CDD ou en CDI des personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles d'accès à l'emploi. Il est constitué d'une aide à l'insertion professionnelle attribuée par le prescripteur et d'un contrat de travail conclu entre l'employeur et le salarié.

Il se décline sous deux formes :

- le **CUI-CIE** (ou Contrat d'Initiative Emploi) – qui s'applique dans le **secteur marchand**
- le **CUI-CAE** (ou Contrat d'Accompagnement dans l'Emploi) qui s'applique dans le **secteur non marchand**. Ce système remplace les contrats aidés issus de la loi de Cohésion Sociale de 2005.

Une fois le contrat signé, l'employeur a plusieurs obligations envers le salarié

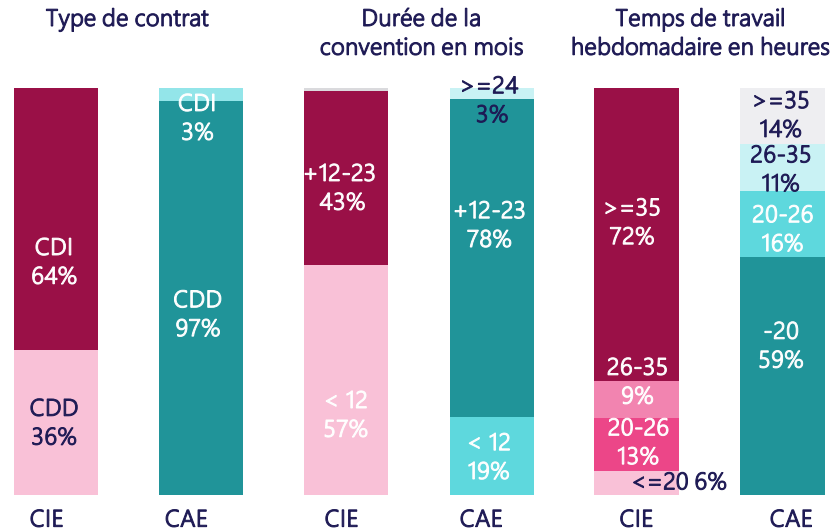
- Obligation d'une **action de formation ou de validation des acquis professionnels** et dans le cadre d'un CAE une **action supplémentaire d'accompagnement professionnel**
- Désignation d'un **tuteur** dès le dépôt de la candidature
- Formalisation dans la demande d'aide des actions de formation et de tutorat
- **Suivi de la progression du salarié** en formalisant les progrès constatés dans l'attestation d'expérience professionnelle, remise au salarié un mois au plus tard avant le terme du contrat.

RECOURS AUX CONTRATS AIDÉS EN FRANCE

Evolution dans le temps et caractéristique des contrats signés

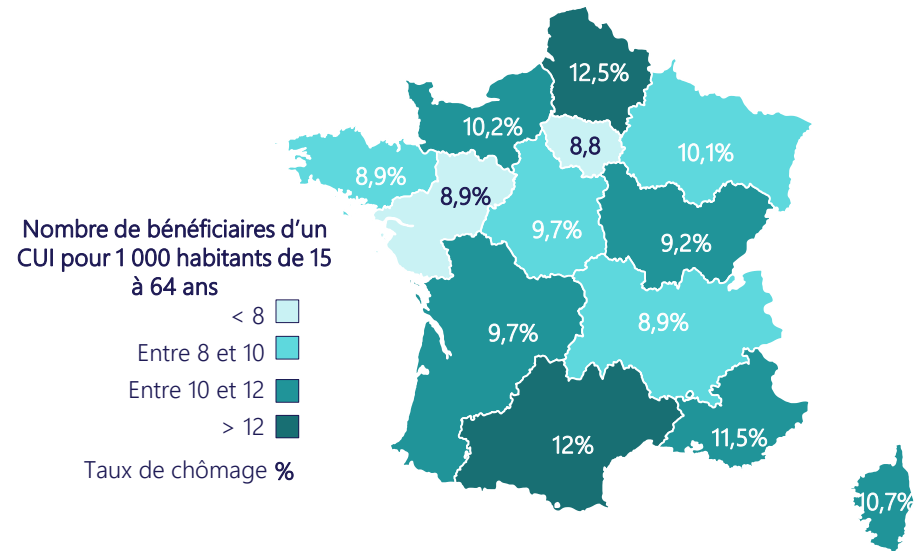
Caractéristiques des contrats aidés

Source 2016 DARES



Nombre de bénéficiaires d'un contrat aidé pour 1 000 habitants de 15 à 64 ans et taux de chômage fin 2015

Source 2016 DARES



Les recrutements avec contrats aidés (CUI et EA) ont augmenté en 2015 (+11,3%), ainsi que le nombre de bénéficiaires (+15%). 464.000 personnes ont été recrutées avec contrats aidés en 2015 et le nombre de bénéficiaires étaient de 441 000 à fin 2015.

On observe des écarts importants de pratiques entre secteurs en CUI et EA

- Dans le secteur non-marchand, les CDD constituent la norme (97%), la période classique est de 12 à 23 mois (3/4) pour des durées hebdomadaires généralement inférieures à 26h par semaine (plus d'1/2).
- Dans le secteur marchand, la part des CDI parmi les EA atteint **64% en 2015** (source DARES 2016), contre 3% pour les CAE. La part des **contrats à temps complet** est élevée parmi les CIE (72%)

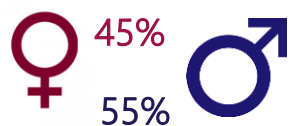
Globalement, plus le taux de chômage est élevé, plus le nombre de contrats aidés pour 1 000 habitants est important.

RECOURS AUX CONTRATS AIDÉS EN FRANCE

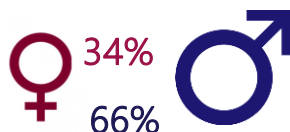
Profils des bénéficiaires de contrats aidés en 2014

Répartition des bénéficiaires du secteur marchand par sexe (en %)

Source 2016 DARES



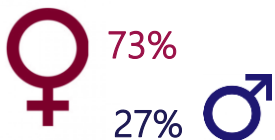
CUI-CIE



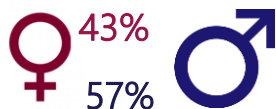
Emplois d'avenir

Répartition des bénéficiaires du secteur non-marchand par sexe (en %)

Source 2016 DARES



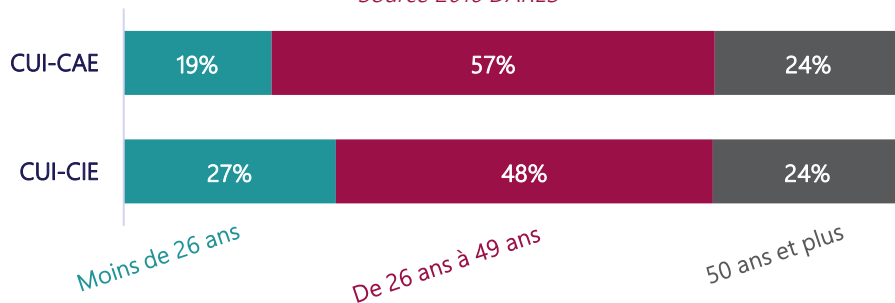
CUI-CAE



Emplois d'avenir

Répartition des bénéficiaires de contrats aidés selon l'âge (en %)

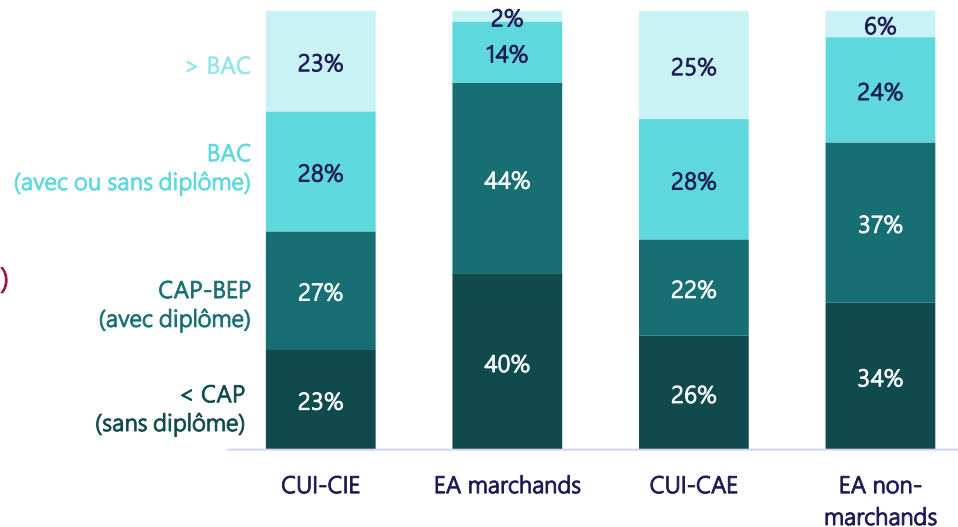
Source 2016 DARES



Les EA sont sans surprise quasiment exclusivement des jeunes de moins de 26 ans (99%) pour les deux secteurs. Ceci est lié à la définition même d'un emploi d'avenir.

Répartition des bénéficiaires selon le niveau de formation

Source 2016 DARES



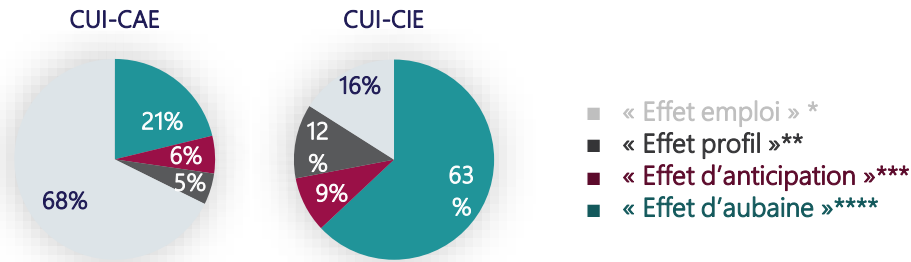
- Plus du tiers des CIE et CAE (respectivement 35% et 41%) sont inscrits à Pôle Emploi depuis 24 mois ou plus avant l'embauche et un tiers environ entre 12 et 24 mois.
- 8% des bénéficiaires CIE sont des personnes handicapées et 9% des CAE.
- 27% des CIE bénéficient d'un minimum social contre 35% des CAE
- De manière générale, les bénéficiaires de contrats aidés du secteur non-marchand (CAE et EA) sont plus nombreux à être situés en zone prioritaire (Zus, ZRR...) que dans le secteur marchand.
- En moyenne les niveaux de qualification sont faibles (systématiquement, moins du quart a suivi des études supérieures)

RECOURS AUX CONTRATS AIDÉS EN FRANCE

Raisons qui favorisent ce recours – Effets des aides à l'emploi et CUI sur le recrutement

Effets des aides à l'emploi sur la décision de recruter dans le secteur non-marchand (CUI-CAE) et dans le secteur marchand (CUI-CIE).

Source : DARES, enquête auprès des établissements employeurs en contrats aidés en 2013.



*sans aide, l'embauche n'aurait pas eu lieu

**sans aide, l'embauche aurait eu lieu mais aurait bénéficié à une autre personne

***sans aide, l'embauche aurait eu lieu au moins 6 mois plus tard

****sans aide, l'embauche aurait eu lieu au même moment et avec la même personne

L'importance de l'aide financière de l'Etat dans le recrutement de contrats aidés dans le secteur non-marchand

68% des embauches dans le secteur non-marchand bénéficient d'un « effet emploi », c'est-à-dire que le recrutement est rendu possible par le recours au CUI-CAE, même si la décision de recruter se prend en amont dans 80% des cas. Au contraire, ce chiffre tombe à 16% dans le secteur marchand. Exemple notable: dans l'Education nationale et les associations, 87% et 62% des embauches n'auraient pas eu lieu sans l'aide de l'Etat.

La pérennisation du recours aux contrats aidés dans le secteur non-marchand nuit à la création d'emplois

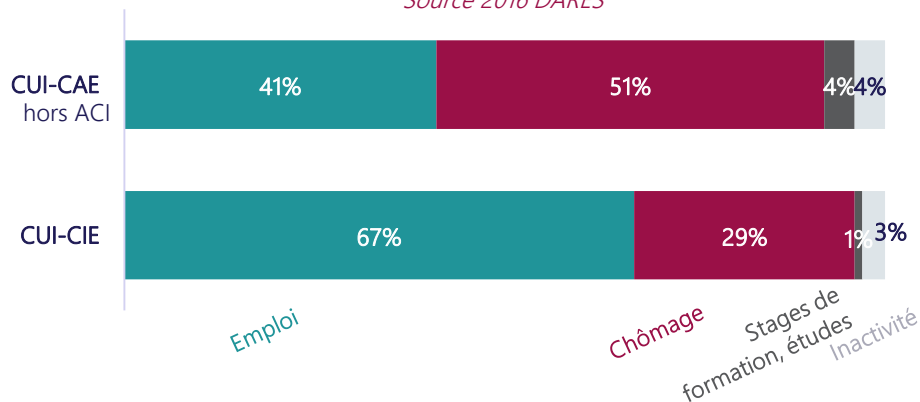
De nombreux employeurs intègrent les contrats aidés dans la gestion de leurs ressources humaines. Dans le secteur non marchand, près de 40% des contrats aidés surviennent en remplacement d'un autre contrat aidé.

6 mois après la fin de leur contrat aidé, les personnes sorties de CUI-CIE semblent réussir à trouver un emploi plus rapidement que les sortants de CUI-CAE

67% des sortants de CIE déclarent être en emploi 6 mois après leur sortie, contre 41% pour les CAE

Situation professionnelle à 6 mois des sortants de contrats aidés en 2014

Source 2016 DARES

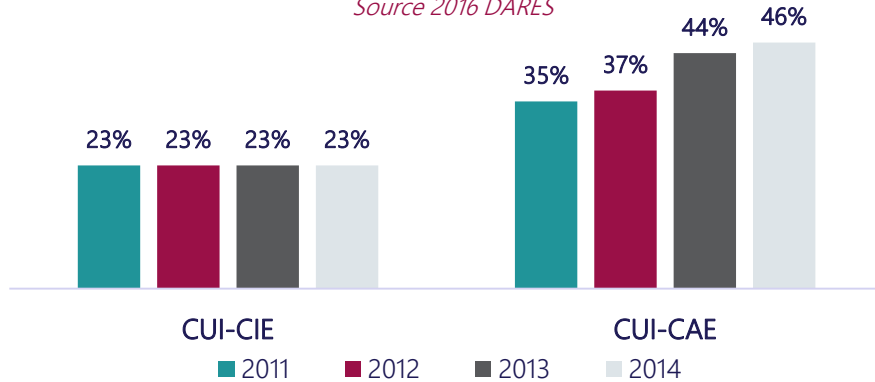


RECOURS AUX CONTRATS AIDÉS EN FRANCE

Accompagnement en formation

Part des salariés qui déclarent avoir bénéficié d'une formation durant leur contrat aidé

Source 2016 DARES

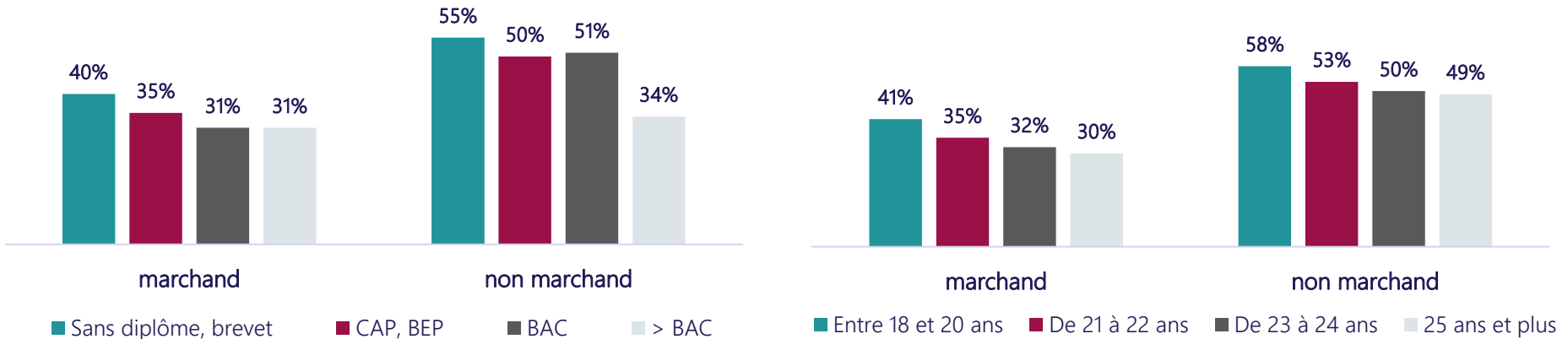


46% des effectifs de CUI-CAE déclarent avoir bénéficié d'une formation pendant leur contrat aidé en 2014. Cette part est en augmentation constante depuis 2011.

Pour les CUI-CIE, la part des salariés déclarant avoir suivi une formation est 2 fois inférieure à celle des CAE et reste stable à 23% depuis 2011.

Accès aux formations certifiantes par niveau de formation initiale et par âge

Source 2016 DARES – jeunes en EA entre 2013/2014 sur les 12 premiers mois du contrat



L'accès aux formations certifiantes a plus souvent bénéficié aux plus jeunes et aux moins diplômés, dans les secteurs marchand et non marchand. Au cours de la première année dans le secteur non marchand, 58% des jeunes de 18 à 20 ans ont accédé à une formation certifiante (contre 51,5% des 21-25 ans) et 55% des jeunes sans diplôme ou titulaires du brevet (contre 45% des diplômés).

CONTRATS AIDÉS DANS L'INTERBRANCHES

Répartition des CUI-CAE selon le genre

Rappel sur les CUI-CAE

- ✓ En CDD ou en CDI
- ✓ Une durée plafonnée à **24 mois maximum**
- ✓ Une durée hebdomadaire de travail de **20 heures minimum**
- ✓ Un **parcours d'insertion professionnelle**
- ✓ Un **tuteur à désigner** pour un **accompagnement individualisé** de la progression du salarié en contrat aidé
- ✓ Une **obligation de formation** pour favoriser la montée en compétence du salarié en contrat aidé

Il y avait près de **9%** de CUI-CAE dans l'Interbranches en 2014/2015 (environ **7500 salariés**) un chiffre en augmentation depuis l'année scolaire 2010/2011.

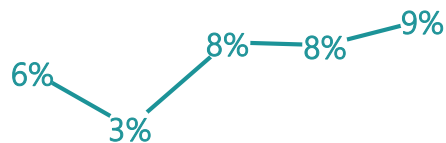
Les établissements reçoivent de Pôle Emploi des CV variés qui ne correspondent pas toujours aux besoins des établissements. Mais les salariés retenus ont tout de même souvent **des expériences préalables dans le domaine de l'enfance ou du social** qui leur permettent de bien s'intégrer.

Les femmes en CUI-CAE sont surreprésentées (**89%** des CUI-CAE) dans l'Interbranches (**74%** des salariés).

Si près de **10%** des femmes travaillant dans l'enseignement privé étaient en CUI-CAE lors de l'année scolaire 2014/2015, ce n'est le cas que de **4%** des hommes. On note que cet écart s'est agrandi depuis quelques années.

Taux de CUI-CAE dans l'Interbranches*

Source chiffres INDICE 2016

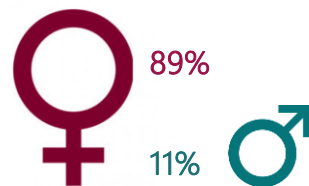


2010 / 2011	2011 / 2012	2012 / 2013	2013 / 2014	2014 / 2015
6%	3%	8%	8%	9%

*l'augmentation est légèrement surévaluée du fait d'un biais de saisie dans les données Indice

Répartition par sexe des CUI-CAE

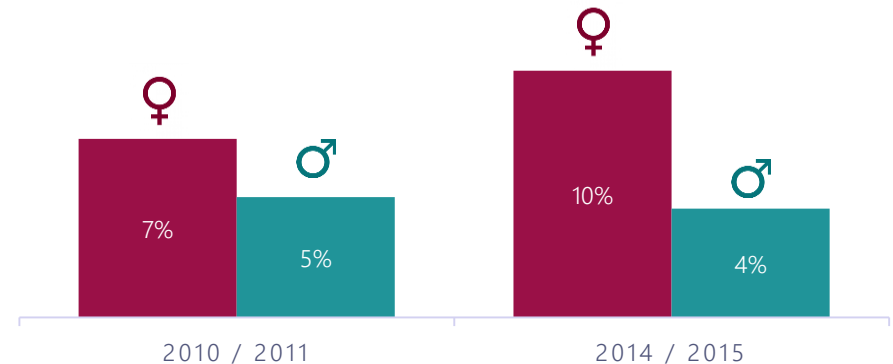
Source chiffres INDICE 2016



Année scolaire 2014/2015

Taux de CUI-CAE selon le sexe dans l'Interbranches

Source chiffres INDICES 2016



CONTRATS AIDÉS DANS L'INTERBRANCHES

Répartition des CUI-CAE selon la CSP et l'âge

Répartition des CUI-CAE par CSP

Source chiffres INDICE

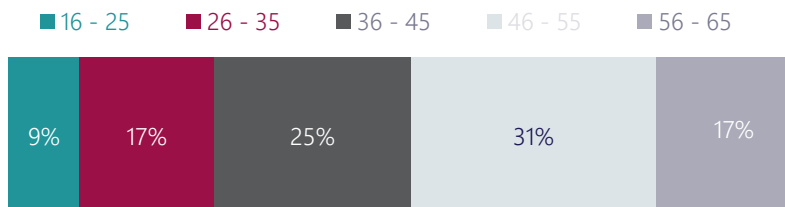
Environ

81%

des personnes recrutées en CUI-CAE occupaient un poste d'employé sur la période 2010/2015.

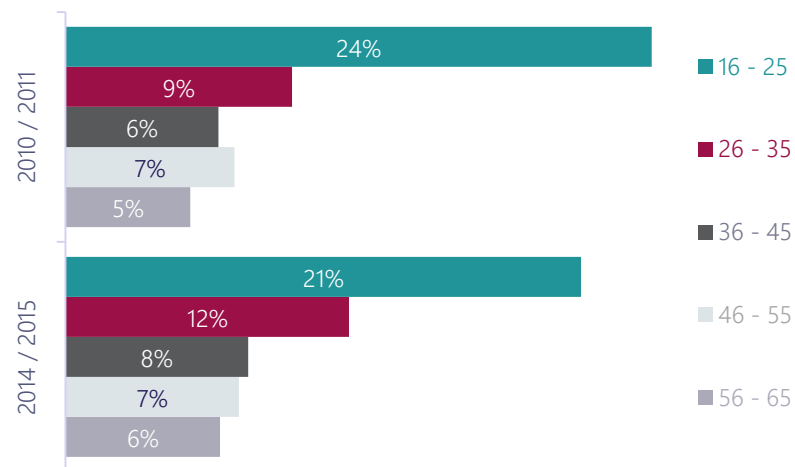
Répartition de l'ensemble des CUI-CAE par tranche d'âge, en 2014/2015

Source chiffres INDICES



Part de CUI-CAE chez les salariés de l'Interbranches par tranche d'âge

Source chiffres INDICES



Les chiffres sont stables depuis l'année scolaire 2010 / 2011

Les taux de CUI-CAE chez les jeunes de 16 à 25 ans dans l'enseignement privé sont plus élevés que chez les individus plus âgés (36 à 55 ans), même si quantitativement, la part de ces derniers dans les CUI-CAE est plus élevée.

En effet, les 36 à 55 ans représentent 56% des CUI-CAE en 2014/2015, contre 9% pour les jeunes de 16 à 25 ans. Pourtant le taux de CUI-CAE chez les 16 à 25 ans est de 21% sur l'année scolaire 2014/2015 (vs 24% en 2010/2011) contre 10% chez les 36 à 45 ans (vs. 6,5% en 2010/2011).

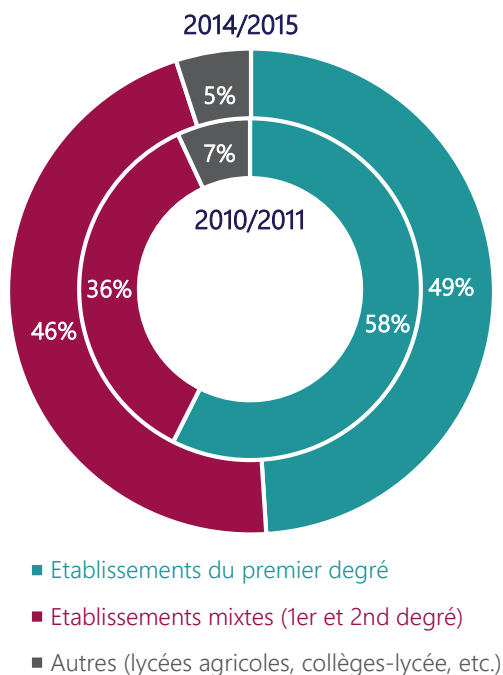
Le taux de CUI-CAE diminue chez les jeunes de 16 à 25 ans (- 3 points).

CONTRATS AIDÉS DANS L'INTERBRANCHES

Répartition des CUI-CAE selon le type d'établissement

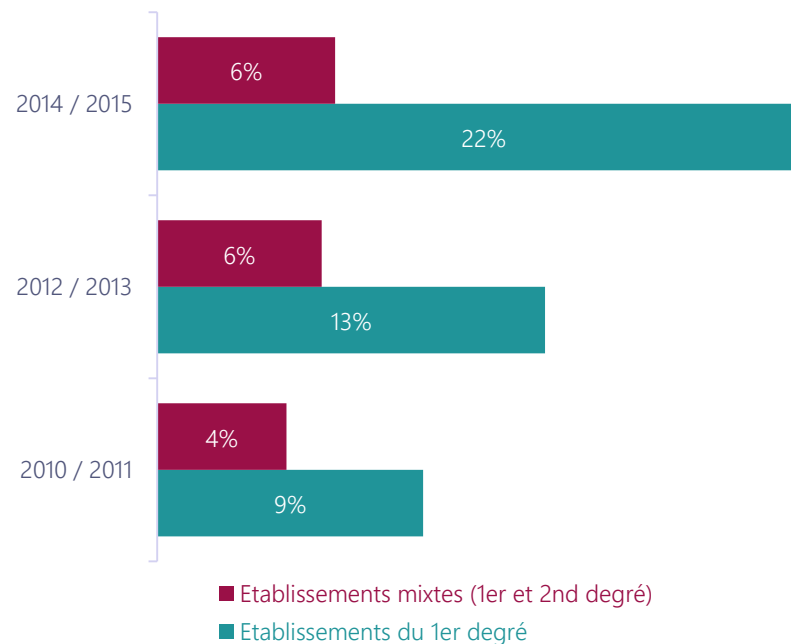
Répartition de l'ensemble des CUI-CAE par type d'établissement

Source chiffres INDICES



Part de CUI-CAE chez les salariés de l'Interbranches par type d'établissement

Source chiffres INDICES



Les CUI-CAE sont fortement présents dans deux types d'établissements : **les établissements du 1^{er} degré et les établissements mixtes (1^{er} et 2nd degré)**. Cette part est même en augmentation entre les années scolaires 2010/2011 et 2014/2015. La part plus important dans les établissements du 1^{er} degré peut s'expliquer par la part importante de cui-cae chez les AVS notamment.

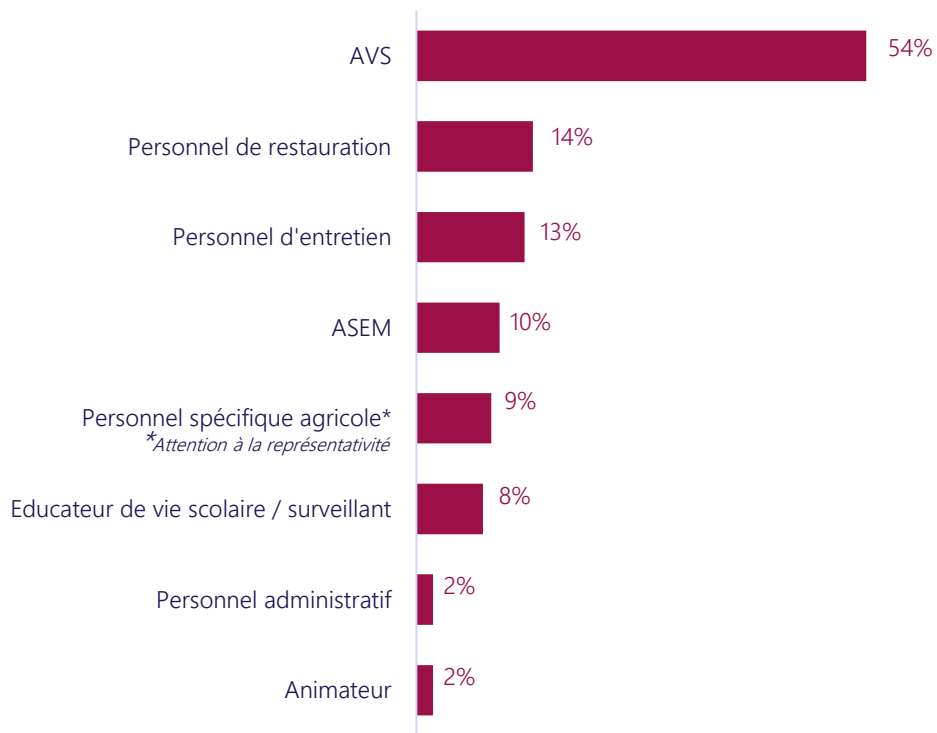
Le **taux de CUI-CAE dans ces deux types d'établissements tend à augmenter sur cette période**, mettant en avant que le recours à ce type de contrat dans ces établissements est de plus en plus fort.

CONTRATS AIDÉS DANS L'INTERBRANCHES

Taux de recours au CUI-CAE par métier et taille d'établissement

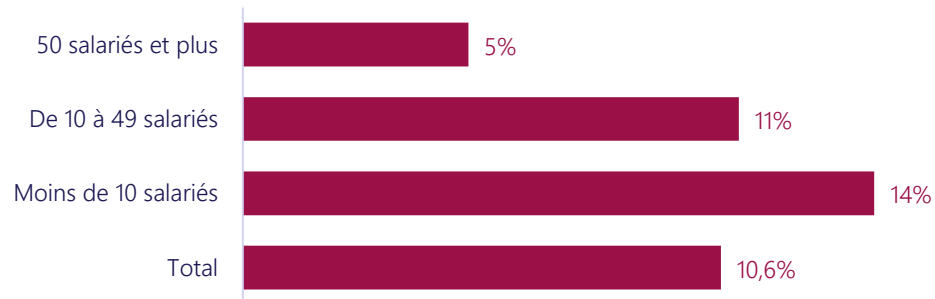
Part des salariés en CUI-CAE par métier

Source enquête chefs d'établissements Kyu Lab



Part de CUI-CAE par taille d'établissement

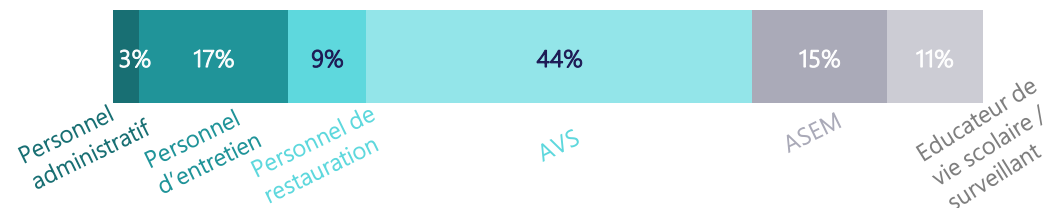
Source enquête chefs d'établissements Kyu Lab



Plus l'établissement scolaire est de taille importante et moins il a recours aux CUI-CAE. Au global, dans l'Interbranches les CUI-CAE représentent 10,6% des effectifs.

Répartition de l'ensemble des CUI-CAE par métier dans les effectifs

Source enquête chefs d'établissements Kyu Lab



Les métiers dans lesquels on retrouve le plus de CUI-CAE sont les AVS (44% des CAE de l'Interbranches), les personnels d'entretien (17%), les ASEM (11%) et les éducateurs de vie scolaire (11%). On ne recense pas dans l'Interbranches de contrats aidés pour les métiers suivants : chargé d'informatique, formateur, enseignant, chargé de prise en charge spécialisée des élèves et responsable ou coordinateur de vie scolaire.

Le recours aux contrats aidés est **particulièrement élevé pour les AVS**. Plus de la moitié (54%) sont recrutés en contrats aidés. 70% des AVS à temps partiel sont en contrats aidés.

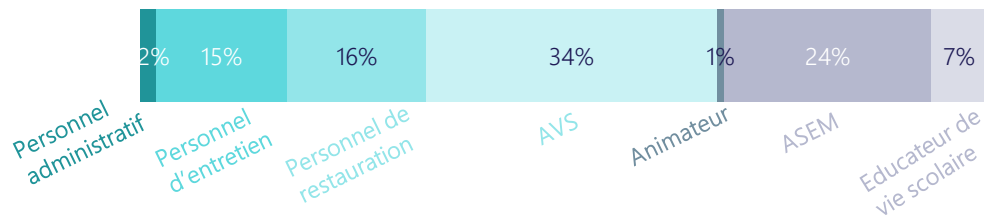
Les métiers faisant ensuite le plus appel aux CUI-CAE sont le personnel de restauration et le personnel d'entretien.

CONTRATS AIDÉS DANS L'INTERBRANCHES

Taux de recours au CUI-CAE par métier dans les établissements selon la taille de l'établissement

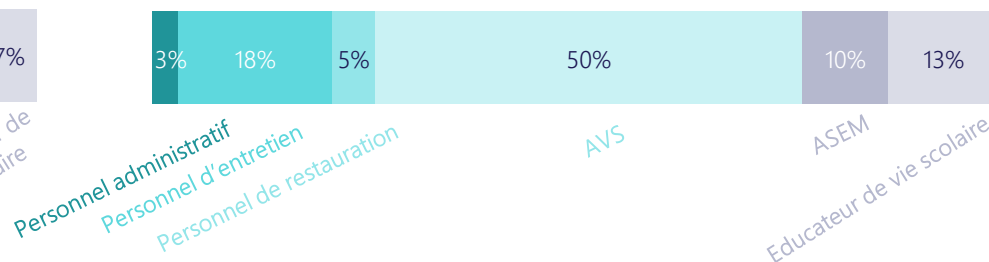
Répartition de l'ensemble des CUI-CAE par métier dans les effectifs des établissements de moins de 10 salariés

Source enquête chefs d'établissements Kyu Lab



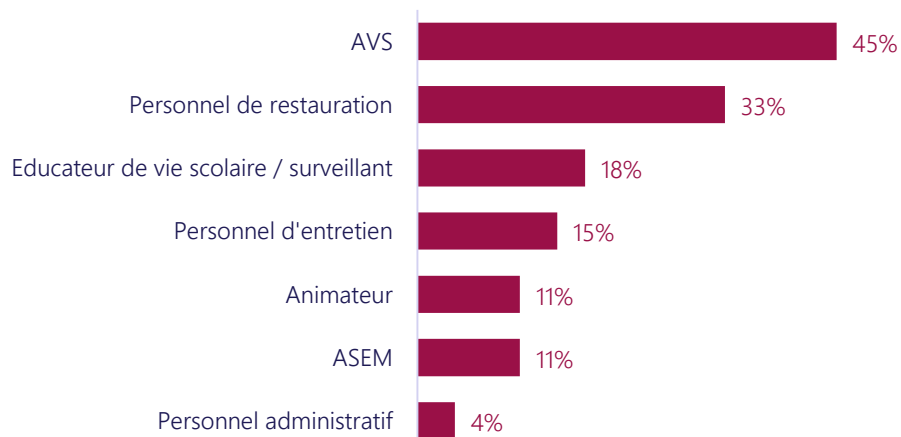
Répartition de l'ensemble des CUI-CAE par métier dans les effectifs des établissements de 10 à 49 salariés

Source enquête chefs d'établissements Kyu Lab



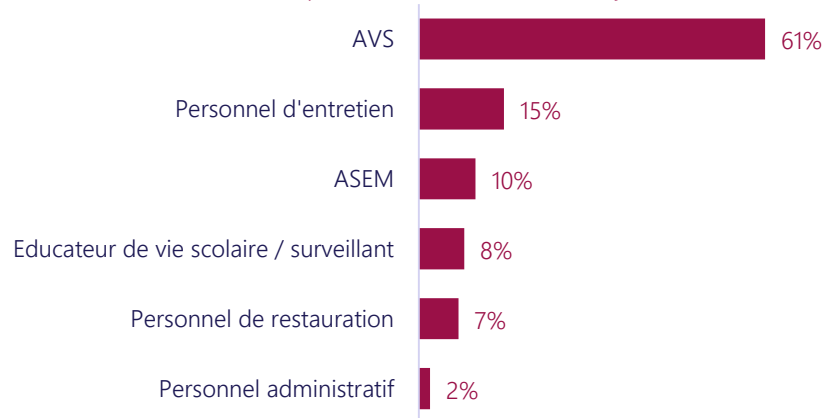
Part de CUI-CAE chez les salariés de l'Interbranches par métier dans les établissements de moins de 10 salariés*

Source enquête chefs d'établissements Kyu Lab



Part de CUI-CAE chez les salariés de l'Interbranches par métier dans les établissements de 10 à 49 salariés**

Source enquête chefs d'établissements Kyu Lab



* Dans les établissements de moins de 10 salariés, les CUI-CAE ne sont pas représentés dans les métiers suivants : direction et adjoints et personnel spécifique agricole

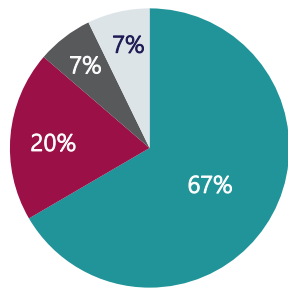
** Dans les établissements de 10 à 49 salariés, les CUI-CAE ne sont pas représentés dans les métiers suivants : direction et adjoints, animateur et personnel spécifique agricole.

CONTRATS AIDÉS DANS L'INTERBRANCHES

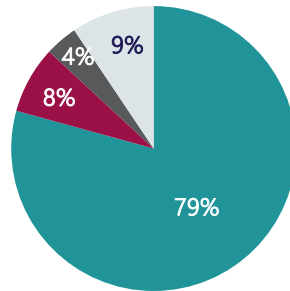
Temps hebdomadaire de travail des CUI-CAE

Répartition des CUI-CAE selon le temps de travail

Source chiffres INDICES



Année scolaire 2010 / 2011

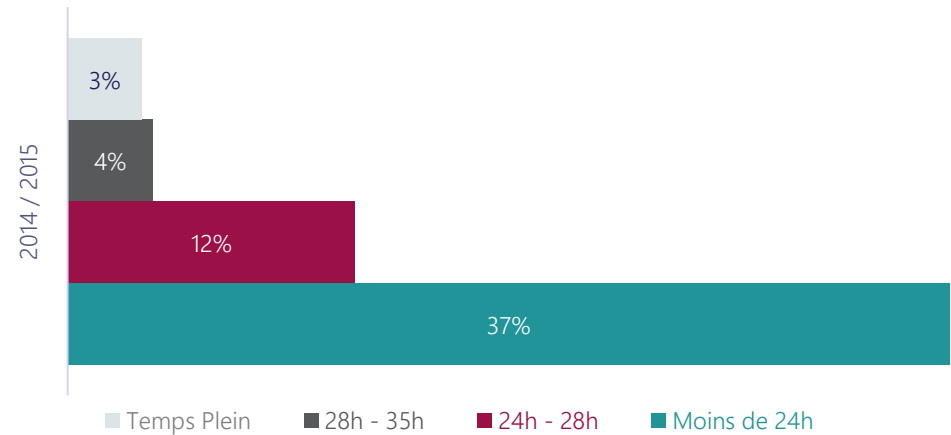


Année scolaire 2014 / 2015

■ Moins de 24h ■ 24h - 28h ■ 28h - 35h ■ Temps Plein

Taux de CUI-CAE selon le temps de travail

Source chiffres INDICES



Une **part importante de CUI-CAE travaillent moins de 24h par semaine** (près de 80% d'entre eux) en 2014/2015. Cette part est d'ailleurs en **augmentation** sur la période observée, tout comme à l'inverse **la part de temps plein**.

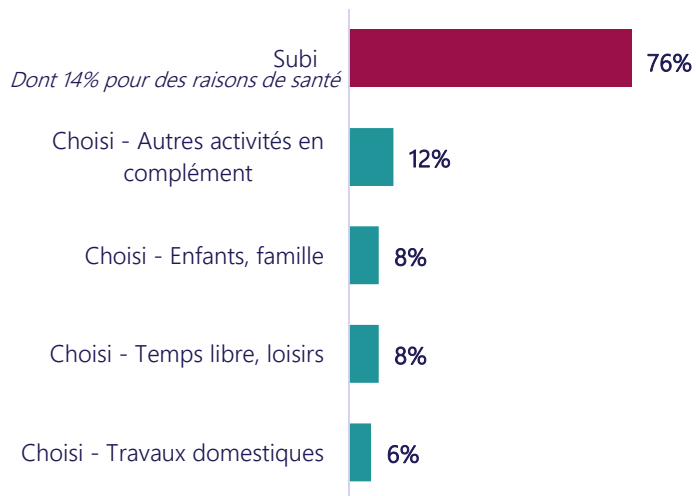
On retrouve dans les effectifs de l'Interbranches majoritairement **les CUI-CAE dans la tranche moins de 24h par semaine**. 37% des effectifs de l'interbranches travaillant sur cette plage hebdomadaire sont en CUI-CAE.

CONTRATS AIDÉS DANS L'INTERBRANCHES

Caractère subi ou choisi des CUI-CAE à temps partiel

Temps Partiel – caractère subi ou choisi

Source enquête salariés KYU Lab



Deux définitions possibles du temps partiel « subi »

- Une première définition consiste à qualifier de temps partiel « subi » celui que le salarié déclare exercer faute d'avoir trouvé un emploi à temps plein. Le temps partiel exercé pour les autres raisons est alors qualifié de temps partiel « choisi ».
- Une seconde définition : le temps partiel en sous-emploi. Sont alors considérés à temps partiel « subi » les actifs à temps partiel qui souhaitent travailler davantage et sont disponibles pour le faire, qu'ils recherchent ou non un emploi.

Le temps partiel des salariés en contrats aidés est subi pour 76% des salariés

Pour raison de santé (14%) ou faute d'avoir trouvé un emploi à temps plein (62%).

Le temps partiel est choisi pour 34% des salariés

- 12% de salariés en CUI-CAE sont en temps partiel du fait de leurs autres activités professionnelles.
- 8% des salariés font un **arbitrage entre temps familial et temps de travail** (dont congé maternité / parental éducation). Ils s'occupent de leurs enfants, d'une personne à charge dans leur famille... 8% également gardent du temps pour leurs loisirs. 6% gardent du temps pour les travaux domestiques.
- Ces constats sont très similaires à ceux pour les salariés à temps partiel tous contrats confondus. Le caractère « subi » du temps partiel est néanmoins encore plus marqué chez les CUI-CAE.

CONTRATS AIDÉS DANS L'INTERBRANCHES

Souhaits de compléments d'activité et compétences manquantes

Souhaits exprimés par les CUI-CAE pour compléter leurs heures

Source enquête salariés KYU Lab

Plus de **60%** des personnes interrogées souhaiteraient compléter leurs heures en exerçant à des postes d'administration et secrétariat (23%), de soutien scolaire et d'AVS (21%) et de surveillance et de vie scolaire (20%).

Compétences dont les CUI-CAE estiment manquer pour compléter leurs heures de travail au sein ou en dehors de l'établissement

Source enquête salariés KYU Lab

46% des CAE estiment manquer de compétences dans le domaine de la bureautique, notamment par rapport à la maîtrise de logiciel de comptabilité. Ils sont également 17% à estimer manquer de compétence dans le domaine de la gestion des personnes handicapées

Les souhaits d'évolution exprimés par les CUI-CAE sont variés, mais se concentrent dans le domaine de l'enseignement.

Les souhaits d'évolutions des contrats aidés de l'enseignement privé semblent se concentrer sur le domaine de l'enseignement au sens large. En effet, ils souhaitent majoritairement garder leur poste. Cela semble être le cas de certains AVS qui souhaiteraient un temps plein dans ce domaine ou un CDI, ou simplement continuer à exercer cet emploi (18%). Pour cela, les AVS peuvent faire une demande auprès du rectorat, notamment pour devenir AESH (accompagnateur d'élève en situation d'handicap), avec possibilité de CDI au bout de cinq ans.

Des reconversions sont également envisagées. Ils sont 14% à désirer s'orienter vers des carrières dans l'administration, 13% en ASEM et 11% en animation et en vie scolaire. De plus, encore 15% d'entre eux souhaiteraient s'orienter vers des carrières hors de la filière d'enseignement.

Néanmoins, les contrats aidés connaissent un frein dans ces projets : la plupart d'entre eux désirent continuer à travailler dans le même établissement et rester proche de chez eux, ce qui n'est pas toujours possible

FORMATION DES SALARIÉS EN CONTRATS AIDÉS

Taux d'accès à la formation des CUI-CAE

Taux d'accès annuel des contrats aidés à la formation

28%

Taux d'accès à la formation durant la période du contrat CUI-CAE

~50%

En 2015, plus de **1 000 personnes en CUI-CAE ont été formées** via les formations financées par OPCALIA.

L'enseignement privé compte environ **7 500 salariés en CUI-CAE**.

Or, selon la DARES, « la part des dépenses des Opcas dans la dépense globale des entreprises tous publics confondus en 2015 est de 49,5% ».

Nous pouvons alors multiplier par 2,08 le nombre de formations délivrées pour obtenir un taux d'accès à la formation des CUI-CAE dans l'Interbranches (approximation nationale) de **28%**.

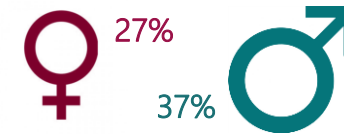
Ce chiffre peut être nuancé car il s'agit d'un taux d'accès annuel, or la majorité des contrats aidés se font sur 24 mois ce qui nous amène à un taux d'accès à la formation durant le contrat aidé estimé à environ **50%**.

La part des salariés déclarant avoir bénéficié d'une formation durant leur CUI-CAE dans le secteur non-marchand étant de 46%, l'Interbranches se situe légèrement au dessus avec 50%.

Si l'on regarde le taux d'accès selon l'âge et selon la taille de l'établissement, on observe que quasiment l'ensemble des moins de 25 ans accèdent à la formation. On anticipe probablement plus la réinsertion des jeunes que des personnes proches de leur fin de carrière et les jeunes sont peut-être plus demandeurs de formation.

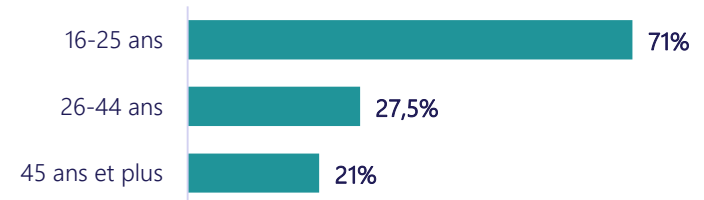
Le taux d'accès à la formation est également plus important dans les établissements de moins de 10 salariés

Taux d'accès annuel des contrats aidés à la formation selon le genre



En suivant la même logique de calcul, on note que les hommes accèdent plus à la formation que les femmes (même si elles sont plus nombreuses à être en contrat-aidé).

Taux d'accès annuel des contrats aidés à la formation selon l'âge



Taux d'accès annuel des contrats aidés à la formation selon la taille d'établissement

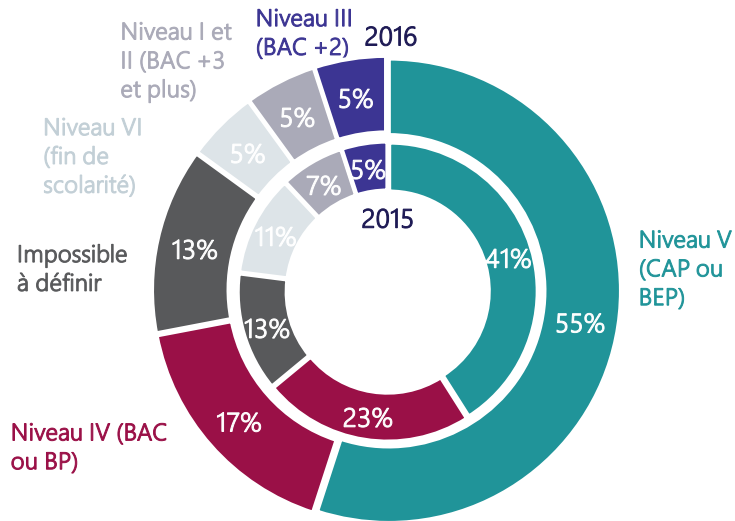


FORMATION DES SALARIÉS EN CONTRATS AIDÉS

Profils des bénéficiaires de formations

Niveau de formation des stagiaires (en %)

Source chiffres OPCALIA 2016-2015



Les bénéficiaires de formation en CUI-CAE sont à plus de 50% des personnes peu qualifiées (niveau CAP ou BEP). Cette part est en hausse depuis 2015 (41%). Ce constat est en cohérence avec les objectifs d'insertion professionnelle des personnes présentant des difficultés sociales et d'accès à l'emploi.

La part des non diplômés diminue et passe de 11% en 2015 à 5% en 2016 tout comme les niveaux BAC ou BP (23% en 2015 vs. 17% en 2016).

Les profils BAC+2/+3 en contrats aidés bénéficiant de formations restent plutôt stables.

Répartition des stagiaires en formation selon la CSP (en %)

Source chiffres OPCALIA 2016-2015



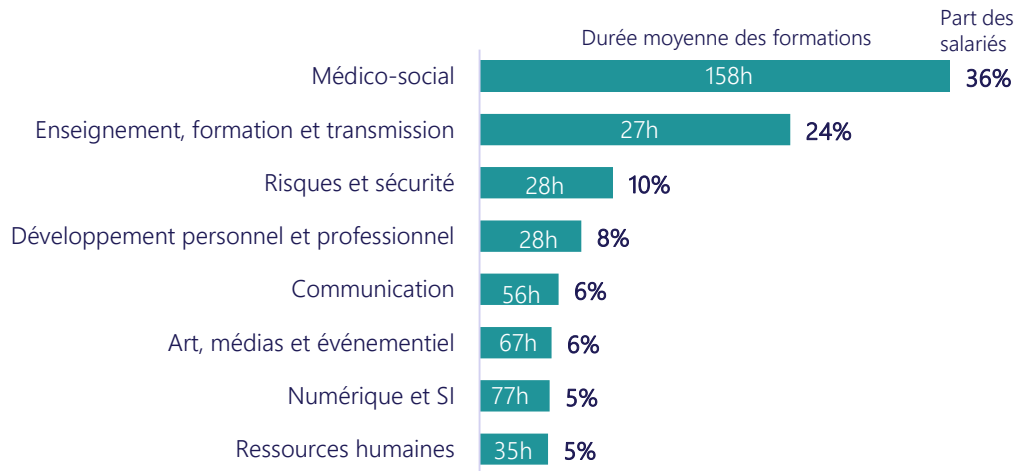
Les stagiaires occupent largement des postes d'employés et ce chiffre est en hausse par rapport à 2015 (96% en 2016 vs. 92%). Viennent ensuite la catégorie socio-professionnelle Ouvrier (2,3% en 2016 vs. 6% en 2015) puis les ETAM (moins de 1%).

FORMATION DES SALARIÉS EN CONTRATS AIDÉS

Formations les plus dispensées et durée moyenne des formations

Domaines de formation les plus suivis

Source OPCALIA 2015 – Traitement KYU Lab emploi-formation.fr



Durée moyenne des formations : **91 heures**

Plus du **tiers** des personnes formées se dirigent vers des formations liées au **médico-social** telles que « intégration et accompagnement du handicap en milieu scolaire », « adolescence et handicap », « autisme », « formation AVS »...

Ensuite, près du **quart** se forment au domaine de **l'enseignement et de la formation** sur des titres tels que « accompagnement du travail scolaire », « nouveaux comportements scolaires », CQP éducateur de vie scolaire, « préparation au concours ATSEM »...

On peut ainsi noter qu'environ 60% des effectifs se dirigent vers des formations plutôt liées au métier d'AVS, ce qui est représentatif de la part importante d'AVS en contrats aidés.

Un des constats qui peut être fait après avoir échangé avec différents établissements porte sur les formations proposées aux salariés en CUI-CAE qui **visent principalement à acquérir les compétences nécessaires à l'exercice de leur activité professionnelle au quotidien**, mais qui ne permettent pas forcément d'anticiper une éventuelle évolution professionnelle à la suite du contrat aidé.

Concernant l'obligation de désigner un(e) tuteur(rice), **le lien avec celui(elle)-ci se fait presque exclusivement de manière informelle** et il/elle est généralement choisi(e) pour sa proximité professionnelle avec le CUI-CAE ou selon la hiérarchie (par exemple le(la) directeur/trice directement responsable des CUI-CAE). Les tuteurs et/ou directeurs(rices) ne sont pas forcément formés au métier et à la gestion des ressources.

ENJEUX CLÉS POUR LA BRANCHE

Développer le recrutement, la formation et l'accompagnement des CUI-CAE pour pérenniser leur contrat

La formation des CUI-CAE dans l'enseignement privé vise généralement à ce que les contrats aidés acquièrent les compétences nécessaires à l'exercice de leur activité professionnelle quotidienne. Cela s'explique notamment par le fait que ces derniers ne sont pas toujours suffisamment qualifiés au moment de leur entrée pour exercer leur poste.

Afin de permettre à ces salariés de suivre des formations certifiantes en vue d'une évolution professionnelle à la suite de leur contrat, il s'agit déjà de recruter des personnes dont les profils sont plus en adéquation avec les postes recherchés. Il s'agit également d'assurer au besoin au plus tôt leur montée en compétence sur le poste pour plus orienter les formations ensuite sur le projet de réinsertion.

➔ Enjeu n°1 : Assurer une meilleure adéquation entre les profils recrutés en CUI-CAE et les besoins des établissements.

La formation est au cœur du dispositif de réinsertion professionnelle. Dans l'enseignement privé, pour les contrats aidés, elle semble souvent concentrée sur l'acquisition de compétences liées au poste occupé. Cela vient du fait que les pistes de réinsertion professionnelle post CUI-CAE sont rarement identifiées par le salarié ou l'employeur, ce qui ne permet pas en conséquence d'identifier les formations certifiantes pertinentes. Enfin l'offre en formations apparaît régulièrement incomplète, inadaptée ou peu lisible.

L'enjeu est donc de sensibiliser employeurs et salariés sur les possibilités de réinsertion (selon les postes) et sur le recours possible à des formations certifiantes pertinentes et recensées.

➔ Enjeu n°2 : Appuyer la construction d'un projet professionnel et l'identification de formations adaptées pour les CUI-CAE

Le dispositif CUI-CAE vise à aider les personnes en réinsertion professionnelle à trouver plus facilement un emploi. Pour assurer un meilleur retour à l'emploi grâce à ce dispositif, il est important d'accompagner tout au long du contrat les salariés en contrats aidés. Cela passe par une procédure d'accueil adaptée, des personnes formées au tutorat, des outils de suivi simples, pragmatiques et adaptés, des points réguliers...

➔ Enjeu n°3 : Accompagner durablement les CUI-CAE dans leur réinsertion professionnelle.

PRÉCONISATIONS POUR LA BRANCHE

Pour répondre à ces enjeux, 8 grandes actions sont proposées

Enjeu n°1 : Assurer une meilleure adéquation entre les profils recrutés en CUI-CAE et les besoins des établissements.

1.1 Sensibiliser les tuteurs et tutrices et les chef(fe)s d'établissement à la gestion des ressources humaines et à la GPEC.

1.2 Former les CUI-CAE au métier qu'ils vont exercer dès leur recrutement afin qu'ils soient opérationnels le plus rapidement possible après leur arrivée et que les formations intervenant durant le CUI-CAE soient concentrées sur leur projet professionnel.

Enjeu n°2 : Appuyer la construction d'un projet professionnel et l'identification de formations adaptées pour les CUI-CAE

2.1 Cartographier les emplois dans lesquels les salariés peuvent se réinsérer à l'issue de leur contrat aidé et l'offre de formation associée. Rédiger et mettre à disposition des salariés et de leurs tuteurs des fiches emploi.

2.2 Favoriser les formations certifiantes afin de maximiser les chances de réinsertion des salariés en contrat aidé, en particulier pour les cas où l'enseignement privé n'offre pas d'opportunité d'emploi en fin de contrat.

2.3 Sensibiliser les contrats aidés aux possibilités de l'auto-formation, notamment sur des sujets complémentaires et/ou différents de ceux des formations proposées par les établissements.

Enjeu n°3 : Accompagner durablement les CUI-CAE dans leur réinsertion professionnelle.

3.1 Mettre à disposition des CUI-CAE des livrets d'accueil et/ou d'accompagnement portant sur l'organisation de l'établissement, le métier qu'ils vont exercer et droits en tant que CUI-CAE.

3.2 Former les tuteurs à l'encadrement des CUI-CAE.

3.3 Organiser des ateliers de création de projets personnels semestriels avec chaque salarié en contrat aidé, son(sa) tuteur(trice) et pôle emploi pour évaluer les besoins du CUI-CAE et lui proposer des formations en adéquation avec son projet professionnel et ses souhaits d'évolution.

Acteurs pouvant être impliqués

Salarié(e)s en CUI-CAE

Tuteur(trice)s

Chef(fe)s d'établissement

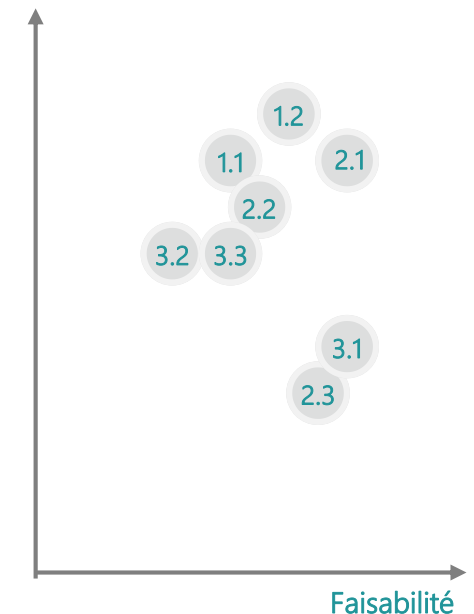
Responsables des RH (RRH)

UDOGEC

UROGEC

Pôle Emploi

Bénéfices



PRÉCONISATIONS POUR LA BRANCHE

Enjeu n°1 : Assurer une meilleure adéquation entre les profils recrutés en CUI-CAE et les besoins des établissements

CONSTAT : Les candidatures envoyées par Pôle Emploi aux établissements d'enseignement privé ne correspondent pas toujours aux profils des postes recherchés. Les besoins des établissements en matière de ressources humaines ne sont pas connues de Pôle Emploi et inversement les établissements n'ont pas connaissance des profils disponibles et inscrits à Pôle Emploi

Proposition 1.1 : Sensibiliser les tuteurs et tutrices et les chef(fe)s d'établissement à la gestion des ressources humaines et à la GPEC

MODALITÉS DE MISE EN ŒUVRE	DIFFICULTÉS DE MISE EN ŒUVRE	BÉNÉFICES ATTENDUS
<ul style="list-style-type: none"> Formaliser à destination de Pôle Emploi des « fiches emploi » sur les métiers principaux visés - elles permettront de spécifier les profils correspondant aux métiers recherchés ainsi que les compétences attendues, les parcours types... Puis organiser avec, d'un côté, les chefs d'établissements, RH et éventuellement tuteurs des CUI-CAE et, de l'autre, des représentants locaux de Pôle Emploi (passer par des relais au sein de la Branche pour engager le dialogue) des rencontres semestrielles ou annuelles afin d'échanger sur les écueils rencontrés avec les derniers recrutements... et prévoir des actions. Commencer par une opération pilote sur une ou deux régions (par exemple Val-de-Loire ou Rhône-Alpes). Conduire une campagne mail de sensibilisation à la gestion des RH ciblant les personnes en charge du recrutement, les chefs d'établissements, les futurs tuteurs et les IRP. Articles et Moocs à promouvoir : techniques de recrutement (rédaction d'annonce, entretiens...), accompagnement dans la formalisation du projet professionnel, identification de formations, connaissance du dispositif CUI-CAE pour l'insertion... Intégrer ces éléments aux formations initiales / continues des chefs d'établissements 	<p>Coûts</p> <ul style="list-style-type: none"> Création de supports de communication et diffusion de ces supports <p>Délai</p> <ul style="list-style-type: none"> 3 mois <p>Complexité</p> <ul style="list-style-type: none"> Organisation des rencontres avec Pôle Emploi Difficulté de mobiliser Pôle Emploi 	<p>Publics visés</p> <ul style="list-style-type: none"> Chef(fe)s d'établissements et/ou responsables des ressources humaines des établissements <p>Efficacité escomptée</p> <ul style="list-style-type: none"> Meilleure opérationnalité des CUI-CAE <p>Horizon : résultats à court/moyen terme</p>
	<p>AVANTAGES / OPPORTUNITÉS</p> <ul style="list-style-type: none"> Recrutement de CUI-CAE aux profils adaptés au poste qu'ils vont occuper, leur laissant la possibilité de se former au cours de leur contrat plus en profondeur sur le poste qu'ils occupent et/ou d'obtenir d'autres compétences 	<p>INCONVÉNIENTS / RISQUES</p> <ul style="list-style-type: none"> Risque de difficulté à recruter des personnes dont le profil est réellement adapté au poste qu'ils vont occuper Risque que le recruteur ait une attente trop élevée vis-à-vis des compétences attendues pour les CUI-CAE Risque de non participation de tous les acteurs aux rencontres semestrielles

SYNTHÈSE SUR LES OUTILS QUI POURRAIENT ÊTRE CONÇUS

Formaliser des « fiches emplois »

Description de l'outil à créer

Projet : formaliser et mettre en ligne sur un espace dédié des « **fiches emploi** » sur les métiers principaux concernés par les CUI – CAE : **AVS, Personnel d'entretien, Personnel de restauration, ASEM et Educateur de vie scolaire.**

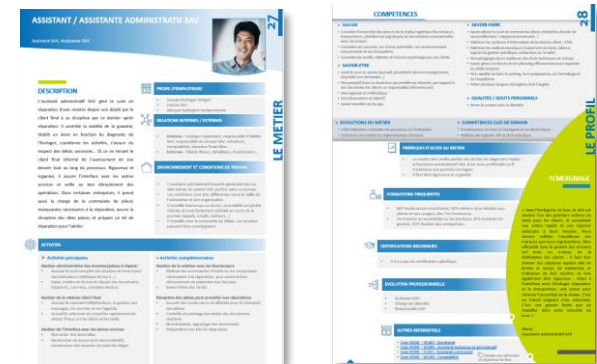
Ces fiches regrouperont de nombreuses informations sur le métier en question : activités, compétences mobilisées, bonnes pratiques d'exercice du métier, exemples de formations associées existantes, exemples de débouchés en fin de contrat, témoignages d'anciens salariés en CUI-CAE sur le métier.

Bénéficiaires et contexte d'utilisation

Les salariés peuvent en phase de recrutement et d'intégration utiliser ces fiches pour se renseigner sur le métier, ses perspectives, les conseils pratiques d'exercice des fonctions... mais plus tard ils peuvent aussi les utiliser pour préparer leur réinsertion professionnelle.

Le tuteur qui ne connaît pas nécessairement le métier peut en prendre connaissance pour mieux accompagner son tuteuré, le recruteur côté établissement comme Pôle Emploi peut s'en servir pour mieux cibler et présenter à de potentiels candidats le métier dans l'Interbranches.

Illustration d'une fiche emploi synthétique en 2 pages recto-verso



Détails sur la mise en œuvre

Ces fiches peuvent contenir de nombreuses rubriques, en voilà quelques exemples :

- Exemples de parcours qui peuvent mener à ce métier (formations, expériences passées...)
- Activités courantes rencontrés dans le métier et spécificités de son exercice au sein de l'Interbranches
- Compétences mises en œuvre et à acquérir dans l'exercice du métier
- Exemples de métiers en réinsertion qui mobilisent des compétences similaires
- Exemples de formations qui permettent d'acquérir tout ou partie de ces compétences
- Conseils / bonnes pratiques / fondamentaux présentés succinctement pour une bonne prise de poste sur le métier
- Témoignages d'anciens

Méthodologie préconisée : pour les formaliser, pré-rédiger une première version sur la base de fiches métiers existantes (Pôle Emploi, Onisep, L'Etudiant...) et compléter en groupes de travail avec des chefs d'établissements / RH et avec des salariés sur ces postes.

SYNTHÈSE SUR LES OUTILS QUI POURRAIENT ÊTRE CONÇUS

Livrets d'accueil et de prise de poste

Description de l'outil à créer

Projet : réaliser au niveau national un **livret d'accueil type à adapter dans chaque établissement** et à destination des salariés en CUI-CAE. Ce dernier serait mis à disposition sur une plateforme en ligne, personnalisé au cas par cas et intégrerait la description de l'Interbranches, la présentation de l'établissement (organisation, organigramme...), les informations sur les droits sen contrats aidés, les bonnes pratiques de la relation tutorale, les fiches emplois, les liens utiles vers le catalogue de formation et d'autres ressources en ligne.

Bénéficiaires et contexte d'utilisation

Les bénéficiaires directs de l'action sont les salariés en CUI-CAE, mais les tuteurs et les IRP pourront également lire avec intérêt le document.

Illustration



Détails sur la mise en œuvre

Réalisation d'un livret d'accueil pour les salariés en CUI-CAE contenant :

- L'organisation de l'établissement (partie à rédiger par la/le chef(fe) d'établissement) : organigramme, plan, informations pratiques à savoir...
- Une fiche sur le métier exercé (rôles, obligations à connaître...)
- Une fiche sur les droits associés au CUI-CAE (informations sur le statut et les objectifs d'un contrat aidé, le tuteur et son rôle, les droits et obligations du salarié)
- Les formations réalisables en vue d'une réinsertion professionnelle
- Des fiches sur les « fondamentaux métier » à connaître par métier principal occupé en CUI-CAE pour faciliter la prise de poste rapide et l'opérationnalité des salariés en CUI-CAE. Cette fiche pourrait prendre la forme d'un recto verso et serait à intégrer au livret d'accueil du salarié en CUI-CAE. Elles permettraient de concentrer la formation du salarié sur l'obtention de compétences nécessaires à la réalisation de son projet professionnel en vue d'une réinsertion durable dans l'emploi.

Méthodologie préconisée : pour les formaliser, pré-rédiger une première version sur la base de fiches métiers existantes (Pôle Emploi, Onisep, L'Etudiant...) et compléter en groupes de travail avec des chefs d'établissements / RH et avec des salariés sur ces postes.

SYNTHÈSE SUR LES OUTILS QUI POURRAIENT ÊTRE CONÇUS

Cartographie de l'offre de formation / métacatalogue

Description de l'outil à créer

Projet : construire un guide thématique sur les formations au sein de l'Interbranches – quelles formations existent à côté de chez moi sur une thématique donnée, à quels prix, avec quels prestataires... ? L'outil peut être interactif sous forme de plateforme web ou statique en format pdf hébergé sur une page dédiée.

Bénéficiaires et contexte d'utilisation

Les chefs d'établissements, les RH, les tuteurs, les IRP et les salariés peuvent utiliser cet outil pour gagner en lisibilité sur l'offre de formation disponible (avec des recherches par thématique, par mot clé, par localisation...) et sur les éléments de prise en charge.

Illustrations



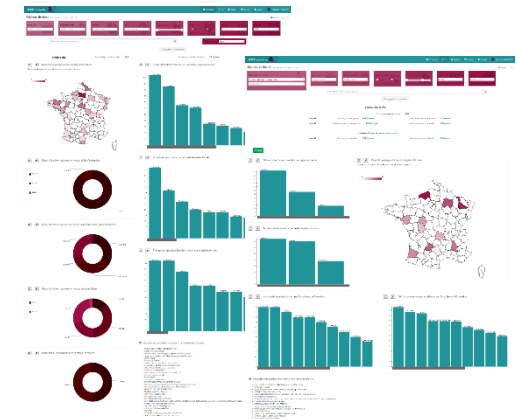
1-CONSTRUIRE et REALISER SON PROJET PROFESSIONNEL		
Code	Nom du module	Duration (heures)
M11	Accompagner le projet professionnel tout métier (hors sanitaire et social)	30
M12	Accompagner le projet professionnel sur les métiers du sanitaire et social	30
M13	TRE (techniques de recherche d'emploi) et employabilité	18
M14	Identifier, Valoriser ses compétences - Portfolio	30

2-SE PREPARER A UN CONCOURS		
Code	Nom du module	Duration (heures)
M21	Préparation aux concours administratifs	30
M22	Préparation aux concours du secteur sanitaire et social	30

3-SE FORMER - Domaine : Professionnel		
Code	Nom du module	Duration (heures)
M31	Connaissance des handicaps	30
M32	Communication interpersonnelle	30
M33	Gestion du stress	12
M34	Psychologie de l'enfant et l'adolescent	18
M35	RS3 : Travailleur secondaire du travail - Gestes et postures	18

4-SE FORMER - Domaine : Compétences Transverses		
Code	Nom du module	Duration (heures)
M41	Evaluation et certification professionnelle de vos compétences bureautique	30
M42	Les bases de la comptabilité et du droit	12
M43	Les bases du droit du travail et du droit quotidien	12
M44	Langues - Anglais	30
M45	Langues - Espagnol	30

Exemple des parcours proposés par les Greta pour l'insertion professionnelle



Exemple d'un outil web développé par Kyu sur l'analyse des formations par thème, prix...



Détails sur la mise en œuvre

Une personne sélectionne dans une liste déroulante un thème ou elle fait une recherche par mot clé (AVS, autisme, sécurité incendie...). Les formations existantes s'affichent avec le prix moyen observé. Il est alors possible de filtrer selon plusieurs critères : localisation, durée, métier...

Pour ce faire, la source qui semble à privilégier est la base des formations financées par OPCALIA avec l'ensemble des champs (coût, OF, libellé, durée...). Ensuite, soit l'analyse est faite manuellement et formalisée dans un fichier figé, soit elle peut être faite dynamiquement en prévoyant un système de requêtes dans la base, de moyennes sur les prix, d'analyse sémantique éventuellement pour détecter par thème sans idée de mots clés précis... La base est alors intégrée dans une base de donnée, un moteur d'analyse permet alors de faire les extractions pertinentes et un module d'affichage dynamique (datavisualisation) permet à l'utilisateur d'observer les résultats, de faire des extractions...

Pour compléter cette base de formation financée par OPCALIA, il serait intéressant d'ajouter des offres d'auto-formation en ligne : vidéos Youtube, Moocs... avec des libellés clairs et des liens associés. Elles seraient alors identifiées dans une catégorie à part pour ne pas les associer à la formation classique.

On peut également compléter ce recensement des formations de l'inventaire, des certifications de la CNCP...

Sur le document ou la plateforme il est aussi envisageable d'ajouter des liens complémentaires vers des annuaires de formation du marché : annuaire des CARIF-OREF, comparateurs du type topformation.fr, annuaires du type L'Etudiant ou encore Studyrama, etc.

SYNTHÈSE SUR LES OUTILS QUI POURRAIENT ÊTRE CONÇUS

Supports de sensibilisation / formation à la GPEC

Description de l'outil à créer

Projet : créer des ressources emailing, articles, livres blancs, supports de formations à envoyer / intégrer dans des formations continues ou initiales des chefs d'établissements...

Bénéficiaires et contexte d'utilisation

Les chefs d'établissements, les RH, les IRP et les chefs d'équipe, toutes ces personnes impliquées dans la gestion des ressources humaines, dans le recrutement, la formation, l'accompagnement des salariés dans leur carrière, leurs éventuelles reconversions...

Ils reçoivent régulièrement de l'information et dans des moments dédiés / sanctuarisés des formations sur le sujet.

Illustrations



**Achat de formation en entreprise :
tendances 2015**
Résultats complets de l'enquête



Détails sur la mise en œuvre

Créer des supports didactiques, graphiques... sur la gestion RH au sens large avec des focus sur telle ou telle dimension.
Prévoir des envois variés : newsletter, intégration à un magazine de la Branche, création d'articles sur des sites référents...
Diffuser des études / rapports, articles... publiés par d'autres organismes, issus d'une veille active sur ces thématiques.
Recenser et diffuser des vidéos, Moocs... en lien avec la gestion des RH.
Etc.

PRISE DE NOTES

NOTRE ENGAGEMENT

A travers notre participation au Pacte Mondial des Nations Unies, nous souhaitons faire progresser les pratiques en termes de respect des droits de l'homme, des normes du travail, de protection de l'environnement et de lutte contre toutes les formes de corruption.



KYU Associés, Conseil en Management

136, Boulevard Haussmann – 75008 Paris
+ 33 1 56 43 34 33
www.kyu.fr

