

DÉCHIFFRAGE

Les contrats aidés ont été créés pour permettre à des personnes éloignés du marché du travail d'obtenir un emploi. En contrepartie, les employeurs perçoivent une aide de l'Etat: prise en charge d'une partie du salaire, prime, exonération des cotisations sociales...

Ce déchiffrage vise à faire le point sur la situation actuelle: face à la réduction drastique du nombre de contrats aidés, à la suppression de certains dispositifs et à la mise en œuvre des « parcours emplois compétences » début 2018, quelles sont les implications pour les entreprises de l'ESS?

DIMINUTION GLOBALE DES CONTRATS AIDÉS ET SUPPRESSION DE CERTAINS DISPOSITIFS

Retour sur la baisse des contrats aidés

A l'été 2017, le gouvernement a annoncé une forte baisse du volume des contrats aidés. Cette décision s'est basée sur des rapports de la Cour des comptes pointant le risque de dérapage budgétaire et sur une étude de la Dares¹ constatant un résultat mitigé en termes d'accès à la formation et de retour à l'emploi. Sur l'année 2017, le nombre de contrats aidés a ainsi été diminué à 310000 (contre 460000 en 2016), puis ramené à 200000 pour l'année 2018. La tendance devrait se poursuivre en 2019. La plupart des réseaux et fédérations mènent des actions de plaidoyer en réaction à ces mesures, insistant sur le rôle essentiel de ces contrats tant pour les employeurs que pour ceux qui en bénéficient.

En termes de ciblage, les contrats aidés sont dorénavant uniquement réservés au secteur non-marchand. Une instruction aux préfets datant de septembre 2017 a défini les publics, secteurs et géographies prioritaires pour la fin de l'année 2017 : jeunes et demandeurs d'emploi longue durée ; urgence sanitaire et sociale et accompagnement des enfants handicapés en milieu scolaire ; Outre-mer et communes rurales. Malgré la marge de manœuvre laissée aux préfets pour tenir compte des besoins locaux, certains secteurs associatifs fortement utilisateurs de contrats aidés (culture, éducation populaire...) ont été particulièrement touchés.

Suppression de certains dispositifs...

Outre la suppression des CUI-CIE (cf. encadré), le gouvernement a mis fin, depuis le 1^{er} janvier 2018, aux Emplois d'avenir et aux contrats Starters.

...et relance des Emplois francs

Le gouvernement a relancé les Emplois francs depuis le 1^{er} avril 2018. Ceux-ci avaient été instaurés en 2013 puis abandonnés en 2015 car compliqués à mettre en œuvre du fait de critères jugés trop restrictifs. Accessibles aux secteurs marchand et non-marchand, ils sont dédiés à l'embauche de personnes au chômage résidants dans certains quartiers prioritaires² désormais sans limite d'âge ni de durée d'inscription à Pôle emploi. En contrepartie,

les employeurs perçoivent une prime : 5000€ sur 2 ans pour un CDD de plus de 6 mois ; 15000€ sur 3 ans pour un CDI. 150000 Emplois francs sont prévus d'ici à fin-2019.

Récapitulatif historique des principaux types de contrats aidés:

- >> **1977**: premier dispositif d'exonération de cotisations patronales pour l'emploi des jeunes.
- >> **1984**: création des Travaux d'utilité publique (Tuc) à destination des jeunes éloignés de l'emploi et réservés au secteur non-marchand.
- >> **1990**: transformation des Tuc en Contrats emploi solidarité (CES), avec élargissement du ciblage. Création des Contrats de retour à l'emploi (CRE) pour le secteur marchand.
- >> **1997**: création des emplois jeunes
- >> **2005**: rassemblement de plusieurs types de contrats aidés en Contrats d'accompagnement dans l'emploi (CAE) pour le secteur non marchand et Contrats uniques d'insertion (CUI) pour le secteur marchand. Création des Contrats d'avenir dans les collectivités, dédiés aux bénéficiaires de minima sociaux.
- >> **2010**: généralisation des CUI pour les secteurs non-marchand (CUI-CAE) et marchand (CUI-CIE).
- >> **2012**: création des Emplois d'avenir (EA), destinés aux jeunes et accessibles pour les secteurs marchand et non-marchand.
- >> **2018**: transformation des CUI-CAE en Parcours emploi compétences (Pec), suppression des CUI-CIE (sauf rares cas dérogatoires), suppression des Emplois d'avenir et relance des Emplois francs.

Parallèlement s'est développé le secteur de l'insertion par l'activité économique (IAE)³, qui relève d'un conventionnement particulier avec l'Etat. Les contrats principalement utilisés sont les CDDI (CDD d'insertion). Le champ de l'IAE a été épargné par la baisse des contrats aidés.

¹ Dares Analyses n°21, mars 2017.

² La liste des 194 quartiers est disponible [ici](#).

³ Pour plus d'informations sur ce secteur, consulter l'étude « Les enjeux sociaux et économiques des structures de l'IAE », sur le [site internet de France Active](#).

Parallèlement à ces annonces, le ministre du Travail a confié une mission à Jean-Marc Borello, président du groupe SOS, en septembre 2017.

Cette mission a débouché sur un rapport⁴ remis en

janvier 2018. Un certain nombre de mesures y sont proposées, dont les principales ont été appliquées. En particulier: la mise en œuvre des parcours emploi compétences et la création d'un fonds d'inclusion dans l'emploi.

LA MISE EN ŒUVRE DES PARCOURS EMPLOI COMPÉTENCES (PEC)

La mise en œuvre des Pec repose sur le triptyque emploi-formation-accompagnement avec pour seul objectif l'inclusion durable dans le marché du travail des personnes éloignées de l'emploi. Sur les 200000 Pec budgétés pour 2018, 30500 sont réservés aux assistants de vie scolaire et 22000 à l'Outre-mer. 11000 sont affectés à une réserve de précaution. Pour les 136000 restants, une priorité est donnée aux personnes reconnues travailleurs handicapés et aux personnes issues de QPV (13% des Pec leur sont dédiés). Les Pec sont opérationnels dès la publication des arrêtés préfectoraux fixant les modalités de prise en charge (cf. infra).

Ce qui ne change pas : le cadre juridique

Le cadre juridique des Pec est inchangé, il s'agit de celui des CUI-CAE, réservés exclusivement au secteur non marchand, sans distinction de secteur d'activité. Juridiquement, les Pec sont des CUI-CAE.

Ce qui change:

• Le profil des salariés et leur recrutement

Les Pec sont recentrés sur les publics-cibles des CUI-CAE, définis par le code du travail comme « des personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières d'accès à l'emploi ». Ils ne sont pas accessibles aux jeunes diplômés recherchant une première expérience ni aux personnes présentant des freins périphériques lourds (qui seront orientés vers l'IAE ou les entreprises adaptées). Autre élément important, ce n'est plus l'employeur qui recherche un bénéficiaire potentiel, c'est le prescripteur⁵ qui propose des solutions au demandeur d'emploi (que l'employeur peut refuser sur avis motivé). Si l'employeur repère une personne, il doit l'enjoindre à s'inscrire auprès du prescripteur, qui lui proposera éventuellement le poste à l'issue d'un bilan.

• Le concept d'employeur-abilité

La sélection des employeurs se fait (par le prescripteur) sur la base de 4 critères cumulatifs :

- le poste doit permettre de développer des compétences techniques répondant aux besoins du bassin d'emploi ou transférables ;
- l'employeur doit démontrer sa capacité à accompagner au quotidien le bénéficiaire et désigner un tuteur (hors bénévole) ;
- l'employeur doit faciliter l'accès à la formation ;
- l'employeur doit démontrer sa capacité à pérenniser le poste.

• Le rôle du prescripteur

La signature du contrat relève désormais d'un entretien tripartite (réunissant le salarié, l'employeur et le prescripteur) formalisant les engagements de l'employeur. Un suivi dématérialisé est aussi mis en place entre le prescripteur et l'employeur. Enfin, un

entretien de sortie est obligatoire (entre 1 et 3 mois avant la fin du contrat), pour faire le point sur les compétences acquises et anticiper la recherche d'un emploi voir éventuellement la reconduction du Pec.

• Le taux et les modalités de prise en charge

Durée de prise en charge: 20h hebdomadaires, avec de rares dérogations possibles (la moyenne nationale étant fixée à 21,5h), sur une période allant de 9 à 12 mois, renouvelable jusqu'à 24 mois (moyenne nationale fixée à 10,2 mois).

Taux de prise en charge: entre 30% et 60% du Smic (moyenne nationale fixée à 50% pour la Métropole et 60% pour l'Outre-mer). Les préfetures de région fixent ce taux par arrêté, avec des modulations possibles pour certains publics. Dans les faits, après publication de presque l'ensemble des arrêtés, les taux se situent généralement entre 35% et 50%.

La création du Fonds d'inclusion dans l'emploi

Les préfetures de régions se voient désormais confier une enveloppe globale pour l'IAE et les Pec, avec une possibilité de fongibilité asymétrique à l'avantage de l'IAE. Jusqu'à 20% des montants dédiés aux Pec peuvent ainsi être affectés à l'IAE, mais l'inverse n'est pas possible.

En résumé, ces mesures engendrent plus de contraintes pour les employeurs, dans un temps plus limité et en contrepartie d'une aide financière globalement inférieure à ce qui était prévu dans le cadre des dispositifs précédents.

Ainsi, les structures de petite taille sont de fait quasiment exclues de la cible des employeurs potentiels. Elles auront à effectuer un travail important de remise à plat de leur modèle économique⁶ pour intégrer ces changements. Elles peuvent demandées à être accompagnées en ce sens dans le cadre du DLA (Dispositif local d'accompagnement).

Pour aller plus loin:

>> [Site web](#) du ministère du Travail.

>> [Circulaire de janvier 2018](#) relative au déploiement des Pec.

>> [Rapport des sénateurs A. Dufaut et J-B. Magnier](#) : « Réduction des contrats aidés : offrir une alternative crédible au secteur associatif » (février 2018).

>> [Webinaire du Mouvement associatif](#) : « Parcours emploi compétences : quels enjeux pour les associations ? » (mars 2018).

>> [Décryptage de l'Avise](#) sur l'impact pour les structures de l'IAE.

>> **Pour les chargés de mission DLA, voir la page dédiée à la question des contrats aidés sur le [site Enée ressources](#).**

⁴ Le rapport est intitulé « Donnons-nous les moyens de l'inclusion », disponible [ici](#).

⁵ Il s'agit du service public de l'emploi, Pôle Emploi dans la majorité des cas. Sauf pour les jeunes, où il s'agit des Missions locales – bien que les jeunes doivent en priorité être orientés vers les solutions de formation ou

d'alternance –, les personnes en situation de handicap, où il s'agit de Cap Emploi et les bénéficiaires du RSA, où il s'agit des conseils départementaux.

⁶ Voir notamment le guide « Le modèle économique d'utilité sociale », disponible sur le [site internet de France Active](#).