

« Emplois d'avenir : quel potentiel dans les associations de la Branche ? »

Résultats de l'enquête téléphonique conduite auprès de 604 structures associatives, adhérentes à l'OPCA et représentatives de l'ensemble des adhérents



Contexte et rappel des objectifs


Contexte :

- Objectif gouvernemental de 100 000 emplois d'avenir signés en 2014.
- Manque de visibilité au niveau de l'OPCA sur les signatures et les intentions d'embauche.
- Des discours divergents sur les freins et les leviers à l'embauche.

Objectifs :

- Identifier les grandes tendances en matière d'embauche d'emplois d'avenir pour communiquer auprès des partenaires (Missions Locales, Pôle Emploi, Cabinet Ministériel).
- Identifier les freins à l'embauche pour orienter l'action de conseil d'Unifaf (information, accompagnement des adhérents).

Note méthodologique

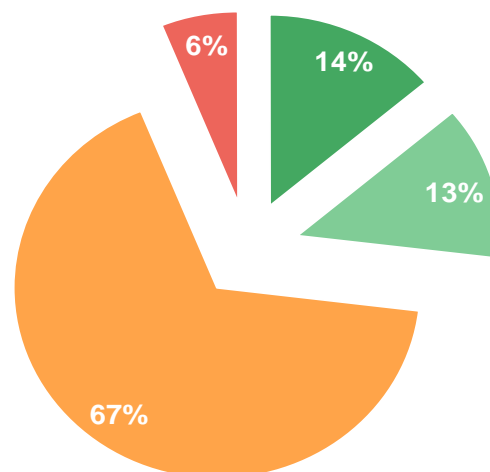
- **Sondage réalisé pour :** 
- **Dates de réalisation :** du 10 au 17 juillet 2013
- **Mode de recueil :** par téléphone
- **Étude réalisée auprès de :** **604** responsables du recrutement au sein d'associations adhérentes d'Unifaf. *L'échantillon a été redressé afin d'être représentatif de l'ensemble des associations adhérentes d'Unifaf sur des critères de taille, de syndicat d'appartenance et de région.*





1. Données générales sur les recrutements

- Une montée en charge très progressive et récente, avec une perspective de près de 8000 emplois d'avenir fin 2014.
- Deux secteurs très porteurs au premier semestre 2013 : le secteur des personnes âgées et le secteur de la personne handicapée.
- Des associations encore en retrait en juillet :
 - Celles de la Protection de l'enfance et les plus petites associations du secteur sanitaire, notamment en raison du profil non qualifié des jeunes.
 - Les associations de moins de 10 salariés.



1.1 Les associations de la Branche face aux emplois d'avenir : photographie au 1^{er} juillet 2013



-  A déjà recruté un emploi d'avenir
-  Envisage de recruter un emploi d'avenir au cours des 6 prochains mois
-  N'envisage pas de recruter un emploi d'avenir au cours des 6 prochains mois
-  Ne connaît pas le dispositif des emplois d'avenir

1.2 Les associations de la Branche face aux emplois d'avenir : photographie au 1^{er} juillet 2013

Celles qui avaient déjà recruté...

- 35 % des structures de 250 salariés et +.
- 27 % des structures de 50 à 249 salariés.
- 23 % des structures du secteur « personnes âgées ».
- 20 % des structures du secteur « personnes handicapées ».

Les associations les plus mobilisées :

- Secteur du handicap et des personnes âgées
- Grosses associations

Celles qui projetaient de recruter dans les 6 mois...

- 25 % des structures de 250 salariés et +.
- 19 % des structures du secteur « personnes handicapées ».

Celles qui n'envisageaient pas de recruter...

- 82 % des structures de la Protection de l'enfance.
- 78 % des structures de moins de 10 salariés.
- 74 % des structures de moins de 50 salariés.

Les associations « à convaincre » :

- Protection de l'enfance et petites associations sanitaires
- Très petites associations (-10 salariés)

Celles qui ne connaissaient pas le dispositif...

- Très minoritaires, mais plus nombreuses parmi les petites structures sanitaires au moment de l'étude (étude réalisée avant la signature de l'accord Etat/FEHAP sur les emplois d'avenir)

1.3 Les difficultés rencontrées par les employeurs ayant embauché

	Difficultés	Besoin d'aide
Effectuer les démarches administratives (CERFA, etc.) et comprendre les prises en charge financières	21%	25%
Définir le parcours de formation	13%	15%
Sélectionner le jeune, selon son profil	13%	6%
Identifier et entrer en contact avec le bon interlocuteur pour le recrutement	11%	12%
Définir le besoin de recrutement (profil, poste, niveau scolaire requis, etc.)	7%	5%
Intégrer le jeune recruté (tutorat, etc.)	5%	9%

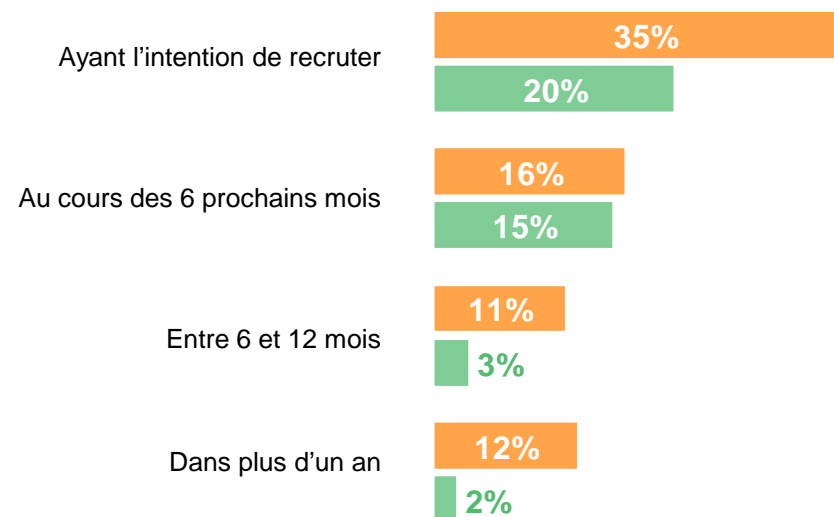
1.4 Combien d'emplois d'avenir dans la Branche à l'horizon 2014 ?

- 14% des associations déclarent avoir embauché 2,1 emplois d'avenir en moyenne, soit environ **2400 jeunes en emploi d'avenir en juillet 2013**.
- 35% des associations (dont celles ayant déjà recruté) projettent d'embaucher à court ou à moyen terme 1,8 emplois d'avenir en moyenne, soit environ **5000 projets d'embauche**.

=> On peut compter sur 7400 emplois d'avenir dans la Branche à l'horizon 2014.

1.4 Combien d'emplois d'avenir dans la Branche à l'horizon 2014 ? (suite...)

- 35% des associations prévoient de recruter au moins un emploi d'avenir, et 20% avec certitude.
- Ces dernières envisagent de recruter 2 personnes en moyenne sur ce dispositif.



Nombre moyen de recrutements
d'emplois d'avenir envisagés dans le cas des...



- Associations ayant une intention certaine ou probable de recruter
- Associations ayant une intention certaine de recruter

2. Profil des jeunes et emplois occupés par les emplois d'avenir dans la Branche

- Des jeunes très largement de niveau V ou infra.
- Une part très importante intégrée à une fonction « support », mais aussi dans les équipes de l'accompagnement ou du soin.
- Des CDD plutôt longs, avec pour un tiers d'entre eux des perspectives de pérennisation.



2.1 Le profil des jeunes en EAV aujourd'hui

- 70% sont des femmes.
- 92 % sont âgés de plus de 20 ans ; parmi eux, 49 % a 23 ans (ou plus).
- 69% n'a pas le niveau bac :
 - 26% n'ont aucun diplôme.
 - 30% sont titulaires d'un BEP / CAP , et ce notamment dans les domaines « sanitaire et social », « petite enfance » ou « services à la personne ».

2.2 Les emplois d'avenir recrutés

- 66% correspondent à des créations de postes et 30% à des remplacements.
- 90% ont été recrutés en CDD, dont 51% dans le cadre d'un CDD de 3 ans.
- Principaux emplois occupés (*ou visés à l'issue de la formation*) :
 - Agent de service / agent d'entretien (28%).
 - Aide-soignant (8%).
 - animateur (8%).
 - Agent administratif (7%).
 - Aide médico-psychologique (6%).
- 40% des emplois d'avenir devraient être pérennisés au sein des associations tandis que 30% des directions interrogées disent qu'elles n'ont pas de visibilité pour l'instant.

3. La formation des jeunes et des tuteurs

- Des parcours combinant différents types d'actions : préparation d'un diplôme d'Etat, professionnalisation et adaptation au poste, remise à niveau, acquisition des savoirs de base.
- Dans 60% des cas, au moins, les jeunes devraient préparer un diplôme pendant leur contrat en emploi d'avenir.
- Des tuteurs en majorité formés ou en cours de formation avec, à la clé pour l'OPCA, la question de la mise en place effective d'une organisation apprenante dans les établissements.

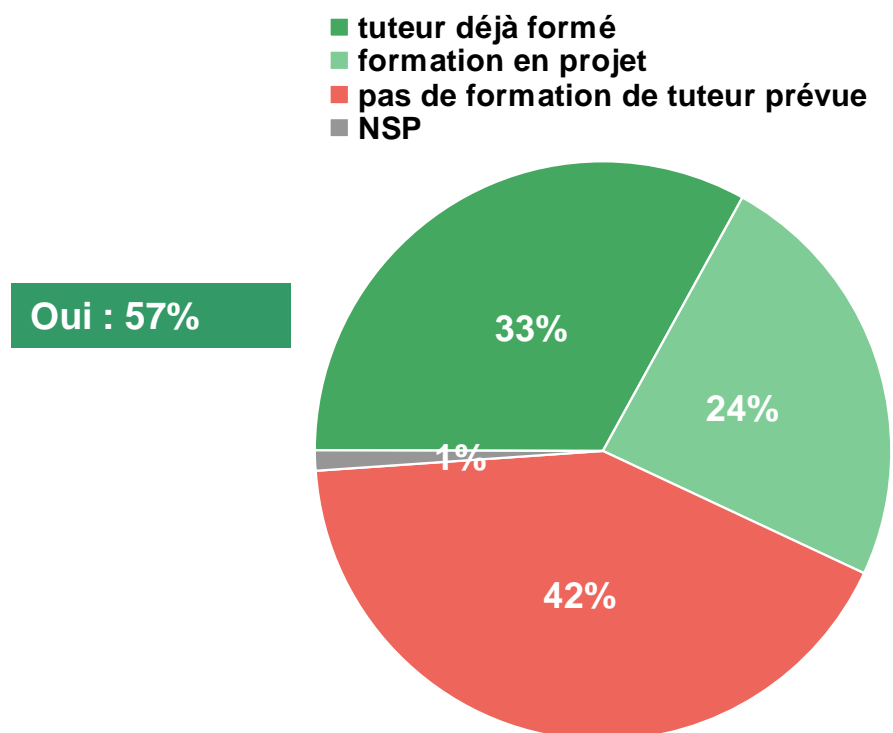


3.1 Les projets de formation*

- Plus de 40% des jeunes bénéficieront d'une formation certifiante, dont une large part de diplômes d'Etat.
Parmi les principaux diplômes cités, figurent les diplômes d'Etat d'aide médico-psychologique, d'aide-soignant, d'auxiliaire de puériculture ou de moniteur-éducateur.
- 30% des jeunes suivront dans un premier temps des formations professionnalisantes (sécurité, utilisation de la bureautique,...).
- 20% des jeunes bénéficieront de formations de remise à niveau / savoirs de base.

** Plusieurs formations peuvent se suivre.*

3.2 Formation des tuteurs



- 26% des tuteurs sont des cadres encadrants.
- 33% des tuteurs (en moyenne, tous secteurs confondus) sont déjà formés (71% dans le secteur personnes âgées).

4. Motivations et freins concernant le dispositif « emplois d'avenir »

- L'aide financière et la formation sont les principaux atouts du dispositif d'après les employeurs.
- L'obligation de recruter un jeune peu ou pas qualifié est le principal frein à l'embauche, car les métiers du soin et de l'accompagnement exigent un niveau de qualification de plus en plus élevé.
- L'assouplissement du dispositif et un financement accru pourraient être des leviers pour faire changer d'avis ceux qui ne comptent pas recruter d'emplois d'avenir.



4.1 Principaux atouts du dispositif

L'AIDE FINANCIERE	48%
La prise en charge d'une partie du salaire	30%
Le coût, la réduction des charges	14%
Les aides (sans précision)	5%
LA FORMATION	40%
Permet aux jeunes d'accéder à une qualification professionnelle	28%
Permet d'acquérir la culture de notre entreprise	8%
Permet la transmission de savoir intergénérationnels	6%
Recourt au tutorat, à l'accompagnement	5%
INSERTION DES JEUNES	39%
Facilite le recrutement des jeunes	26%
Permet aux jeunes d'avoir une première expérience professionnelle	7%
FLEXIBILITE	6%
Moins de chômage/ Facilite l'accès à l'emploi (sans précision)	5%

Seuls les résultats ≥ 5% sont présentés ici.

4.2 Les freins à l'embauche

L'obligation de recruter un jeune peu ou pas qualifié	26%
La crainte de ne pas pouvoir pérenniser l'emploi	15%
La nécessité de réunir les moyens financiers complétant les aides proposées	13%
La nécessité de disposer de moyens pour encadrer et suivre un jeune peu expérimenté	11%
Les conditions liées à l'âge du salarié	8%
La nécessité de mettre en place des actions de formation à son attention	6%
Les démarches préalables à l'embauche du salarié concerné par un emploi d'avenir	5%
Conditions trop restrictives	4%
Le manque de motivation des candidats	3%
Un dispositif pas adapté à notre activité	3%
Le manque de besoin, de postes à pourvoir	2%
NSP	24%

Seuls les résultats ≥ 2% sont présentés ici.

4.3 Les leviers pour faire changer d'avis ceux qui ne comptent pas recruter d'emplois d'avenir

L'ASSOUPLISSEMENT DU DISPOSITIF	39%
Pouvoir recruter une personne plus qualifiée	22%
Rendre le dispositif plus flexible	8%
Assouplir le dispositif d'encadrement	7%
Adapter le dispositif aux spécificités du secteur sanitaire et social	5%
LE FINANCEMENT	30%
Une aide financière de l'Etat plus conséquente	28%
Une aide de financement pour la formation	3%
DES RAISONS EXOGENES AU DISPOSITIF	25%
Le besoin de recruter	11%
Un développement de notre activité	9%
L'accord de notre tutelle financière (ARS, Conseil général,...)	6%
D'AUTRES RAISONS ENCORE...	10%
Le profil du candidat / Avoir une personne motivée	6%
NSP	15%

Seuls les résultats ≥ 5% sont présentés ici.

