



ACCORD SUR L'INSERTION PROFESSIONNELLE ET L'EMPLOI DES JEUNES DANS L'ÉCONOMIE SOCIALE ET SOLIDAIRE

Article 1 : Préambule et principes de l'accord

Article 2 : Champ d'application de l'accord

Article 3 : Public-cible de l'accord

Article 4 : Dispositions relatives à la promotion de l'économie sociale et solidaire auprès des jeunes

Article 5 : Dispositions relatives à l'insertion professionnelle des jeunes dans l'économie sociale et solidaire

Article 6 : Dispositions relatives au maintien des jeunes dans l'emploi

Article 7 : Dispositions relatives à l'amélioration de la qualité de l'emploi

Article 8 : Dispositions relatives à la gestion prévisionnelle des emplois, des compétences et des qualifications (GPECQ) dans l'économie sociale et solidaire

Article 9 : Dispositions diverses

- Article 9.1. : Suivi des dispositions prévues dans le présent accord
- Article 9.2. : Entrée en vigueur
- Article 9.3. : Adhésion à l'accord
- Article 9.4. : Révision et dénonciation de l'accord
- Article 9.5. : Dépôt légal et demande d'extension

Article 1 : Préambule et principes de l'accord

Depuis 2008, la crise économique majeure qui affecte le monde, et plus particulièrement la zone euro, a des répercussions importantes sur nos sociétés. En France, le chômage des jeunes est un des symptômes les plus frappants de cette crise : 22,5%¹ des jeunes de 15 à 24 ans étaient concernés en 2010. Ce taux n'est toutefois pas homogène, et diffère grandement selon les caractéristiques de cette jeunesse, plurielle par essence. Les situations varient selon le genre, le diplôme obtenu et sa nature, l'origine sociale, le territoire ou encore le handicap. A titre d'exemple, fin 2010, le taux de chômage des jeunes non diplômés s'établissait à 44 %, celui des bacheliers à 18 %, celui des diplômés du supérieur² à 10 %.

L'économie sociale et solidaire, dans son ensemble, fait face à des enjeux liés à l'attractivité de ses métiers et secteurs d'activité, à la gestion des âges et au renouvellement des équipes. Les jeunes âgés de moins de 30 ans - 19 % des salariés – y sont près de deux fois moins que dans le secteur privé hors économie sociale et solidaire. A l'inverse, la proportion de salariés de plus de 50 ans (27 %) est bien supérieure à celle du privé hors économie sociale et solidaire (20,3 %). On estime à 608 000 le nombre de départs en retraite devant intervenir dans l'économie sociale et solidaire, d'ici à 2020.

Depuis plusieurs années, pouvoirs publics, représentants de la Nation et partenaires sociaux, notamment, ont initié de nombreuses réflexions visant à favoriser l'accès des jeunes à l'emploi.

Au nombre de ces travaux, l'avis du Conseil économique, social et environnemental (CESE) sur l'emploi des jeunes, remis en septembre 2012, dressait un état des lieux de la situation, tout en identifiant les causes du sur-chômage des jeunes, et mettait en lumière des initiatives pour endiguer le phénomène. Pour favoriser l'accès des jeunes à l'emploi, le rapport émettait 18 recommandations visant à :

- agir sur les causes structurelles du sur-chômage des jeunes ;
- assurer une meilleure transition entre le système éducatif et l'emploi ;
- faire de l'accès à l'emploi des jeunes les moins qualifiés une priorité ;
- améliorer le fonctionnement du marché du travail ;
- améliorer l'accompagnement des jeunes demandeurs d'emploi.

En introduction de ces recommandations, l'avis indiquait : « *La stagnation économique de 2012, et les faibles perspectives de croissance pour 2013, nécessitent une approche de l'enjeu de l'emploi des jeunes adaptée au contexte. Face à l'urgence, et afin de favoriser l'accès des jeunes à l'emploi, le CESE encourage les pouvoirs publics et les partenaires sociaux à mettre en œuvre des mesures renforçant l'accès des jeunes à la formation, améliorant l'accompagnement des jeunes demandeurs d'emploi, et à encourager une politique contra-cyclique de développement des emplois aidés. Parallèlement, et afin de préparer la sortie de crise et le retour à une situation de croissance pourvoyeuse d'emploi, le présent avis propose d'ouvrir plusieurs chantiers d'évolutions structurelles.* »

¹ Source : DARES

² Source : Enquête Emploi, Insee, traitement Dares (citée dans l'avis du CESE sur l'emploi des jeunes, paru en septembre 2012)

Dès 2007, dans le cadre de sa déclaration sur la qualité de l'emploi, l'Usgeres – devenue UDES - poursuivait la volonté d'améliorer la responsabilité sociale des employeurs de l'économie sociale et solidaire : elle y prenait des engagements en faveur de l'emploi des jeunes, en affichant sa volonté de favoriser l'emploi durable par l'insertion sociale et professionnelle des jeunes notamment, encourager la non-discrimination et promouvoir la diversité dans le cadre des pratiques de recrutement.

En 2011, le Groupe de Dialogue Social transversal de l'économie sociale (GDS) a consacré ses travaux à la thématique de l'insertion professionnelle et de l'emploi des jeunes. Ces travaux ont abouti, le 6 février 2012, à la signature d'une déclaration paritaire. Au travers de cette déclaration, les partenaires sociaux réaffirment leur engagement en faveur de l'insertion professionnelle et l'emploi des jeunes dans l'économie sociale et solidaire en proposant sept axes de progrès, auxquels sont associées des propositions concrètes :

- **Communiquer sur l'économie sociale auprès des jeunes** sur la base de partenariats avec l'Education nationale, l'Enseignement supérieur et les réseaux d'accueil et d'accompagnement.
- **Solliciter le Comité paritaire national de la formation professionnelle (CPNFP)** sur la formation et l'insertion professionnelle des demandeurs d'emploi de moyenne et longue durée et notamment les jeunes.
- **Développer des actions visant à favoriser l'accès des jeunes à l'emploi** dans l'économie sociale.
- **Appuyer le développement de l'alternance** au sein de l'économie sociale afin de favoriser l'employabilité des jeunes.
- **Encourager les pouvoirs publics à mettre en place un dispositif de soutien à l'embauche des jeunes en CDI** en ciblant notamment les métiers en tension identifiés dans l'économie sociale.
- **Renforcer l'observation sur l'emploi des jeunes** dans l'économie sociale.
- **Favoriser la mise en œuvre d'une démarche de gestion prévisionnelle des emplois, des compétences et des qualifications (GPECQ)** dans les branches et secteurs professionnels de l'économie sociale et au niveau interbranches.

Considérant :

- **L'Accord du 22 septembre 2006 sur la formation professionnelle tout au long de la vie dans l'économie sociale, étendu le 1^{er} août 2010 ;**
- **La Loi du 24 novembre 2009 sur l'orientation et la formation professionnelle tout au long de la vie ;**
- **L'Accord du 15 janvier 2011 sur les parcours d'évolution professionnelle dans l'économie sociale, étendu par arrêté du 5 mars 2013 ;**

- **L'Accord National Interprofessionnel (ANI) du 7 avril 2011 sur l'accompagnement des jeunes demandeurs d'emploi dans leur accès à l'emploi ;**
- **L'Accord National Interprofessionnel (ANI) du 29 avril 2011 relatif à l'accompagnement des jeunes dans leur accès au logement afin de favoriser leur accès à l'emploi ;**
- **L'Accord du 23 mai 2011 sur l'égalité et la prévention des discriminations dans l'économie sociale, étendu par arrêté du 30 mai 2012 rectifié par arrêté du 30 juillet 2012 ;**
- **- L'Accord National Interprofessionnel (ANI) du 7 juin 2011 sur l'accès des jeunes aux formations en alternance et aux stages en entreprise ;**
- **- L'Accord National Interprofessionnel (ANI) du 11 juillet 2011 relatif à l'accompagnement des jeunes pour favoriser leur maintien dans l'emploi ;**
- **La Loi du 28 juillet 2011 pour le développement de l'alternance et la sécurisation des parcours professionnels ;**
- **La Loi n° 2012-1189 du 26 octobre 2012 portant création des emplois d'avenir ;**
- **La Loi n°2013-185 du 1^{er} mars 2013 portant création du contrat de génération.**

Les parties signataires conviennent des dispositions suivantes :

Article 2 : Champ d'application de l'accord

Le champ d'application de l'accord est le champ composé des activités des branches et secteurs professionnels fédérés par l'UDES. Les dispositions du présent accord s'appliquent aux syndicats et groupements d'employeurs adhérents de l'Union.

Les annexes du présent accord donnent la liste des branches et secteurs professionnels, des syndicats, des entreprises et des organismes entrant dans le champ d'application de l'accord.

Le champ d'application du présent accord comprend le territoire métropolitain et les départements d'outre-mer.

Article 3 : Public-cible de l'accord

Les partenaires sociaux proposent une définition caractérisant les différents publics ciblés par les dispositions contenues dans le présent accord :

- Les jeunes scolarisés ;
- Les jeunes en recherche d'emploi et / ou en reconversion ;
- Les jeunes en alternance ;
- Les jeunes stagiaires ;
- Les jeunes embauchés.

Les partenaires sociaux s'accordent pour considérer que l'âge plafond des jeunes considérés dans cet accord doit être fixé à trente ans, eu égard aux évolutions sociétales et à leurs conséquences, notamment une entrée dans la vie active et un accès à l'autonomie plus tardifs, et sans que cela remette en cause, toutefois, les limites d'âge légales prévues pour certaines catégories juridiques de contrats de travail et travailleurs.

Dans cet accord, les termes qui suivent répondent aux définitions proposées ci-après :

Les jeunes scolarisés désignent les jeunes inscrits dans un établissement de l'enseignement secondaire ou de l'enseignement supérieur.

Les jeunes en recherche d'emploi désignent les jeunes, jusqu'à 30 ans, pris en charge par le Service public de l'emploi et les réseaux spécialisés d'accueil et d'accompagnement. Certains d'entre eux peuvent être engagés dans un processus de **reconversion**, dans la mesure où ils ont entamé une action (formation, POE, etc.) visant à leur permettre de changer de métier.

Les jeunes en alternance désignent les jeunes, âgés de 16 à 30 ans, titulaires d'un contrat d'apprentissage ou d'un contrat de professionnalisation.

Les jeunes stagiaires désignent les personnes jusqu'à 30 ans effectuant des stages tels que ceux définis à l'article L. 612-8 du code de l'Education : « *Les stages en milieu professionnel ne relevant ni de l'article L. 4153-1 du code du travail, ni de la formation professionnelle tout au long de la vie, telle que définie à la sixième partie du même code, font l'objet d'une convention entre le stagiaire, l'organisme d'accueil et l'établissement d'enseignement, dont les modalités sont déterminées par décret. [...]*»³

Les jeunes embauchés désignent les jeunes jusqu'à 30 ans, employés dans l'entreprise depuis moins de 6 mois, quelle que soit la nature de leur contrat de travail.

Article 4 : Dispositions relatives à la promotion de l'économie sociale et solidaire auprès des jeunes

Les partenaires sociaux partent du constat que les **freins à l'emploi des jeunes** dans l'économie sociale et solidaire résident pour partie dans leur méconnaissance de ce secteur d'activité, la mauvaise perception des opportunités d'emploi qu'elle offre, les difficultés de construction de parcours ou encore les spécificités d'emploi (temps partiels, horaires décalés ou fractionnés, ...) conditionnées par l'exercice de certains métiers, notamment dans le secteur associatif.

Ceci étant exposé, les partenaires sociaux jugent indispensable de **renforcer les actions de promotion de l'économie sociale et solidaire**, notamment en direction des jeunes et des acteurs impliqués dans le champ de la jeunesse.

Ces actions de promotion devront être adaptées à différentes cibles : les jeunes scolarisés et les jeunes en recherche d'emploi, deux publics susceptibles de se destiner aux métiers de l'économie sociale et solidaire.

Article 4.1. Renforcer les liens avec les acteurs du système éducatif

Dans l'objectif de promouvoir l'économie sociale et solidaire, favoriser une meilleure connaissance de ses métiers et des parcours de formation susceptibles d'y mener ainsi qu'une meilleure perception des opportunités d'emploi offertes par le secteur, les partenaires sociaux signataires du présent accord **demandent aux branches et secteurs professionnels de nouer des partenariats avec les ministères de l'Education nationale et de l'Enseignement supérieur et les établissements de leur ressort, ainsi qu'avec l'ensemble des ministères certificateurs du champ.**

Ces partenariats, selon leurs formes, pourraient donner lieu aux actions suivantes :

³ Les articles L. 612-8 à L.612-13 de la Section 4 du Chapitre II du Titre Ier du Livre VI de la Troisième Partie du code de l'Education sont consacrés aux stages.

- L'**accueil de jeunes** dans les structures de l'économie sociale et solidaire, dans le cadre de **stages/séquences d'observation** en milieu professionnel ;
- Le **témoignage de salariés et de dirigeants** associatifs, mutualistes ou coopératifs, au sein d'établissements de l'enseignement secondaire ou supérieur⁴ ou encore de salons, dans le cadre des parcours découverte des métiers et des formations (PDMF), de journées portes ouvertes, etc. ;
- Une **réflexion partenariale sur l'évolution des certifications** proposées par les ministères certificateurs⁵ dans le cadre des commissions professionnelles consultatives et au-delà, tenant compte notamment des données prospectives produites par les observatoires de branche, sur les évolutions économiques, technologiques et organisationnelles susceptibles d'impacter les métiers et leurs conditions d'exercice.

Les actions-types décrites ci-dessus sont des exemples donnés à titre indicatif. Une large part pourra être laissée à l'innovation dans le cadre de ces partenariats.

Un outil de promotion du secteur, de ses métiers et de ses formations, destiné en premier lieu aux jeunes scolarisés dans l'enseignement secondaire, **sera conçu et diffusé auprès du corps enseignant et de ses représentants, des établissements scolaires et des centres d'information et d'orientation (CIO) entre autres**. Cet outil visera notamment à informer les jeunes sur les possibilités d'emploi offertes par le secteur et ainsi à les encourager à s'engager dans des cursus de formation menant aux métiers de l'économie sociale et solidaire.

Article 4.2. Développer l'attractivité du secteur auprès des prescripteurs de l'emploi

Les jeunes demandeurs d'emploi doivent être mieux informés sur les opportunités d'emploi auxquelles ils peuvent accéder dans l'économie sociale et solidaire, notamment par le biais de la reconversion. **Les conseillers** présents dans les agences Pôle Emploi et dans le réseau des missions locales, en charge d'assurer l'orientation et l'accompagnement des jeunes en recherche d'emploi, dont les jeunes « décrocheurs », **doivent être outillés** pour dispenser des informations de qualité.

Les signataires de l'accord demandent aux **branches et secteurs professionnels de nouer des partenariats avec le Service public de l'emploi et les réseaux spécialisés d'accueil et d'accompagnement** (Pôle Emploi, Missions locales, APEC, AFIJ, etc.).

Ces partenariats devront donner lieu aux actions suivantes :

- **conception et diffusion d'outils pratiques** visant à informer les prescripteurs et les professionnels de l'accompagnement dans l'emploi sur les métiers de l'économie sociale et solidaire, les certifications y menant, les secteurs porteurs ou encore les profils recherchés ;
- **participation à des évènements de mise en relation entre recruteurs/employeurs et demandeurs d'emploi**, type salons de l'emploi ;

⁴ Collèges, lycées, universités ou centres de formation d'apprentis (CFA).

⁵ Notamment ministère de l'Éducation nationale, ministère des Sports, de la Jeunesse, de l'Éducation populaire et de la Vie associative, ministère des Affaires sociales et de la Santé, ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social.

- promotion **des offres d'emploi et de stages** de l'économie sociale et solidaire auprès de jeunes.

Une **convention de partenariat entre l'Usgeres - devenue UDES - et l'Union nationale des missions locales (UNML)** est mise en œuvre à ce effet. Celle-ci complète les actions engagées dans le cadre de la convention de partenariat Usgeres-Pôle Emploi de décembre 2009. Conçue autour de trois axes, cette convention a pour objet de développer les coopérations entre employeurs de l'économie sociale et solidaire et missions locales, pour favoriser l'interconnaissance, améliorer la prescription d'emploi des jeunes vers les structures de l'ESS et assurer l'insertion durable dans l'emploi, dans le cadre des emplois d'avenir notamment.

Article 5 : Dispositions relatives à l'insertion professionnelle des jeunes dans l'économie sociale et solidaire

Les signataires du présent accord s'accordent à dire que les conditions d'une insertion professionnelle durable tiennent à une grande multiplicité de facteurs dont la forme des contrats de travail auxquels les primo-entrants sur le marché du travail ont accès.

Nombreuses sont les études qui ont montré que les jeunes vont de CDD en CDD pendant plusieurs années avant de pouvoir accéder au CDI - au bout de cinq ans, en moyenne⁶ - forme de contrat de travail qui leur ouvre la voie à davantage de stabilité.

Les partenaires sociaux, dans leur volonté de responsabilisation vis-à-vis des jeunes, affirment que le recours au CDI doit être la règle. Ils demandent aux employeurs, dans la mesure où l'activité de la structure le leur permet et où le projet du jeune s'y prête, de favoriser la forme du CDI.

Article 5.1. Utiliser la POE pour une insertion réussie des jeunes demandeurs d'emploi dans l'économie sociale et solidaire

Les perspectives de créations d'emplois dans l'économie sociale et solidaire à échéance 2020 devraient offrir de nombreuses opportunités aux demandeurs d'emploi. Toutefois, **l'inadéquation chronique entre offre et demande d'emploi** dans certains secteurs, présents dans l'économie sociale et solidaire, fait l'objet d'un constat partagé. Des **besoins en recrutement non satisfaits** en sont les symptômes.

La **préparation opérationnelle à l'emploi (POE) collective**⁷ notamment peut constituer un bon outil pour amener les demandeurs d'emploi à se **reconvertir, pourvoir aux besoins en recrutement et diversifier les profils** de salariés accueillis dans l'économie sociale et solidaire. Les partenaires sociaux conviennent qu'il faut tirer profit de ce dispositif.

⁶ Avis du CESE sur l'emploi des jeunes

⁷ Instituée par la loi Cherpion du 28 juillet 2011, la POE (préparation opérationnelle à l'emploi) collective permet à plusieurs demandeurs d'emploi de bénéficier d'une formation nécessaire à l'acquisition des compétences requises pour occuper des emplois correspondant à des besoins identifiés par un accord de branche ou, à défaut, par un conseil d'administration d'un organisme collecteur paritaire agréé (Article L. 6326-3 du code du Travail).

Aussi, afin de favoriser l'orientation de jeunes demandeurs d'emploi vers l'économie sociale et solidaire, les signataires s'assurent que :

- les branches réservent une **part significative des POE collectives à un public de jeunes** bénéficiaires.
- **les observatoires prospectifs de branche orientent leurs travaux sur l'identification des métiers en tension et des besoins en recrutement pour faciliter le positionnement des organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA) dans lesquels ils siègent sur les dispositifs de POE collective**, en réponse aux appels à projets lancés par le Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP).

Dans ce cadre, les syndicats d'employeurs s'engagent à :

- **promouvoir le dispositif de la POE** auprès de leurs adhérents
- **encourager l'embauche en CDI** des bénéficiaires de POE⁸.

Article 5.2. Favoriser le déploiement des emplois d'avenir, l'accompagnement et la formation de leurs bénéficiaires

Les partenaires sociaux signataires de l'accord entendent contribuer **au développement des dispositifs publics en faveur de l'emploi, ceux visant les jeunes** notamment. A cette fin, ils s'engagent à promouvoir les dispositifs conçus à l'intention des jeunes et à favoriser leurs conditions de mise en œuvre dès lors que l'économie sociale et solidaire est concernée.

Dans ce cadre, les **emplois d'avenir** feront l'objet d'une attention particulière.

Ainsi, les syndicats d'employeurs fédérés par l'UDES s'engagent à mettre en œuvre, sur ces contrats, les moyens d'une **information** ciblée en direction des jeunes et des employeurs, à apporter un **appui aux employeurs** de l'économie sociale et solidaire dans le recours à ces dispositifs, et à favoriser la **mise en relation de l'offre et de la demande d'emploi**. Un des moyens qui pourra être utilisé à ces fins étant le Portail de l'emploi dans l'économie sociale et solidaire, conçu par l'UDES.

Les syndicats d'employeurs fédérés par l'UDES demandent également aux employeurs de procéder prioritairement à des embauches en CDI dans le cadre de recrutements en emplois d'avenir, et ce, dans la mesure où l'activité et les perspectives de développement de la structure le permettent.

Pour leur part, les partenaires sociaux s'engagent à **réunir les conditions favorables à l'accompagnement des jeunes en emplois d'avenir et à la mise en place de parcours qualifiants dans ce cadre** et plus spécifiquement à :

⁸ A l'issue de la POE, l'employeur doit proposer au salarié soit un CDI soit un CDD de plus de 12 mois (article L. 6326-1 du code du Travail).

- Identifier et réserver une partie des fonds de la formation professionnelle continue aux bénéficiaires des emplois d'avenir et à la mise en place du tutorat ;
- Développer des actions de préformation, de mise à niveau des connaissances, de lutte contre l'illettrisme, préalables à toute action qualifiante pour nombre de jeunes concernés par les emplois d'avenir ;
- Etablir des priorités de financement, branche par branche, dans le cadre des parcours de formation qualifiants des jeunes en emploi d'avenir ;
- Identifier l'offre de formation la plus adaptée aux projets des jeunes concernés ;
- Mettre en place une ingénierie de parcours professionnels pour les jeunes en emploi d'avenir, ainsi que la reconnaissance des compétences acquises.

Les partenaires sociaux agiront notamment au sein des OPCA du champ concerné pour favoriser la mobilisation en faveur de la formation et de l'accompagnement des jeunes en emploi d'avenir.

Article 5.3. Offrir des perspectives d'insertion professionnelle durable aux jeunes en parcours d'accès à l'emploi

Partant du double constat que les jeunes sont plus durement touchés par le chômage que le reste de la population active et peinent à s'insérer durablement dans l'emploi, d'une part, et que le secteur de l'économie sociale et solidaire souffre d'un manque relatif d'attractivité, d'autre part, les partenaires sociaux souhaitent proposer des mesures de nature à créer les conditions d'attractivité et de fidélisation de la main-d'œuvre.

Aussi, les signataires du présent accord rappellent l'attention que doivent porter les employeurs aux conditions de pérennisation des emplois lorsqu'ils procèdent à des recrutements, *a fortiori* lorsque ces recrutements concernent des publics jeunes en contrat aidé. **A l'issue d'un contrat aidé, les conditions d'une embauche en CDI devront être privilégiées.**

Article 5.4. Accroître le nombre d'alternants dans l'économie sociale et solidaire

Les partenaires sociaux conviennent du fait que pour assurer le remplacement des salariés partant à la retraite dans l'économie sociale et solidaire, il convient de diversifier les voies de recrutement de jeunes qualifiés. Le **développement des différentes formes d'alternance**, par la voie de l'apprentissage et de la professionnalisation, semble répondre aux besoins que rencontrent les employeurs de l'économie sociale et solidaire.

Les signataires du présent accord demandent aux branches et secteurs professionnels d'agir en deux temps. Il s'agit :

1. d'entamer, après agrément du présent accord, **des travaux de branche sur le recours à l'alternance**, dans le cadre des Commissions paritaires nationales emploi formation (CPNEF) et en lien avec les OPCA concernés. Cette première étape devant mener à :
 - L'identification des besoins quant au recours à l'alternance et aux formes à privilégier (apprentissage, professionnalisation) ;
 - La mise en place des moyens permettant le développement de l'alternance (politique de branche, partenariats, communication,...).

Dans ce cadre et pour **remédier aux freins à l’alternance pour les jeunes**, les partenaires sociaux proposent d’étudier les pistes suivantes :

- Améliorer l’accès au logement des alternants : informer les employeurs et promouvoir les aides d’accès au logement et à la mobilité résidentielle mises en œuvre par les organismes du réseau d’Action logement et plus spécifiquement celles réservées aux jeunes (mobili-jeunes...), envisager des partenariats avec les réseaux de bailleurs sociaux et les foyers pour jeunes travailleurs...
- Améliorer la mobilité des alternants : étudier les conditions financières d’une aide à la prise en charge du permis de conduire ou d’un prêt à taux réduit pour l’achat d’un premier véhicule, dans le cadre de partenariats (organismes de prévoyance, santé, etc...) ; élaborer et diffuser une information aux employeurs sur les aides proposées aux apprentis par les conseils régionaux...

2. d’établir par voie d’accord multi-professionnel, sur la base des travaux des branches, un cadre pour le financement de l’apprentissage et la mise en œuvre d’une politique de formation adaptée dans l’économie sociale et solidaire.

Les partenaires sociaux continueront également de **promouvoir, auprès des pouvoirs publics** :

- un alignement *a minima* de la durée des contrats de professionnalisation sur la durée des formations suivies ;
- l’intégration, dans la loi, de l’alternance comme thème de dialogue social et de négociation collective dans l’entreprise.

Par ailleurs, les partenaires sociaux entendent rappeler les conditions d’application du minimum conventionnel à la rémunération des apprentis et des titulaires de contrats de professionnalisation âgés respectivement d’au moins 21 ans et 26 ans, conformément aux dispositions légales et réglementaires⁹.

Enfin, les partenaires sociaux rappellent leur attachement à la mise en place de conditions satisfaisantes de pérennisation des emplois. Aussi, il est souhaitable **d’étudier la manière dont un jeune achevant son contrat d’apprentissage ou son contrat de professionnalisation peut s’insérer plus durablement dans la structure employeuse.**

⁹ En référence aux articles L. 6222-27 et D. 6222-26 du code du Travail : les titulaires de contrats d’apprentissage âgés de 21 ans et plus doivent être rémunérés sur la base du salaire minimum conventionnel correspondant à l’emploi occupé.

En référence aux articles L. 6325-9 et D.6325-18 du code du Travail : les titulaires d’un contrat de professionnalisation âgés d’au moins vingt-six ans perçoivent, pendant la durée du contrat à durée déterminée ou de l’action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée, une rémunération qui ne peut être inférieure ni au salaire minimum de croissance ni à 85 % de la rémunération minimale prévue par les dispositions de la convention ou de l’accord collectif de branche dont relève l’entreprise.

Article 5.5. Faire du contrat de génération un levier au service de l'insertion durable des jeunes et du renouvellement des équipes au sein de l'économie sociale et solidaire

Partant du constat que des départs en retraite massifs interviendront d'ici à 2020 dans la plupart des secteurs de l'économie sociale et solidaire, les partenaires sociaux considèrent que le contrat de génération est un outil adapté aux enjeux de renouvellement de la main d'œuvre qui se posent.

Tel que conçu, ce dispositif, à géométrie variable, positionne la branche comme un pivot majeur du dialogue social au regard de la situation des entreprises de moins de 300 salariés. L'accord de branche apportera ainsi un soutien indispensable aux entreprises dans lesquelles ni la conclusion d'un accord ni l'élaboration d'un plan d'action relatif au contrat de génération n'auront été possibles, les outillant dans le cadre de leur stratégie de renouvellement des équipes.

Aussi, les parties signataires demandent **aux branches professionnelles concernées d'ouvrir des négociations portant sur le contrat de génération**, ou, le cas échéant, d'intégrer cette thématique au sein des dispositions relatives à leurs accords GPEC, **dans les six mois suivant la signature du présent accord.**

Tout en réaffirmant leur attachement au principe de subsidiarité vis-à-vis des branches, les signataires du présent accord rappellent que les accords relatifs au contrat de génération doivent comporter *a minima* des engagements sur¹⁰ :

- l'insertion durable des jeunes ;
- les actions en faveur des salariés âgés ;
- la transmission des savoirs et des compétences dans l'entreprise ;
- l'égalité professionnelle hommes-femmes et la lutte contre les discriminations.

Les accords de branche doivent également prévoir des engagements visant à aider les petites et moyennes entreprises à mettre en œuvre une gestion active des âges. Ainsi, l'accord négocié au niveau de la branche devra notamment prévoir les modalités d'accompagnement des entreprises de 50 à 299 salariés à l'élaboration d'un diagnostic relatif à l'état des ressources humaines orienté sur la situation des jeunes et des seniors, et sur les savoirs, qualifications et compétences clés dans l'entreprise.

¹⁰ Le contenu ainsi que la nature des objectifs et des indicateurs des accords et plans d'actions relatifs au contrat de génération sont détaillés dans le décret n°2013-222 du 15 mars 2013 et l'arrêté du 26 avril 2013.

Article 6 : Dispositions relatives au maintien des jeunes dans l'emploi

Article 6.1. Les conditions d'accueil des jeunes salariés et des jeunes stagiaires dans les structures de l'économie sociale et solidaire

Les partenaires sociaux souhaitent favoriser les démarches de nature à permettre l'accueil des jeunes en entreprise, pour garantir les conditions d'une insertion professionnelle optimale, améliorer la qualité des relations humaines au sein de l'entreprise et fidéliser les salariés.

Les publics visés sont les jeunes embauchés, d'une part, et les jeunes stagiaires, d'autre part.

Article 6.1.1. Améliorer les conditions d'accueil des jeunes salariés nouvellement embauchés

Pour tout **jeune nouvellement embauché** dans une structure de l'économie sociale et solidaire, quelle que soit sa taille, les signataires de l'accord demandent la **mise en place d'un véritable parcours d'accueil et d'intégration**. Ils rappellent aux employeurs la nécessité de **mettre en place et de formaliser les outils et mesures d'accompagnement suivants**, dont les modalités pourront varier selon la taille de la structure :

- La mise à disposition de documents de communication facilitant l'accueil et l'intégration des nouveaux salariés (livret d'accueil...),
- La visite de l'entreprise et la présentation aux équipes,
- L'organisation de réunions ou de sessions d'accueil et d'intégration des nouveaux salariés,
- L'information du salarié quant aux textes conventionnels applicables dans l'entreprise et les modalités d'accès à ces documents.

En outre, l'employeur tiendra à disposition du jeune, s'il en fait la demande, le passeport orientation-formation.

Les partenaires sociaux rappellent également aux employeurs la nécessité de mettre en place les conditions favorables à la transmission des compétences en interne lorsque la taille de l'entreprise et la composition de l'équipe le permettent. Cette démarche sera mise en place selon la formule la plus adaptée, que ce soit dans le cadre d'un binôme d'échange de compétences, la mise en place d'un référent ou encore l'organisation de la pluralité des âges au sein des équipes.

Article 6.1.2. Améliorer les conditions d'accueil des jeunes stagiaires et le déroulement des stages

Les partenaires sociaux souhaitent s'assurer de la qualité des stages proposés dans l'économie sociale et solidaire et ainsi favoriser une meilleure attractivité du secteur et fidéliser les futurs salariés.

Dans cette optique, ils **listent, en annexe du présent accord, les conditions souhaitables de mise en œuvre des stages** dans les branches et secteurs professionnels de l'économie sociale et solidaire couverts par le champ de l'accord.

Les partenaires sociaux demandent aux branches et secteurs professionnels de prendre en compte ces recommandations, dans le cadre de leurs négociations.

Article 6.2. La formation professionnelle

Les partenaires sociaux de l'économie sociale et solidaire réitèrent les principes posés dans le préambule de l'accord du 22 septembre 2006 sur la formation professionnelle tout au long de la vie dans l'économie sociale, étendu par arrêté du 1^{er} août 2010. Ils considèrent que la formation professionnelle s'inscrit dans une perspective d'éducation permanente et de promotion sociale et qu'elle constitue un volet de la formation tout au long de la vie.

Les signataires du présent accord rappellent l'incidence de l'accès à la formation professionnelle continue sur le déroulement de carrière des salariés. Ils souhaitent renforcer la sécurisation des parcours professionnels des salariés les plus exposés aux risques de rupture de leur contrat de travail.

Sous réserve des caractéristiques de la pyramide des âges propre à chaque branche, les signataires demandent que les populations jeunes fassent partie des publics prioritaires identifiés par les branches professionnelles pour ce qui est de l'accès aux différents dispositifs de la formation professionnelle.

Plus spécifiquement, ils veillent, dans le cadre de leurs mandats au sein des OPCA du champ couvert par le présent accord, à **inscrire dans les publics prioritaires à l'accès au CIF CDD les jeunes ayant cumulé plusieurs contrats courts et possédant un niveau de qualification de V à II.**

Article 7 : Dispositions relatives à l'amélioration de la qualité de l'emploi

Les spécificités d'activité et les conditions de financement des structures de l'économie sociale et solidaire ne permettent pas toujours aux employeurs de proposer à leurs salariés des emplois à temps plein. Occuper un **emploi à temps partiel** est susceptible de priver le salarié de certains droits sociaux et d'un niveau de rémunération suffisant.

Dans l'économie sociale et solidaire, la **mutualisation de l'emploi apparaît comme une réponse possible à la dé-précarisation de certains emplois**, comme à la fragilité financière de certaines structures, au maintien de la qualité de leurs interventions et au soutien à leur développement. Plusieurs formules de mutualisation de l'emploi peuvent être considérées : groupement d'employeurs, multi-salariat, convention de mise à disposition, groupement d'employeurs pour l'insertion et la qualification (GEIQ),...

Les partenaires sociaux de l'économie sociale et solidaire, soucieux d'apporter des réponses aux problématiques d'activité des structures et de qualité de l'emploi, demandent aux syndicats d'employeurs **d'encourager les démarches de mutualisation de l'emploi, aussi bien pour les fonctions « support » que pour les emplois « cœur de métier »**.

Dans cette optique, les syndicats d'employeurs sont invités à :

- **Sensibiliser et outiller les employeurs** : diffusion d'exemples de mutualisations de l'emploi réussies, soutien méthodologique, diffusion d'informations sur les dispositifs d'accompagnement et de soutien financier proposés par les collectivités territoriales, le FSE... ;
- **Favoriser la mise en relation** entre parties intéressées, au niveau du territoire ou du bassin d'emploi, notamment.

Des **partenariats** avec des représentants institutionnels et des têtes de réseaux de groupements d'employeurs pourront être envisagés à ces fins.

Article 8 : Dispositions relatives à la gestion prévisionnelle des emplois, des compétences et des qualifications (GPECQ)

Article 8.1. Favoriser la GPECQ au sein des entreprises

Les parties signataires de cet accord sont désireuses de **permettre l'engagement de démarches actives de gestion prévisionnelle des emplois, des compétences et des qualifications (GPECQ) au sein des entreprises**, de nature à pérenniser les structures et les emplois, fidéliser les salariés et sécuriser les parcours professionnels. Il doit s'agir, notamment, d'aborder au travers de la GPECQ en entreprise les conditions de développement de l'alternance, l'amélioration de la qualité de l'emploi, la mise en place de déroulements de carrière ou encore le développement des mobilités professionnelles choisies.

Pour ce faire, les parties estiment qu'il convient de **déployer des actions envers les entreprises de 50 à 300 salariés pour les inciter à engager des négociations sur la GPECQ**.

Ces actions pourront relever de :

- La **sensibilisation** et la **communication** (conception et diffusion d'outils de promotion de la GPECQ,...) ;
- **L'état des lieux** et le recensement préalables des **besoins en professionnels qualifiés** et des moyens à mobiliser en matière de **formation** ;
- Le **fléchage vers des partenaires institutionnels** pour un appui méthodologique et la **mobilisation de financements**.

Il reviendra aux branches et secteurs professionnels, notamment par le biais des commissions paritaires nationales de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP), de **concevoir, mettre en œuvre et de relayer ce type d'actions** auprès des publics concernés.

Article 8.2. Favoriser la GPECQ aux niveaux multi-professionnel, des branches et des territoires

Les partenaires sociaux signataires de l'accord sont conscients de la **nécessité de** :

- **Mener une réflexion prospective** sur le remplacement des salariés partant en retraite dans l'économie sociale et solidaire, répondant notamment aux enjeux liés à la préservation des savoir-faire, l'intégration de nouvelles compétences, l'attractivité des secteurs et des métiers... ;
- **Affiner la connaissance de la population jeune dans l'économie sociale et solidaire** et ainsi permettre le développement d'actions de nature à améliorer son intégration, sa fidélisation et à développer des parcours d'évolution professionnelle adaptés.

Aussi, ils conviennent d'agir pour :

- **impulser une démarche de GPECQ aux niveaux multi-professionnel, des branches et des territoires**, en sensibilisant et en informant sur les outils et financements existants ;
- **favoriser l'échange de pratiques et la mutualisation des moyens** entre observatoires prospectifs des métiers et des qualifications de l'économie sociale et solidaire ;
- **favoriser**, au sein de chaque branche, **un travail prospectif sur les dispositifs passerelles facilitant les mobilités interbranches des salariés**, dans le cadre de reconversions notamment ;
- **inciter à la mise en place d'indicateurs partagés sur l'emploi des jeunes**, dans le cadre des travaux conduits par les observatoires de branche ;
- **inciter à nouer des partenariats** avec les instituts nationaux producteurs de statistiques et de recherches sur l'emploi et la formation (INSEE, DARES, CEREP, Centre d'études de l'emploi, etc.).

Article 9 : Dispositions diverses

Article 9.1. : Suivi des dispositions prévues dans le présent accord

Les parties conviennent de mettre, dès la première année, après l'arrêté d'extension du présent accord, à l'ordre du jour du Groupe de Dialogue Social transversal de l'économie sociale, le suivi du présent accord et les conditions de sa mise en œuvre afin de dresser une évaluation et de fixer des objectifs d'amélioration au regard notamment des pratiques et des évolutions légales et réglementaires.

Article 9.2. : Entrée en vigueur

L'ensemble des dispositions que contient le présent accord entrera en vigueur au premier jour du mois qui suit la publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel.

Pour la branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile, il est expressément convenu que l'entrée en vigueur du présent accord est suspendue à l'obtention de son agrément ministériel conformément aux dispositions prévues par l'article L. 314-6 du code de l'Action sociale et des Familles. Les parties signataires considèrent, par souci de cohérence et d'unicité, que cette condition suspensive s'appliquera à toutes les entreprises et établissements de la branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile indépendamment du secteur d'activités concerné.

Il n'apparaît, en effet, pas envisageable aux parties signataires de permettre que le présent accord puisse s'appliquer dans les différentes entreprises et établissements relevant de la même branche de manière différée ou décalée dans le temps, voire ne s'appliquer que dans certaines entreprises ou dans certains établissements en cas de refus définitif d'agrément.

La validité de l'accord est subordonnée aux dispositions législatives et réglementaires indispensables à son application.

Durée de l'accord : Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Le présent accord sera largement diffusé auprès des branches et secteurs professionnels entrant dans son champ d'application. Il leur sera demandé, chaque année, un récapitulatif des effets quantitatifs et qualitatifs produits.

Article 9.3. : Adhésion à l'accord

Conformément à l'article L.2261-3 du code du Travail, peut adhérer au présent accord toute organisation syndicale représentative de salariés dans le champ de l'accord.

Peut adhérer au présent accord tout syndicat ou organisation d'employeurs qui relève du champ de l'économie sociale et solidaire tel que défini par l'arrêté d'extension du 1^{er} août 2010.

L'adhésion est notifiée aux signataires de l'accord et fait l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues par voie réglementaire.

Conformément à l'article L.2261-5 du code du Travail, l'adhésion prendra la forme d'un accord collectif entre, d'une part, les parties intéressées par l'adhésion, et, d'autre part, les organisations syndicales d'employeurs du champ de l'économie sociale et solidaire et les organisations syndicales de salariés représentatives signataires du présent accord.

Article 9.4. : Révision et dénonciation de l'accord

Conformément aux dispositions légales, chaque signataire peut demander la révision de tout ou partie de l'accord. La demande de révision, transmise par écrit à chacun des signataires, expose les lignes directrices et les points sur lesquels la révision est souhaitée.

L'accord peut également faire l'objet d'une dénonciation à l'initiative d'un ou plusieurs signataires.

La dénonciation du présent accord peut intervenir conformément aux articles L.2222-6, L.2261-9-10-11-13-14 du code du Travail. Cette dénonciation se fait par lettre recommandée avec accusé de réception, adressée à l'ensemble des parties signataires. Elle est précédée d'un préavis de 3 mois.

Article 9.5. : Dépôt légal et demande d'extension

Le présent accord fera l'objet des procédures de dépôt légal, auprès des services centraux du ministre chargé du Travail, à la Direction Générale du Travail, telles que prévues par le code du Travail.

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord dans les conditions fixées par les articles L.2261-15 et suivants du code du Travail.

Fait à Paris, le

Pour les organisations d'employeurs

L'UDES

Pour les organisations syndicales de salariés

La CFDT

La CFE-CGC

La CFTC

La CGT

La CGT-FO

ANNEXES

1. Composantes de l'UDES entrant dans le champ d'application de l'accord Organisations signataires de l'accord

Secteurs d'activité	Nbre d'entreprises	Nbre de salariés	Organisations membres de l'UDES	Conventions collectives	Activités gérées
Aide, accompagnement, soins et services à domicile	5 000	220 000	UNADMR	CCN de la branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile du 21 mai 2010 étendue par arrêté du 23 décembre 2011 (brochure n°3381)	85.3J Aide à domicile 85.3K Autres formes d'action sociale 85.1G Activités des auxiliaires médicaux Soins à domicile
			ADESSADomicile		
			UNA		
			FNAAFP-CSF		
Animation	13 000	150 000	CNEA	CCN Animation du 28/06/1988, étendue le 10/01/1989 (brochure n°3246)	55.2A Auberges de jeunesse et refuges 55.2E Autres hébergements touristiques 80.4D Autres enseignements 85.3G Crèches et garderie d'enfants 85.3K Autres formes d'activités sociales 91.3E Organisations associatives (n.c.a.) ¹ 92.3D Gestion de salle de spectacles 92.3K Activités d'intérêt social dans le domaine culturel 92.5A Gestion des bibliothèques 92.5C Gestion du patrimoine culturel 92.5E Gestion du patrimoine naturel 92.6A Gestion d'installations sportives 92.6C Autres activités sportives 92.7C Autres activités récréatives
Ateliers et Chantiers d'Insertion (ACI)	140	7 000	SYNESI	CCN des ateliers et chantiers d'insertion du 31 mars 2011, étendue le 30/10/2012	

Acteurs du lien social et familial	4 350	60 000	SNAEC SO	CCN des Acteurs du lien social et familial (ALISFA) du 4/06/1983, étendue le 22/06/1987 (brochure n° 3218)	79.90Z Autres services de réservation et activités connexes 88.99A Autre accueil ou accompagnement sans hébergement d'enfants et d'adolescents 88.99B Action sociale sans hébergement n.c.a. ¹¹ 88.91A Accueil de jeunes enfants 90.04Z Gestion de salles de spectacles 94.99Z Autres organisations fonctionnant par adhésion volontaire 93.29Z Autres activités récréatives et de loisirs 94.12Z Activités des organisations professionnelles
Foyers, résidences sociales et services	330	8 000	SNEFOS	CCN Organismes gestionnaires de foyers et services pour jeunes travailleurs du 16/07/2003 étendue le 9/2/2004 (brochure n°3014)	55.90Z Autres hébergements
Logement social	145	2 200	Fédération des PACT	CCN Personnels PACT et ARIM du 21/10/1983, étendue le 13/12/1998 (brochure n° 3221)	88.99A Autre accueil ou accompagnement sans hébergement d'enfants et d'adolescents 88.99B Action sociale sans hébergement n.c.a. 94.99Z Autres organisations fonctionnant par adhésion volontaire
Missions locales PAIO	500	11 000	UNML	CCN Missions locales et PAIO du 21/02/2001 étendue le 27/12/2001 (brochure n°3304)	84.13Z Administration publique (tutelle) des activités économiques 88.99A Autre accueil ou accompagnement sans hébergement d'enfants et d'adolescents 94.99Z Autres organisations fonctionnant par adhésion volontaire
Mutualité	800	57 673	UGEM	CCN Mutualité du 31/01/2000 étendue le 17/08/2001 (brochure n° 3300)	66.0G Assurance relevant du code de la mutualité 85.1 C Pratique médicale 85.1 E Pratique dentaire 85.1 G Activités des auxiliaires médicaux
Radiodiffusion à caractère associatif	610	2 850	SNRL	CCN de la Radio diffusion du 11/04/1996, étendue le 22/10/1996 (brochure n°3285)	92.2A Activités de radio
Régies de quartier	140	7 000	SERQ	CCN des régies de quartier et de territoire du 02/04/2012	

¹¹ N.c.a. : non classés ailleurs

Sociétés coopératives et participatives adhérentes de la CG-SCOP	2 165	43 860	CG-SCOP		
Sport	18 000	100 000	COSMOS CNEA	CCN du 7/07/2005 Etendue le 25/11/2006	93.11Z (gestion d'installations sportives), 93.12Z (activités de clubs de sports), 93.13Z (activités des centres de culture physique), 93.19Z (autres activités liées au sport), 93.29Z (autres activités récréatives et de loisirs n.c.a.), 85.51Z (enseignement de disciplines sportives et d'activités de loisirs)
Tourisme social et familial	650	40 000	SATPS UNODESC-CNEA GSOTF	CCN Tourisme social et familial du 28/06/1979, étendue le 02/07/1980 (brochure n° 3151)	55.2C Exploitations de terrains de camping 55.2 E Autres hébergements touristiques 63.3Z Agences de voyages 74.1J Administrations d'entreprises 91.3E Organisations associatives (n.c.a.) ¹

2. Composition de l'UDES : syndicats et groupements d'employeurs signataires de l'accord

Pour les employeurs associatifs intervenant dans les champs des services sanitaires, sociaux et médico-sociaux à domicile, des services à la personne et du logement social :

- ADESSA A DOMICILE Fédération Nationale
- FNAAFP/CSF Fédération Nationale des Associations de l'Aide Familiale Populaire – membre de la Confédération Syndicale des Familles
- Fédération des PACT Fédération Nationale des centres pour la Protection, l'Amélioration et la Conservation de l'habitat et Associations pour la Restauration Immobilière
- SNALESS Syndicat National des Associations Laïques Employeurs du Secteur Sanitaire, Social, Médico-Educatif et Médico-social
- UNA Union Nationale de l'aide, des soins et des services aux domiciles
- UNADMR Union Nationale des Associations du service à domicile

Pour les employeurs intervenant dans les champs de l'animation, de l'éducation, de la culture, de l'information et de la communication, du tourisme social et du sport et des actions de prévention à caractère social :

- COSMOS Conseil Social du Mouvement Sportif
- GSOTF Groupement syndical des organismes de tourisme familial
- SADCS Syndicat des Associations de Développement Culturel et Social – membre du CNEA
- SATPS Syndicat d'Associations de Tourisme, de Promotion Sociale, de vacances et de loisirs
- SERQ Syndicat des Employeurs des Régies de Quartier
- SNAECSO Syndicat National d'Associations Employeurs de personnels au service des Centres Sociaux et Socioculturels
- SNEFA Syndicat National des Employeurs de la Formation et de l'Animation – membre du CNEA
- SNEFOS Syndicat National Employeur des Foyers, Résidences Sociales et Services
- SNOGAEC Syndicat National des Organisations Gestionnaires d'Activités Educatives et Culturelles – Membre du CNEA
- SNRL Syndicat National des Radios Libres
- SYNESI Syndicat National des Employeurs Spécifiques d'Insertion
- SYNOFDES Syndicat National des organismes de Formation de l'Economie Sociale
- UNML Union Nationale des Missions Locales PAIO, et Organismes d'Insertion Sociale et Professionnelle
- UNODESC Union Nationale des Organismes de Développement Social, sportif et Culturel –membre du CNEA

Pour les employeurs intervenant dans le champ des activités exercées par les coopératives :

- CGSCOP Confédération Générale des SCOP

Pour les employeurs intervenant dans le champ des activités exercées par les mutuelles régies par le code de la mutualité :

- UGEM Union des Groupements d'Employeurs Mutualistes