

Insertion, professionnalisation en région Rhône-Alpes : l'adéquation au secteur du spectacle des différents dispositifs d'insertion.

l'adéquation au secteur du spectacle des différents dispositifs d'insertion

Afin de promouvoir les axes prioritaires définis par le COEF en matière de soutien au secteur du spectacle son comité technique a décidé de mener une étude ciblée sur les dispositifs d'aide mis en place pour favoriser l'insertion professionnelle des jeunes entrants.

L'étude a été centrée sur six dispositifs d'aide à l'insertion : Contrat d'avenir, Contrat d'accompagnement dans l'emploi, Contrat de professionnalisation, Contrat d'apprentissage, Emploi-tremplin, Aide à l'insertion des jeunes diplômés dans le spectacle vivant

Titre : Insertion, professionnalisation en région Rhône-Alpes :
l'adéquation au secteur du spectacle des différents dispositifs d'insertion

Auteur(s) : Léo ANSELME, assisté de Maud JARRIN

Période d'investigation : mai 2008-mars 2009

Date de restitution : 12 mars 2009

Commanditaires : Dans le cadre du Contrat d'Objectifs Emploi Formation de Rhône-Alpes (2007-2011), commande de la DRTEFP Rhône-Alpes, de la Région Rhône-Alpes et de l'AFDAS (avec participation au comité de pilotage de la DRAC Rhône-Alpes et de Pôle Emploi-culture/spectacle)

Lien : <http://www.la-nacre.org/uploads/files/RapportContratsAides040309.pdf>

Nouvelle Agence Culturelle Rhône-Alpes

Téléphone : 04 72 77 84

Objectifs

La démarche les objectifs

À partir des données quantitatives et qualitatives recueillies, l'objectif était de :

- Cerner les caractéristiques des bénéficiaires des dispositifs existants, et saisir les articulations entre eux,
- Analyser la manière dont sont utilisés ces outils par les entreprises et les demandeurs d'emploi pour en saisir leur pertinence et leur efficacité,
- Tenter d'évaluer l'impact réel et effectif des mesures et dispositifs sur la pérennisation de l'emploi et des structures y recourant.

Méthodologie

Approche qualitative

Une vingtaine d'entretiens avec des entreprises et des salariés en contrats aidés.

Approche quantitative

Sur la base de fichiers fournis par le CNASEA, la Région et l'AFDAS :

- Un questionnaire en ligne pour 830 entreprises de Rhône-Alpes (130 réponses)
- Un questionnaire en ligne pour 1300 salariés en contrats aidés (200 réponses)

Moyens humains, financiers et logistiques

Réalisation en interne ; participation financière de la DRTEFP Rhône-Alpes et de la Région Rhône-Alpes ; recours aux logiciels Ethnos et Net Survey (société Soft Concept à Lyon).

Les principaux résultats

Profil de la population répondante

- Les entreprises

87% des entreprises sont des associations ; 76% relèvent du spectacle vivant, 11% de l'audiovisuel. 85% ont moins de 10 salariés. 69% sont implantées dans une grande ville de Rhône-Alpes.

- Les salariés (en contrat aidé et sortis de contrat aidé)

52% des salariés estiment appartenir à la famille des métiers de l'administration du spectacle, 58% au secteur du spectacle vivant et 16% à l'audiovisuel.

Le profil moyen du salarié est une femme (64%), un(e) diplômée supérieure (68%) et un(e) jeune au moment de l'entrée en emploi aidé (77% moins de 36 ans, 47% moins de 26 ans).

Dans la période qui a précédé le contrat aidé, 59% des salariés étaient au chômage, 22% en études ou en formation, et 16% en emploi. 57% de ceux qui ne faisaient pas des études avaient connu une succession de périodes de travail et de chômage. Pour ceux qui avaient connu l'emploi à un moment ou à un autre avant le contrat aidé, le dernier employeur ne relevait pas du secteur culturel (52%) ou pas du spectacle (65%).

Au moment de l'enquête, en octobre 2008, 17% étaient au chômage, 29% en emploi classique ou intermittent et 48% en emploi aidé (quasi uniquement ceux qui étaient toujours en contrat aidé au moment de l'enquête).

Synthèse

Faute de pérennisation, ou parfois par souhait du salarié et/ou de l'entreprise, seule une minorité (28%) des salariés en fin de dispositif sont restés dans la même entreprise. Certains salariés l'ont quittée avant le terme du contrat aidé. Un grand nombre de salariés auraient souhaité y demeurer, d'autant qu'ils ont rarement été aidés par l'entreprise dans leur recherche d'un nouvel emploi.

Ainsi, au moins 70% des salariés ayant quitté l'entreprise à la fin du contrat aidé ont depuis connu au moins une période de chômage, dont plus de la moitié n'ont connu que le chômage. Mais au final, plus de 60% ont connu une période d'emploi, souvent dans une entreprise plus importante, hors du secteur culturel, parfois hors de la région.

Au moment de l'enquête, 55% des salariés ayant achevé leur contrat aidé sont en emploi, dont près de la moitié dans l'entreprise du contrat aidé. La situation professionnelle et financière de ceux qui sont restés dans l'entreprise s'est améliorée, mais c'est encore plus souvent le cas pour ceux qui ont quitté l'entreprise et retrouvé un emploi.

En moyenne, il s'agit donc d'une nette amélioration de la situation professionnelle pour des salariés qui juste avant leur entrée en contrat aidé étaient majoritairement au chômage.

En forme de synthèse, au moment précis de l'enquête :

- 55% des salariés ayant achevé leur contrat aidé sont en emploi (40% au régime général, 15% en intermittenne ou intérim/vacation), dont 46% restés dans l'entreprise du contrat aidé,
- 33% sont au chômage,
- 5% dans un autre contrat aidé,
- 3% en reprise d'études ou formation (4% dans un autre cadre).

Alors que juste avant leur entrée en emploi aidé ou alterné, 52% étaient au chômage, 27% en études ou formation, 18% en emploi classique et 3% inactifs.

Il semblerait qu'un contrat aidé tende à remettre les chômeurs en emploi classique, constitue une passerelle pour les jeunes diplômés, mais parfois aussi déqualifie plus durablement une personne précédemment en contrat classique (mais seule une enquête longitudinale sur une période plus longue permettrait de le confirmer).

Alors que l'accompagnement par un organisme extérieur favoriserait l'insertion en emploi classique - ce qui ne semble pas le cas du tutorat interne (mais a-t-on vraiment affaire à un tutorat ?) - celui-ci reste minoritaire. La présence d'un tutorat interne est beaucoup plus mentionnée chez les entreprises, les salariés le refusant très largement. D'une façon générale, quand il existe, il n'est pas formalisé et souvent assuré par l'employeur.

La position des entreprises et des salariés est diamétralement opposée quant à l'existence d'une formation pour le salarié. Sans doute, dans leur réponse, les entreprises valorisent-elles plus la formation interne. Le fait

d'avoir suivi une formation pendant le contrat aidé ne semble pas induire une meilleure insertion des salariés qui ont quitté l'entreprise, même dans le cas où elle est longue ou diplômante, peut-être du fait que les salariés de l'échantillon sont déjà très diplômés ; en revanche, ceux qui sont restés dans l'entreprise sont plus nombreux à avoir suivi une formation.

La perception, l'évaluation, la satisfaction quant au contrat aidé sont plutôt meilleures chez les employeurs que chez les salariés. Et parmi les salariés, elles sont meilleures chez ceux qui sont toujours en contrat aidé, comme si le recul et l'épreuve de la réalité post-contrat relativisaient le regard.

Cependant, près de 60% des sortants estiment que leur situation s'est améliorée par rapport à la période antérieure au contrat aidé, et ce d'autant plus s'ils ont retrouvé un emploi après celui-ci. Le même phénomène se retrouve quant au souhait de poursuivre son parcours professionnel dans le secteur culturel.

Dans ce paysage relativement positif, le manque d'accès à la formation et le niveau de salaire, sur ce dernier point notamment chez les plus diplômés, ressortent comme les points noirs du passage en contrat aidé.

Enfin, l'efficacité quant au retour à l'emploi classique ou à la reprise d'un parcours professionnel est loin d'être plébiscitée.

Préconisations, propositions, recommandations

Au travers des résultats, certaines défaillances récurrentes sont relevées concernant les dispositifs ; elles concernent différents domaines :

- l'information ;
- l'accompagnement ;
- la mobilisation de la formation ;
- le moment de la sortie du dispositif.

Elles concernent les quatre niveaux humains pouvant être concerné par un dispositif d'emploi aidé :

- l'employeur et l'entreprise,
- le salarié,
- le tuteur,
- le référent extérieur.

Sur cette enquête, quatre points critiques ont été relevés tant par les employeurs que par les salariés :

- L'information autour des dispositifs
- La durée des contrats
- Le manque de suivi par un organisme extérieur
- La sortie difficile des dispositifs

Côté employeur :

[Première préconisation](#) : *L'employeur* → Une formalisation contractuelle de la professionnalisation

[Deuxième préconisation](#) : Un duo avec un référent extérieur

[Troisième préconisation](#) : Des formations pour les employeurs

[Quatrième préconisation](#) : *L'entreprise* → Les dispositifs locaux d'accompagnement (DLA)

[Cinquième préconisation](#) : Les accompagnements collectifs des employeurs

[Sixième préconisation](#) : La mutualisation des moyens et notamment le groupement d'employeurs

[Septième préconisation](#) : La gestion prévisionnelle des compétences

Côté salarié :

[Huitième préconisation](#) : Une formalisation contractuelle de la professionnalisation

[Neuvième préconisation](#) : Des formations pour les salariés

[Dixième préconisation](#) : La validation des acquis de l'expérience

[Onzième préconisation](#) : Le bilan d'aide à la professionnalisation

[Douzième préconisation](#) : L'organisation d'une mise en réseau

D'autres propositions concernent le tuteur interne et le référent extérieur.

Les retombées

Trop tôt pour en juger, le comité technique se réunira en mai 2009.

Intérêts/Limites

Les limites

Une méthodologie trop lourde qui n'a pas pu engager suffisamment d'entretiens, avec aussi une impossibilité de relances personnalisées (aucune coordonnées tél. des personnes); une trop grande diversité des types de contrat concernés par l'enquête (du fait du tour de table) aux objets différents, dont certains ont très peu répondu (contrats d'apprentissage).

Des résultats qui n'ont pas de typicité rhônalpine.

Les intérêts

Des résultats conformes aux enquêtes nationales ; la mobilisation attendue des partenaires.

A voir aussi

Les travaux de la DARES : <http://www.travail-solidarite.gouv.fr/etudes-recherche-statistiques-dares/etudes-recherche/publications-dares/>

Les travaux du CEREQ : <http://www.cereq.fr/>

Autres liens vers site Internet :

Pour en savoir plus :

- contrats aidés :
<http://www.travail-solidarite.gouv.fr/informations-pratiques/fiches-pratiques/91.html>
(thème : contrats de travail)
- emplois tremplins :
http://www.rhonealpes.fr/default_f.cfm?cd=1170&depth=2&dept0=1042&dept1=1170&doc=5434