

rapport

Les structures d'insertion par l'activité économique en Ile-de-France, un levier vers l'emploi

6 octobre 2016

Rapport présenté au nom de la commission Emploi et développement économique par **JACQUES HUI**



Les structures d'insertion par l'activité économique, un levier vers l'emploi

Rapport présenté au nom de la commission Emploi et développement économique
par **Jacques HUI**

6 octobre 2016

Sommaire

REMERCIEMENTS	6
1. INTRODUCTION	8
1.1. Un peu d'histoire	10
1.2. Les SIAE : caractéristiques et modes de fonctionnement	13
1.3. Les réseaux de l'IAE en Ile-de-France	23
1.3.1. ARDIE, Fédération régionale des associations intermédiaires	23
1.3.2. Chantier Ecole Ile-de-France	25
1.3.3. COORACE Ile-de-France.....	27
1.3.4. La Fédération régionale des entreprises d'insertion (FREI)	28
1.3.5. La FNARS, Fédération nationale des associations d'accueil et de réinsertion sociale.....	29
1.3.6. Le CNLRQ, Comité national de liaison des régies de quartier	30
1.3.7. Le GRAFIE (Groupement des acteurs franciliens de l'insertion par l'économique)	31
1.3.8. Les groupements départementaux	32
2. LES SIAE SUR LE TERRAIN	42
2.1. Initiatives solidaires, une association support de deux ACI	42
2.1.1 ACI hôtellerie - restauration	42
2.1.2. ACI revalorisation-transformation	43
2.2. Réparer son vélo dans un chantier d'insertion	44
2.3. De la friche industrielle au restaurant : l'EI relais - restauration	45
2.4. Témoignages de salariés en insertion, recueillis chez Hercule Insertion (91)	47
2.5. Enquête DARES sur les salariés des SIAE	48
3. LES STRUCTURES D'INSERTION PAR L'ACTIVITE ECONOMIQUE ET LA POLITIQUE DE L'EMPLOI	50
3.1. L'Etat et la DIRECCTE Ile-de-France	50
3.1.1 Le COR-IAE	50
3.1.2. La stratégie pour l'IAE en Ile-de-France, pour la période 2015-2017.....	50
3.2. Le Conseil régional d'Ile-de-France	51
3.2.1. Politique régionale de soutien à l'IAE (2009-2015)	52
3.2.2. Bilan en 2015	53
3.2.3. Un premier bilan des emplois tremplin projet	55
3.2.4 La situation en 2016.....	56

3.3. Les SIAE et les départements.....	57
3.3.1. Le plan ou programme départemental d'insertion (PDI).....	57
3.3.2. Le Conseil départemental de l'insertion par l'activité économique (CDIAE)	58
3.3.3. Le soutien financier aux SIAE	60
3.3.4. La participation au financement des ACI	60
3.3.5. Un exemple : le Conseil départemental du Val-de-Marne	60
3.4. Pôle Emploi Ile-de-France et les SIAE	61
4. LE FINANCEMENT DES SIAE	64
5. LES SIAE, UN LEVIER ECONOMIQUE POUR LES TERRITOIRES SUR LESQUELS ELLES SONT IMPLANTEES	71
5.1. Contribution à l'activité économique dans le territoire d'agrément.....	71
5.2. Contribution au maintien de l'emploi.....	71
5.3. Contribution au retour à l'emploi traditionnel.....	71
5.4. Un bilan économique et financier encore flou mais suffisamment caractéristique	72
5.5. Mais, au-delà des chiffres, des conséquences sociales sur les personnes.....	73
5.6. ... et aussi sur les territoires où les SIAE sont implantées.....	74
5.7. Quelques bilans économiques de SIAE franciliennes.	75
6. LA FORMATION.....	77
6.1. Le cadre législatif	78
6.2. Le point de vue d'un OPCA, Uniformation	79
6.3. Des initiatives régionales.....	81
6.3.1. Formation dans le domaine des services à la personne	81
6.3.2. Lutte contre l'illettrisme	81
6.3.3. Le groupe formation du COR-IAE.....	81
6.3.4. La question du FONGECIF	82
6.3.5. Le dispositif Cap Compétences	83
6.4. Quelques données chiffrées pour l'Ile-de-France (Année 2014)	83
6.5. ...et au niveau national.....	84
6.6. Un exemple d'action départementale	85
6.7. Un effort pour la formation inscrit au budget supplémentaire de la Région pour 2016.....	85
7. LES RESULTATS D'INSERTION	86

8. CONCLUSIONS.....	89
8.1. Les SIAE, acteurs économiques et sociaux.....	89
8.2. Des structures diversifiées en fonction de leurs missions	89
8.3. L'accompagnement, une tâche caractéristique des SIAE	90
8.4. Le grand défi de la formation.....	91
8.5. Le financement des SIAE.....	92
8.6. Diversité ou dispersion ?.....	93
CONCLUSION GÉNÉRALE.....	95
ANNEXES	97
ANNEXE 1 : QUELQUES EXEMPLES DE BILANS ECONOMIQUES DE SIAE FRANCILIENNES.....	98
1.1. Exemple de bilan économique d'une AI 1.....	98
1.2. Exemple de bilan économique d'une AI 2.....	99
1.3. Exemple de bilan économique d'une AI 3.....	99
1.4. Exemple de bilan économique d'une AI 4.....	100
1.5. Exemple de bilan économique d'un ACI.....	101
1.6. Exemple de bilan économique d'une EI 1.....	101
1.7. Exemple de bilan économique d'une EI 2.....	102
1.8. Exemple de bilan économique d'une ETTI 1	103
1.9. Exemple de bilan économique d'une ETTI 2	103
ANNEXE 2 : EVOLUTION DES SORTIES SIAE.....	105
ANNEXE 3 : EXEMPLE DE FICHE ACTION FORMATION.....	108
GLOSSAIRE.....	112

Remerciements

La commission Emploi et développement économique tient à remercier les personnes auditionnées ou visitées dans le cadre de ce rapport, et plus particulièrement :

- Jean-Paul PLANCHOU, vice-président du Conseil régional d'Ile-de-France (2010-2015), chargé de l'Economie sociale et solidaire ;
- Marie-Anne VERNHES, directrice-adjointe de l'Apprentissage et de l'emploi à l'unité Développement de la Région Ile-de-France ;
- Valérie VARAULT, chef du service Employeurs de l'unité Développement de la Région Ile-de-France ;
- Hella KRIBI-RHOMDANE, vice-présidente du Conseil régional d'Ile-de-France (2010-2015), chargée de la formation ;
- Véronique PICARD, service Etudes et statistiques de la DIRECCTE ;
- Fanny CHAUVEAU, chargée de mission à la DIRECCTE Ile-de-France ;
- Laurent VISCONTINI, responsable du service Accès à l'emploi de la DIRECCTE ;
- Anne GRAILLOT, adjointe au chef du département Politiques de l'emploi de la DIRECCTE ;
- Mario SEEBOTH, membre du conseil d'administration du COORACE Ile-de-France ;
- Flavien GUITTARD, délégué régional du COORACE Ile-de-France ;
- Jean-Paul CARCELES, vice-président de la FNARS Ile-de-France ;
- Steven MARCHAND, délégué régional de la FNARS Ile-de-France ;
- Isabelle MÉDOU-MARÈRE, de la FNARS Ile-de-France ;
- Mourad AIT-KACI, du CNLRQ Ile-de-France ;
- Vincent RICOLLEAU, du CNLRQ Ile-de-France ;
- Eric MASSE LE GOANVIC, président de l'ARDIE Ile-de-France ;
- Bruno GARCIA, délégué régional de la FREI ;
- Isabelle GIRAUD, chargée de communication à la FREI ;
- Alexandre WOLFF, délégué régional des Chantiers école d'Ile-de-France ;
- Myriam DAUPHIN, vice-présidente des Chantiers école d'Ile-de-France et directrice de l'atelier et chantier d'insertion Solicycle de Clichy (92) ;
- Laurence METIVET, Directrice d'Inser'Eco 93 ;

- Mathilde VIRARD, chargée de mission d'Inser'Eco 93 ;
- Marie-Lucie SCIARLI, membre du conseil d'administration d'INSER'ECO 93 et directrice de l'atelier et chantier d'insertion hôtellerie restauration d'Aubervilliers (93);
- Virginie BERENGER, déléguée nationale d'Uniformation ;
- Koulsoum LOGEROT, déléguée régionale Uniformation Ile-de-France ;
- Marie-Andrée VASSAS, directrice de l'atelier d'insertion Hercule Insertion ;
- Jérôme CHARTIER, 1er vice-président du Conseil régional, chargé de l'économie et de l'emploi ;
- Ali FERDJOUKH, chef de cuisine à l'atelier et chantier d'insertion Restauration d'Aubervilliers (93) ;
- Stéphanie GIANNINI, gouvernante à l'atelier et chantier d'insertion Hôtellerie d'Aubervilliers (93) ;
- Christian GRISINGER, responsable des ateliers à l'atelier et chantier d'insertion Revalorisation Transformation d'Aubervilliers (93) ;
- Catherine ADNOT-MALLET, directrice-adjointe de Pôle Emploi Ile-de-France ;
- Belkacem KHEDER, directeur de l'entreprise d'insertion Le Relais Restauration de Pantin (93) ;
- Jean VIGIER, président du Comité départemental pour l'insertion par l'activité économique des Yvelines ;
- Bertrand CHARUEL, administrateur du Comité départemental pour l'insertion par l'activité économique de Paris ;
- Reynald COPPEAUX, directeur de l'entreprise de travail temporaire d'insertion Ser'ins ;
- Meriam BOUSSEBSI, présidente du Réseau d'insertion par l'activité économique du Val-de-Marne (94) ;
- Guillaume VETILLARD, chargé de mission du Réseau d'insertion par l'activité économique du Val-de-Marne (94) ;
- Laurent GERARD, président du Comité départemental pour l'insertion par l'activité économique de Seine-et-Marne (77) ;
- Caroline GENY, chargée de l'évaluation de l'utilité sociale territoriale (EUST) au COORACE ;
- Sylvaine BORNICHE, chef de projet Plateforme collaborative des structures d'insertion par l'activité économique de Seine-et-Marne (77) ;
- Flore MUNCK, conseillère départementale du Val-de-Marne (94).

1. Introduction

Il faut d'abord rappeler ce qu'est l'insertion par l'activité économique (IAE). Celle-ci a pour objet la réinsertion des personnes éloignées de l'emploi et rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières, comme, par exemple, l'âge, l'état de santé, la précarité, la formation, etc.

Ces personnes bénéficient ainsi d'un contrat de travail et d'un accompagnement renforcé pour faciliter leur insertion sociale et professionnelle.

La finalité du parcours au sein d'une structure d'insertion par l'activité économique (SIAE) est l'accès à un emploi durable, directement ou par le biais d'une formation qualifiante chez un employeur « classique ».

L'IAE contribue également au développement des territoires, notamment par la création d'activités économiques.

Qui sont les publics concernés ? Les bénéficiaires de l'IAE sont les demandeurs d'emploi de longue durée, les bénéficiaires de minima sociaux (RSA, ASS,...), les personnes prises en charge au titre de l'aide sociale, les jeunes de moins de 26 ans en grande difficulté, et les travailleurs reconnus handicapés (RQTH).

Selon leur situation, ces personnes sont orientées vers les SIAE les plus adaptées, par des orienteurs et des prescripteurs (Pôle Emploi, Missions locales, CAP Emploi, PLIE, etc...).

Il existe quatre types d'agrément de SIAE, octroyés par l'Etat, pour conventionner les structures souhaitant accueillir et accompagner les publics de l'IAE : les ateliers et chantiers d'insertion (ACI), les associations intermédiaires (AI), les entreprises d'insertion (EI) et les entreprises de travail temporaire d'insertion (ETTI).

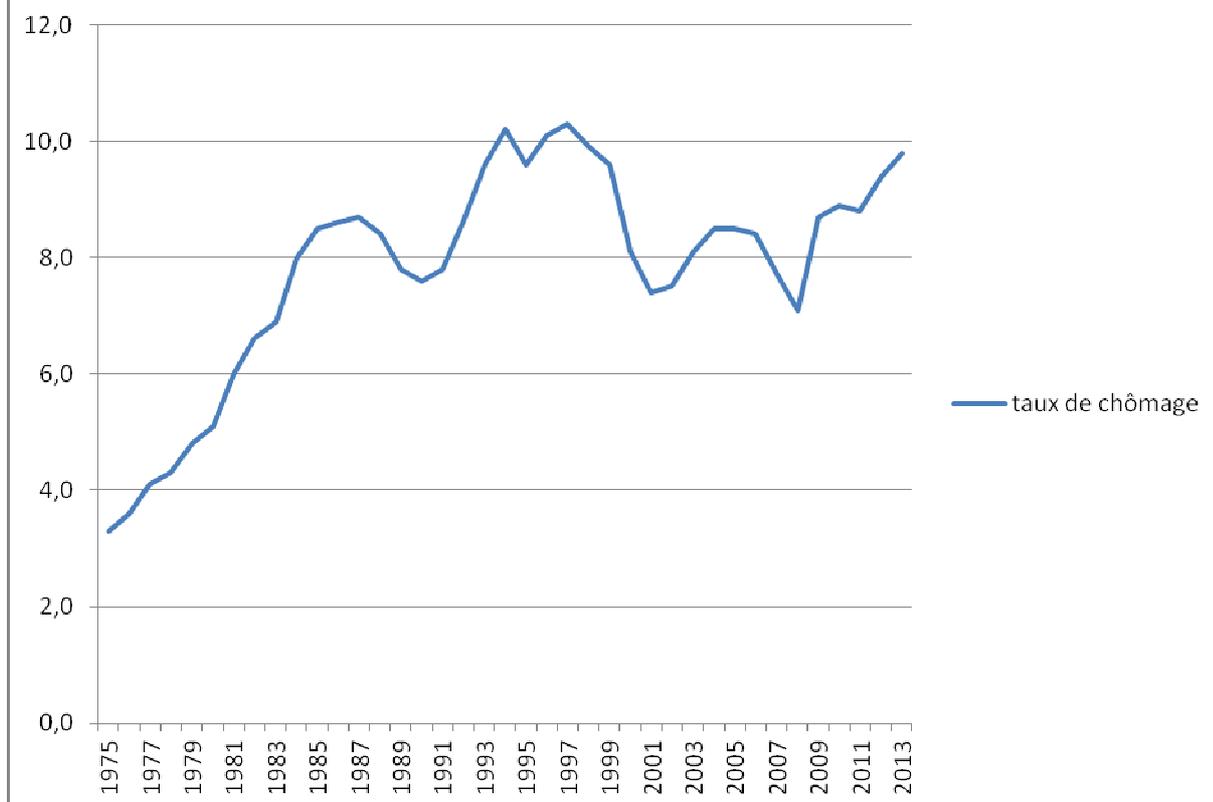
Ces structures se répartissent en deux types : celles qui produisent directement des biens et des services (ACI et EI), d'une part, et celles qui mettent leurs salariés à disposition d'utilisateurs (AI et ETTI), d'autre part.

Les structures d'insertion par l'activité économique se sont développées dans un contexte économique et social marqué par un chômage devenu structurel et par la multiplication des accidents de la vie, souvent liés, entre autres raisons, à une situation de chômage et conduisant à l'exclusion sociale et professionnelle.

La mondialisation des échanges a généré, par ailleurs, une concurrence entre les Etats dont ceux qui offrent la main d'œuvre la moins coûteuse ont un avantage certain, mais entraînent, corrélativement, la disparition de nombreux emplois à faible niveau de qualification dans les pays industrialisés et rejettent ainsi du marché du travail les personnes les moins qualifiées ou à qualification obsolète¹. On trouve peut-être là une des causes de la baisse du nombre de contrats d'apprentissage qui constituent pourtant une voie reconnue vers l'emploi.

¹ De 1982 à 2012, les emplois les moins qualifiés sont passés de 24.2% à 20.6% de la totalité des emplois et de 22.8% à 16.7% si l'on exclut les emplois d'aide à la personne qui sont venus compenser une partie de la perte d'emplois à faible niveau de qualification dans les autres branches professionnelles.

**Fig. 1 - Variation du taux de chômage
1975 - 2013**



Source : Insee enquêtes Emploi 1975-2013, Séries longues

A ceci s'ajoute l'insuffisante adaptation du système éducatif français à l'évolution de la société et, en particulier, des entreprises et à la diversification des publics scolarisés. Si un peu plus de 600 000 élèves, soit environ près de 80 % des jeunes d'une classe d'âge, obtiennent aujourd'hui le baccalauréat², ce sont près de 120.000 à 150.000 jeunes (le chiffre exact reste incertain compte tenu de la difficulté à suivre les élèves « décrocheurs ») qui sortent, chaque année, du système scolaire sans diplôme ni qualification³.

Dès le début des années 80, les pouvoirs publics se sont intéressés en priorité au chômage des jeunes qui était trois fois plus élevé que pour les tranches d'âge au-dessus de 25 ans. A la suite du rapport de Bertrand SCHWARTZ sur « *l'insertion professionnelle et sociale des jeunes* », publié en 1982, le gouvernement a créé les Permanences d'accès à l'information et à l'orientation (PAIO), qui deviendront, ensuite, les missions locales. Celles-ci devaient permettre aux jeunes de 16 à 25 ans, en particulier tous ceux qui étaient sortis de l'école sans aucune qualification, de trouver un accueil et des possibilités de formation, voire une activité en contrat aidé. Dans ces mêmes années, l'insertion par l'activité économique a été plutôt le résultat d'initiatives privées, avant de prendre place dans la politique nationale de lutte contre le chômage et pour le développement de l'emploi.

Les publics qui accèdent à l'offre d'insertion par l'activité économique sont des personnes exclues du monde du travail pour diverses raisons : bénéficiaires de minima sociaux (ASS, RSA, AAH),

² 51% en série générale, 20% en série technologique et 29% en série professionnelle (source MEN, année 2015)

³ Le ministère de l'éducation nationale indiquait en septembre 2015 que 620 000 jeunes de 18 à 24 ans ont décroché du système éducatif sans diplôme du second cycle et restent durablement sans formation.

chômeurs de très longue durée, seniors, femmes isolées, jeunes en difficulté, y compris ceux suivis dans le cadre de la garantie jeunes, personnes sous main de justice. Ce sont, dans leur grande majorité, des publics à bas niveau de qualification qui ont eu des parcours compliqués où ils ont dû faire face à des difficultés familiales, sociales, de santé et/ou professionnelles. Leur situation est généralement le résultat d'une succession d'accidents de la vie, liés ou non à la perte de leur emploi. Ils sont entrés, plus ou moins consciemment, dans une spirale bien connue : la perte d'emploi peut provoquer une impossibilité de payer un loyer pour se loger, laquelle peut engendrer une rupture familiale, des problèmes de santé voire d'addiction, aboutissant à l'exclusion.

Il n'est donc pas surprenant que la confirmation des missions des structures d'insertion par l'activité économique ait trouvé sa place dans la loi d'orientation du 29 juillet 1998, relative à la lutte contre les exclusions, qui les a définitivement introduites dans le code du travail.

1.1. Un peu d'histoire

Les structures d'insertion par l'activité économique (SIAE) se sont développées, à partir de la fin des années 70, en réponse à la situation rappelée ci-dessus. Elles lui ont apporté une double réponse : elles ont permis à des personnes au chômage et en risque d'exclusion de retrouver une situation de travail, une rémunération et, par là-même, un rôle d'acteur économique dans notre société. Par l'accompagnement personnalisé, les SIAE ont également aidé ces personnes à résoudre les autres difficultés qui constituaient des freins à l'emploi, obstacles à la recherche d'un travail dans le marché traditionnel.

En leur conférant, de plein droit, l'agrément d'entreprise solidaire d'utilité sociale (ESUS), la loi du 31 juillet 2014, relative à l'économie sociale et solidaire, a réaffirmé leur place dans ce secteur de l'économie.

La création des premières **associations intermédiaires (AI)** date du début des années 80⁴. Elle a été le fait d'initiatives individuelles et dans l'illégalité, leur fonctionnement tombant sous le coup du délit de marchandage, défini par le prêt de main d'œuvre à titre onéreux. Les pouvoirs publics ont toutefois « fermé les yeux », compte-tenu des premiers résultats obtenus dans la lutte contre le chômage et contre l'exclusion. Elles exerçaient leur activité dans des secteurs où les entreprises traditionnelles n'étaient pas ou peu présentes et elles répondaient, ainsi, de façon pragmatique, à des besoins économiques non pris en charge par l'économie marchande, notamment dans le secteur des services à la personne. Elles ont d'ailleurs largement contribué au développement de ce secteur, créant ainsi de nouveaux emplois.

La loi du 27 janvier 1987, portant diverses mesures d'ordre social, a permis l'existence légale des AI. Monsieur Philippe SEGUIN, alors ministre des affaires sociales et de l'emploi, sur la base de son expérience de maire d'Epinal, où de semblables initiatives avaient vu le jour, a su y voir une opportunité de lutte contre le chômage et l'exclusion. Il rappelait encore, en 2007, à l'occasion du vingtième anniversaire de la loi portant création des Associations intermédiaires et du 10^{ème} anniversaire de la fédération ARDIE Ile-de-France : *« Ce texte de 1987, je suis fier qu'il ait ainsi abouti et permis à un secteur entier de se créer et de se développer autour d'une idée forte, généreuse, intelligente et exigeante qui faisait se rencontrer les besoins économiques des utilisateurs et le besoin de dignité et de réinsertion des plus démunis »*. Philippe SEGUIN

⁴ La première association intermédiaire a été créée à Redon en 1983

soulignait, ce même jour, « le génie des premiers promoteurs d'associations intermédiaires pour lesquels l'essentiel était de remettre le « pied à l'étrier » aux personnes exclues et de leur donner l'occasion d'apprendre ou de réapprendre les mécanismes élémentaires de la vie en société. Les associations intermédiaires, affirmait-il, constituent désormais un maillon incontournable et solide du dispositif de lutte contre l'exclusion. » Et il concluait par ces mots : « dans un monde qui semble plus que jamais avide, avide d'argent, de profits, et heureux de l'afficher, vous, salariés et bénévoles, continuez à œuvrer pour aider les plus démunis à reprendre pied et à retrouver leur dignité ».

Les **ateliers et chantiers d'insertion (ACI)** se sont beaucoup développés dans les années 90 mais ils n'ont été inscrits dans le code du travail que début 2005, par la loi de programmation pour la cohésion sociale. A la différence des associations intermédiaires, ce sont des structures à effectif limité, généralement portées par des associations opérant dans le domaine de l'insertion par l'activité économique qui assurent, alors, l'accompagnement des salariés en insertion. Il existe aussi des ACI portés par des collectivités territoriales (départements, communautés de communes, communes). Les ACI sont des structures soit temporaires, soit permanentes. Tous ont pour objectif d'améliorer le niveau de formation des salariés afin de faciliter leur retour dans le marché du travail traditionnel.

Les **entreprises d'insertion (EI)** sont nées dans les années 80, à partir de l'expérience des entreprises intermédiaires qui avaient été définies par une circulaire du 24 avril 1985. Elles ont été reconnues, en tant que telles, par une circulaire de 1989, et leurs statuts ont été définitivement officialisés dans la loi du 31 décembre 1991, relative à la formation et à l'emploi.

Les **entreprises de travail temporaire d'insertion (ETTI)** ont été inscrites dans le Code du travail, en 1991, sous la pression de certaines structures de l'IAE, relayées par les entreprises de travail temporaire, qui y ont vu une opportunité pour développer leur activité, à une période de ralentissement économique. Les ETTI mettent leurs salariés à disposition de particuliers, d'entreprises ou de collectivités et se trouvent ainsi en concurrence avec les associations intermédiaires, avec toutefois des règles de fonctionnement différentes.

Selon les statistiques de la DARES, relatives à l'année 2013, il y avait, cette année-là, 3 822 structures d'insertion par l'activité économique actives, la répartition entre les quatre types étant indiquée dans le tableau ci-dessous.

France						
Type de SIAE	Nombre	Nombre de salariés en insertion	Nombre de salariés en % du total	Nombre d'ETP	ETP en % du total	Effectif moyen par structure
AI	745	58 808*	46%	14 500	23%	79
ACI	1898	43 498	34%	33 000	50%	23
EI	928	12 527	10%	10 000	15%	13
ETTI	253	12 794	10%	8 000	12%	51
Total	3822	127 624	100%	65 500	100%	33

*Moyenne mensuelle sur l'année

Le 2^{ème} tableau donne les mêmes renseignements pour l'Ile-de-France, pour la même année 2013 (DIRECCTE, service études statistiques évaluation, octobre 2014).

Ile-de-France						
Type de SIAE	Nombre	Nombre de salariés en insertion	% du total	Nombre d'ETP	ETP en % du total	Effectif moyen par structure
AI	78	15 358	55%	2 252	32%	196
ACI	152	5 807	21%	2 013	29%	38
EI	154	2 926	10%	1 580	22%	19
ETTI	23	3 838	14%	1 219	17%	167
Total	407	27 929	100%	7 064	100%	69

A noter la forte diminution du nombre des AI en activité par rapport à 2005, leur nombre étant passé de 860 à 745. Par contre, le nombre des ETTI et des EI a marqué une forte progression sur cette même période (de 216 à 253 pour les ETTI et de 821 à 928 pour les EI). L'année 2014 en Ile-de-France a vu une diminution de 2 du nombre des AI et de 3 du nombre des EI et par contre une augmentation de 3 du nombre des ACI.

Une étude de la Direction régionale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (DRTEFP, aujourd'hui DIRECCTE) de mars 2009 et portant sur les données de l'année 2007 mentionnait un taux d'accès des demandeurs d'emploi aux SIAE inférieur, en Ile-de-France, au taux national. Ce taux d'accès est défini comme le nombre de demandeurs d'emploi ayant bénéficié d'un travail au sein d'une SIAE, quel qu'ait été le temps de travail effectué, rapporté à 1 000 demandeurs d'emploi, au 31 décembre de l'année concernée. Le tableau suivant compare ces taux d'accès avec ceux calculables, pour l'année 2013, à partir des rapports de la DARES et, en Ile-de-France, à partir des données de la DIRECCTE.

Taux d'accès aux SIAE								
	2007				2013			
	France		Ile-de-France		France		Ile-de-France	
Nombre de DE cat.A	3 084 000		540 000		3 372 000		621 700	
	Nombre de salariés en insertion	Taux d'accès	Nombre de salariés en insertion	Taux d'accès	Nombre de salariés en insertion	Taux d'accès	Nombre de salariés en insertion	Taux d'accès
AI	n.d.	69	18 480	45	58 808	17	15 358	25
ACI	n.d.	19	2 611	6	43 498	13	5 807	10
EI	n.d.	8	3 021	7	12 527	4	2 926	5
ETTI	n.d.	10	2 165	5	12 794	4	3 838	6
Total	n.d.	106	27 277	63	127 624	38	27 929	46

L'analyse de ce tableau montre que :

- la baisse générale du taux d'accès aux SIAE est due à la forte augmentation du chômage, sur la période 2007-2013, que ce soit en Ile-de-France (+ 81 700 chômeurs de catégorie A) ou sur le plan national mais aussi à la disparition de nombreuses AI ;
- la situation relative de l'Ile-de-France s'est améliorée et notre région affiche, maintenant, un taux d'accès supérieur au taux d'accès national. Toutefois, en 2014, le taux d'accès global en Ile-de-France a diminué de 4 points, à 42 au lieu de 46 ;
- le développement des SIAE n'a pas suivi la croissance du chômage avec, en particulier, une baisse significative du nombre des associations intermédiaires qui restent les structures accueillant le plus grand nombre de demandeurs d'emploi.

Les données ci-dessus doivent être prises comme des ordres de grandeur car il est extrêmement difficile de trouver des séries de données cohérentes sur une longue période, en raison d'un changement trop fréquent, et que l'on peut regretter, des critères et des références servant à les établir. Il faut donc procéder par des recoupements laissant la porte ouverte à quelques imprécisions sur les chiffres exacts.

1.2. Les SIAE : caractéristiques et modes de fonctionnement

L'insertion par l'activité économique fait, aujourd'hui, l'objet d'un chapitre du code du travail. Sa définition est rappelée dans l'article L 5132-1 qui ouvre ce chapitre :

L 5132-1 : « *L'insertion par l'activité économique a pour objet de permettre à des personnes sans emploi, rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières, de bénéficier de contrats de travail en vue de faciliter leur insertion professionnelle. Elle met en œuvre des modalités spécifiques d'accueil et d'accompagnement.*

L'insertion par l'activité économique, notamment par la création d'activités économiques, contribue également au développement des territoires ».

Et l'article L 5132-4 rappelle les quatre types de SIAE qui peuvent conclure, avec l'Etat, des conventions régissant leur fonctionnement:

« *Les structures d'insertion par l'activité économique pouvant conclure des conventions avec l'Etat sont :*

- 1° *Les entreprises d'insertion ;*
- 2° *Les entreprises de travail temporaire d'insertion ;*
- 3° *Les associations intermédiaires ;*
- 4° *Les ateliers et chantiers d'insertion.*

Définis, à l'origine, avec des vocations différentes, les quatre types de structures d'insertion par l'activité économique obéissent à des réglementations différenciées, en fonction des caractéristiques de leurs missions respectives.

Les associations intermédiaires

Leur rôle est défini par l'article L 5132-7 du code du travail :

« *Les associations intermédiaires sont des associations conventionnées par l'Etat ayant pour objet l'embauche des personnes sans emploi, rencontrant des difficultés sociales et professionnelles*

particulières, en vue de faciliter leur insertion professionnelle en les mettant à titre onéreux à disposition de personnes physiques ou de personnes morales. [...].

L'association intermédiaire assure l'accueil des personnes ainsi que le suivi et l'accompagnement de ses salariés en vue de faciliter leur insertion sociale et de rechercher les conditions d'une insertion professionnelle durable.

Une association intermédiaire ne peut mettre une personne à disposition d'employeurs ayant procédé à un licenciement économique sur un emploi équivalent ou de même qualification dans les six mois précédant cette mise à disposition. »

Les AI sont donc des structures conventionnées par l'Etat. Ces conventions sont soumises à un renouvellement annuel, sur présentation d'un rapport d'activité faisant état de leurs réalisations et des résultats obtenus en matière d'insertion. Elles accueillent, accompagnent et mettent en situation de travail, dans toute la mesure du possible, toutes les personnes éloignées de l'emploi qu'elles reçoivent, quels que soient les difficultés ou les handicaps de ces personnes. Les AI n'ont aucune limitation réglementaire en ce qui concerne le nombre de personnes qu'elles suivent. Leur seule contrainte est de disposer d'un personnel permanent suffisant pour assurer un suivi personnalisé de ces personnes. Elles constituent donc souvent une première étape dans un parcours d'insertion qui pourra éventuellement se poursuivre dans une autre SIAE. Elles ont un fichier « actif » de salariés en insertion qui peut contenir plusieurs centaines de demandeurs d'emploi selon la taille de l'association. En 2013, les AI franciliennes ont mis à disposition, en moyenne, 205 salariés en insertion qui ont travaillé, toujours en moyenne, 235 heures dans l'année.

Les AI n'ont pas non plus de limite de durée au séjour de leurs salariés en insertion même si certains partenaires institutionnels font état d'une durée maximum de deux années. Mais une telle limite n'est inscrite dans aucun texte législatif ou réglementaire. La durée de séjour des salariés en insertion dans les AI est donc très variable, en fonction des personnes et de leurs difficultés. La moyenne est voisine de deux ans mais peut aller de quelques mois à cinq années, voire plus.

Initialement, les AI ne devaient intervenir que dans des secteurs où les besoins étaient mal couverts par les entreprises du secteur marchand ou les services publics. Les mises à disposition des AI se sont donc effectuées, au début, majoritairement sous forme de services aux particuliers. Elles ont largement contribué à développer ce secteur professionnel, avant que la loi Borloo du 26 juillet 2005 n'ouvre le développement de ces services aux entreprises du secteur marchand. Elles agissaient dans ce secteur en complément des entreprises de services aux personnes, à un moment où la demande de ces services augmentait rapidement, sous l'influence de deux facteurs : un taux d'activité professionnelle des femmes en Ile-de-France de 88 %, dans la population des 25-54 ans, et une augmentation de la population des personnes âgées.

La loi d'orientation relative à la lutte contre les exclusions de juillet 1998 a supprimé cette limite et les AI ont, depuis, diversifié leurs activités, comme en témoignent les graphiques des figures 2 à 5 ci-dessous qui donnent la répartition de l'activité des AI en Ile-de-France, et en France par secteur professionnel, ainsi que la contribution de chaque type de SIAE dans un secteur donné.

Fig.2 - Répartition de l'activité des SIAE selon les secteurs en % de leur activité totale Ile de France

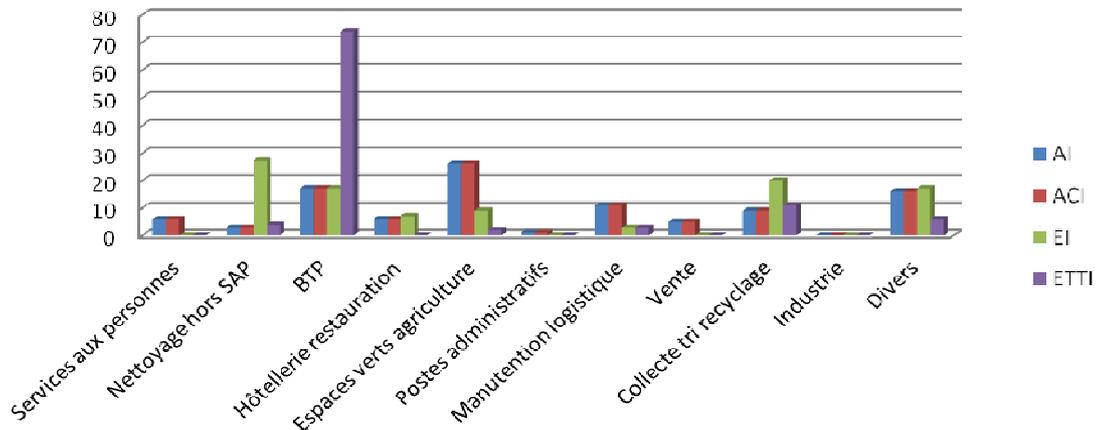
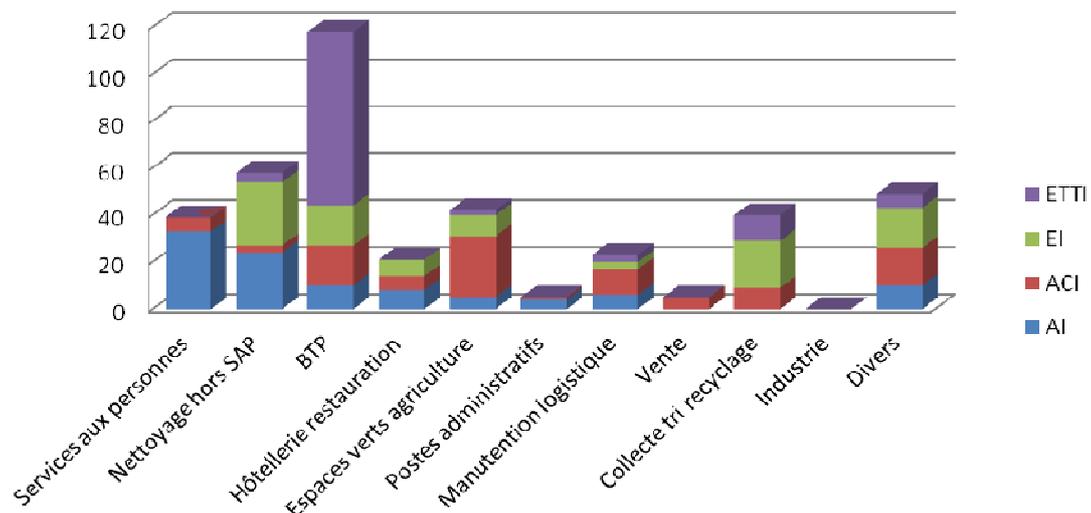
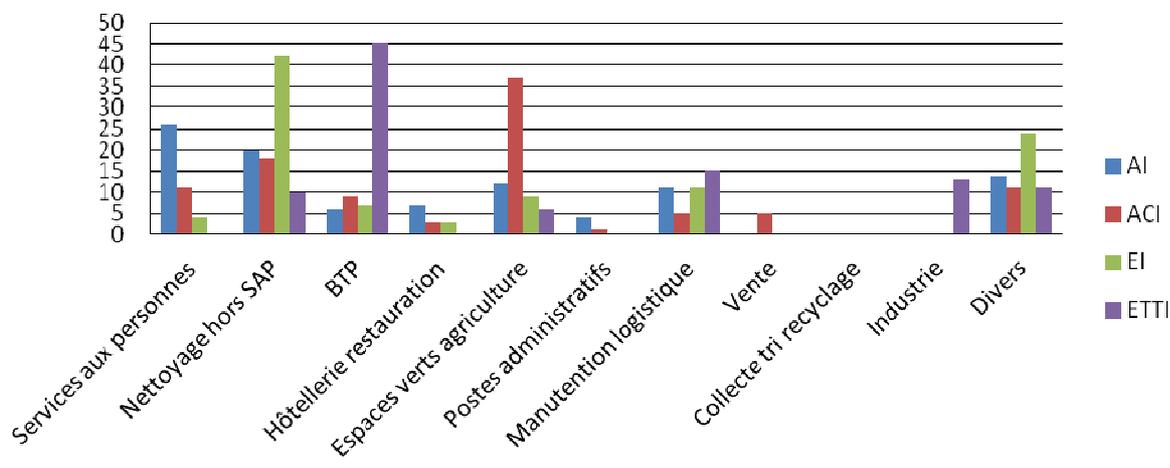


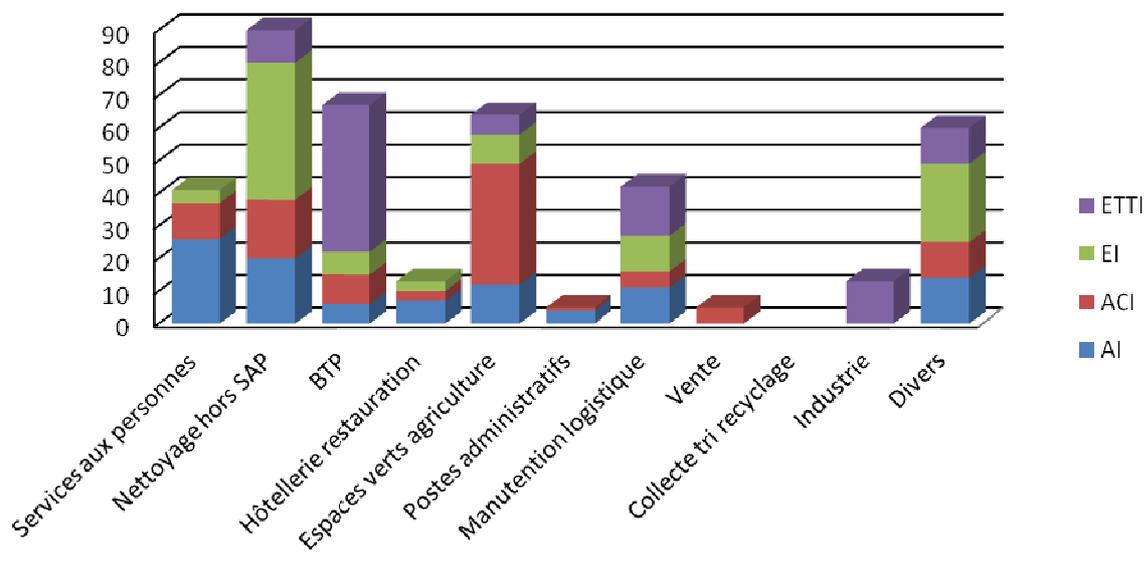
Fig. 3 - Part d'activité des différentes SIAE dans un secteur donné Ile de France



**Fig.4 - Répartition de l'activité des SIAE
selon les secteurs
en % de leur activité totale
France métropolitaine**



**Fig. 5 - Part d'activité des différentes SIAE
dans un secteur donné
France métropolitaine**



Les contrats de mise à disposition, mis en place par les AI, sont en général des CDD de courte durée qui rentrent dans la catégorie des contrats d'usage, avec deux dérogations importantes : ces CDD sont renouvelables sans délai de carence entre deux contrats successifs et ces contrats ne donnent pas droit à indemnité de précarité, comme c'est le cas pour les CDD de droit commun. Les AI peuvent également faire appel au contrat CUI-CAE (Contrat unique d'insertion-Contrat d'accompagnement dans l'emploi), dans le cadre des services à la personne. Cette utilisation

suppose, toutefois, que l'AI puisse proposer, au salarié en insertion, un nombre d'heures de mise à disposition respectant le minimum horaire hebdomadaire prévu par ces contrats. Cette utilisation est, par ailleurs, un peu en contradiction avec l'objectif qui reste de faire sortir les salariés en insertion le plus rapidement possible vers le marché du travail traditionnel.

Une limitation importante : depuis la loi de 1998, les AI ne peuvent mettre leurs salariés en insertion à disposition des entreprises du secteur marchand, pour des contrats de plus de seize heures, qu'après agrément de la personne concernée par Pôle Emploi, et dans la limite de 480 heures, sur une période de deux ans. La mise à disposition, dans ce cas, n'est autorisée que pour les personnes ayant fait l'objet de l'agrément mentionné ci-dessus et valable pour deux ans.

Les AI sont des associations type loi de 1901. Elles sont administrées par un conseil d'administration composé de bénévoles qui participent à la vie de l'association de façon plus ou moins importante, selon les structures. Leur fonctionnement quotidien est assuré par du personnel permanent qui assure le suivi et l'accompagnement des salariés en insertion ainsi que les relations avec les donneurs d'ordre. Pour contribuer au financement du temps d'accompagnement des salariés, les AI bénéficient d'une exonération des charges sociales patronales, dans la limite de 750 heures de mise à disposition par salarié en insertion et par an.

En 2014, il y avait 76 AI actives en Ile-de-France, réparties comme suit selon les départements :

Paris	16
Seine et Marne	7
Yvelines	10
Essonne	8
Hauts de Seine	10
Seine St. Denis	6
Val de Marne	7
Val d'Oise	12

Les ateliers et chantiers d'insertion

Leur rôle est défini par l'article L5132-15 du code du travail :

« Les ateliers et chantiers d'insertion conventionnés par l'Etat sont organisés par les employeurs figurant sur une liste.

Ils ont pour mission :

1° D'assurer l'accueil, l'embauche et la mise au travail sur des actions collectives des personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières ;

2° D'organiser le suivi, l'accompagnement, l'encadrement technique et la formation de leurs salariés en vue de faciliter leur insertion sociale et de rechercher les conditions d'une insertion professionnelle durable. »

Il s'agit donc de structures portées, le plus généralement, par des associations impliquées dans l'insertion, et qui assurent donc la fonction d'employeur et s'occupent de l'embauche, du suivi et de l'accompagnement, de l'encadrement technique et de la formation des salariés en insertion. A la différence des associations intermédiaires, ce sont des structures à faible effectif et le travail des salariés en insertion s'effectue dans des activités collectives. Les ACI recrutent en général des

personnes très éloignées de l'emploi et qui cumulent les difficultés personnelles. Le travail en équipe constitue un facteur favorable à leur réinsertion sociale et professionnelle.

En 2014 en Ile-de-France, 155 chantiers avaient fait travailler 5 958 salariés en insertion, ce qui donnait un effectif moyen de 38 personnes par structure.

Les chantiers peuvent être mis en place pour une action ponctuelle (réhabilitation d'un bâtiment, entretien d'un espace vert), très souvent sur demande d'une collectivité locale ou, au contraire, être une structure permanente avec entrées et sorties. L'objet est, dans ce cas, de remettre les demandeurs d'emploi en situation de travail et de consolider leur formation tant en matière des savoirs de base que dans un métier donné. Les ACI emploient un plus grand nombre d'hommes que les AI (69 % contre 46 % pour les AI) et davantage de jeunes de moins de 25 ans (25 % de leurs salariés en insertion contre 16 % pour les AI). Leur recrutement s'effectue à travers leurs partenaires que sont Pôle Emploi, les Plans locaux d'insertion par l'économie (PLIE) et les Missions locales. L'activité des ACI, en 2013, s'est répartie selon les secteurs professionnels, comme indiqué dans les figures 2 à 5 ci-dessus:

Les salariés en insertion sont embauchés sous contrat aidé (CUI-CAE ou contrat d'avenir jusqu'en 2014 et CDDI depuis 2014). L'activité des ACI, fortement financée par les deniers publics, s'exerce majoritairement au service de collectivités et établissements publics. La commercialisation de biens et services, en dehors du secteur public, est limitée à 30 % de leur activité globale, avec une dérogation possible jusqu'à 50 %, après avis du Conseil départemental de l'insertion par l'activité économique, si cette activité commerciale s'exerce dans des domaines peu ou pas couverts par des entreprises commerciales.

Le caractère propre des ACI entraîne une certaine fluidité de ces structures : en 2014, en Ile-de-France, 14 nouveaux chantiers ont été conventionnés et 12 ont disparu.

Les 155 ACI franciliens étaient répartis comme suit selon les départements :

Paris	30
Seine et Marne	12
Yvelines	10
Essonne	16
Hauts de Seine	16
Seine St. Denis	36
Val de Marne	18
Val d'Oise	17

Les entreprises d'insertion

Leur rôle est défini par l'article L5132-5 du code du travail :

« Les entreprises d'insertion concluent avec des personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières des contrats à durée déterminée en application de l'article L. 1242-3.

Pendant l'exécution de ces contrats, une ou plusieurs conventions conclues en vertu de [l'article L. 5135-4](#) peuvent prévoir une période de mise en situation en milieu professionnel auprès d'un autre employeur dans les conditions prévues au chapitre V du présent titre.

La durée de ces contrats ne peut être inférieure à quatre mois. Ces contrats peuvent être renouvelés dans la limite d'une durée totale de vingt-quatre mois.

A titre dérogatoire, ces contrats peuvent être renouvelés au-delà de la durée maximale prévue en vue de permettre d'achever une action de formation professionnelle en cours de réalisation à l'échéance du contrat. La durée de ce renouvellement ne peut excéder le terme de l'action concernée.

A titre exceptionnel, lorsque des salariés âgés de cinquante ans et plus ou des personnes reconnues travailleurs handicapés rencontrent des difficultés particulières qui font obstacle à leur insertion durable dans l'emploi, ce contrat de travail peut être prolongé au-delà de la durée maximale prévue. Cette prolongation peut être accordée par l'institution mentionnée à [l'article L. 5312-1](#) après examen de la situation du salarié au regard de l'emploi, de la capacité contributive de l'employeur (La capacité contributive de l'employeur correspond aux actions d'accompagnement et de formation professionnelle qu'il met en place pour aider à la réinsertion du salarié sous contrat aidé) et des actions d'accompagnement et de formation conduites dans le cadre de la durée initialement prévue du contrat.

La durée hebdomadaire de travail du salarié embauché dans ce cadre ne peut être inférieure à vingt heures. Elle peut varier sur tout ou partie de la période couverte par le contrat sans dépasser la durée légale hebdomadaire. Les périodes travaillées permettent de valider des trimestres de cotisations d'assurance vieillesse dans les conditions de l'article L. 351-2 du code de la sécurité sociale.

Ce contrat peut être suspendu, à la demande du salarié, afin de lui permettre :

1° En accord avec son employeur, d'effectuer une période de mise en situation en milieu professionnel dans les conditions prévues au chapitre V du présent titre ou une action concourant à son insertion professionnelle ;

2° D'accomplir une période d'essai afférente à une offre d'emploi visant une embauche en contrat de travail à durée indéterminée ou à durée déterminée au moins égale à six mois. En cas d'embauche à l'issue de cette période de mise en situation en milieu professionnel, d'une action concourant à son insertion professionnelle, ou de cette période d'essai, le contrat est rompu sans préavis. »

Les entreprises d'insertion agissent dans le marché concurrentiel, leur principale différence résidant donc dans le type de contrat de travail qu'elles signent avec les salariés en insertion. Elles interviennent, en particulier, en fin de parcours d'insertion, quand les personnes ont retrouvé une autonomie suffisante et peuvent contribuer normalement aux activités de l'entreprise. Les EI reçoivent une aide forfaitaire de l'Etat, en fonction de leur niveau d'activité. Cette aide est justifiée par l'obligation d'accompagnement social de leurs salariés, la nécessité d'un encadrement renforcé et la moindre productivité pouvant résulter du long temps de chômage des personnes embauchées.

Les EI ont soit un statut associatif, soit celui d'une entreprise traditionnelle, SA, SARL, SCOP ou SCIC.

Leur présence sur le marché concurrentiel fait qu'elles ne bénéficient pas d'exonération des charges sociales patronales, à la différence des AI. Elles se sont développées dans différents secteurs professionnels ainsi que dans les services aux personnes.

En 2014, l'Ile-de-France comptait 151 EI en activité, réunissant, en moyenne, 22 salariés en insertion par structure, soit un total de 3 018 personnes dont le travail a représenté 1 602 ETP (un peu plus de 800 heures de travail par salarié et par an).

Les EI franciliennes se répartissaient comme suit entre les départements :

Paris	34
Seine et Marne	12
Yvelines	14
Essonne	12
Hauts de Seine	30
Seine St. Denis	24
Val de Marne	12
Val d'Oise	13

Les EI occupent une main d'œuvre masculine, plus importante, en proportion, que les AI (72 % contre 46 % pour les AI).

Comme le ACI, les EI sont des structures relativement fluides : 12 ont disparu, en Ile-de-France, en 2013, et 9 créations nouvelles ont été enregistrées.

Elles sont bien implantées, dans trois secteurs professionnels, qui représentent près des deux tiers de leur activité en Ile-de-France (cf. graphiques des figures 2 à 5 ci-dessus): le tri et le recyclage des déchets, les opérations de nettoyage hors services à la personne et le bâtiment et les travaux publics.

A noter que les EI, comme les AI, ont souffert de la crise économique, le nombre de salariés en insertion ayant diminué de 35 %, entre 2007 et 2013, au niveau national. Il n'a toutefois que peu varié en Ile-de-France (-3 %).

Les entreprises de travail temporaire d'insertion agissent comme les entreprises d'insertion dans le marché où elles sont en concurrence directe avec les entreprises de travail temporaire du secteur marchand. Elles sont régies par l'article L 5132-6 du code du travail :

« Les entreprises de travail temporaire dont l'activité exclusive consiste à faciliter l'insertion professionnelle des personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières concluent avec ces personnes des contrats de mission. [...]... »

L'activité des entreprises de travail temporaire d'insertion est soumise à l'ensemble des dispositions relatives au travail temporaire. Toutefois, par dérogation aux dispositions de [l'article L. 1251-12](#), la durée des contrats de mission peut être portée à vingt-quatre mois, renouvellement compris. »

En 2014, il y avait 23 ETTI actives en Ile-de-France. Elles ont occupé 3 844 salariés en insertion dont le travail a représenté 1 232 ETP, soit 512 heures par salarié et par an, en moyenne. La proportion des hommes, parmi les salariés en insertion, est encore plus importante que pour les autres SIAE : 88 % contre 12 % pour les femmes. Les ETTI font également travailler davantage de jeunes de moins de 26 ans qui représentent 29 % de leurs salariés en insertion, alors que les seniors ne sont que 11 %.

L'activité des ETTI a été marquée par une progression significative, au cours des années 2012-2013 (+ 22 %). Comme pour les entreprises de travail temporaire (ETT), elle reste très sensible aux variations de la conjoncture économique, ce qui se traduit par une certaine fragilité de ces structures. Toutefois, le temps de séjour de salariés en insertion pouvant atteindre 24 mois, elles peuvent prendre le relais des AI, lorsque des missions de travail sont supérieures à 480 heures. Les salariés mis à disposition des entreprises doivent avoir une certaine autonomie. Leur embauche, dans une ETTI, se place donc plutôt en fin de parcours d'insertion, la mise à disposition en entreprise constituant un facteur favorable à leur réinsertion dans le marché du travail traditionnel.

Les ETTI, comme les EI, sont soit sous statut associatif, soit sous statut de société commerciale. Les ETTI reçoivent une aide de l'Etat destinée à favoriser l'accompagnement des salariés en insertion. Elles ne bénéficient pas d'exonération des charges sociales patronales.

En 2014, les ETTI franciliennes se répartissaient comme suit entre les départements :

Paris	8
Seine et Marne	2
Yvelines	2
Essonne	2
Hauts de Seine	1
Seine St. Denis	3
Val de Marne	2
Val d'Oise	3

Leur activité était principalement dans les secteurs du BTP et de la collecte, du tri et du recyclage des déchets comme l'indique les graphiques des figures 2 à 5 ci-dessus.

La typologie des salariés en insertion dans les SIAE

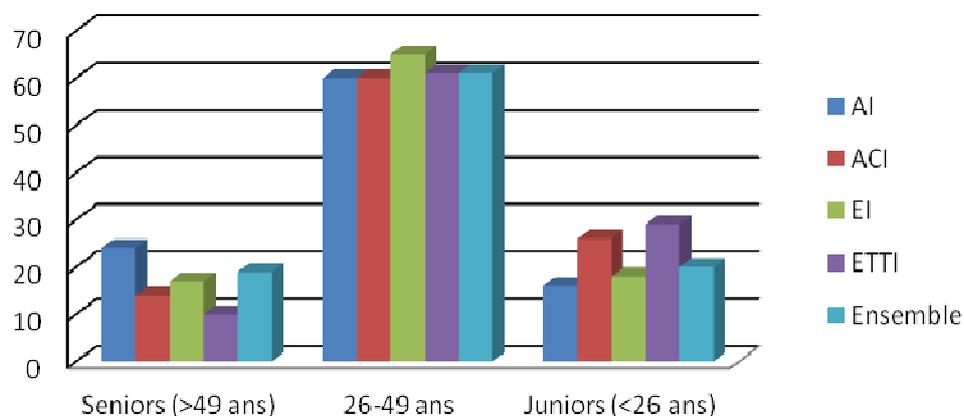
Le tableau suivant résume les principales caractéristiques des salariés en insertion dans les différentes catégories de SIAE. Cette typologie est donnée :

- par sexe ;
- par âge ;
- par ancienneté d'inscription comme demandeur d'emploi ;
- par niveau de formation.

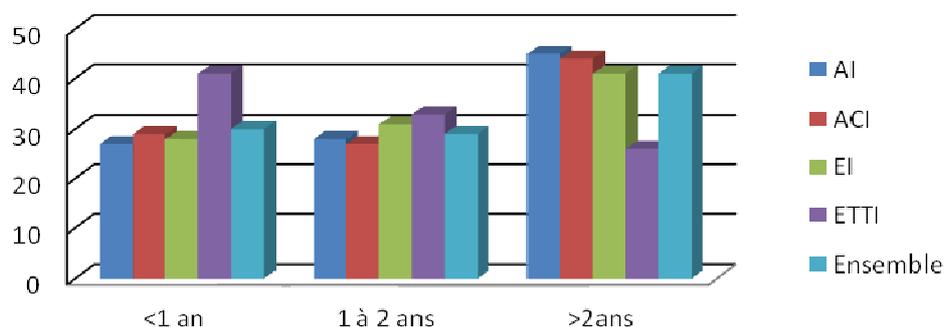
Typologie des salariés en insertion dans les SIAE					
Ile-de-France Année 2014					
Catégorie	AI	ACI	EI	ETTI	Ensemble
Par sexe (en % du total)					
Hommes	46	69	72	88	59
Femmes	54	31	28	12	41
Par âge des salariés (en % du total)					
Seniors (>49 ans)	24	14	17	11	19
26-49 ans	60	61	67	60	61
Juniors (<26 ans)	16	25	16	29	20
Par ancienneté au chômage (en % du total)					
<1 an	27	24	27	48	30
1 à 2 ans	29	28	29	32	29
>2ans	44	48	44	20	41
Par niveau de formation (en % du total)					
Niveau < V	60	60	67	59	61
Niveau V	22	24	21	27	23
Niveau >V	18	16	12	14	16

Source : Note de la DIRECCTE Ile-de-France, nov. 2015

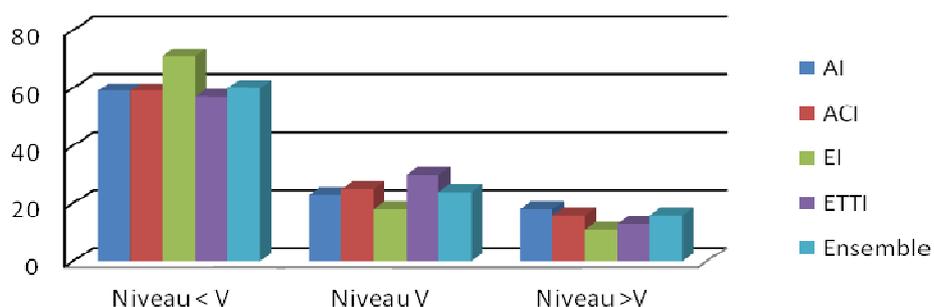
Typologie des salariés en insertion dans les SIAE par âge



Typologie des salariés en insertion dans les SIAE par ancienneté au chômage



Typologie des salariés en insertion dans les SIAE par niveau de formation



Ces données sont très similaires à celles relevées au niveau national.

1.3. Les réseaux de l'IAE en Ile-de-France

Six réseaux opèrent dans le secteur de l'insertion par l'activité économique en Ile-de-France :

- ARDIE Ile-de-France, Association régionale pour le développement de l'insertion par l'économique ;
- Chantiers Ecole Ile-de-France ;
- COORACE Ile-de-France ;
- FREI, Fédération des entreprises d'insertion ;
- FNARS, Fédération nationale des associations d'accueil et de réinsertion sociale ;
- CNLRQ, Comité national de liaison des régies de quartier.

Ces six réseaux sont aujourd'hui regroupés à l'intérieur du GRAFIE, Groupement régional des acteurs franciliens de l'insertion par l'économique.

1.3.1. ARDIE, Fédération régionale des associations intermédiaires

L'ARDIE, **Fédération francilienne des associations intermédiaires**, a été fondée fin 1996 pour rassembler les associations intermédiaires franciliennes qui peuvent, par ailleurs, appartenir ou non à un réseau national. Les associations d'Ile-de-France souhaitaient créer une structure régionale forte et unitaire face au poids croissant de la Région en matière de développement économique et de formation à un moment où la structure nationale du COORACE rencontrait des difficultés et faisait le choix d'un centralisme peu cohérent avec la démarche régionale souhaitée.

La Fédération francilienne des associations intermédiaires a été créée sur la base d'une préoccupation humaniste : faire que chaque personne puisse trouver sa place dans la société et jouer un rôle utile au service de la collectivité. Elle veut témoigner de « l'employabilité » de tous. Depuis l'origine, ARDIE Ile-de-France a pour missions :

- de représenter les AI auprès des partenaires institutionnels de la politique de l'emploi, de la formation professionnelle et de l'insertion dans la région Ile-de-France et de s'affirmer comme force de concertation et de proposition vis-à-vis des partenaires régionaux ;
- de favoriser les échanges d'expériences et la circulation de l'information entre ses membres ;
- de répondre aux problématiques des associations membres, aux difficultés très concrètes que celles-ci rencontrent au quotidien sur le terrain ;
- d'accompagner les structures face aux évolutions législatives et réglementaires ;
- de soutenir la création de nouvelles structures et de les accompagner dans leur développement.

L'ARDIE travaille en lien avec les autres fédérations de l'IAE, rassemblées au sein du GRAFIE, pour porter la voix de l'insertion par l'activité économique auprès des instances régionales, telle que la DIRECCTE Ile-de-France (COR-IAE), le Conseil régional Ile-de-France (politique filières) et Pôle Emploi (déclinaison régionale de l'accord national entre l'État, les têtes de réseau de l'IAE et le Pôle Emploi).

L'ARDIE et COORACE Ile-de-France collaborent depuis plus d'un an, sur la base d'un Mémoire sur les AI, rédigé par l'ARDIE, en 2013, en vue d'élaborer un texte commun pour présenter les spécificités des associations intermédiaires parmi les SIAE. Ce document a été remis à la Direccte Ile-de-France en avril 2016.

La fédération a, par ailleurs, sur des sujets d'importance nationale, développé un partenariat, ponctuel, avec l'Union nationale de associations intermédiaires, UNAI, afin de défendre ces mêmes spécificités notamment auprès de la DGEFP et du CNIAE (Conseil national de l'insertion par l'activité économique).

La réglementation concernant les AI s'est considérablement modifiée au cours des presque trente années qui se sont écoulées depuis leur création. Ces contraintes accumulées pèsent sur les structures et ont été rappelées par ARDIE Ile-de-France dans le memorandum de 2013 :

- obligation d'obtenir un agrément de Pôle Emploi pour toute mission de plus de 16 heures dans le secteur marchand, avec la contrainte supplémentaire d'une limitation à 480 heures de mise à disposition au cours des 24 mois suivant la délivrance de l'agrément⁵ ; avec un déplacement de l'activité des AI, du service aux particuliers vers la mise à disposition de personnel dans le secteur marchand, pour des remplacements ou la réalisation de clauses d'insertion, cette limitation rend la tâche encore plus difficile auprès des entreprises et constitue un frein dans l'accompagnement des salariés en parcours d'insertion ;
- l'obligation faite de faire passer, à tous les salariés en parcours d'insertion professionnelle, une visite de médecine du travail dans un délai de 150 heures suivant leur première mise à disposition⁶ ; l'engorgement des services de médecine du travail, le caractère peu adapté de ces visites médicales aux réels besoins des salariés en insertion, la grande variété des missions confiées à ces salariés, la lourdeur du coût de ces visites constituent, pour les AI, une charge administrative et financière importante ;
- l'obligation d'organiser des élections pour assurer la représentation des salariés en insertion, au sein d'instances représentatives du personnel, qui s'impose depuis l'abrogation de la circulaire de 1987 (qui limitait les obligations de représentation du personnel, dans les AI, au seul effectif permanent) ; la grande fluidité des salariés en insertion rend compliqué l'établissement d'une liste de salariés éligibles, comme celle des salariés électeurs, les missions de travail qui s'effectuent dans des lieux très diversifiés, hors des bureaux de l'AI, et limitent les contacts des salariés entre eux, rendent singulièrement ardue la mise en œuvre de cette disposition ;
- l'accessibilité des salariés en insertion aux différents dispositifs de formation reste souvent très difficile, ainsi que le financement des stages de formation, celui des salaires ou la prise en charge des frais pédagogiques, alors que la formation (notamment tout ce qui relève des savoirs de base et d'une meilleure maîtrise du français, à l'oral ou à l'écrit) reste l'une des principales clés pour faciliter le retour de ces salariés vers le marché du travail traditionnel ;
- l'instauration d'une taxe sur les CDD courts quand, selon les dispositions légales qui les régissent, les associations intermédiaires ne peuvent proposer que des CDD d'usage pour la réalisation de missions de courte durée, à temps le plus souvent très partiel.

ARDIE Ile-de-France relève, par contre, quelques évolutions très positives dans les rapports entre les associations intermédiaires et les partenaires institutionnels :

- l'instauration du dialogue de gestion annuel qui, lorsqu'il s'effectue dans les règles, permet un réel dialogue sur les performances de l'AI, en termes de qualité d'accompagnement autant qu'en nombre de "sorties positives", ses difficultés, ses orientations ;
- la normalisation pour le classement des sorties, durables, de transition, dynamiques ou autres, mais qui sont aujourd'hui parasitées par des règles comptables qui masquent une partie du travail d'accompagnement lorsque les salariés se réinsèrent rapidement⁷, ce qui devrait, au contraire,

⁵ Loi n° 1249 du 1^{er} décembre 2008 qui a porté la limite de la mise à disposition de 240 heures par an à 480 heures sur deux ans

⁶ Loi sur la médecine du travail du 20 juillet 2011 et du décret d'application du 30 janvier 2012

⁷ Si le salarié en insertion effectue moins de 150 heures ou moins de 3 mois dans l'AI, et qu'il retrouve un emploi ou intègre une formation qualifiante, cette sortie ne sera pas comptabilisée pour la structure

rester un critère de réussite de l'accompagnement mis en œuvre par les associations intermédiaires ;

- le nouveau mode de financement, instauré en 2014, sous forme d'une aide au poste modulée, pour partie, en fonction des résultats obtenus et du contexte socio-économique de l'association intermédiaire, même s'il faut regretter que le mode de calcul des ETP n'intègre toujours pas la dimension d'accompagnement socioprofessionnel en dehors des mises à dispositions.

Ces constats ont amené ARDIE Ile-de-France à formuler quelques propositions pour faciliter le travail des AI et leur permettre de consacrer le maximum de leurs efforts à l'insertion proprement dite sans être submergées par les tâches administratives :

- l'assouplissement de la règle des 480 heures pour les missions dans le secteur marchand ;
- la reconnaissance tacitement reconnue mais qu'il faut, en principe, justifier pour chaque personne⁸, d'une durée hebdomadaire de travail inférieure à la durée minimale légale de 24 heures, introduite par la loi du 14 juin 2013, relative à la sécurisation de l'emploi, la très grande majorité des salariés en insertion dans les associations intermédiaires ne pouvant être placés qu'exceptionnellement sur des missions de longue durée ;
- l'exonération de la sur-cotisation chômage de 4,5 %⁹ sur les CDDU utilisés par les associations intermédiaires ;
- une exonération, pour les CDDU, de la cotisation de 1 % sur les CDD, versée au FONGECIF¹⁰, ou une modification des critères d'accessibilité aux prestations financées par les fonds ainsi collectés.

L'ARDIE souhaite la poursuite des relations initiées depuis plusieurs années maintenant, entre les différentes têtes de réseaux et le Conseil régional. Cette collaboration a permis la mise en place, avec la DIRECCTE et Pôle Emploi, d'un plan d'action triennal pour l'IAE et d'en envisager une déclinaison départementale au sein de chaque CDIAE.

L'aide apportée par le Conseil régional francilien, que ce soit par les Emplois Tremplin créés en 2009 ou sous toute autre forme, est capitale pour soutenir les efforts de formation des associations intermédiaires et favoriser leur développement.

1.3.2. Chantier Ecole Ile-de-France

Le réseau Chantier Ecole est né en 1995, avec l'objectif de regrouper les chantiers d'insertion et de mutualiser leurs compétences et leurs méthodes autour de valeurs communes, la volonté de faire progresser les personnes les plus éloignées de l'activité économique et de développer des actions concrètes dans les territoires où ils sont implantés, avec le souci d'un développement durable. Le réseau national compte 690 chantiers et 35 000 salariés dont 30 000 en insertion.

Le réseau Ile-de-France a été créé en 2001 et regroupe 98 structures adhérentes, animant 200 chantiers, avec 3 500 personnes en insertion et 800 permanents. Un adhérent peut couvrir plusieurs chantiers. Un chantier d'insertion, c'est en général une structure de 8 à 10 personnes, le travail dans un collectif étant un atout important pour l'évolution des personnes.

⁸ "Une durée de travail hebdomadaire inférieure à la durée fixée à l'article L3123-14 peut être proposée aux salariés lorsque le parcours d'insertion le justifie".

⁹ Sur-cotisation prévue dans la loi 16 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi et qui s'applique depuis le 1^{er} juillet 2013, pour les CDD de courte durée et notamment pour "les contrats d'usage d'une durée inférieure à 3 mois", ce qui est le cas de la grande majorité des contrats de mise à disposition signés dans les associations intermédiaires

¹⁰ Taxe collectée par l'organisme collecteur agréé, en plus des cotisations légales pour le financement de la formation professionnelle, et destinée à financer les congés individuels de formations réglementés par les articles L6322-1 sqq. et R6322-1 sqq. du Code du Travail

Les chantiers école sont producteurs de biens et de services pour la collectivité publique et, dans la limite de 30 % de leur activité globale, pour des donneurs d'ordre privés.

La population des chantiers d'insertion, en Ile-de-France, est composée, pour 70 %, de personnes âgées 26 à 45 ans. Près de 50 % sont allocataires du RSA.

L'accompagnement renforcé des salariés en insertion et une démarche pédagogique spécifique, liée à la situation de production, et combinant l'évaluation tout au long du parcours ainsi que le développement et la certification des acquis professionnels sont une des caractéristiques des chantiers d'insertion.

Les missions de Chantier Ecole peuvent se résumer comme suit :

- représenter ses adhérents auprès des partenaires institutionnels et développer la reconnaissance de l'IAE par les pouvoirs publics ;
- contribuer à la professionnalisation des acteurs de l'IAE ;
- diffuser les bonnes pratiques des adhérents et les capitaliser, au profit de l'ensemble du réseau ;
- accompagner la mise en œuvre des politiques publiques ;
- coordonner la mise en place des chantiers, dans le cadre du partenariat avec la SNCF, Réseau ferré de France et la Fondation Agir pour l'emploi d'EDF et développer les actions avec ces trois partenaires. Plus de 10 chantiers ont été organisés, en Ile-de-France, en application de ces partenariats ;
- accompagner les porteurs de projet.

Chantier Ecole organise régulièrement des réunions thématiques avec ses adhérents, en fonction des différentes problématiques rencontrées par ceux-ci.

Chantier Ecole Ile-de-France participe, par ailleurs, au COR-IAE ainsi qu'aux différents groupes de travail mis en place par celui-ci.

Pour le compte du GRAFIE, Chantier Ecole a mis en place une formation pour les encadrants techniques des SIAE en vue de les préparer au diplôme de qualification ETAIE (Encadrant technique d'activité d'insertion par l'économique), une 9^{ème} session ayant démarré en décembre 2015.

Le réseau Chantier Ecole national a établi une convention collective des ACI qui s'impose à tous les chantiers d'insertion, qu'ils appartiennent ou non au réseau.

Principaux enjeux actuels

Les principaux enjeux auxquels Chantier Ecole doit faire face, aujourd'hui, sont les suivants :

- la diversification des champs d'action. C'est ainsi que plusieurs chantiers se sont orientés vers le secteur du numérique ;
- le développement de la coopération avec les entreprises du secteur marchand, cette action étant limitée par la règle des 30 % qui peut toutefois faire l'objet de dérogations, sous contrôle de la DIRECCTE et du CDIAE, compte-tenu de la difficulté à trouver des chantiers publics permettant d'assurer les 70 %, en principe, obligatoires ;
- la mise en œuvre de formations adaptées aux personnes en insertion. Compte tenu de la difficulté de trouver, à l'extérieur, ce type de formations, Chantier Ecole développe de plus en plus des formations internes liées directement à l'activité de production. De même que les associations intermédiaires, Chantier Ecole est confronté au versement du 1 % FONGECIF alors que ses salariés ne sont que très rarement éligibles aux prestations de cet OPACIF ;

- la substitution des contrats CUI-CAE par des CDDI (contrats à durée déterminée d'insertion), rendue obligatoire par la réforme des SIAE, mise en place en 2014, et la réforme, récente, de la formation professionnelle se sont traduites, pour les ACI, par deux conséquences qui posent problème :
 - le comptage des salariés en insertion dans les effectifs de la structure, ce qui crée de nouvelles obligations en matière de représentation du personnel ;
 - une évolution importante du financement de la formation professionnelle qui s'est traduite par la diminution drastique des crédits disponibles, de 32 millions d'euros, en 2013, à 600 000 euros, en 2016.

Le financement des chantiers

En moyenne, le financement des chantiers dépend pour 50 %, de l'aide au poste de l'Etat (en 2016, 19 354 euros par poste d'insertion, hors modulation). La Région Ile-de-France intervient, pour environ 10 %, les départements pour 5 à 20 %, dans le cadre de conventions d'objectifs et de moyens dépendant, en particulier, du nombre de salariés allocataires du RSA dans le personnel en insertion.

Chantier Ecole a souligné l'importance des Emplois tremplin IAE pour l'équilibre financier des structures.

1.3.3. COORACE Ile-de-France

Fondé en 1985, le **COORACE**, fédération nationale de l'économie sociale et solidaire, rassemble **plus de 500 entreprises et associations**, réparties sur l'ensemble du territoire et, notamment, constituées sous la forme de structures d'insertion par l'activité économique (SIAE). Elles interviennent dans de nombreux secteurs d'activité et, notamment, celui des services à la personne (SAP), au sein duquel elles ont développé la marque commerciale Proxim'Services.

Une vision de société

Depuis la naissance du réseau, il y a plus de 25 ans, les adhérents COORACE fondent leur action sur une même vision, celle d'une société **solidaire et intégrante**, reconnaissant **la valeur et la richesse de chacun-e en tant que citoyen-ne et acteur-trice des échanges économiques et sociaux**.

Un nouveau projet commun

Les adhérents COORACE mobilisent **l'emploi comme principal levier d'action**. Ils partagent, aujourd'hui, comme projet commun, de **participer à l'émergence d'un nouveau modèle de développement économique, solidaire et durable, ancré dans les territoires, créateur de richesses, de services et d'emplois de qualité, accessibles à tous et toutes et vecteur de droits, notamment pour les personnes les plus précarisées**.

Des principes d'action partagés

Les adhérents COORACE développent leurs activités, économiques et sociales, en s'appuyant sur la **coopération** et la **co-construction** avec l'ensemble des acteurs volontaires (entreprises, collectivités, citoyens...). Ils favorisent, au sein de leurs entreprises et territoires, **une vision**

transversale et décloisonnée des problématiques relatives à l'emploi et au développement. Ils s'appuient également sur **l'expérimentation** et la **prospective** pour anticiper les besoins des territoires sur lesquels ils agissent. Ils veillent, enfin, à développer la **représentation** et la **participation** de tous, y compris les salariés précarisés, à la vie de l'entreprise.

Le COORACE développe, au sein de son réseau, une démarche qualité, reconnue par les certifications CEDRE et ISO 9001.

La fédération COORACE Ile-de-France a été créée en 1994. Elle rassemble 49 SIAE ou structures associées de l'économie sociale et solidaire : 29 associations intermédiaires, 3 ateliers et chantiers d'insertion, 7 entreprises d'insertion, 4 entreprises de travail temporaire d'insertion et 6 entreprises de l'ESS.

« COORACE Ile-de-France et ses adhérents ont pour ambition de réfléchir à une logique globale de parcours d'insertion, à la mutualisation et à la coopération économique, à travers notamment le développement de groupes économiques solidaires (GES) ou de pôles territoriaux de coopération économique (PTCE). En s'appuyant sur l'ensemble des outils d'insertion (AI, ACI, EI et ETTI) et sur des entreprises de l'ESS, les adhérents COORACE veulent créer des emplois et agir pour le développement des territoires.

COORACE Ile-de-France accompagne ses adhérents sur leurs territoires dans le développement de leurs projets et de leurs activités. Il favorise les synergies locales et représente ses adhérents auprès des acteurs institutionnels. »¹¹

Recherchant l'inclusion sociale et professionnelle des salariés en insertion, les adhérents du COORACE Ile-de-France travaillent sur l'accompagnement socioprofessionnel de ces personnes, par la mise à disposition, en situation de travail, et la construction d'un projet personnel incluant la levée des freins à l'emploi et la formation.

COORACE Ile-de-France est une fédération généraliste cherchant à mettre en place des parcours d'insertion adaptés aux personnes accueillies et inscrits dans une coopération économique au sein des territoires où sont implantées les SIAE

1.3.4. La Fédération régionale des entreprises d'insertion (FREI)

La FREI fédère 63 EI et ETTI de la région Ile-de-France et représente 61 % des postes d'insertion ouverts dans ces deux catégories de SIAE. La Fédération des entreprises d'insertion d'Ile-de-France a été fondée, en 1984, par les premiers chefs d'entreprises d'insertion, conscients de la nécessité de se regrouper pour affirmer la spécificité de leur action, mutualiser leurs efforts et se doter d'une instance médiatrice qui les représente. Après un premier programme expérimental de soutien aux « entreprises intermédiaires » créées en 1985, les statuts d'entreprise d'insertion (EI) et d'entreprise de travail temporaire d'insertion (ETTI) ont été officialisés en 1991 et confirmés par la loi de lutte contre les exclusions de juillet 1998.

La FREI participe activement à la vie et au développement de la fédération nationale, le CNEI.

Les objectifs de la FREI sont de :

- représenter le modèle des EI dans les instances, séminaires, colloques et forums ;
- assurer l'interface avec les institutions, Etat, Région, collectivités territoriales ;

¹¹ Extrait de l'observatoire 2015 du COORACE Ile-de-France

- accompagner la création de nouvelles structures ou la restructuration de structures existantes, diversifier leurs activités et rechercher les financements ;
- animer le réseau par des rencontres d'information et de formation ;
- développer les partenariats économiques et l'accès aux achats responsables ;
- professionnaliser les personnels permanents ;
- favoriser les mutualisations et valoriser l'innovation sociale dans les SIAE.

La FREI cherche à promouvoir l'engagement des citoyens et des entrepreneurs pour lutter, par l'action, contre les exclusions et permettre à chacun d'avoir une place dans la société et vivre dignement de son travail. Son projet conjugué, au quotidien, viabilité économique et action sociale en créant une activité durable et un emploi local.

Les entreprises fédérées par la FREI sont des entreprises de droit commun qui :

- peuvent adopter tout type de statut juridique ;
- sont soumises aux mêmes règles fiscales et sociales que les entreprises classiques ;
- s'inscrivent dans le jeu concurrentiel ;
- sont assujetties aux impôts commerciaux (TVA, impôt sur les sociétés,...) ;
- sont soumises aux obligations propres à leur secteur d'activité : garantie décennale pour le bâtiment, conventions collectives, OPCA de la branche de rattachement.

Les secteurs dominants d'activité sont le BTP, la restauration, les espaces verts et l'environnement, toutes les formes de recyclage et de valorisation des déchets.

Une EI moyenne, en Ile-de-France, représente 18 ETP dont 11 ETP d'insertion et 7 ETP de personnel support, 750 000 € de chiffre d'affaires, une aide aux postes de l'Etat de 111 000 €.

Une ETTI moyenne représente 71 ETP dont 65 ETP d'insertion, un chiffre d'affaires moyen de 2 281 000 €, une aide aux postes de 216 000 €. Elles sont autofinancées par leur activité, à 89 %.

Les EI sont des lieux d'innovation permanente et sont accompagnées par la FREI dans cette démarche. La FREI s'attache à :

- augmenter une offre d'insertion de qualité en soutenant en particulier les efforts de formation
- rechercher des alliances avec les entreprises classiques et favoriser l'accès aux achats responsables publics ou privés ;
- développer l'accès au mécénat d'entreprise ;
- développer l'IAE au sein de l'économie sociale et solidaire qui représente un marché potentiel pour l'IAE, tant en termes d'activités que de passerelles vers l'emploi ;
- chercher un rapprochement avec le secteur du handicap, en particulier avec les entreprises adaptées, afin d'augmenter leurs capacités communes.

La FREI siège dans les CDIAE des 8 départements d'Ile-de-France ainsi que dans certaines commissions régionales (ARSIE, EquiSol, Emplois Tremplin IAE).

1.3.5. La FNARS, Fédération nationale des associations d'accueil et de réinsertion sociale

La FNARS s'est donnée pour mission de « *faire bouger la société pour faire reculer l'exclusion* ». Fondée en 1956, elle fêtera son soixantième anniversaire en 2016. Elle est actuellement présidée par Louis GALLOIS. Au niveau national, elle regroupe 870 associations de solidarité et organismes

qui accueillent les plus démunis. La FNARS promeut le travail social, ouvre des espaces d'échanges entre tous les acteurs du secteur social et défend la participation des personnes en situation d'exclusion, en intervenant sur les politiques publiques qui les concernent.

La représentation régionale FNARS Ile-de-France favorise la concertation entre les adhérents dans et entre les départements franciliens. Elle permet leur représentation auprès des services de l'Etat, des collectivités territoriales et d'autres partenaires. Elle sollicite, pour ses adhérents, les moyens financiers publics et/ou privés et techniques nécessaires à leurs missions.

La FNARS Ile-de-France compte parmi ses partenaires : la Préfecture de Région Ile-de-France, le Conseil régional Ile-de-France, la Mairie de Paris, la Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE), la Direction régionale et interdépartementale de l'hébergement et du logement, la Direction régionale Pôle Emploi, la Fondation Abbé Pierre, l'Association des organismes HLM de la Région Ile-de-France, l'Association francilienne pour favoriser l'insertion pour le logement, des fédérations associatives, des organismes sociaux, des fondations...

La FNARS Ile-de-France :

- **évalue**, au niveau régional, les actions menées et les dispositifs mis en place, examine la pertinence des démarches entreprises, en réponse aux diverses demandes sociales, vérifie leur cohérence, mesure les résultats obtenus... ;
- **prend en compte** les expériences menées par les acteurs de terrain, responsables associatifs, professionnels, bénévoles, usagers ;
- **soutient** les associations dans leur développement, leurs projets ;
- **s'appuie** sur les travaux de **commissions** travaillant dans des domaines spécifiques (vie associative, logement/hébergement, urgence, emploi-formation, insertion par l'activité économique, jeunes, santé...) et de **groupes de travail** (espaces emploi, collectifs jardins Ile-de-France, culture et expression...);
- **organise**, plusieurs fois par an, des journées départementales et régionales sur des thèmes spécifiques. Ces manifestations rassemblent des adhérents et des partenaires ;
- **gère et redistribue** des fonds publics européens, nationaux et régionaux, ainsi que des fonds privés qui lui sont confiés pour des missions d'étude, d'accompagnement au montage de projets associatifs, d'organisation de formations... ;
- **l'association régionale FNARS Ile-de-France fédère 170 associations** œuvrant pour l'inclusion sociale, qui gèrent **394 établissements et services**.

Dans le domaine de l'insertion par l'activité économique, la FNARS Ile-de-France regroupe **10 associations intermédiaires et 15 chantiers d'insertion**. Elle ne se considère pas comme un organisme de lutte contre le chômage mais comme une structure d'accompagnement des personnes en grande précarité. Elle cherche à aborder ces personnes dans leur globalité afin de les aider à résoudre les différents problèmes auxquels elles sont confrontées. Elle a le souci d'écouter et de faire s'exprimer les « *personnes sans parole* ». Elle demande que les salariés en insertion soient considérés comme des salariés à part entière, en particulier, en ce qui concerne leurs droits à la représentation et à la formation.

1.3.6. Le CNLRQ, Comité national de liaison des régies de quartier

La première Régie de quartier est née à Roubaix, en 1980, et ce concept s'est rapidement étendu à tout le territoire métropolitain. Le réseau national des régies de quartier regroupe, aujourd'hui, 140 régies couvrant 320 quartiers prioritaires. Associations selon la loi de 1901, labellisées par le CNLRQ, les régies portent, en cogestion avec les collectivités locales, les élus, les bailleurs

sociaux et les habitants, des projets territoriaux incluant l'insertion par l'activité économique, le développement d'une économie solidaire et l'éducation populaire.

Les régies de quartier associent largement les habitants de leur territoire aux projets destinés à répondre à leurs besoins : entretien, amélioration du cadre de vie, services à la personne, activités d'utilité sociale, sécurité,... A travers leurs activités, elles génèrent du lien social et créent des emplois destinés aux habitants du territoire. Elles font aussi émerger une citoyenneté active pour un « mieux vivre ensemble ».

Depuis 2009, les régies de quartier peuvent être conventionnées en tant qu'entreprises d'insertion ou ateliers et chantiers d'insertion, ce qui justifie leur appartenance au domaine des SIAE.

La délégation Ile-de-France des régies de quartier regroupe 35 régies dont 90 % opèrent dans des quartiers de la politique de la ville.

1.3.7. Le GRAFIE (Groupement des acteurs franciliens de l'insertion par l'économique)

Créé de façon informelle, en 2003 suite à une incitation forte de la DIRECCTE et du Conseil régional qui souhaitent réduire le nombre de leurs interlocuteurs en matière d'insertion par l'activité économique, le GRAFIE s'est transformé en structure juridique, association selon la loi de 1901, en janvier 2013. Il regroupe, aujourd'hui, les six réseaux de l'insertion par l'activité économique, ARDIE Ile-de-France, Chantiers Ecole Ile-de-France, le COORACE Ile-de-France, la FNARS, La Fédération francilienne des entreprises d'insertion (FREI), les régies de quartier (CNLRQ). Le GRAFIE appartient au périmètre des économies sociales et solidaires dont il constitue un segment important.

Le GRAFIE est dirigé par un Conseil d'administration où sont représentés les six réseaux qui le constituent. Ses principales actions peuvent être résumées comme suit :

- représenter les réseaux de l'IAE auprès de leurs partenaires institutionnels régionaux ;
- assurer une meilleure coordination entre les réseaux de l'IAE en Ile-de-France ;
- aider à la création de nouvelles structures ou à la consolidation des structures existantes, en étroite collaboration avec les têtes de réseaux ;
- agir pour le développement des clauses sociales et des achats responsables.

Sur la base de la stratégie emploi définie par le Préfet de Région, le GRAFIE a participé au sein du COR-IAE (Comité des orientations stratégiques de l'IAE), à l'élaboration des orientations stratégiques de l'IAE pour la période 2015-2017 (cf. chapitre 4.1.2 de ce rapport) selon quatre axes principaux :

- ancrer les activités de l'IAE dans les territoires ;
- mettre en œuvre des parcours adaptés aux salariés en insertion ;
- assurer la consolidation économique et le développement de l'IAE en Ile-de-France ;
- renforcer la place de l'IAE au sein de l'économie sociale et solidaire.

Ces orientations ont été déclinées en plans d'action dans les départements franciliens, leur mise en application devant faire l'objet d'un rapport trimestriel au COR-IAE.

Le GRAFIE siège au CREFOP (Comité régional pour l'orientation professionnelle et la formation) et participe aux commissions Emploi et Handicap. Depuis 2012, le GRAFIE est également titulaire d'un siège au sein du 1^{er} Collège du Ceser Ile-de-France.

Le GRAFIE a, par ailleurs, entrepris une coopération avec la Société du Grand Paris pour développer les marchés avec clauses d'insertion. Il met également en œuvre la promotion des achats responsables, en particulier auprès des grandes centrales d'achats afin d'y faire référencer les structures de l'insertion par l'activité économique.

Le GRAFIE développe son réseau de relations avec le MEDEF, la CGPME et de grandes entreprises publiques comme la SNCF. Il est également ouvert à une collaboration avec l'Union professionnelle artisanale qui rencontre les mêmes difficultés que les SIAE pour l'accès aux marchés publics en raison, en particulier, de la taille des allotissements. Il recherche, en outre, une meilleure collaboration avec les syndicats de salariés.

En 2014, l'ensemble des SIAE, regroupées dans le GRAFIE, a généré un chiffre d'affaires global de 316 M€ dont 82 M€ dans le cadre de marchés publics (26 %), pourcentage en forte progression par rapport aux années précédentes. Dans le même temps, ces SIAE ont versé 230 M€ de salaires à 32 000 personnes dont 28 000 en insertion. Elles ont réalisé 6 500 sorties vers des entreprises et 3 500 vers des formations.

Le GRAFIE incite les réseaux et leurs structures adhérentes à s'engager dans des actions locales de mutualisation, sous forme des Groupements momentanés d'entreprises (GME) ou de Pôles territoriaux de coopération économique (PTCE).

Au cours de son intervention auprès de la commission Emploi et développement économique du Ceser, le président du GRAFIE a souligné les retombées très négatives qu'aurait la suppression des Emplois tremplin par la Région, suppression qui entraînerait la disparition de nombreux emplois de permanents au sein des SIAE ainsi, par voie de conséquence, qu'une diminution drastique des ressources financières pour l'accompagnement et la formation des salariés en insertion.

Le GRAFIE constitue une réelle amélioration dans la coordination des différents réseaux de l'IAE en Ile-de-France mais il n'a pas, pour autant, fait disparaître une certaine concurrence entre les réseaux, les réseaux « généralistes » qui regroupent des SIAE appartenant aux quatre catégories définies en début de ce rapport, avec d'autres structures n'ayant pas de rapport direct avec l'IAE (activités sociales pour la FNARS, entreprises d'aide à la personne pour le COORACE) et les réseaux spécialisés qui ne regroupent que des structures d'un seul type : AI pour ARDIE Ile-de-France, ACI pour Chantiers Ecole, EI et ETTI pour la FREI. Cette situation contribue à créer une certaine confusion en ce qui concerne l'image de l'IAE auprès des institutionnels comme du grand public.

1.3.8. Les groupements départementaux

Afin de renforcer leur représentativité auprès des Conseils départementaux et des Unités territoriales de la DIRECCTE, les SIAE se sont regroupées, au niveau départemental, mais de façon très disparate selon les départementaux.

1.3.8.1. Paris

Personne rencontrée : Bertrand CHARUEL, administrateur du CDAI 75.

A Paris, les associations intermédiaires se sont regroupées dans un Comité des associations intermédiaires de Paris (CDAI 75), au début des années 90. Le CDAI regroupe, aujourd'hui, l'ensemble des AI parisiennes. Son Conseil d'administration, où toutes les AI sont représentées, se réunit régulièrement.

Le CDAI 75 assure la représentation des AI auprès des organismes institutionnels, DIRECCTE, Mairie de Paris, Maison de l'Emploi,...

Le CDAI 75 n'entretient pas de relations avec les autres SIAE parisiennes.

Il a, par contre, permis la mutualisation de certaines actions, en particulier, pour répondre collectivement à certains marchés publics à clauses sociales, pour assurer le portage des repas et/ou l'aide au portage des courses dans des immeubles en réhabilitation pendant la réfection des ascenseurs.

Le CDAI 75 est en contact régulier avec le PLIE de la capitale (Plan local d'insertion par l'économique) pour assurer une information commune sur les clauses d'insertion dans les marchés publics de la capitale.

Le CDAI 75 et le CDAI 92 sont récemment entrés en relation pour proposer une réponse coordonnée aux marchés publics à clauses sociales liés au prolongement de la ligne de métro Eole.

1.3.8.2. Seine-et-Marne

Personnes rencontrées : Laurent GERARD, président du CDAI 77, Sylvaine BORNICHE, chef de projet Plateforme collaborative.

Le premier groupement de SIAE dans le département s'est constitué, dans les années 90, sous l'appellation Comité départemental des associations intermédiaires de Seine-et-Marne (CDAI 77), à partir des associations intermédiaires. Il réunit, aujourd'hui, les 7 AI et les 2 ETTI du département. Cette structure existe toujours et s'occupe, plus particulièrement, des questions propres aux associations intermédiaires suite aux modifications réglementaires intervenues au cours des deux dernières années : contrat de travail des salariés en insertion dans les AI, couverture complémentaire santé. Le comité a, par ailleurs, répondu, récemment, à un appel d'offre de La Poste pour assurer des remplacements par des mises à disposition sur l'ensemble du département. Ce projet n'intéressait que les AI et les ETTI, déjà habituées à collaborer pour pallier les inconvénients de la règle des 480 heures.

La décision de construire une **Plateforme collaborative des SIAE de Seine-et-Marne** a été prise au cours de l'année 2015, suite au mécontentement de plusieurs SIAE, face aux difficultés qu'elles rencontraient pour s'introduire dans les marchés publics à clauses d'insertion.

En mars 2015, une première expérience de Groupement momentané d'entreprises et les informations reçues d'Act'Essonne (groupement départemental des SIAE de l'Essonne) ont conduit à la mise en place de la plateforme, avec le objectifs suivants :

- renforcer les structures de l'IAE de Seine-et-Marne pour leur permettre d'obtenir un meilleur service à leurs salariés en insertion et à leurs « clients » ;
- développer tous types de mutualisation au niveau des moyens, de la formation des salariés en insertion et des permanents des structures, de la réponse aux appels d'offre relatifs aux marchés publics ou autres ;
- aider les donneurs d'ordre à mettre en place une politique d'achats responsables adaptée aux structures de l'IAE ;
- étudier un dispositif de médecine du travail, satisfaisant aux nouvelles obligations des SIAE, mais mieux adapté aux salariés en insertion que la médecine du travail des entreprises.

La constitution de la plateforme a été proposée en réponse à un appel à projet de la DIRECCTE Ile-de-France, réponse portée par Pro Emploi Intérim. Une fois retenu, le projet a donné lieu à l'élaboration d'une convention qui a été signée, en octobre 2015, pour deux années. Pro Emploi Intérim reste la structure porteuse. Un comité d'animation a été constitué, réunissant les 9 structures fondatrices.

La plateforme rassemble maintenant 28 des 32 SIAE du département, lesquelles ont signé une lettre d'engagement à y participer. Un comité de pilotage a été constitué, avec la participation des signataires de l'UT 77, de la DIRECCTE et du Conseil départemental. Des groupes de travail thématiques se réunissent, en tant que de besoin, avec les SIAE volontaires.

Un premier état des lieux

Un questionnaire d'enquête a été adressé à l'ensemble des SIAE du département pour établir un état des lieux de l'IAE dans le département. Par ailleurs la plateforme a obtenu l'accompagnement par un DLA (Dispositif local d'accompagnement porté, dans le 77, par l'association AFILÉ 77¹²), pour 2 ans, afin d'aider à sa structuration juridique, à la définition de son financement et à la mise en place de sa communication.

Une rencontre avec Pôle Emploi 77 a permis de constater la mauvaise information des prescripteurs¹³ sur ce qu'étaient les SIAE alors qu'ils doivent intervenir dans la procédure d'accord des agréments par Pôle Emploi.

La capacité des SIAE à répondre à des marchés publics a également fait l'objet d'une formation à destination des « facilitateurs », personnes ressources mises en place par l'Etat dans chaque département, pour aider à la mise en œuvre es clauses sociales.

Définition d'une stratégie et premières actions

En mai 2016, la plateforme a réuni un comité d'animation élargi à l'ensemble des SIAE pour définir des orientations stratégiques et élaborer un projet départemental à court et moyen termes. Un sondage sur les priorités retenues par les structures a montré que venaient, en tête, les problèmes de formation, en second, la réponse aux appels d'offre des marchés publics et, en troisième position, les questions liées à la santé et à la prévention des risques.

En ce qui concerne la formation, la plateforme a obtenu une réponse positive à un appel à projet de la DIRECCTE Ile-de-France de novembre 2015. Ceci lui a permis de créer un pôle ressources formation avec, pour objectif, de contribuer à la montée en compétences des salariés en insertion dans les différentes structures. Un contact a été pris avec les 9 OPCA dont dépendent les différentes SIAE, et une journée d'information sur la réforme de la formation professionnelle de 2014 a été organisée. La plateforme souhaiterait que soit institué un comité de pilotage pour la formation au niveau régional.

¹² AFILÉ 77, Association pour le Financement d'Initiatives Locales pour l'Emploi

¹³ Les prescripteurs sont, selon la convention régionale de 2011, des personnes physiques ou des organismes agréés par le Préfet pour habiliter les demandeurs d'emploi à être recrutés dans une SIAE.

En ce qui concerne les marchés publics, une veille sur les appels à projet, avec ou sans clauses d'insertion, a été mise en place. Elle a d'ores et déjà permis de proposer des réponses collectives à certains appels d'offre, soit par mise à disposition auprès d'une entreprise adjudicataire, soit par constitution d'un Groupement momentané d'entreprises.

Dans le domaine de la santé, une rencontre est prévue avec la Caisse régionale d'assurance maladie d'Ile-de-France (CRAMIF), en vue d'étudier un système de médecine du travail adapté aux besoins des salariés des SIAE.

La chef de projet nous a indiqué que la plateforme recevait un appui très affirmé de l'UT 77 de la DIRECCTE, au-delà de la contribution financière de celle-ci, dans le cadre des conventions signées.

A noter que la plateforme s'est portée candidate à un prix de l'ESS 2016.

1.3.8.3. Yvelines

Deux structures regroupent les SIAE dans le département des Yvelines :

- le CDAI 78 (Comité départemental des associations intermédiaires des Yvelines) ;
- le FLES 78 (Fonds local emploi solidarité des Yvelines).

Personne rencontrée : Jean VIGIER, président du CDAI 78.

Le CDAI 78

Dès 1992, les associations intermédiaires des Yvelines se sont regroupées dans un comité départemental, le CDAI 78, avec, pour premier objectif, la représentation des AI auprès du Conseil général et de la DDTEFP 78. Son siège est situé à La Celle-Saint-Cloud. Ce groupement a, dès sa création, rassemblé les données chiffrées relatives aux AI des Yvelines afin de donner une image globale de leur activité et de leur poids économique dans le département.

Ce n'est que récemment que le CDAI 78 a commencé à développer la mutualisation de certaines actions au service des AI du département :

- étude de conventions avec les ETTI pour assurer la continuité des parcours pour les salariés en insertion dans les AI ayant atteint la limite réglementaire des 480 heures pour la mise à disposition dans le secteur marchand ;
- action auprès du Conseil départemental pour que les collègues fassent appel aux AI pour les remplacements temporaires de leur agents de services ;
- contacts avec le MEDEF et la CGPME pour développer les relations avec les entreprises.

Le CDAI 78 a, par ailleurs, été chargé par l'UT 78 de la DIRECCTE de gérer les relations entre les AI du département, en matière de territoires alloués à chacune d'elles. Ceci a conduit à l'établissement d'une charte de bonnes pratiques s'imposant à l'ensemble des structures.

Le FLES 78

Le FLES 78, créé en 2001, est un réseau de collectivités, d'associations et d'entreprises engagées dans la lutte contre le chômage. 138 établissements y adhèrent, en 2016, et totalisent 1 200 salariés en emploi aidé (CUI-CAE, emplois d'avenir, contrats d'usage en AI).

Connu au départ comme organisme de formation, il s'est ensuite orienté vers les SIAE pour répondre à une demande des structures, en particulier pour les questions d'actualité juridique. Il se définit, maintenant, comme coordinateur départemental des SIAE et est financé, à ce titre, par la DIRECCTE. Il édite un annuaire des SIAE du département.

Le FLES 78 a pour mission

- d'accompagner les employeurs et les salariés en emploi aidé : réunions d'information des salariés, sessions de sensibilisation au tutorat, entretiens individuels des salariés en insertion avec un conseiller, réalisation d'une attestation d'expérience validée par l'employeur au moyen d'une grille d'évaluation des savoir-être et savoir-faire ;
- de mettre en place des actions de formation mutualisées en mobilisant les dispositifs de financement ; le FLES dispense les formations « socle de compétences » et achète les formations à caractère professionnel.

En 2015, le FLES a obtenu le financement de 2000 places de formation représentant 46 000 heures pour un coût de 500 000 euros environ. Le FLES gère par ailleurs l'ingénierie financière et administrative de formations au bénéfice de jeunes accompagnés par les Missions Locales.

Le FLES s'est également investi dans l'accompagnement des candidats à la VAE, en particulier pour les publics les plus éloignés de l'emploi, une action qui a été financée par la région Ile-de-France en 2015.

Le CDAI 78 et le FLES entretiennent des relations informelles et amicales.

1.3.8.4. Essonne

Personne contactée (par téléphone) : Marie Andrée VASSAS, secrétaire d'Act'Essonne

Dès l'année 1989, les associations intermédiaires de l'Essonne ont constitué un groupement départemental, le **Comité des associations intermédiaires de l'Essonne (CAIE 91)** pour assurer la représentation des AI auprès du Conseil départemental et avec le soutien de celui-ci. En 2009, le CAIE 91 s'est ouvert aux autres SIAE du département mais sans définir une véritable stratégie commune. Les SIAE se sont peu investies dans ce groupement qui a rencontré, par ailleurs, des problèmes de gouvernance qui ont conduit à sa mise en sommeil en 2013.

Cette même année 2013, à l'initiative des dirigeants de plusieurs SIAE qui ont souhaité relancer la dynamique d'un groupement départemental, **Act'Essonne** a été créé, dans un premier temps de manière informelle et avec la volonté de mettre en place une plateforme de services pour l'ensemble des SIAE du département. A partir de 2014, ce groupement a pris une forme juridique d'association loi de 1901 avec les objectifs suivants :

- améliorer l'assise économique des structures ;
- améliorer les conditions d'emploi des personnels permanents et en insertion ;
- améliorer la visibilité et la reconnaissance des SIAE par les acteurs économiques du département.

Dans l'esprit des fondateurs, il s'agissait bien de créer une plateforme pour mener des actions, une plateforme de services, une plateforme de représentation, une plateforme de capitalisation des expériences.

Act'Essonne regroupe aujourd'hui les 39 structures d'insertion du département et a mis en place un site Internet très documenté. Des groupes de travail sont organisés périodiquement pour préparer les orientations stratégiques du groupement. Par ailleurs, un comité des directeurs permet à ceux-ci d'échanger sur leurs pratiques respectives et sur les difficultés qu'ils rencontrent.

Trois projets opérationnels ont d'ores et déjà été lancés :

- la mise en place d'un service de santé adapté aux salariés en insertion, permettant de lever des freins à l'employabilité tout en limitant le coût financier pour les structures ;
- un service d'achats groupés pour économiser sur les coûts de certaines fournitures ;
- un comité des œuvres sociales pour utiliser les leviers que peuvent constituer la culture, la pratique d'activités sportives et les loisirs dans la lutte contre l'exclusion sociale.

Act'Essonne ambitionne de forger une identité commune de l'IAE au sein du département.

1.3.8.5. Hauts de Seine

Personne contactée (par téléphone) : Laurent LAMARCHE, président du CAI 92.

Le **Comité des associations intermédiaires des Hauts-de-Seine (CAI 92)** a été fondé dès le début des années 90 pour rassembler l'ensemble des AI du département (12 à l'époque). Les objectifs étaient les suivants :

- représenter les AI auprès du Conseil général (aujourd'hui Conseil départemental) et de la DDTEFP (aujourd'hui UT 92 de la DIRECCTE Ile-de-France) ;
- assurer l'échange d'informations et de pratiques entre les AI du département ;
- mettre en place des actions mutualisées.

Le bureau et le conseil d'administration se réunissent depuis, très régulièrement, pour suivre les actions entreprises, une permanente salariée assurant l'accompagnement de la mise en place et de la réalisation de ces actions. (Ce poste a été supprimé en 2014 par défaut de financement).

Le CAI 92 avait également mis en place un centre de formation avec quatre formatrices salariées. Celui-ci a cessé ses activités récemment, faute de crédits pour assurer la rémunération des formatrices.

Les principales actions mutualisées, réalisées au cours des dernières années, ont concerné les thèmes suivants :

- des actions de formation dans le domaine des services à la personne, comprenant, en particulier, des tests et modules de sensibilisation, des formations qualifiantes, une sensibilisation aux questions de discrimination et d'égalité des chances hommes/femmes, une formation sur l'éco-ménage ;
- des actions de formation dans le domaine des espaces verts ;
- des séminaires de formation pour les permanent(e)s des AI et une réunion régulière des directeur(trice)s de structure ;
- une action ciblée sur les comités d'entreprise des grandes sociétés installées sur le territoire des Hauts-de-Seine afin de faire connaître aux salariés de ces entreprises les prestations offertes par les AI. Cette action a fait l'objet d'un accord avec le CAI 78, de nombreuses sociétés étant installées sur les deux départements ;

- des séances de formation sur le logiciel GTA (logiciel de gestion des AI).

Faisant face à un problème d'équilibre financier, dû à la baisse des subventions publiques et du nombre des AI adhérentes (par démission ou fusion entre deux structures), le CAI 92 continue à se réunir régulièrement mais la plupart des actions de formation ont dû être interrompues. Des actions continuent d'être menées pour le développement de l'intervention des AI dans les marchés publics et des partenariats ont été établis avec la Chambre des métiers, la Chambre de commerce et d'industrie, l'Union des artisans du 92, la Maison de l'emploi de Nanterre.

Un essai d'élargissement à l'ensemble des SIAE

En 2010, suite à une étude réalisée par le Dispositif local d'accompagnement (DLA) des Hauts-de-Seine, la création d'un groupement départemental réunissant l'ensemble des SIAE du département a été mise à l'étude. Ce groupement, baptisé « **Employeurs Solidaires 92** » (**ES92**), a été déclaré à la préfecture en août 2010 et a réuni, lors de sa formation, environ la moitié des SIAE du 92 avec les objectifs statutaires suivants :

- favoriser la coordination entre les SIAE du département qui en sont membres ;
- être un interlocuteur et un représentant privilégié de ces structures auprès des instances institutionnelles, politiques, économiques et professionnelles ;
- favoriser le développement de projets communs ;
- promouvoir des parcours d'insertion ;
- organiser l'information et mettre éventuellement en place des services communs.

Quelques mois après, un projet de fusion entre Employeurs Solidaires (ES) 92 et le CAI 92 a été mis à l'étude mais n'a jamais abouti, faute d'accord sur la définition des orientations politiques et sur la répartition des responsabilités dans la structure commune.

Aujourd'hui, les 6 AI qui avaient adhéré à ES 92 s'en sont retirées et il ne semble plus qu'ES 92 soit très active. Le site Internet ne fait plus l'objet de mise à jour depuis plusieurs années.

A noter, toutefois, un rapprochement de cette structure avec l'Association nationale des entreprises de paysage pour favoriser les passerelles entre les SIAE et ces entreprises, une action qui intéresse, en particulier, les ACI et les EI engagés dans ce secteur professionnel.

1.3.8.6. Seine-Saint-Denis : Inser'eco 93

Quatre membres de la Commission Emploi et développement économique participaient à la visite d'Inser'Eco qui a eu lieu, le jeudi 24 mars 2016, dans les locaux de l'association, à Pantin.

Personnes rencontrées : Laurence METIVET, directrice d'Inser'eco 93, Marie-Lucie SCIARLI, directrice d'Initiatives solidaires à Aubervilliers et Mathilde VIRARD, chargée de mission.

Inser'eco a été créée en 2004, sur incitation de l'UT de la DIRECCTE Ile-de-France, pour fédérer les différentes SIAE du département de Seine-Saint-Denis, hors Plaine Commune, qui avait déjà créé, en 1999, une structure semblable : le réseau REALISE. L'objectif était de donner une plus grande visibilité des réseaux de l'insertion par l'activité économique et de ses acteurs (portail unique).

En 2011, Inser'eco et REALISE ont fusionné et établi un statut unique sous l'appellation Inser'eco 93. Cet organisme fédère aujourd'hui 95 % des SIAE du département (63 structures adhérentes). Ses objectifs sont :

- l'information collective, l'échange de pratiques et l'accompagnement des SIAE ;
- la représentation auprès des pouvoirs publics (en particulier Département et Région) ;
- l'organisation de rencontres et de groupes de travail pour la réflexion et l'échange de pratiques ;
- la synergie entre structures, par la mise en place de projets collectifs, en particulier, dans le domaine de la formation, la mutualisation des moyens, la capitalisation des expériences.

Inser'eco 93 détient deux sièges au sein du Conseil départemental pour l'insertion par l'économique (CDIAE) et est cosignataire du Pacte territorial d'insertion. Inser'eco 93 a établi un partenariat avec Garances, représentation territoriale de France active dans le 93, en vue d'étudier les modes de financement de l'IAE et de leur donner plus de visibilité. La Caisse des dépôts et consignations participe à 50 % à cette étude, prévue pour se terminer fin 2016.

Inser'eco 93 a organisé son action en rapport avec le découpage des communautés d'agglomération du département. Quatre Pôles d'animation et de cohérence territoriale (PACT) ont été créés (Est ensemble, Nord-Est, Plaine Commune et Sud-Est) afin de définir des projets territoriaux facilitant le rapprochement entre les structures d'un même territoire avec, si possible, la présence, dans chaque territoire, d'au moins une structure de chaque catégorie de SIAE. Les responsables de ces ensembles font partie du conseil d'administration d'Inser'eco 93.

Trois permanent(e)s, dont un(e) chargé(e) de communication, assurent l'animation du groupement. Une lettre hebdomadaire est diffusée à 600 lecteurs et comporte, en particulier, une information sur les appels à projet susceptibles d'intéresser les SIAE.

Les principales actions d'Inser'eco 93

Marchés publics :

- une veille sur les marchés publics afin d'informer le plus tôt les SIAE sur les clauses sociales susceptibles de les intéresser (information bimensuelle) ;
- des réunions avec les services des collectivités pour promouvoir les SIAE du département dans le cas de marchés à clauses sociales. Inser'eco 93 interpelle les collectivités pour les sensibiliser à une politique d'achats responsables ;
- une aide à la mise en place de réponses mutualisées aux appels d'offre et à la fiabilisation de ces réponses, par une gestion de projet pour plusieurs associations ;
- mise en place d'une convention entre le Département et quatre AI, pour le remplacement des ATEE des collègues. Un groupement momentané d'entreprises a été formé, à cet effet, et inclut un programme de formation de 35 heures pour les intervenants participant à ce programme (50 personnes). Cette action a représenté 10 000 heures de mise à disposition, en 2015 ;
- plusieurs marchés ont été signés avec le Conseil départemental depuis 2013, dans le domaine du nettoyage et de l'entretien des locaux, avec constitution d'un groupement d'achats pour l'approvisionnement des produits d'entretien et des fournitures de bureau.

Formation :

En partenariat avec l'Association des centres sociaux d'Aulnay-sous-Bois, mise en place de formations sur le français à usage professionnel, la remobilisation vers l'emploi, la sensibilisation à l'informatique. Ces sessions de formation sont à entrées et sorties permanentes, et utilisent une pédagogie différenciée et adaptée à chaque stagiaire.

Dispositif Logements-passerelles-insertion :

En collaboration avec l'OPH d'Aubervilliers, Inser'eco 93 peut mettre à disposition de salariés en insertion n'ayant pas de logement une dizaine de logements temporaires, de type F3 ou F4, pour un temps maximum de 24 mois. Un travail est mené parallèlement avec Plaine Commune Habitat pour rechercher un logement pérenne pour les personnes ayant eu accès à ce dispositif temporaire (partenariat avec la Direction départementale de la cohésion sociale). Un dispositif semblable est en cours d'étude sur le secteur de Montreuil et devrait voir le jour fin 2016/début 2017.

Inser'eco 93 nous est apparu comme une structure très dynamique ayant développé un partenariat efficace tant avec les pouvoirs publics qu'avec les autres acteurs du département œuvrant dans la lutte contre le chômage et contre la précarité.

1.3.8.7. Val-de-Marne : RIAE 94

Personnes rencontrées : Myriam BOUSSEBSI, présidente de RIAE 94 et Guillaume VETILLARD, chargé de développement RIAE 94.

Le Réseau de l'insertion par l'activité économique du Val-de-Marne (**RIAE 94**) a été créé, fin 2013, en vue « *d'animer le réseau des SIAE du Val-de-Marne, de coordonner et de construire avec les SIAE membres de l'association des actions dans les domaines précisés par le Conseil d'administration et plus globalement de mettre en œuvre toute action permettant de promouvoir l'IAE dans le Val-de-Marne* »¹⁴.

Cette création répondait à un souhait de l'Unité territoriale 94 de la DIRECCTE, du Conseil départemental ainsi que des structures de l'IAE du 94. RIAE 94 regroupe environ 80 % des 37 SIAE du département.

Les objectifs retenus par le Conseil d'administration de RIAE 94 peuvent être résumés comme suit :

- augmenter la visibilité des SIAE et valoriser leur professionnalisme et leurs activités par des actions de communication sur la vie du réseau ;
- mutualiser certaines fonctions support, notamment certaines fonctions de chargés d'insertion socioprofessionnelle ;
- mutualiser des actions de formation, en particulier dans les domaines des savoirs de base, de l'apprentissage de la langue française et/ou de l'informatique, à destination des salariés en insertion. Ceci passe par l'obtention de l'agrément d'un organisme de formation (OF) et l'embauche prochaine de formateurs internes au RIAE sur la question des savoirs de base ;
- assurer une veille commune sur les marchés publics afin d'être en mesure d'y répondre rapidement. Le RIAE 94 favorise la création de Groupements momentanés d'entreprises (GME) pour apporter une réponse collective à des marchés importants (exemple d'un GME constitué d'une EI et d'un ACI qui assure l'entretien d'un parc départemental), un axe essentiel dans la perspective des marchés du Grand Paris ;
- assurer une veille active sur les métiers en tension afin d'adapter l'offre des SIAE aux besoins des entreprises ;
- organiser des réunions d'échanges de pratiques entre les conseillers en insertion professionnelle ainsi qu'entre les directeurs et directrices ;

¹⁴ Statuts de l'association, Article 2

- assurer une représentation de l'IAE auprès des acteurs locaux et servir de courroie de transmission des informations pouvant intéresser les SIAE.

RIAE 94 publie un annuaire des SIAE du Val-de-Marne dans lequel sont rappelées ce que sont l'IAE et les différentes structures qui la composent ainsi que les données principales relatives aux SIAE du département : 2 000 salariés en parcours d'insertion, 200 salariés permanents, 17 millions d'euros de chiffre d'affaires. 68 % des salariés en insertion retrouvent un travail ou intègrent une formation en fin de parcours.

1.3.8.8. Val-d'Oise

Personnes rencontrées : participation à l'assemblée générale annuelle de VOIE 95

VOIE 95 (Val-d'Oise insertion par l'économique) a été créée en 2004, prenant le relais d'un groupement départemental des associations intermédiaires du Val-d'Oise, lequel avait été formé, vers le milieu des années 90, pour regrouper les AI du département. VOIE 95 rassemble aujourd'hui 36 SIAE de toutes catégories, AI, ACI, EI, ETTI et RQ (formées maintenant en EI). VOIE 95 s'est fixé comme objectifs de :

- favoriser la coordination entre les SIAE du Val-d'Oise ;
- être un interlocuteur et un représentant privilégié de ces structures ;
- assurer la veille sur le développement des marchés publics ;
- mettre en œuvre des réponses en groupement sur les marchés publics à prestations d'insertion ou incluant des clauses sociales ;
- assurer la promotion de l'IAE dans le Val-d'Oise et faire connaître ses réalisations ;
- accompagner les nouveaux projets d'insertion ;
- mettre en place des actions de formation mutualisées.

Le groupement VOIE 95 totalise environ 3 000 salariés en insertion et emploie 235 permanents (en ETP).

Parmi les actions réalisées, signalons une formation mutualisée sur les règles de sécurité à observer dans les SIAE, quelle que soit la catégorie à laquelle elles appartiennent, et la réalisation de fiches sécurité à l'intention des salariés en insertion ainsi que la mise en place d'une formation mutualisée aux savoirs de base (2^{ème} session en cours pour 2016).

VOIE 95 représente les SIAE du département au sein du CDIAE du Val-d'Oise.

Le site Internet de VOIE 95 constitue un outil de communication très riche entre les SIAE et à destination de leurs partenaires, en particulier de ceux qui sont à la recherche de services ou de travaux.

2. Les SIAE sur le terrain

Au-delà des aspects réglementaires et des partenariats institutionnels, les SIAE, ce sont essentiellement des dizaines de milliers de personnes, hommes et femmes, qui cherchent à sortir de la précarité et de l'exclusion en retrouvant un travail rémunéré. Ce sont aussi des centaines de bénévoles et de salariés permanents qui animent les structures et s'efforcent de redonner confiance en elles-mêmes et en la société aux personnes qu'elles accueillent.

Nous avons donc souhaité rencontrer les acteurs sur leur terrain afin de mieux appréhender leur fonctionnement concret, le type d'activités qu'ils développent, les résultats qu'ils obtiennent, non plus à travers des chiffres, mais par le témoignage de personnes ayant bénéficié de ces activités.

Nous analyserons également les résultats d'une enquête de la DARES, réalisée en 2012 auprès de 7 000 personnes, salariés et employeurs des structures d'insertion par l'activité économique.

2.1. Initiatives solidaires, une association support de deux ACI

L'association Initiatives Solidaires a été fondée en 2013, avec pour objectif de reprendre le support d'un atelier chantier d'insertion dans le domaine de l'hôtellerie-restauration travaillant au service de l'Association pour le logement des jeunes de Seine-Saint-Denis (ALJ 93). Elle a obtenu, en juin 2013, le conventionnement ACI pour deux chantiers, la reprise du chantier hôtellerie-restauration ci-dessus mentionné et un ACI « Revalorisation-transformation », spécialisé dans la récupération de matériaux et leur transformation. Ce sont ces deux chantiers qu'une délégation de la commission Emploi et développement économique du Ceser a visités, le 2 mai 2016. Nous avons été reçus par Marie-Lucie SCIARLI, directrice des deux chantiers, et Belkacem KHEDER, président d'Inser'Eco 93.

2.1.1 ACI hôtellerie - restauration

Cet ACI comporte deux sections, l'une consacrée à la restauration et offrant 8 postes d'insertion, l'autre à l'hôtellerie et offrant 20 postes d'insertion.

La section Restauration assure la gestion du restaurant collectif de l'ALJ 93 qui dispose de 140 places et sert jusqu'à 250 repas par service, le restaurant étant ouvert de 11h45 à 13h30, tous les jours sauf le dimanche. Sous la conduite d'un encadrant technique qui nous a fait visiter le restaurant, les salariés en insertion apprennent toutes les techniques nécessaires au fonctionnement d'un établissement de restauration collective : préparation des repas, tenue et gestion des stocks, distribution des repas, plonge et procédures de nettoyage des cuisines, surveillance des dates de péremption des denrées alimentaires, conservation des « plats témoins », recyclage des déchets, etc. Pour la préparation des repas, l'équipe est renforcée par trois salariés permanents de l'ALJ 93. Les clients du restaurant sont les jeunes hébergés par le foyer ALJ, les personnes de passage dans le Centre international de séjour Eugène Henaff installé dans le même immeuble, les salariés de différents organismes publics d'Aubervilliers, dans le cadre de conventions entre ces organismes et l'ACI. Le restaurant assure également les petits déjeuners pour les résidents et, sur demande, des buffets et/ou repas pour les séminaires qui se tiennent dans les locaux de l'ALJ. L'encadrement social et professionnel est assuré par trois salariés permanents de l'ACI dont un conseiller en insertion qui reçoit les salariés en insertion au moins une fois par semaine. L'ACI propose aux salariés en insertion des périodes d'immersion en

entreprise, après 6 à 7 mois de présence dans la structure et à l'approche de la fin de leur parcours d'insertion.

La section Hôtellerie assure l'entretien des parties communes et des bureaux du foyer ALJ et du Centre de séjour, soit un ensemble de 300 chambres, réparties sur huit étages, 68 chambres pour le Centre international de séjour, dont une vingtaine de standing un peu supérieur, et 232 chambres pour l'ALJ 93. Le Centre international de séjour accueille, tout au long de l'année, des groupes scolaires en déplacement dans la capitale, des séminaires et des voyageurs individuels. Nous avons visité le bâtiment, sous la conduite de la gouvernante encadrante technique, qui gère cette section. En principe, le personnel en insertion n'intervient dans les chambres qu'au moment des changements d'occupant qui demande un nettoyage complet de la chambre (en période haute, cette intervention peut concerner quotidiennement les 68 chambres d'hôtellerie). Hors le cas ci-dessus indiqué, l'entretien quotidien des chambres est assuré par du personnel de l'ALJ et du Centre international de séjour. Compte tenu du caractère éminemment fluctuant de l'activité du donneur d'ordre, l'ACI doit adapter ses prestations aux besoins de celui-ci. Cette adaptation n'est pas toujours facile, en raison des contraintes réglementaires, en termes d'horaires de travail qui s'imposent aux ACI.

Les postes d'insertion couvrent les métiers suivants : agent d'entretien en collectivité, employé polyvalent, valet de chambre équipement, des chambres, agent d'entretien en collectivité. Comme dans la section restauration, les salariés en insertion sont suivis par un conseiller en insertion. Les salariés des deux sections se voient également proposer des formations externes, soit dans d'autres SIAE du même domaine professionnel, soit dans des organismes de formation avec le concours de l'OPCA Uniformation. En 2014, 13 salariés ont effectué 11 évaluations en milieu de travail (EMT) et deux périodes de mise en situation en milieu professionnel (PMSMP). 5 salariés de la restauration ont effectué un stage en restauration pour valider leur projet professionnel dans ce secteur. 15 des 29 salariés accueillis au cours de l'année, dans la section hôtellerie, ont bénéficié d'une formation linguistique, sous forme de cours d'une journée de 6 heures par semaine.

Sur les 11 sorties prises en compte pour les deux sections dans le bilan annuel d'activité pour 2014, 5 personnes sont sorties en emploi durable, 2 en emploi de transition, 2 en sortie positive. Cet ACI se situe sur un créneau professionnel où les besoins en personnel sont importants mais qui pâtit toujours d'une image de marque qui freine encore la poursuite de ce trajet professionnel par les salariés sortis de l'ACI.

2.1.2. ACI revalorisation-transformation

« *Du vieux fer à béton à la table de salon* », telle pourrait être la devise de ce chantier d'insertion qui se place dans le cadre de l'économie circulaire, en organisant la récupération de tous types de matériaux (bois, métaux, verre,...) et en les revalorisant, par la fabrication d'objets divers, soit sur commande de particuliers, soit vendus sous forme d'objets uniques et de caractère artistique ou fonctionnel (meuble de bureau en particulier). Il a reçu son conventionnement, en juillet 2013, mais n'a réellement commencé à fonctionner que début 2014, faute de locaux adaptés jusqu'à cette date. Les ateliers sont aujourd'hui dans des locaux qui ont été remis en état par le personnel de l'ACI avec le concours de la Fondation VEOLIA, de l'ARSIE, et du Conseil départemental de Seine-Saint-Denis.

Cet ACI est conventionné pour 10 ETP d'insertion et occupe 15 personnes sur une année. L'encadrement est assuré par deux encadrants techniques (dont le chef d'atelier) et l'accompagnement social et professionnel par 2 personnes à temps partiel.

Nous avons effectué la visite sous la conduite du chef d'atelier, ancien professeur de l'école Boule. La récupération de métaux s'effectue, principalement, auprès d'une entreprise de Seine-Saint-Denis, spécialisée dans la transformation des métaux. Pour le bois, le chantier s'approvisionne dans les déchetteries mais cherche à passer un accord avec une entreprise de sciage, susceptible de fournir une source plus régulière.

Les encadrants techniques, tout en formant les salariés en insertion sur les techniques de travail du bois et des métaux (découpe, pliage, tous types de soudure, etc.) cherchent à développer leur créativité artistique. Ils ont, en particulier, mis en place, en 2015, une visite des musées d'Orsay, de l'Orangerie et des Arts décoratifs : une véritable découverte pour les salariés en insertion, à la suite de laquelle certains ont créé des pièces inspirées des œuvres artistiques qu'ils avaient vues. Toutes les pièces fabriquées sont des pièces uniques, signées des salariés qui ont contribué à leur fabrication.

Le chantier présente sa production, à l'occasion de manifestations diverses, qui sont autant de canaux pour les commercialiser. C'est aussi un sujet de fierté pour les salariés en insertion quand ils voient que les objets qu'ils ont inventés et fabriqués se vendent, parfois à un prix relativement élevé.

L'ACI dispose d'un magasin d'exposition des objets disponibles à la vente et a réalisé, avec l'aide d'un prestataire externe, un catalogue de ces objets pour mieux diffuser la connaissance de son activité. L'un des problèmes actuels de ce chantier est de trouver des canaux de commercialisation de ses fabrications. Compte tenu de l'incertitude actuelle sur le financement des ACI, dès 2016, en raison des nouvelles orientations de la Région Ile-de-France, l'embauche, un moment envisagée, d'un salarié permanent, pour aider à ce développement, a été mise en sommeil.

Dans un domaine original et bien adapté à certaines préoccupations actuelles, dans tout ce qui touche à l'environnement, cet ACI s'est installé dans une niche qui lui permet de développer les capacités des salariés en insertion dans des métiers qui devraient les aider à trouver leur place dans le marché du travail traditionnel, tout en valorisant leurs capacités créatrices ; un facteur favorable à leur réinsertion sociale.

2.2. Réparer son vélo dans un chantier d'insertion

Solicycle, à Clichy-la-Garenne, dans les Hauts-de-Seine a été créé en 2010, par l'association Etudes et Chantiers d'Ile-de-France qui porte 16 chantiers d'insertion, 3 à Paris, 8 en Essonne, 3 en Seine-Saint-Denis et 1 dans les Hauts-de-Seine. Nous y avons été accueillis, le 4 mai 2016, par Myriam DAUPHIN, directrice du Chantier.

Le chantier de Clichy est un atelier d'autoréparation de vélos, fonctionnant sur le principe suivant : 650 adhérents du chantier peuvent venir y réparer leur(s) vélo(s), après paiement d'un abonnement annuel, par famille (16 euros).

Ils disposent, sur place, de l'accès à un outillage très complet, à un stock de pièces détachées et peuvent bénéficier des conseils de l'équipe technique, constituée de 10 salariés en insertion,

accompagnés de deux encadrants techniques et d'un senior, mécène de compétences. Il existe trois autres ateliers semblables en Ile-de-France : aux Ulis, à Saint-Denis et à Paris, près de la porte de Vanves.

En dehors de l'assistance pour la réparation des vélos, l'atelier Solicycle effectue la récupération de vélos usagés qui servent de source de pièces détachées (plusieurs milliers de pièces détachées récupérées chaque année). Il procède aussi à la réfection des vélos encore en état, qui sont ensuite proposés à la vente. Pour se faire connaître du public, Solicycle organise des animations hors les murs de l'atelier, toute une journée, ou pendant les pauses déjeuner. Le chantier dispose, pour cela, d'un atelier mobile qui se déplace auprès des entreprises, des bailleurs sociaux, des collectivités. Les personnes peuvent venir y réparer leur vélo dans les mêmes conditions que celles de l'atelier fixe. Ceci permet à Solicycle de participer à la vie locale et de mettre en contact les salariés en insertion avec les habitants. Pour ces salariés, c'est aussi un facteur de valorisation, dans la mesure où ils se trouvent en position de transmettre leurs compétences, un élément essentiel dans leur parcours d'insertion. L'organisation de ces animations est confiée à un jeune en service civique, au sein de l'ACI.

Les salariés en insertion sont en contrat CDDI d'une année, éventuellement renouvelable. Leur activité au sein du chantier leur permet d'acquérir des savoir faire techniques leur facilitant ensuite l'accès à des emplois porteurs dans le secteur de l'entretien des vélos mais aussi de l'accueil, des services, de la gestion des déchets. Ils sont accompagnés, tout au long de leur parcours, avec un entretien personnel, tous les 15 jours, pour les aider à résoudre leurs éventuels freins à l'emploi et construire leur projet professionnel. Par ailleurs, des formations collectives internes sont organisées par les responsables du chantier sur des thèmes très variés, souvent à la demande des salariés eux-mêmes : logement, santé, accès aux droits, déplacements en Ile-de-France, rédaction de CV ou/et de lettres de motivation, ... Par ailleurs, l'ACI mobilise, pour chaque salarié le compte personnel de formation (CPF), avec abondement par l'OPCA Uniformation, quel que soit le nombre d'heures capitalisé sur le CPF. Ce travail est lourd sur le plan administratif car il exige la rédaction d'une convention pour chaque salarié concerné.

Comme dans la plupart des ACI, la masse salariale représente 80 à 90 % des charges, et les ressources propres restent inférieures à 30 % du budget, comme l'exige la réglementation des ACI. L'aide au poste de l'Etat et le complément régional, versé dans le cadre des emplois tremplin IAE, institué en 2009, par le Conseil régional, constituent donc des éléments fondamentaux de l'équilibre financier de l'ACI. Solicycle, comme de nombreux ACI franciliens, est donc très inquiet de la disparition des Emplois Tremplin IAE et attend, avec impatience, la définition de la nouvelle politique d'aide aux SIAE, annoncée par le Conseil régional.

2.3. De la friche industrielle au restaurant : l'EI relais - restauration

Le 18 mai 2016, nous étions deux conseillers, membres de la commission Emploi et développement économique pour visiter l'entreprise d'insertion Relais restauration, installée à Pantin, en Seine-Saint-Denis. Nous avons été reçus par Monsieur Belkacem KHEDER, directeur de cette EI et, par ailleurs, à l'origine du projet lancé en 1992, par la volonté commune de cet éducateur, formé à la restauration, et de nombreux militants locaux. L'entreprise a été créée sur une friche industrielle autrefois occupée par une entreprise de travaux publics.

Pour gérer cette friche, une association, MAAFORM, a été créée, sur la ville de Pantin. Ce terrain a été repris, ultérieurement, par la ville de Pantin, renforçant ainsi l'ancrage territorial du Relais ainsi que le partenariat entre l'EI et la ville.

Dès le début, les fondateurs du Relais ont affirmé la nécessité de joindre, à l'entreprise d'insertion, une structure de formation, également de statut associatif, Relais formation, axée sur les métiers de la restauration. Un accord a été passé avec l'AFPA pour définir des unités de valeur pré-qualifiantes permettant un accès progressif à une qualification. Relais formation a accueilli, depuis sa création, près de 2 300 personnes qui connaissaient des difficultés d'insertion professionnelle.

Parallèlement, l'aménagement de locaux adaptés à l'activité restauration a été entrepris, et Relais restauration a été conventionnée comme EI, en 1993. Au début des années 2000, le conseil d'administration de Relais restauration a mis à l'étude le changement de statut de la structure, pour une forme juridique plus habituelle pour une entreprise. Le choix du statut SCIC (Société coopérative d'intérêt collectif) a été fait car il permettait d'associer les salariés de l'EI des partenaires extérieurs (usagers, collectivités locales,...) à la gouvernance de l'EI et de faciliter l'élargissement du capital. Le changement de statut a été laborieux, et ce n'est qu'en 2011 que la SCIC a été constituée. Elle compte, aujourd'hui, 140 sociétaires.

A la même période, un ambitieux programme de travaux a été lancé, pour faire passer la surface des locaux de 350 à 850 m², un investissement de 1,2 million d'euros, financé par des dons, des subventions et des emprunts. Lancé en 2012, le chantier s'est terminé en décembre 2013, et les nouveaux locaux ont été inaugurés en 2014. Cet investissement comprenait, entre autres, une cuisine d'application, mise à la disposition de Relais formation, pour la préparation des CAP liés à la restauration (serveur, commis de cuisine). Cet équipement permet une alternance permanente entre la formation générale et la pratique du métier. Relais formation propose des modules de une à deux semaines pour la mise en situation de travail de personnes se destinant aux métiers de la restauration, avec un recrutement dans toute l'Ile-de-France.

Relais restauration a diversifié son activité en créant une activité de traiteur qui se développe sur toute l'Ile-de-France. L'EI cherche également à s'adapter aux changements des habitudes alimentaires, en particulier de la tranche d'âge 25-45 ans, avec la mise en œuvre d'une restauration rapide, à base de salades et de sandwiches. Elle cherche également à accéder aux marchés publics proposés par les collectivités territoriales, dans le domaine de la restauration, ainsi qu'aux demandes des entreprises dans ce domaine. L'EI a, par ailleurs, réservé un espace pour l'accueil de séminaires, voire de soirées familiales, un grand local permettant des animations de toutes sortes.

L'EI est conventionnée pour 16 postes d'insertion, avec un passage de 25 personnes, en moyenne, par an. Le temps de séjour moyen des salariés en insertion est d'une année. Les salariés en insertion sont sous contrat CDDI¹⁵. L'encadrement est assuré par 8 personnes et demi, pour Relais restauration, et 4 personnes et demi, pour Relais formation. Trois de ces postes sont couverts par des emplois tremplin (projet en cours).

L'EI enregistre, chaque année, environ 85 % de sorties positives, essentiellement vers la restauration avec une moyenne d'âge des sortants de 35 ans. En 2015, 45 % des sortants avaient moins de 26 ans. Un tiers des sortants reste en contact avec l'EI.

¹⁵ Le CDDI, entré en vigueur depuis juin 2009 est un contrat à durée déterminée dérogatoire du CDD de droit commun en matière de motif, de renouvellement et de durée du contrat. Il est aujourd'hui le contrat normal pour les salariés en insertion des EI, des ETTI et depuis 2014, des ACI. Il peut être utilisé par les AI.

Relais rencontre de plus en plus de difficultés pour financer les formations, la Région semblant donner priorité aux organismes publics (GRETA, AFPA,...). En 2015, une formation pré-qualifiante de 275 heures s'est vue refuser le financement, en raison d'une norme fixée à 300 heures pour ce type de formation. L'inscription dans le plan 500 000 jeunes reste encore une interrogation.

Dans le prolongement de son activité restauration et formation, Relais développe un nouveau projet, Relais culture, pour « valoriser et promouvoir l'identité sociale et culturelle du lieu » : location de salles de réunion, accueil de séminaires et de manifestations culturelles, ... en relation avec la MAAFORM qui gère l'ensemble du site pour le compte de la mairie.

Cette EI nous est apparue comme une structure bien ancrée dans son territoire et ayant combiné efficacement mise en situation de travail et formation. Le directeur ne nous a pas caché son inquiétude face à la disparition des aides régionales, liées aux emplois tremplin, et à l'incertitude sur la politique d'aide aux SIAE que le nouvel Exécutif régional souhaite mettre en place.

2.4. Témoignages de salariés en insertion, recueillis chez Hercule Insertion (91)

- Elles partent en formation, témoignage des salariées

L. « Au début j'ai eu du mal à m'adapter, tout était difficile. Ensuite j'ai appris, travaillé avec les autres, communiqué, repéré les gens difficiles. Il faut être fort pour travailler. J'ai appris à travailler avec les enfants. J'ai trouvé des gens gentils, super, qui m'ont accompagnée. J'ai eu un logement, cette année, maintenant une formation, j'aime. »

A. «...Le premier salaire, ici au pays, c'est Hercule qui l'a donné. J'ai fait une formation de monobrosse. Au début c'était dur, le premier mois, et, ensuite, ça a changé. Je suis appréciée, ça m'a donné le goût de travailler à l'école. Je suis motivée. »

M. «... Moi, j'ai fait une demande de nationalité, 2 ans que je travaille. Mon problème, c'est le retard...mais j'ai fait des efforts... Maintenant je pars avec le Greta. J'ai expliqué durant la sélection tout ce que j'ai appris à faire. L'expérience à la Mairie m'a beaucoup appris ».

- Des salariés en parcours et au-delà

W. « J'ai eu mon premier boulot : et ça a été ici. Je n'avais jamais travaillé auparavant. J'ai eu pas mal de missions finalement. J'ai appris des choses : travailler en équipe, respecter les autres. Je le savais déjà mais j'ai pu approfondir. Les réunions étaient enrichissantes, et surtout les rendez-vous individuels : on a parlé de tout. J'ai partagé de bons moments, ça m'a beaucoup apporté. Au niveau des méthodes de travail, j'ai appris à être plus organisée, gérer mon temps, même avec ma famille.

Oui, l'organisation, savoir gérer son temps, les savoir-faire, de l'expérience. Mes premiers pas sur la route du travail, je les ai faits avec Hercule. Je me souviendrai toute ma vie du 7 octobre 2014, ma première mission. » (W. est aujourd'hui embauchée par la commune de ...).

C. « J'ai 26 ans. Avant de rentrer dans l'AI, j'avais travaillé 2 semaines en carrosserie et 3 mois dans une société de Travaux publics. A Hercule Insertion, j'ai été agent de propreté, j'ai fait des déménagements, de la distribution, et manœuvre. Cela m'a permis de travailler en équipe, d'être

considéré comme un professionnel. Je suis plus minutieux et le contact a toujours été très positif avec les clients.

J'ai été soutenu, en parallèle, dans mes démarches d'emploi et après avoir envoyé un CV à C..., j'ai été pris 6 mois en contrat de professionnalisation. J'espère un CDI après. Je suis resté six mois à Hercule Insertion ».

H. *« Je suis arrivée en France en 2003. Après une formation de couturière et une formation linguistique, j'ai élevé mon enfant pendant 2 ans et demi. Je suis entrée à Hercule Insertion en 2010. On m'a confié trois clients chez qui je faisais le ménage. Cela m'a donné du courage et de la confiance en moi. J'ai également fait des formations qui m'ont beaucoup aidée.*

Puis on m'a confié une mission chez A....., j'ai découvert le milieu de la restauration collective. Cela m'a permis de définir un nouveau projet car ce milieu me convient. Madame P..... (Conseillère en insertion) m'a beaucoup soutenue et encouragée. Je cherchais aussi du travail avec elle. Elle a toujours été là.

A..... m'a proposé un CDD de 6 mois à la clinique depuis le mois de novembre 2015 comme agent de restauration : je fais du service en salle, je prépare les entrées et je fais le nettoyage des salles.

Madame P..... m'a également aidé à trouver des solutions pour la garde de mon fils car je travaille le week-end. »

B. *« Pendant trois ans, j'ai bien travaillé, j'ai eu beaucoup de missions. J'aurais tant voulu rester ici en CDI avec l'équipe – une très bonne équipe.*

Hercule m'a aidé pour beaucoup de choses : les stages, le CACES (Certificat d'aptitude à la conduite en sécurité) que je viens d'obtenir. Les fiches de paye m'ont aidé à trouver un logement. C'est grâce à la visite médicale que j'ai découvert que je suis diabétique. Vraiment je vous quitte avec regret. » (B. est embauché comme chauffeur à l'Institut médico-éducatif de).

2.5. Enquête DARES sur les salariés des SIAE¹⁶

La DARES a publié, en juin 2015, les résultats d'une enquête, réalisée en juin 2012, auprès de 6 943 personnes entrées dans une SIAE, entre septembre et décembre 2010. Les salariés en insertion ont été interrogés sur leurs motifs d'entrée dans une structure, les canaux par lesquels ils avaient été orientés vers une structure de l'IAE, les métiers qu'ils y avaient exercé et leur degré de satisfaction, après le passage dans la structure. L'étude analyse également, à partir des réponses données, les principaux facteurs qui influent sur le degré de satisfaction exprimé par les personnes ainsi que les différents apports ressentis, à la suite du passage dans la structure, qui les a accueillis.

Le motif principal d'entrée dans une SIAE est la recherche d'un salaire, suivie par le désir de reprendre contact avec le monde du travail, la volonté de ne pas rester sans rien faire et le souhait d'acquérir une expérience professionnelle.

Les organismes institutionnels (Pôle emploi, Missions locales, CAP Emploi, PLIE, services sociaux des collectivités territoriales) constituent le canal principal d'accès à une SIAE (pour 42 % des personnes interrogées), Pôle emploi occupant la première place pour les ACI et les EI mais intervenant beaucoup moins dans les orientations vers les AI et les ETTI. Les canaux informels restent toutefois majoritaires (54 %), en particulier le « bouche à oreille », particulièrement efficace pour les AI et les ETTI.

¹⁶ DARES Analyses n°040 juin 2015 : Les salariés des structures de l'insertion par l'activité économique

Les premiers métiers exercés dans la structure de recrutement sont très variés et dépendent des domaines d'activité de celle-ci. Les principaux métiers mentionnés sont le bâtiment et les travaux publics, l'entretien des locaux, les services à la personne, la manutention. Plus de 80 % des salariés interrogés ont déclaré que le travail leur plaisait. Certains ont été appelés à changer de type de travail, pendant leur parcours dans la structure (environ 30 %), un changement rarement effectué à leur demande, mais néanmoins apprécié, quand il leur a permis de découvrir d'autres postes de travail.

Dans les AI et les ETTI, où les missions peuvent alterner avec des périodes de non-emploi, une grande majorité des salariés concernés a déclaré profiter de ces temps d'inactivité pour activer leur recherche d'emploi, par eux-mêmes, ou en rencontrant leur référent Pôle emploi.

Globalement, 83 % des salariés en insertion se déclarent très satisfaits ou plutôt satisfaits de leur passage dans la structure. Ce taux varie un peu selon les structures : 83 % pour les ACI, 77 % pour les EI, 84 % pour les AI, 82 % pour les ETTI. Le degré de satisfaction augmente lorsque le salarié a été bien accompagné et formé lors de son parcours.

Seuls 5 % des salariés interrogés estiment que leur passage dans la structure ne leur a rien apporté.

Les principaux facteurs qui semblent influencer sur le degré de satisfaction sont l'âge des salariés (plus de 50 ans), l'aide apportée par la structure pour résoudre les problèmes personnels, les conseils reçus pour l'accomplissement du travail, l'aide à l'élaboration d'un projet professionnel, l'acquisition d'une formation.

Cette étude confirme l'apport positif des SIAE dans la « remise sur rails » de personnes très éloignées de l'emploi. Elle montre également l'importance de l'accompagnement et des possibilités de formation offertes aux salariés en insertion, deux actions qui ne peuvent être financées par les activités « commerciales » des structures et demandent donc une aide des pouvoirs publics, dans la mesure où elles entrent dans la participation des SIAE à la politique de l'emploi.

Par contre, l'étude ayant été réalisée auprès de salariés encore en activité dans les SIAE, elle ne dit rien sur les sorties de ces salariés, à l'issue de leur parcours, mais le degré de satisfaction observé ne peut que constituer un facteur favorable à une issue positive à leur passage dans la SIAE.

3. Les structures d'insertion par l'activité économique et la politique de l'emploi

3.1. L'Etat et la DIRECCTE Ile-de-France

L'Etat, par l'intermédiaire de la DIRECCTE Ile-de-France et de ses unités territoriales (UT) dans chacun des huit départements, est le partenaire principal des SIAE. C'est, en effet, lui qui délivre les conventions habilitant les structures en tant que SIAE.

Cet agrément est délivré sur un rythme annuel ou trisannuel, selon les cas, mais le contrôle de l'Etat sur le fonctionnement des structures s'effectue chaque année, au cours d'une réunion appelée « dialogue de gestion », à laquelle participent le ou les représentant(s) de la structure concernée, le ou les représentant(s) de l'UT de son territoire d'agrément ainsi que son référent Pôle emploi. Cette réunion se tient, en principe, dans les locaux de la structure. Elle se situe au cours du premier semestre de l'année N, pour examiner les résultats de l'année N-1.

Le dialogue de gestion est précédé de la remise, à l'UT, d'un volumineux rapport qui décrit, en détail, l'activité de la structure, au cours de l'année écoulée, selon une maquette maintenant bien établie et qui avait fait l'objet d'une large concertation avant sa mise en place. La structure présente également, à cette occasion, ses perspectives d'action et de résultats, pour l'année en cours, ainsi que les principales données financières qui la caractérisent.

Institué en 2009, le dialogue de gestion a représenté (pour les SIAE) une avancée positive dans les relations entre SIAE et UT de tutelle. La qualité de ce dialogue revêt, toutefois, une importance essentielle, et plusieurs structures s'inquiètent du caractère très formel et peu participatif qu'il revêt quelquefois.

3.1.1 Le COR-IAE

En 2014, suite à la réforme du financement des SIAE (chapitre 5 ci-après relatif à l'économie des SIAE), et à l'initiative du GRAFIE (Groupement régional des acteurs franciliens de l'insertion par l'économique), la DIRECCTE Ile-de-France a décidé, en accord avec Pôle emploi Ile-de-France et le Conseil régional, la création d'un Comité d'orientation régional pour l'IAE (COR-IAE) afin de développer le travail partenarial entre tous les acteurs de l'IAE.

Il s'agissait, en priorité, d'accompagner la mise en place de la réforme et d'établir un pilotage plus clair de l'ensemble de ce secteur. Mis en place en avril 2014, ce comité regroupe les acteurs cités ci-dessus. Il a élaboré une stratégie pour l'IAE en Ile-de-France, pour la période 2015-2017. Ce plan stratégique a fait l'objet d'une présentation à tous les acteurs franciliens de l'IAE, au cours d'une séance solennelle, le 4 novembre 2015, dans les locaux de la préfecture de région.

En introduction à cette rencontre, le directeur régional de la DIRECCTE a souligné l'importance de l'IAE comme « secteur phare de l'économie sociale et solidaire (ESS) et laboratoire d'idées et d'expériences ». Cette réunion marquait aussi le début du mois de l'ESS, une manifestation organisée chaque année, depuis 2013, pour mieux faire connaître l'importance économique de ce secteur dans notre région.

3.1.2. La stratégie pour l'IAE en Ile-de-France, pour la période 2015-2017

Les orientations stratégiques définies dans le cadre d'une large concertation avec les réseaux franciliens de l'IAE, au sein du COR-IAE, reposent sur un diagnostic de la place de l'IAE en Ile-de-France (cf. chapitre 1 de ce rapport) et sur le rappel des valeurs communes sur lesquelles se fondent les SIAE :

- solidarité ;
- priorité donnée aux personnes pour qu'elles deviennent actrices de leur évolution sociale et professionnelle ;
- lutte contre l'exclusion, par la mise en situation de travail de ces personnes, dans un emploi rémunéré ;
- professionnalisme et compétence des structures et évaluation de leur action ;
- mise en place d'un projet économique et social où l'intérêt des personnes prime sur la recherche du profit financier ;
- développement de la formation des personnes en parcours d'insertion.

Pour mettre en œuvre ces orientations stratégiques, les acteurs sont la DIRECCTE et ses UT, Pôle emploi Ile-de-France, les Conseils départementaux qui relaient, dans chaque département, au sein des Comités départementaux pour l'insertion par l'activité économique (CDIAE), les objectifs régionaux, et les déclinent en plans d'action au niveau des territoires, le Conseil régional, partenaire essentiel dans les domaines du développement économique et de la formation, les collectivités locales, communes et communautés d'agglomération, et les réseaux de l'IAE.

Les orientations stratégiques ont été définies autour de quatre axes principaux :

- l'ancrage dans les territoires des activités de l'IAE ;
- l'optimisation des parcours des salariés en insertion ;
- le développement et la consolidation des SIAE, en vue de renforcer l'offre d'insertion, jugée insuffisante, au niveau régional. Ce point reste toutefois critique, en raison de la fragilité des structures : financements incertains, part des fonds structurels européens dont la mobilisation reste lourde malgré les progrès réalisés ces dernières années, difficultés liées aux contraintes administratives, de plus en plus exigeantes ;
- la rénovation de la gouvernance du secteur, en matière d'articulation des structures entre elles, de financement (conférence des financeurs), une attention particulière devant être donnée à la consolidation de la fonction stratégique des CDIAE et au rôle des Comités techniques d'appui (CTA) animés par Pôle emploi, au niveau des territoires.

Au cours de leur audition par la commission, les représentants de la DIRECCTE ont souligné l'étape importante que fut la création du GRAFIE, lequel a largement facilité le dialogue entre la direction régionale et les différents réseaux de l'IAE, le GRAFIE assurant une certaine coordination entre ces réseaux.

Au niveau régional, le COR-IAE a mis en place cinq groupes de travail pour suivre le développement de cette stratégie, autour des thèmes suivants :

- suivi de la réforme de l'IAE, en particulier en ce qui concerne le financement ;
- gouvernance du secteur de l'IAE ;
- formation, ce groupe étant co-piloté avec le Conseil régional ;
- pilotage des parcours d'insertion ;
- coopération entre l'IAE et les partenaires économiques et recherche d'une plus grande visibilité dans les marchés publics comportant des clauses d'insertion.

3.2. Le Conseil régional d'Ile-de-France

De plus en plus impliqué dans tout ce qui concerne le développement économique de la région, et particulièrement après l'entrée en vigueur de la loi n° 2015-991 du 7 août 2015, portant nouvelle organisation territoriale de la République, le Conseil régional est, par ailleurs, en charge de la formation professionnelle et, comme toutes les collectivités territoriales, attentif à l'évolution du chômage sur son territoire. Il est donc, à différents titres, un partenaire privilégié des structures d'insertion par l'activité économique.

En mai 2008, le Conseil régional a mis en place une large concertation, présentée lors d'un colloque régional qui a réuni plus de 200 acteurs de l'IAE et conduit à la mise en place de six axes de travail :

- le financement de l'IAE ;
- la sécurisation des parcours des salariés en insertion ;
- la professionnalisation des acteurs ;
- les liens entre SIAE et entreprises classiques ;
- la mesure de l'impact de l'IAE ;
- l'exemplarité régionale en matière d'application des clauses sociales dans les marchés publics.

Cinq groupes de travail, réunissant des représentants des réseaux IAE franciliens et les services du Conseil régional, se sont réunis, pendant neuf mois, et ont abouti à la rédaction d'un plan d'action qui a été adopté par le Conseil régional, le 9 mai 2009.

3.2.1. Politique régionale de soutien à l'IAE (2009-2015)

Les objectifs suivants étaient retenus :

- le soutien à la création et au développement des SIAE :
 - créée en 1993, l'**ARSIE** (Aide régionale aux structures d'insertion par l'économique) a été réaménagée dans trois directions : renforcement du volet « études » pour accompagner la création de nouvelles structures ou le repositionnement stratégique des structures existantes. Une aide à l'investissement de démarrage est également prévue ;
 - les « **emplois insertion environnement** » sont destinés à soutenir les structures d'insertion par l'activité économique proposant de l'insertion, dans le domaine de l'environnement, pour des personnes éloignées de l'emploi ;
 - un dispositif d'appui pour la restructuration et/ou le sauvetage de structures en difficulté ;
- l'étude pour la mise en place d'une plateforme de professionnalisation pour les permanents des SIAE et la sécurisation des parcours d'insertion vers un emploi durable ;
- la création des « **emplois tremplin projet** », pour faciliter le recrutement de permanents pour l'accompagnement des projets proposés dans le cadre d'appels à projets thématiques proposés par le Conseil régional ;
- la création des « **emplois tremplin insertion** », destinés à soutenir les SIAE, dans leur tâche d'accompagnement des personnes en insertion ;
- la définition d'un plan de communication régionale sur l'insertion par l'activité économique, afin de mieux faire connaître ces structures, en particulier aux entreprises du secteur marchand, et de favoriser, ainsi, la coopération entre les SIAE et les entreprises. Cet axe comportait la mise en place d'une journée régionale de l'IAE ;
- le renforcement du partenariat avec les structures de l'IAE et la recherche d'une meilleure coordination de leur action avec les actions suivantes :
 - assurer une présence de la Région dans les différents CDIAE (conseils départementaux de l'insertion par l'activité économique) ;
 - organiser des réunions régionales sur l'IAE ;
 - favoriser la structuration et la professionnalisation du secteur par la mise en place de conventions sectorielles avec les structures ;
- la recherche d'une meilleure mesure de l'impact de l'action des SIAE, en coopération avec l'Etat, les départements et les réseaux régionaux des SIAE ;

- la mise en œuvre, en interne, d'une politique d'achats responsables et l'introduction systématique de clauses sociales dans la commande publique.

3.2.2. Bilan en 2015

Avec le concours des services de la Région et, en particulier, de la direction de l'apprentissage et de l'emploi, nous avons pu dresser un premier bilan de la politique de soutien à l'IAE mise en place par la Région, en juillet 2009, politique dont les principaux objectifs ont été rappelés ci-dessus.

3.2.2.1. Financement de l'IAE

L'aide au financement de l'IAE revêt trois formes distinctes :

- l'aide aux têtes de réseau ;
- les emplois tremplin ;
- l'ARSIE.

- L'aide aux têtes de réseau

Elle a été accordée, dans un premier temps, de 2009 à 2012, sous forme de conventions sectorielles, signées pour trois ans et cofinancées par la DIRECCTE Ile-de-France. Ces conventions ont fait l'objet, dès 2009, d'un appel à projet. Les actions, mises en place dans le cadre des projets soumis, étaient contrôlées semestriellement, lors de réunions tripartites, entre la structure concernée, la DIRECCTE et le Conseil régional.

En 2012, le Conseil régional a décidé de mettre fin aux conventions sectorielles et leur a substitué une aide intitulée « filière IAE ». Celle-ci a été accordée au GRAFIE, qui venait de se constituer, et était ensuite redistribuée, à l'intérieur de ce groupement, aux différents réseaux, en fonction de leurs plans d'actions respectifs. L'aide était accordée, pour une période de trois ans, pour un montant global de 250 000 euros/an. Cette aide constitue, pour les têtes de réseau, un apport précieux qui leur permet de consolider leur structure permanente et de mutualiser certaines activités, en particulier dans le domaine de la formation. Elle a également permis, depuis 2013, d'organiser une journée de l'IAE, en novembre, dans le cadre du mois de l'économie sociale et solidaire, ceci afin de mieux faire connaître le rôle de l'IAE dans la lutte contre le chômage et contre l'exclusion.

- Les emplois tremplin

Ils se divisent, comme présenté précédemment, en « emplois tremplin projet », « emplois tremplin insertion » et « emplois tremplin environnement ». Les **emplois tremplin projet** avaient été créés, il y a une dizaine d'années, pour aider à la structuration des entreprises et associations de l'ESS, par la création de postes permanents. A partir de 2009, ils ont été ouverts aux structures de l'IAE qui ont bénéficié de 80 créations, entre 2013 et 2015, ce qui leur a permis de consolider des postes d'encadrement et de développement commercial, facteur favorable pour l'augmentation de leurs activités. La direction de l'apprentissage et de l'emploi considère que ces créations ont un effet démultiplicateur très positif. Rappelons qu'un emploi tremplin projet représente, pour la structure réceptrice, une aide de 15 000 euros par an, sur une période de trois ans.

Les **emplois tremplin insertion** existent depuis 2009 et ont représenté, en 2015, un budget de 4,15 millions d'euros. 201 SIAE y ont eu recours. L'aide est calculée sur la base des heures d'insertion réalisées par la structure converties en ETP avec une aide maximum de 2000

euros/ETP, modulée sur trois niveaux, 2 000, 1 000 ou 0. La modulation tient compte de l'adéquation des plans d'action proposés par la structure avec les orientations fixées, chaque année, par la Région. Les AI et les ACI sont les principaux bénéficiaires de cette aide, 1,46 M€ pour les AI et 2,3 M€ pour les ACI. Les EI sont les moins concernées (0,41 M€), leur aide étant, par ailleurs, plafonnée à 10 000 € par structure. L'utilisation de cette aide fait l'objet d'une réunion annuelle de concertation avec les réseaux mais cette évaluation reste très succincte et mériterait d'être améliorée.

Les **emplois tremplin environnement** avaient été créés pour favoriser la création de postes dans des structures mettant en place des actions directement tournées vers l'environnement. Il semble que cette catégorie soit en perte de vitesse et que ces emplois ne se développent plus. Ils ont, néanmoins, contribué à la création de chantiers d'insertion importants, comme la restauration du fort de Palaiseau, dans l'Essonne, et la remise en exploitation des jardins maraîchers du château de La Roche-Guyon, dans le Val-d'Oise.

- **L'ARSIE**

Cette aide régionale mobilise un budget de 850 000 euros par an. Elle finance des crédits d'équipement ou des études de faisabilité pour le développement des structures.

3.2.2.2. La formation

Bien qu'il s'agisse d'une compétence directe du Conseil régional, ce chantier reste difficile en ce qui concerne la formation des personnes en parcours d'insertion, en raison de la multiplicité des acteurs, de la complexité des dispositifs en matière d'accessibilité de ces personnes, des fluctuations dans la répartition des compétences (lutte contre l'illettrisme), de la difficulté à trouver les financements pour couvrir les coûts pédagogiques et le salaire des personnes en insertion.

Ce sujet sera traité plus complètement dans le chapitre de ce rapport consacré à la formation mais, à titre d'exemple, la situation actuelle des ACI est particulièrement représentative des obstacles rencontrés. En 2014, les chantiers d'insertion avaient bénéficié d'une contribution de 26 millions d'euros, prélevés sur le fonds mutualisé interbranches : la réforme de la formation professionnelle de 2014 a supprimé l'accès à ce fonds ainsi qu'à celui des TPE. En 2015, les ACI ont encore pu recevoir 6 millions d'euros mais, pour 2016, cette contribution devrait tomber à 800 000 euros.

3.2.2.3. Le développement des relations entre les SIAE et les entreprises

Au-delà de la journée de l'IAE qui permet, chaque année, de faire connaître des expériences de collaborations entre SIAE et entreprises, la Région, en coopération avec la DIRECCTE et le GRAFIE, a développé un site destiné à faciliter les contacts entre les SIAE et les entreprises. Ce site, intitulé « Entreprenez ensemble », constitue un outil de liaison entre les entrepreneurs, les acheteurs publics et les SIAE. Il comporte un annuaire où sont répertoriés 341 SIAE de la région d'Ile-de-France, chaque structure disposant d'un descriptif donnant toutes les informations pratiques sur sa localisation, le type de SIAE, les métiers proposés.

Le site comprend également un annuaire des facilitateurs, personnes ressources pour servir d'interface entre acheteurs publics, entreprises et SIAE, en particulier pour aider à la mise en œuvre des clauses sociales, lorsque les marchés publics incluent ce type de condition. Il y a 61 facilitateurs agréés en région Ile-de-France.

Le site comporte, enfin, un ensemble de fiches pratiques et de dossiers thématiques. Parmi les dossiers thématiques, mentionnons le dossier Grand Paris qui répertorie les projets en cours et à venir, en particulier concernant le réseau de transports, et le dossier Chantier Eole, avec l'indication des marchés intégrant des clauses sociales. Une bourse d'accès à des opérations en cotraitance ou en sous-traitance est également disponible pour favoriser les mutualisations des petites structures, en vue de répondre à des marchés publics.

Les fiches pratiques donnent une liste des portails d'accès aux publications de marchés publics ainsi que des informations sur les mesures d'aide à l'embauche des salariés en parcours d'insertion ou en situation de chômage.

3.2.3. Un premier bilan des emplois tremplin projet

Nous remercions Madame Valérie VARAULT, chef du service employeurs dans l'unité Développement du Conseil régional, de nous avoir communiqué les premiers résultats de l'enquête réalisée par les services de la Région, avec le Groupe AMNYOS, et diffusés récemment. Dans le domaine de l'IAE, le Conseil régional a accordé, de 2010 à 2015, 225 postes d'emplois tremplin projet dont 82 % ont été pourvus. 32 % des postes n'ont pas pu être occupés ou remplacés pendant la durée totale de l'aide, le plus souvent pour les motifs suivants : évolution et réorganisation de la structure, difficulté de financement pour solvabiliser le poste, crise économique ayant conduit à la disparition de plusieurs SIAE, sur la période 2011-2013, conditions d'éligibilité des emplois tremplin rendant plus difficile le recrutement, surtout après les changements intervenus en 2013.

Au 1^{er} janvier 2016, 149 postes étaient encore actifs dans les SIAE, avec des échéances allant de 2016 à 2019. Ces emplois ont été, et sont encore, pour les structures qui en ont bénéficié, de véritables leviers qui leur ont permis de créer des activités génératrices d'emploi et de renforcer leur mission d'insertion professionnelle. Le taux de pérennisation des emplois ainsi créés s'élève à 83 %.

De manière plus globale, l'enquête concerne les 3 534 emplois tremplin de première génération créés entre 2005 et 2012, emplois dont ont bénéficié 2 316 employeurs et 5 965 salariés. Les secteurs concernés sont très divers : action sociale, sport, culture, économie sociale et solidaire, politique de la ville, accompagnement dans l'emploi, environnement.

Les premières conclusions suivantes peuvent être résumées comme suit :

- ces emplois ont été occupés par des personnes de qualification relativement élevée : 65 % de niveaux I à III, 19 % de niveau IV, 16 % de niveaux V et VI, ce qui correspond bien au ciblage initial de ce dispositif ;
- les 2/3 des salariés étaient âgés de moins de 27 ans et 25 % de plus de 45 ans, ce qui correspond aussi à des priorités fixées par la Région ;
- au moment de l'enquête effectuée en septembre 2014, 78 % des salariés qui avaient occupé ces postes étaient en emploi quatre années après arrêt de l'aide, dont 61 % en CDI. Les deux tiers étaient en emploi en dehors de la structure bénéficiaire. 12 % étaient en recherche d'emploi ;
- 88 % des salariés ayant occupé ces emplois se sont déclarés satisfaits d'avoir pu réaliser une première expérience professionnelle et/ou développé des compétences supplémentaires ;
- des actions de formation pour accompagner ces emplois ont été mises en place par 72 % des employeurs, sous forme d'actions ponctuelles d'adaptation au poste de travail et, par 30 %, pour des formations qualifiantes ;

- la durée de l'aide (6 ans puis 3 ans à partir de 2013), son montant et la possibilité de recruter du personnel qualifié ont été jugés, par les employeurs, comme des facteurs favorables de ce dispositif ;
- les emplois tremplin projet ont contribué à développer, au sein des structures, une meilleure politique de gestion des ressources humaines et à mettre en place un plan de développement et de diversification des activités parfois lié au poste créé ;
- 32 % des structures ont bénéficié d'un cofinancement de leurs conseils départementaux.

Même s'il doit être tempéré par le fait que l'enquête n'a touché que 35 % des structures concernées et encore actives (sachant que 20 à 30 % des structures initialement intéressées étaient devenues inactives à la date de l'enquête), le bilan établi par les services de la Région et le groupe AMNYOS affiche des résultats, dans l'ensemble, positifs, en particulier pour les SIAE, et ceci tant pour les salariés qui en ont bénéficié que pour l'évolution des structures et la pérennisation des emplois créés avec l'aide du dispositif.

3.2.4. La situation en 2016

L'Exécutif régional, issu des élections de décembre 2015, a remis en cause, fondamentalement, la politique de soutien, mise en œuvre depuis 2009, et rappelée ci-dessus :

- réduction du budget de l'ARSIE, de 850 000 € à 500 000 €, ce financement n'étant plus mobilisable que pour des investissements ;
- suppression des emplois tremplin projet, et des emplois tremplin IAE. Seuls sont conservés les emplois tremplin projet, en cours, au 31 décembre 2015, et, ceci, jusqu'à leur échéance normale ;
- incertitude concernant l'aide aux têtes de réseau de l'IAE.

Cette évolution de la politique de soutien du Conseil régional, sans aucun préavis, va peser lourdement sur l'équilibre financier des SIAE, en 2016, tout particulièrement des ACI et des AI, car elle abondait, de façon substantielle, l'aide au poste de l'Etat, pour financer l'accompagnement et la formation qui font partie de la mission assignée par la loi aux SIAE.

Face à cette situation,, clairement présentée lors du débat de l'assemblée plénière du Ceser du 1^{er} avril 2016, sur le projet de budget régional 2016, et après avoir entendu le vice-président du Conseil régional, chargé des finances, le Ceser, a voté, par 93 voix sur 96, un amendement pour demander le rétablissement de la ligne budgétaire emplois-tremplin. Cet amendement a été intégré dans l'avis du Ceser sur le projet de budget 2016 et a été doublé d'une lettre de son président à la présidente de la Région.

Depuis cette date, la commission Emploi et développement économique du Ceser, d'une part, le GRAFIE, d'autre part, ont rencontré le vice-président du Conseil régional chargé de l'économie et de l'emploi. Une seconde rencontre de l'ensemble des réseaux de l'IAE, avec la présidente de la Région, le 22 juin, a dégagé quelques pistes :

- ouvrir l'accès des SIAE à un fonds de transition, inscrit dans le budget de la Région, pour l'année 2016, et qui pourrait être mobilisé pour aider les structures en grande difficulté, selon une procédure à définir ;
- faciliter le positionnement des SIAE sur des appels à projet programmés en 2016-2017, par le Conseil régional, dans des domaines innovants touchant à l'environnement et au développement durable ;
- engager un travail sur l'amélioration de l'accès aux marchés publics régionaux pour les SIAE ;

- faciliter le recours au FSE, par des avances de trésorerie, pour les structures qui mobiliseraient les fonds européens ;
- renforcer le fléchage des salariés en parcours d'insertion vers les dispositifs de formation de la Région.

Une nouvelle rencontre de travail a eu lieu le 30 juin 2016. A la suite de cette réunion, et de plusieurs réunions bilatérales entre le cabinet de la présidente du Conseil régional et les différents réseaux de l'IAE, l'Exécutif régional a souhaité mettre en place une nouvelle politique en faveur des SIAE, avec la création, dès 2016, du Fonds de transition ESS, dont la dotation serait de 1 M€, répartis sur deux appels à projet, l'un relatif à l'amélioration de l'employabilité des salariés en insertion et l'augmentation des sorties positives, l'autre au développement des projets mutualisés entre structures.

La mise en place effective de ce fonds doit être présentée et soumise au vote du Conseil régional, lors de sa réunion du 23 septembre 2016.

Les SIAE sont, en Ile-de-France, des acteurs économiques importants, engagés, par ailleurs, dans la participation au service public de lutte contre le chômage et contre l'exclusion. C'est (aujourd'hui) la continuité de leur action dans leur tâche d'accompagnement et de formation des salariés en insertion qui est en cause, alors qu'elle est le support irremplaçable de leur efficacité. Il est donc important que des mesures soient rapidement prises, au niveau régional, tant pour la fin de l'année 2016 que dans le budget 2017, afin d'assurer la pérennisation de ces dispositifs, au service de l'emploi et de la cohésion sociale.

3.3. Les SIAE et les départements

Les départements, comme toute collectivité territoriale, s'intéressent à la lutte contre le chômage et au développement de l'emploi sur leur territoire. A ce titre, ils sont impliqués dans l'activité des SIAE à plusieurs titres :

- la définition d'un plan départemental d'insertion (PDI) ;
- leur représentation au sein du CDAIE ;
- le soutien financier aux SIAE, en particulier en ce qui concerne les allocataires du RSA ;
- leur participation au financement des ACI.

3.3.1. Le plan ou programme départemental d'insertion (PDI)

L'article L263-1 du code de l'action sociale et des familles indique que « *Le conseil départemental délibère avant le 31 mars de chaque année sur l'adoption ou l'adaptation du programme départemental d'insertion. Celui-ci définit la politique départementale d'accompagnement social et professionnel, recense les besoins d'insertion et l'offre locale d'insertion et planifie les actions d'insertion correspondantes* ».

Ce document comporte, en général, un diagnostic du territoire et des caractéristiques de sa population, une analyse du contexte économique et social, la définition de la politique d'insertion dans le département. Il vise, comme l'indiquait le président du Conseil départemental de Seine-Saint-Denis, dans son éditorial d'introduction au PDI du 93, pour les années 2013 à 2015, « *à relever le défi d'un véritable service public de l'insertion cohérent et efficace* ».

Le PDI doit ensuite se décliner dans le cadre d'un Pacte territorial d'insertion qui associe l'ensemble des partenaires de l'insertion autour d'objectifs partagés. La généralisation du Revenu de solidarité active (RSA), au 1er juin 2009, a ainsi conforté le Département dans son rôle de chef de file de l'action sociale, coordonnant les politiques d'insertion.

3.3.2. Le Conseil départemental de l'insertion par l'activité économique (CDIAE)

Le CDIAE a été créé par la loi de lutte contre les exclusions du 29 juillet 1998 qui mentionne, dans son article 16 :

Il est inséré, dans le code du travail, trois articles L. 322-4-16-4 à L. 322-4-16-6 ainsi rédigés :

« Art. L. 322-4-16-4. - Il est institué dans chaque département un conseil départemental de l'insertion par l'activité économique, présidé par le représentant de l'Etat dans le département, composé de représentants de l'Etat, des collectivités territoriales, des organisations professionnelles ou interprofessionnelles, des organisations syndicales de salariés représentatives et de personnalités qualifiées, notamment issues du mouvement associatif.

« Ce conseil a pour mission :

« 1° De déterminer la nature des actions à mener aussi bien en milieu rural qu'en milieu urbain, en vue de promouvoir les actions d'insertion par l'activité économique ;

« 2° D'élaborer un plan départemental pluriannuel pour l'insertion et l'emploi en veillant à sa cohérence avec les autres dispositifs de coordination et notamment avec les plans locaux pluriannuels pour l'insertion et l'emploi et les programmes départementaux d'insertion ;

« 3° D'assister le représentant de l'Etat dans le département dans la préparation et la mise en œuvre des conventions mentionnées à l'article L. 322-4-16, ainsi que dans la gestion du fonds pour l'insertion économique ;

« 4° D'établir une évaluation annuelle de la mise en œuvre du fonds départemental pour l'insertion et de la coordination avec les autres actions en matière d'insertion.

« Art. L. 322-4-16-5. - Un fonds départemental pour l'insertion est institué dans chaque département.

« Il est destiné à financer le développement et la consolidation des initiatives locales en matière d'insertion par l'activité économique, dans des conditions déterminées par décret.

« Ce fonds est géré par le représentant de l'Etat dans le département. Celui-ci arrête le montant des aides accordées par le fonds, après avis du conseil départemental de l'insertion par l'activité économique.

Présidé par le Préfet, le CDIAE a donc une mission stratégique de pilotage de l'IAE dans le département. Il intervient, par ailleurs, dans l'étude et la validation des demandes individuelles de conventionnement des SIAE et dans l'affectation annuelle du Fonds départemental d'insertion (FDI), en fonction des demandes individuelles des SIAE souhaitant en bénéficier.

Le CDIAE réunit, autour du directeur départemental de l'unité territoriale de la DIRECCTE, les représentants des collectivités territoriales et tous les acteurs économiques du département, représentés par des délégués, nommés par le préfet, sur proposition des différents organismes. Les réunions du CDIAE sont de deux types : stratégiques, pour définir les grandes orientations de

l'action de l'IAE dans le département, et techniques, pour l'examen des demandes de conventionnement et de la répartition du FDI.

Il est très vite apparu que beaucoup de CDIAE limitaient leur rôle à l'enregistrement des conventionnements nouveaux ou renouvelés et à la répartition du FDI, l'aspect stratégique étant pratiquement laissé de côté. Une étude du CREDOC de décembre 2001 signalait déjà que « *l'assemblée plénière du CDIAE apparaît essentiellement comme un lieu d'information pour 74 % des personnes interrogées. Très peu (26 %) la considèrent comme une instance de pilotage politique* ». ¹⁷

Ce constat a conduit, en 2006, à un nouvel examen du rôle de cette instance, dans le cadre d'une opération de « redynamisation ». Dans chaque département a été créée une commission départementale de l'emploi et de l'insertion, présidée par le préfet et s'appuyant sur deux formations spécialisées :

- une formation compétente dans le domaine de l'emploi et composée, à parts égales, de 5 représentants de l'administration, 5 représentants des organisations syndicales de salariés et 5 représentants des organisations syndicales d'employeurs ;
- une formation compétente en matière d'IAE intitulée « Conseil départemental de l'insertion par l'activité économique », nouvelle forme du CDIAE mais qui en reprenait les missions précédemment définies de pilotage des actions et de réflexion stratégique ¹⁸.

Dans une instruction de la DGEFP du 26 janvier 2007, il est encore mentionné que « *les outils et conditions d'un dialogue stratégique en CDIAE peuvent être aisément réunis, mais qu'ils n'existent que partiellement ou parfois manquent* ».

Cette situation a conduit à l'organisation d'Assises nationales des CDIAE et de séminaires interrégionaux qui se sont déroulés en 2008 et 2009. Parallèlement, la DGEFP a établi un cahier des charges pour doter les CDIAE d'outils d'analyse, d'expertise et de pilotage de l'offre d'insertion dans le département.

Si la situation s'est améliorée, au cours de ces dernières années, avec, en particulier, la présence plus systématique d'un représentant du Conseil régional dans les 8 CDIAE de l'Île-de-France, force est de constater que le CDIAE est, en général, encore loin de jouer son rôle de pilote stratégique de l'IAE dans le département. En janvier 2013, le rapport de l'IGAS/IGF ¹⁹ sur le financement de l'IAE relevait encore : « *Seule la première mission des CDIAE, à vocation administrative, est pleinement remplie en pratique alors que la seconde, à vocation stratégique, est marginalisée* ». Depuis la publication des orientations stratégiques régionales pour l'IAE (cf. chapitre 4.1.2 de ce rapport), les CDIAE ont en charge la déclinaison départementale de ces orientations, ce qui devrait contribuer à relancer leur rôle de pilotage stratégique des SIAE de chaque département. Il faut néanmoins souligner la complexité de la tâche, les orientations arrêtées par le CDIAE devant être mises en harmonie avec le Plan départemental d'insertion (PDI), arrêté, chaque année, par le département, sous l'autorité du président du Conseil départemental et avec les Plans locaux d'insertion par l'économie (PLIE) ²⁰. Ces derniers sont des plates-formes partenariales, au sein desquelles se coordonnent les programmes et les actions en matière d'emploi sur les territoires.

¹⁷ CREDOC – Les conseils départementaux d'insertion par l'activité économique : une instance qui doit trouver sa place

¹⁸ Décret n° 2006-685 du 7 juin 2006 relatif à la réduction du nombre et à la simplification de la composition de diverses commissions départementales, Articles 24 et 25

¹⁹ Rapport IGAS/IGF de janvier 2013 : le financement de l'insertion par l'activité économique

²⁰ Créés à l'initiative des communes et des Etablissements Publics de Coopération Intercommunale, les PLIE poursuivent un objectif clairement identifié d'accès à l'emploi durable de personnes exclues du monde du travail. Pour cela, les PLIE proposent un accompagnement individualisé et renforcé des publics.

3.3.3. Le soutien financier aux SIAE

Les Conseils départementaux interviennent auprès des SIAE, en raison, principalement, de leur compétence en matière d'attribution et de suivi du Revenu de solidarité active (RSA). A ce titre, ils apportent un soutien financier pour l'accompagnement et la formation des allocataires du RSA en parcours d'insertion. Cette aide est, en général, indexée sur le nombre d'allocataires en parcours dans la structure. Elle fait l'objet d'une convention annuelle, négociée entre les services du département et la SIAE, sous l'autorité du vice-président délégué à l'action sociale. Elle entre dans le cadre du programme départemental d'insertion. Une évaluation des actions menées dans le cadre de la convention est effectuée, chaque année, avec, parfois, un point à mi-année.

Certains conseils départementaux ont quelque fois accordé des subventions directes, sous forme d'une aide au poste, et sans relation avec la situation d'allocataire du RSA, mais cette pratique a tendance à disparaître, par suite des contraintes qui pèsent sur les budgets de ces collectivités territoriales. Il en est de même des aides à l'investissement qui ont été parfois accordées, par exemple, pour le renouvellement du matériel informatique.

3.3.4. La participation au financement des ACI

La mise en place de la réforme de l'IAE, en 2014, et, pour les ACI, la substitution imposée du CDDI (Contrat à durée déterminée d'insertion) au CUI-CAE (Contrat unique d'insertion - Contrat d'adaptation à l'emploi) ont entraîné une modification dans le financement de ces contrats aidés et ont fait disparaître, en particulier, la modulation de l'aide liée aux CUI-CAE, en particulier pour les contrats conclus au sein des ACI.

Déjà prévue précédemment dans le cadre des Conventions annuelles d'objectifs et de moyens signées entre l'Etat et les départements, la participation des départements au financement des ACI est, depuis le 1^{er} juillet 2014, fixée par le décret du 27 juin 2014 qui prévoit que « *la participation mensuelle du département aux aides financières est égale pour chaque salarié en insertion qui était, avant son embauche, bénéficiaire du revenu de solidarité active financé par le département à 88 % du montant forfaitaire du RSA applicable à un foyer composé d'une seule personne dans la limite de la durée du conventionnement avec la structure d'insertion par l'activité concernée* ».

Le conventionnement des ACI reste sous la responsabilité du préfet, après consultation du CDIAE.

3.3.5. Un exemple : le Conseil départemental du Val-de-Marne

Le 29 juin 2016, la commission Emploi et développement économique du Ceser a auditionné Madame Flore MUNCK, conseillère départementale du Val-de-Marne, représentant le Conseil au CDIAE 94, accompagnée de Monsieur Raphaël CHARLE, coordinateur pour l'Insertion dans ce département.

Le Conseil départemental travaille, depuis plusieurs années, au développement des SIAE dans le département, celui-ci étant relativement sous-équipé en nombre de structures et celles-ci étant irrégulièrement réparties sur le territoire du département (Plateau briard en particulier).

Le CDIAE a mis en place deux sortes de réunions : des réunions stratégiques, trois ou quatre fois par an, au cours desquelles les échanges portent sur la stratégie de développement de l'IAE dans le Val-de-Marne et sur les problèmes rencontrés à ce niveau, et des réunions techniques pour traiter les questions de conventions. Une mise en réseau des structures d'insertion par l'activité économique est, par ailleurs, en cours de réalisation. En 2013, le département a ainsi défini un plan 2013-2016 qui a été voté à l'unanimité des élus, toutes appartenances confondues. Le CDIAE n'a eu aucun mal à décliner, au niveau départemental, les orientations stratégiques arrêtées en COR-IAE (cf. chap. 3.1.2. de ce rapport), ces orientations ayant été déjà retenues, pour la plupart, dans le plan départemental. Le partenariat avec l'Etat ne semble poser aucun problème. Il s'est

développé, au sein du CDIAE, un véritable travail de coopération avec toutes les parties prenantes dont les partenaires sociaux.

Les principales actions du Conseil départemental en faveur des SIAE sont les suivantes :

- un accompagnement financier, sous la forme d'une aide au poste, et qui engage un budget annuel de 1,2 M€. Il n'y a pas de sélection des salariés en insertion bénéficiaires mais le département demande que 60 % des postes soient réservés à des allocataires du RSA ou à des jeunes de moins de 26 ans ;
- une aide à la mise en place des clauses d'insertion dans les marchés publics, en particulier à l'occasion des marchés qui s'ouvrent avec le Grand Paris et pour les marchés du Département lui-même ;
- le cofinancement, depuis plusieurs années, avec l'Etat, d'un poste à temps complet pour la coordination et le développement des formations linguistiques des salariés en insertion. Le problème de la formation, en général, reste une préoccupation constante des élus départementaux.

La formation linguistique des salariés en insertion est inscrite dans le Plan départemental d'insertion (PDI). A noter que ce programme, dénommé LOLA (Lever les obstacles de la langue vers l'autonomie professionnelle), avait fait l'objet d'une présentation, très complète, au cours de la « *journée d'information et de mutualisation pour les acteurs de la formation linguistique des adultes migrants* » organisée par le Conseil régional d'Ile-de-France le 5 juin 2013 ;

- un appui aux politiques locales d'accompagnement (DLA).

Madame MUNCK a rappelé que le Val-de-Marne comptabilisait, en 2014, 1 950 salariés en insertion et que, durant cette même année, sur les 739 sorties, 459 avaient été enregistrées comme des sorties dynamiques dont 224 en emploi durable.

Elle a confirmé que la récente réforme de la formation professionnelle avait créé de nombreuses difficultés pour la formation des salariés en insertion, à l'inverse des objectifs indiqués dans l'exposé des motifs de la loi correspondante. Ceci pèse lourdement sur la capacité de formation développée par les SIAE et cette situation a été aggravée par la décision du Conseil régional de supprimer, dès 2016, les emplois tremplin IAE.

Madame MUNCK nous a indiqué que le Conseil départemental, comme l'Unité territoriale 94 de la DIRECCTE, avait salué la création du groupement RIAE 94 (cf. chap.1.3.8.7. de ce rapport) et assurait cette structure de leur soutien.

3.4. Pôle Emploi Ile-de-France et les SIAE

La commission Emploi et développement économique du Ceser a reçu, le 3 mai 2016, Madame ADNOT-MALLET, directrice régionale adjointe de Pôle emploi. La mission de cette institution en fait un partenaire privilégié des SIAE qui complètent l'action de Pôle emploi par un accompagnement renforcé vers l'emploi des personnes qui en sont les plus éloignées, en particulier, parmi les populations prioritaires que constituent les chômeurs de longue durée, les allocataires des minimas sociaux, les femmes isolées, les jeunes ayant un niveau de formation modeste,...

En ce qui concerne les relations de Pôle emploi avec les SIAE, Madame ADNOT-MALLET a indiqué que Pôle emploi Ile-de-France avait mis en place plus de 200 référents IAE, répartis sur la centaine d'agences de l'organisme dans la région. Ces référents travaillent en collaboration étroite

avec les équipes entreprises qui, elles, s'occupent de l'ensemble des demandeurs d'emploi, et ils suivent plus particulièrement les sorties de parcours d'insertion.

Dans chaque département, Pôle emploi a également désigné un chargé de mission dont l'une des missions est de coordonner la mise en place et la tenue régulière des Comités techniques d'animation (CTA).

Le 8 novembre 2011, un accord régional entre Pôle emploi, la DIRECCTE Ile-de-France et les réseaux de l'IAE a décliné, au plan régional, l'accord-cadre, signé quelques mois auparavant, au plan national, entre les mêmes signataires, afin de redéfinir les modes de coopération entre Pôle emploi et les acteurs de l'IAE et de mieux mettre en œuvre les obligations de Pôle emploi. Ces textes instaurent un pilotage national et régional des engagements pris de part et d'autre. Ils incitent à réactiver, au niveau local, les liens opérationnels avec les SIAE, via la procédure d'agrément et les Comités techniques d'animation, et à coordonner la négociation des conventions locales de coopération avec les SIAE.

La convention régionale de 2011 avait fait l'objet d'une longue concertation entre les parties concernées, les négociations ayant porté en particulier sur les points suivants :

- l'identification des **acteurs de l'orientation** vers les SIAE, le rôle de ces orienteurs consistant à mettre en relation les personnes susceptibles de relever de l'IAE avec les **prescripteurs** ;
- le rôle des prescripteurs : ce sont des personnes physiques ou morales désignées par le Préfet du département, sur proposition de Pôle emploi, et après avis du CDIAE. Ils sont habilités à évaluer, à l'issue d'un diagnostic socioprofessionnel, l'éligibilité d'un candidat au dispositif IAE ;
- l'agrément : la décision du prescripteur déclenche la procédure d'agrément, une étape obligatoire, prévue par la loi, pour le recrutement dans une SIAE, avec une exception pour les AI, lorsque le recrutement est effectué pour des missions hors du secteur marchand ou inférieures à 16 heures dans le secteur marchand ;
- la création d'une fiche navette : tout au long de la procédure décrite ci-dessus, le demandeur d'emploi est accompagné d'une fiche navette dûment remplie à chaque étape ;
- le temps de réponse de Pôle emploi, en cas de demande d'agrément : il a été fixé à 24 heures pour les ETTI et à 48 heures pour les autres SIAE, ce paramètre étant particulièrement important pour les mises à disposition en entreprise qui font souvent l'objet de demandes urgentes ;
- la redynamisation des CTA, considérée comme une condition de réussite majeure du dispositif IAE ;
- l'information des salariés en insertion sur les aides et services de Pôle emploi mobilisables par eux ;
- la création d'un comité de pilotage régional.

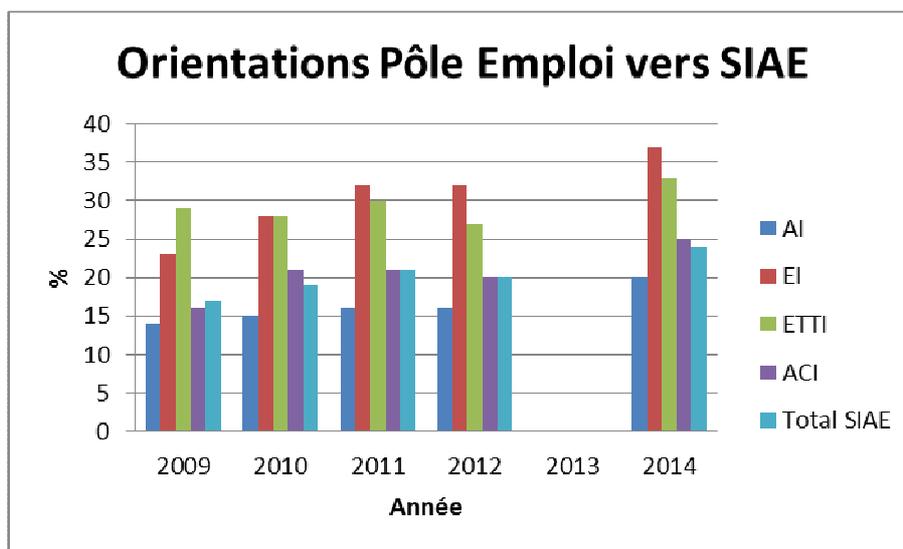
Le comité s'est réuni, une première fois, en mars 2012, et, ensuite, avec une périodicité de trois à six mois, pour suivre, au plus près, la mise en œuvre de la convention.

Madame ADNOT-MALLET nous a informés de la signature d'un nouvel accord-cadre national, en mars 2015. Celui-ci fait suite à une évaluation des suites du précédent accord-cadre, réalisée par le cabinet Geste/Pluricité, et publiée en avril 2014. Ce rapport pointe les avancées opérationnelles concernant la prescription et la délivrance de l'agrément mais souligne la nécessité de consolider les acquis, d'améliorer le suivi des salariés en insertion et de renforcer les liens entre les prescripteurs et les SIAE, au niveau local. Le nouvel accord-cadre national doit maintenant être décliné dans une nouvelle convention régionale, en cours de discussion avec les réseaux des SIAE franciliennes. Cette négociation devrait aboutir à l'automne et le nouveau comité de pilotage se réunir à partir de septembre 2016.

Répondant à une question sur l'accès des salariés en insertion aux prestations de Pôle emploi (ateliers, évaluation des compétences, évaluation en milieu de travail, méthode de recrutement par simulation, bilan de compétences approfondi, aides à la mobilité,...), Madame ADNOT-MALLET a indiqué que toutes ces prestations étaient ouvertes aux salariés en insertion dans une SIAE, sous réserve qu'ils soient toujours inscrits à Pôle emploi. L'accès à la formation est plus complexe en raison des questions de financements (voir chapitre formation de ce rapport). Concernant l'accès des salariés en insertion au Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP), notre interlocutrice a confirmé qu'il ne nécessitait pas de justifier d'une promesse d'embauche.

Pôle emploi met en place progressivement un accompagnement renforcé des demandeurs d'emploi, en particulier à destination des salariés en fin de parcours dans les SIAE, afin de faciliter la transition vers l'emploi traditionnel.

La figure suivante représente le pourcentage des orientations des demandeurs d'emploi vers les SIAE en provenance de Pôle emploi. Ce pourcentage a tendance à augmenter, au cours des dernières années, mais reste relativement faible, indicateur des progrès à réaliser dans le partenariat entre le service public et les structures de l'insertion.



Source : Direccte Ile-de-France

Le pourcentage de salariés en insertion dans les SIAE ayant bénéficié d'une prestation de Pôle emploi, au cours des dernières années, reste, lui aussi, à un niveau faible : environ 6 %.

A défaut de disposer du texte de la nouvelle convention, nous avons étudié le nouvel accord-cadre. Celui-ci insiste sur le nécessaire renforcement de la coopération entre les parties signataires pour « *sécuriser et enrichir les parcours des salariés en insertion au sein des SIAE sur les territoires* ». Le rôle primordial des CTA est de nouveau souligné pour « *assurer un suivi global des parcours des personnes en insertion, coordonner et garantir la mise en œuvre opérationnelle de l'IAE et remédier aux éventuels dysfonctionnements* ». Les CTA devraient appuyer la réflexion des CDIAE dans leur détermination de la stratégie de l'IAE à l'échelle départementale. Il est rappelé que Pôle emploi doit participer aux dialogues de gestion avec les SIAE. La nouvelle convention devrait mettre en place des outils pour améliorer un repérage et un suivi plus facile des publics accueillis par les SIAE (« *traçabilité* »).

La réalisation concrète de tous ces engagements se heurte, néanmoins, à l'insuffisance des moyens humains pour les assumer, ce qui implique encore plus une meilleure collaboration entre Pôle emploi et les SIAE, auxquelles peuvent être déléguées les tâches d'accompagnement des salariés les plus éloignés de l'emploi

4. Le financement des SIAE

En janvier 2013, les services de l'Inspection générale des affaires sociales (IGAS) et de l'Inspection générale des finances (IGF) ont publié un volumineux rapport sur le financement des SIAE. Ce rapport, très complet, présente une analyse détaillée des différentes structures de l'IAE et de leurs modes de fonctionnement et de financement. Parmi les principaux thèmes évoqués, le rapport soulignait la complexité des modes de financement et la multiplicité des types d'exonérations sociales et fiscales auxquelles ces structures ont droit.

Le tableau ci-dessous indique les différentes aides versées par l'Etat aux structures, avant 2014, et les exonérations sociales auxquelles elles ont droit.

Type de structure	EI	ETTI	AI	ACI
Type d'aide Etat	Aide au poste d'insertion	Aide au poste d'accompagnement	Aide à l'accompagnement	Aide à l'accompagnement
Montant	9 681€ par ETP en insertion	51 000€ pour i ETP d'accompagnement/12 ETP en insertion	Forfait avec un plafond de 30 000€ par structure	Forfait avec un plafond de 15 000€ par structure
Exonérations sociales	Régime social de droit commun (allègements généraux sur les bas salaires-réduction Fillon)	Régime social de droit commun (allègements généraux sur les bas salaires-réduction Fillon)	Régime social spécifique : exonération totale des cotisations patronales dans la limite de 750h par an et par salarié	Régime social du CUI-CAE : exonération totale des cotisations patronales dans la limite de 1 SMIC

Référence : rapport IGAS-IGF, janvier 2013, le financement des SIAE

Les SIAE reçoivent des financements divers, en provenance de sources variées : Fonds départemental d'insertion (FDI), financements politique de la ville et contrats urbains de cohésion sociale, région, département, communes,...

Le rapport notait, par ailleurs, une insuffisance de pilotage de l'ensemble des dispositifs d'insertion, en particulier en raison de la déficience des CDIAE. Il portait un jugement réservé sur l'efficacité des SIAE, en regard de l'effort financier public, et recommandait l'établissement d'un mode de financement unique des quatre types de structures, sous la forme d'une aide au poste, calculée à partir des heures de travail des salariés en insertion, dans chaque structure, et modulée, selon trois critères principaux : le profil des personnes accueillies par la structure, les efforts d'accompagnement des salariés en insertion et les résultats d'insertion obtenus

La réforme de 2014

La réforme mise en place en 2014 a porté sur deux points majeurs :

1. La création d'une aide au poste pour les quatre types de SIAE, conformément à la préconisation du rapport IGAS-IGF. Pour l'année 2016, cette aide au poste selon le type de SIAE et par ETP d'insertion, était la suivante :

- Associations intermédiaires : 1 319 euros ;
- ACI : 19 474 euros ;
- EI : 10 143 euros ;
- ETTI : 4 311 euros.

Avec une modulation de 0 à 10 % possible, par rapport aux montants socles ci-dessus indiqués.

Seules les embauches de personnes agréées par Pôle emploi ouvrent droit aux aides aux postes dans les ACI, EI et ETTI. Pour les AI, l'aide au poste reste fonction des heures effectives de mise à disposition rémunérées, que les personnes soient agréées ou non par Pôle emploi.

Pour l'année 2015, l'aide au poste a représenté, pour l'ensemble des structures de la région d'Ile-de-France, un montant de 68 307 K€, soit 8,5 % du total national (802 480 K€).

2. Les Ateliers et chantiers d'insertion qui faisaient appel, jusqu'à présent, au contrat aidé CUI-CAE pour leurs salariés en insertion, doivent passer au CDDI (contrat à durée déterminée d'insertion) à compter du 1^{er} janvier 2015. Ce changement explique le niveau élevé de l'aide au poste pour les ACI, laquelle reprend le montant de l'aide précédemment attenante aux CUI-CAE. Il entraîne également, pour les ACI, de nouvelles obligations tenant au fait que les salariés en insertion comptent désormais parmi les effectifs de la structure (ce n'était pas le cas lorsqu'ils étaient recrutés en CUI-CAE), ce qui introduit des effets de seuil, avec des charges supplémentaires en ce qui concerne, en particulier, la représentation du personnel et les cotisations liées à la formation professionnelle.

Une amélioration à poursuivre

La réforme de 2014 a, certes, apporté une amélioration dans la gestion des aides de l'Etat et une meilleure visibilité aux SIAE sur leurs ressources à venir. Le financement de ces structures conserve, néanmoins, encore une grande complexité, par la multiplicité des financeurs potentiels, en dehors de l'Etat, et par la lourdeur administrative des multiples dossiers à remplir pour avoir accès à ces subventions diverses. S'y ajoute, en 2016, l'incertitude créée par le changement drastique de la politique du Conseil régional en matière de soutien aux SIAE.

Cette situation fait ressentir, plus que jamais, la nécessité de réunir une conférence des financeurs au niveau de chaque département. Ce groupement serait chargé de collecter toutes les sources possibles de financement, quelles qu'en soient les origines, et de répartir ces ressources entre les différentes SIAE du département, en appui de la stratégie départementale de l'IAE définie par le CDIAE. C'était aussi une recommandation du rapport IGAS-IGF de 2013 mais sa mise en application reste encore très timide. Ce serait aussi l'occasion de définir un dossier unique de financement, l'aide au poste restant le financement de base accordé par l'Etat sur des critères bien définis. Ce serait, enfin, un outil contribuant à mieux mesurer les performances des SIAE, en rapport avec les financements reçus par elles.

Marchés publics et clauses sociales

La mise en situation de travail, par mise à disposition auprès d'un employeur (AI, ETTI) ou par recrutement sur un poste temporaire (ACI, EI), constitue, pour les SIAE, l'outil privilégié pour rapprocher du marché du travail traditionnel les demandeurs d'emploi qui en sont le plus éloignés. C'est aussi une ressource financière qui leur permet d'alimenter leur budget et de verser une rémunération aux salariés en insertion et aux salariés permanents qui les accompagnent, donc d'assurer leur mission.

Au début de leur existence, les SIAE ont surtout déployé leur activité dans des secteurs qui n'étaient pas ou peu occupés par les entreprises du secteur marchand : services à la personne, collecte et traitement des déchets, ... Les SIAE y ont souvent été innovatrices. Ces créneaux sont, aujourd'hui, devenus des secteurs professionnels ouverts et les SIAE doivent donc diversifier leurs activités pour pouvoir continuer leur mission, soit en abordant d'autres secteurs innovants, soit en

se rapprochant des entreprises auxquelles elles peuvent offrir une source de main d'œuvre disponible, en particulier en cas de surcroît temporaire d'activité.

Les marchés publics auxquels sont associées des clauses sociales obligent les candidats adjudicataires à réserver une partie des heures de travail générées par ces marchés à des personnes en difficulté d'emploi, soit par embauche directe, soit par sous-traitance d'une partie du marché auprès d'une SIAE, soit par recrutement temporaire de personnes mises à disposition par une AI ou une ETTI. Ils constituent donc une opportunité pour les SIAE, en particulier, aujourd'hui, en région d'Ile-de-France, avec la perspective de marchés publics importants dans la réalisation des travaux du Grand Paris.

La participation des SIAE à des marchés publics constitue aussi, pour elles, une possibilité supplémentaire de développer leurs relations avec les entreprises et de donner ainsi, à leurs salariés en insertion, l'occasion de vivre la vie de l'entreprise, d'y acquérir éventuellement une formation complémentaire et de préparer, ainsi, leur retour vers le marché du travail traditionnel.

Un guide en direction des donneurs d'ordre

Les premières initiatives, en matière de clauses sociales, ont été prises par des collectivités territoriales qui ont vu en elles « *un levier de développement de l'insertion et de l'accès à l'emploi au bénéfice de personnes en difficulté sociale et professionnelle* ». ²¹

L'association Alliance villes emploi a publié, en 2007, et réédité, en 2012, un guide à destination des donneurs d'ordre. Ce guide rappelle le cadre législatif et réglementaire du Code des marchés publics. Il présente une série d'expériences territoriales, mises en œuvre dans les différentes régions, ainsi que des conseils pratiques à l'usage des donneurs d'ordre.

Trois articles du Code des marchés publics concernent l'application de clauses sociales aux marchés publics.

Article 14

« La définition des conditions d'exécution d'un marché dans les cahiers des charges peut viser à promouvoir l'emploi de personnes rencontrant des difficultés particulières d'insertion, à lutter contre le chômage ou à protéger l'environnement ».

Cet article permet donc d'imposer aux soumissionnaires de réserver une partie des heures générées par le marché public à des actions d'insertion selon trois processus différents :

- confier la réalisation du marché à une EI soumissionnaire ;
- sous-traiter ou co-traiter une partie du marché à une SIAE ;
- faire appel à la mise à disposition de personnel en insertion par une AI ou une ETTI.

Le pourcentage du marché associé à la clause sociale est fixé par le maître d'ouvrage. Il est, en général compris entre 5 et 30 %.

En 2014²², 67 % des marchés publics attribués à des SIAE franciliennes ont utilisé l'article 14, ce taux étant très variable selon le type de SIAE : 45 % pour les AI, 50 % pour les EI, 90 % pour les ETTI et 13 % pour les ACI.

²¹ Clauses sociales et promotion de l'emploi dans les marchés publics, Alliance Villes Emploi, 2007

²² DIRECCTE, L'insertion par l'activité économique, données 2014

Article 30

Il s'agit, ici, de « marchés de services dont l'objet est l'insertion sociale et professionnelle et qui sont réalisés sous forme de prestations d'appui et d'accompagnement à l'emploi, de formation ou d'expériences pré-qualifiantes ou certifiantes et destinées aux jeunes sans emploi, aux personnes rencontrant des difficultés d'accès à l'emploi ou de maintien dans l'emploi, aux personnes handicapées ».

Il n'est donc pas étonnant²³ que cet article soit surtout utilisé par les ACI (82 %), contre 40 % pour les AI, 29 % pour les EI et 1 % pour les ETTI.

Article 53

Cet article permet de retenir, parmi les critères d'attribution d'un marché, « les performances de l'entreprise en matière d'insertion professionnelle des publics en difficulté ».

Le guide mentionne, toutefois, que l'usage de cet article reste délicat, les critères de choix de l'attributaire devant être en rapport avec l'objet du marché, en général étranger à l'insertion proprement dite. Selon la source précédemment citée, l'article 53 représentait 9 % des marchés publics passés, en 2014, par les AI franciliennes, 9 % pour les EI, 8 % pour les ETTI, 3 % pour les ACI.

Une progression continue depuis 2009

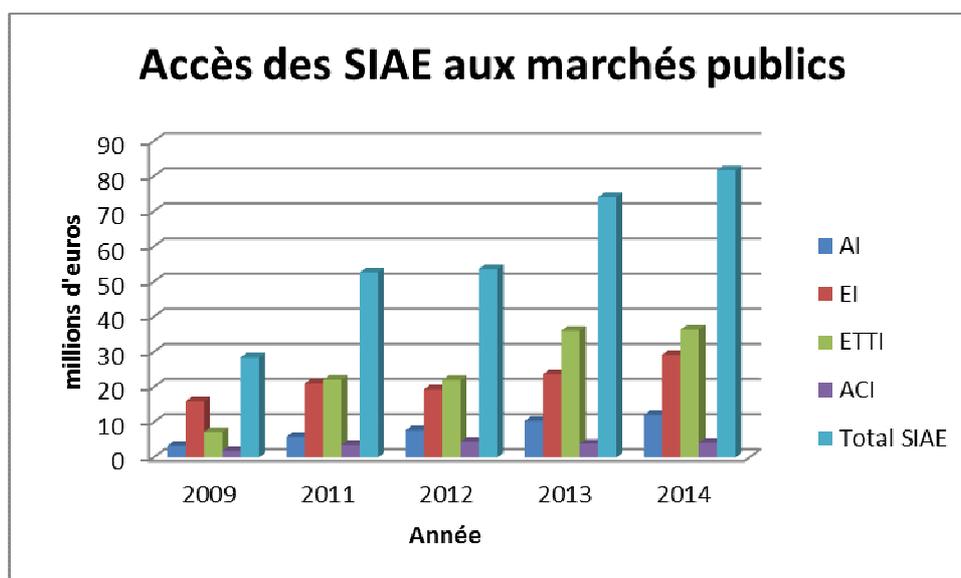
Le tableau et le graphique suivants montrent que l'accès des SIAE aux marchés publics n'a cessé de progresser, depuis 2009, avec une progression spectaculaire pour les AI (+ 362 %) et les ETTI (+ 501 %), sensible pour les ACI (+ 220 %) et moindre pour les EI (+ 57 %).

SIAE et marchés publics					
	AI	EI	ETTI	ACI	Total SIAE
Année	en millions d'euros				
2009	3,34	16,00	7,25	1,88	28,47
2011	5,89	21,08	22,07	3,66	52,70
2012	7,73	19,38	22,02	4,52	53,65
2013	10,38	23,69	36,09	3,89	74,05
2014	12,09	29,16	36,34	4,15	81,74

* dont 86 % avec clause sociale

**dont 89 % avec clause sociale

²³ Op.cit.



Deux textes récents

Un texte de loi et une ordonnance renforcent l'invitation des organismes publics à passer des marchés avec clauses sociales :

- La loi 2014-856 du 31 juillet 2014, relative à l'économie sociale et solidaire, dont l'article 13-I prône l'adoption, par le pouvoir adjudicateur, d'un schéma de promotion des achats publics socialement responsables. Ce schéma doit préciser « *les objectifs de passation de marchés publics comportant des éléments à caractère social visant à concourir à l'intégration sociale et professionnelle de travailleurs handicapés ou défavorisés, ainsi que les modalités de mise en œuvre et de suivi annuel de ces objectifs* ». L'article 13-II indique que « *Dans chaque région est conclue une convention entre le représentant de l'Etat et un ou plusieurs organismes, tels que les maisons de l'emploi et les personnes morales gestionnaires des plans locaux pluriannuels pour l'insertion et l'emploi, qui œuvrent en faveur de l'accès à l'emploi durable des personnes exclues du marché du travail, notamment en facilitant le recours aux clauses sociales dans les marchés publics. Cette convention vise à favoriser le développement de ces clauses concourant à l'intégration sociale et professionnelle de travailleurs handicapés ou défavorisés. Les pouvoirs adjudicateurs et les entités adjudicatrices mentionnés au 2° de l'article 2 du code des marchés publics ou aux articles 3 et 4 de l'ordonnance n° 2005-649 du 6 juin 2005 précitée et implantés dans la région peuvent être parties à cette convention.*

- Par ailleurs, l'ordonnance 2015-899 du 23 juillet 2015 confirme, dans son article 36-II, que « *des marchés publics ou des lots d'un marché public autres que ceux de défense ou de sécurité peuvent être réservés à des structures d'insertion par l'activité économique mentionnées à l'article L. 5132-4 du code du travail et à des structures équivalentes, lorsqu'elles emploient une proportion minimale, fixée par voie réglementaire, de travailleurs défavorisés* ».

Les difficultés à surmonter

La voie d'accès des SIAE aux marchés publics reste, toutefois, difficile car elle se heurte à plusieurs obstacles :

- la nécessité d'avoir une connaissance du projet de marché le plus en amont possible afin de prendre rang parmi les soumissionnaires et éventuellement de préparer les accords avec les entreprises concernées par le marché. A ce stade, une bonne coopération avec les organismes adjudicateurs est souhaitable, ceux-ci pouvant peser sur l'organisation du marché afin de laisser une place pour les salariés en insertion ;

- le problème de la taille des lots qui peuvent dépasser les possibilités de réponse d'une SIAE ;
- la préférence souvent donnée aux ETTI dépendantes d'ETT majeures (Id'interim, Manpower,...) ;
- pour les AI, la limite des 480 heures pour une mise à disposition dans le secteur marchand alors que les entreprises adjudicataires demandent des mises à disposition dépassant cette limite.

La réponse des SIAE à ces difficultés

Les réseaux des SIAE ont entrepris de mettre en place des « veilleurs », chargés de surveiller la publication des marchés, afin de permettre une intervention rapide auprès du pouvoir adjudicateur et des entreprises et collectivités concernées.

En ce qui concerne la taille des lots, les SIAE cherchent à mutualiser leurs forces afin de proposer une réponse collective pour prendre en charge des lots plus importants. A signaler que ce problème de l'allotissement se pose de la même manière pour les PME/TPE.

En ce qui concerne la limite des 480 heures pour les AI, certains réseaux sont intervenus pour demander l'assouplissement de cette mesure, en cas d'accès à un marché public, sans succès, toutefois, à ce jour. Une autre parade passe par la conclusion d'accords entre AI et ETTI pour que celles-ci puissent prendre le relais, lorsque la mise à disposition dépasse les 480 heures.

En permettant aux SIAE d'augmenter leur activité, les marchés publics à clauses sociales peuvent aider celles-ci à compenser la diminution des aides publiques, en particulier de celles en provenance des collectivités territoriales. L'opportunité des marchés du Grand Paris en Ile-de-France constitue un élément favorable. En mutualisant leurs moyens humains et matériels, les SIAE peuvent répondre collectivement aux marchés publics du Grand Paris qui possèdent des clauses sociales.

Dans sa synthèse des échanges intervenus, lors de la journée de l'IAE, organisée par le GRAFIE et la Région d'Ile-de-France, le 30 octobre 2014, **Michel ABHERVE**, professeur d'économie sociale et politiques publiques, à l'Université de Marne-la-Vallée, a insisté sur le fait que les SIAE doivent, avant tout, être considérées comme des acteurs sociaux et non comme des prestataires de service, que leur professionnalisation est indispensable mais qu'elle ne doit pas être seulement technique.

Un objectif prioritaire dans les orientations stratégiques pour l'IAE en Ile-de-France

Les orientations stratégiques arrêtées par le COR-IAE (cf. chapitre 3.1.2. de ce rapport) ont inscrit, dans leurs objectifs prioritaires, ce développement de l'accès des SIAE d'Ile-de-France aux marchés publics et, en particulier, à ceux liés au Grand Paris :

- « *Développer l'accès des SIAE aux marchés publics et privés et aux achats socialement responsables ;*
- *321. Prioriser les efforts sur les marchés du nouveau programme national de rénovation urbaine de l'ANRU et des marchés du Grand Paris... ;*
- *322. Accompagner les donneurs d'ordre : - Outiller les donneurs d'ordres publics sur l'application des clauses sociales et la mise en place d'allotissements adaptés ; - Mettre en place des référents « insertion » dans les entreprises, des chartes / labels pour l'insertion, formation des acheteurs / manageurs ; - Identifier l'IAE dans les schémas publics de promotion des achats socialement responsables (loi ESS) ; - Mutualiser/transférer les bonnes pratiques des donneurs d'ordre ;*

- 323. *Accompagner les SIAE : - Développer des modes de coopération : mise en place de groupements momentanés d'entreprises (GME), de chartes de partenariats inter-SIAE, etc. ; - Optimiser l'utilisation des outils à leur disposition : Maximilien, Entreprenons-ensemble ;*
- 324. *Mettre en place des réseaux d'acteurs en faveur des clauses sociales/achats responsables : - Renforcer le rôle des facilitateurs dans l'assistance à la maîtrise d'ouvrage et le maillage avec les SIAE²⁴ ».*

²⁴ Document COR-IAE sur les orientations stratégiques pour l'IAE en Ile-de-France 2015-2017

5. Les SIAE, un levier économique pour les territoires sur lesquels elles sont implantées

La question de la contribution économique des associations intermédiaires peut être appréhendée selon quatre axes différents qui permettent de définir des indicateurs simples et objectifs, caractérisant leur fonctionnement et leurs résultats :

- leur contribution à l'activité économique dans leur territoire d'agrément ;
- leur contribution au maintien de l'emploi ;
- leur contribution au retour dans le marché de l'emploi traditionnel de personnes qui en étaient éloignées ;
- leur contribution aux ressources mutualisées de la collectivité publique (impôt, taxes diverses, organismes sociaux).

5.1. Contribution à l'activité économique dans le territoire d'agrément

Elle est mesurée par un indicateur simple : le chiffre d'affaires engendré par la SIAE, hors subventions, produits financiers, contrats aidés et produits exceptionnels. En 2014, les SIAE d'Ile-de-France ont réalisé **un chiffre d'affaires global de 316 millions d'euros**, dont 82 millions d'euros dans le cadre de marchés publics. Elles ont versé **230 millions de salaires** qui se sont substitués, au moins partiellement, aux allocations chômage perçues par les demandeurs d'emploi qu'elles ont remis en situation de travail.

Ces données mesurent, en quelque sorte, la contribution de l'IAE au PIB de la région d'Ile-de-France et à la vie économique des territoires sur lesquels ces structures sont implantées.

5.2. Contribution au maintien de l'emploi

Les SIAE maintiennent en activité, à temps plein ou partiel, un grand nombre de personnes qui, hors leur action, resteraient au chômage total et s'éloigneraient donc de plus en plus du marché de l'emploi traditionnel. Par ailleurs, elles emploient des personnels salariés permanents, sur de véritables emplois de droit commun.

Deux indicateurs permettent de caractériser cette contribution :

- **le nombre d'emplois en ETP, correspondant au travail des salariés en insertion, soit 7 350, pour l'année 2014, répartis sur 28 000 postes d'insertion ;**
- **le nombre d'emplois en ETP, correspondant aux emplois des salariés permanents, soit 2 500 environ (2 466 en 2013).**

5.3. Contribution au retour à l'emploi traditionnel

La mesure de cette contribution constitue la justification principale des SIAE dont l'objectif n'est pas de garder, en leur sein, les personnes qu'elles accueillent mais de les aider à retrouver le chemin d'un emploi stable, dans le marché de l'emploi de droit commun. Cette question sera traitée au chapitre 7 de ce rapport (les résultats d'insertion).

En 2014, 3 500 salariés en insertion ont retrouvé un emploi durable ou un emploi de transition, ce qui les fait sortir du chômage et rentrer dans le marché du travail de droit commun.

5.4. Un bilan économique et financier encore flou mais suffisamment caractéristique

Un premier aspect est relatif au poids financier, pour l'Etat et les collectivités territoriales, des aides aux SIAE et aux retombées économiques de leur activité sur les ressources de l'Etat et des organismes sociaux.

• **Les aides publiques en Ile-de-France**

Elles peuvent être résumées par les données suivantes (année 2015) :

- Etat (aide au poste)	68 M€
- Région ²⁵	25 M€
- Départements ²⁶	8 M€
- Communes ²⁷	5 M€
- Total	103 M€

Les aides publiques aux SIAE d'Ile-de-France représentent donc un montant total de 103 M€.

Ces valeurs mériteraient d'être précisées, à partir des bilans d'activité que les SIAE remettent, chaque année, à la DIRECCTE, et qui sont accompagnés des données financières pour chaque structure. Aucune consolidation régionale n'est toutefois effectuée à ce jour.

• **Les retombées économiques directes de l'activité des SIAE**

Ces retombées sont de plusieurs ordres :

- les **charges sociales, taxes et impôts**, versées par les SIAE, et relatives aux rémunérations qu'elles versent aux salariés en insertion et aux salariés permanents. Ces charges représentent un total de **50 M€** et incluent les charges sociales patronales, le coût de la médecine du travail, devenu significatif, depuis la loi de 2014 sur la santé au travail, le coût de la mutuelle complémentaire, la taxe sur les salaires ;
- les **cotisations salariales des salariés en insertion et des salariés permanents** qui, évaluées à partir de la masse salariale brute distribuée (environ 230 M€), représentent environ **55 M€**

Ces deux postes directs seraient ramenés à 0 en cas d'arrêt de l'activité des SIAE.

Un autre point doit également être pris en compte : les conséquences de la disparition des 3 500 réinsertions positives signalées ci-dessus, ce qui signifie 3 500 personnes demeurant au chômage total ainsi que la disparition des 2 400 emplois permanents des SIAE. En reprenant l'estimation d'un demandeur d'emploi « plein temps » pour la collectivité publique, coût que l'on peut calculer à partir de l'analyse DARES publiée en novembre 2015²⁸, soit 15 000 € par chômeur et par an (cette valeur recoupant des estimations effectuées précédemment), **l'arrêt de l'activité des SIAE entraînerait pour la collectivité nationale une charge supplémentaire liée aux personnes ainsi privées d'emploi de 90 M€.**

²⁵ Incluant les emplois tremplin projet et IAE, l'ARSIE, les aides aux têtes de réseau

²⁶ Une valeur qu'il faudrait affiner suite à la réforme de 2014

²⁷ Valeur estimée à partir des données du rapport IGAS-IGF de janvier 2013

²⁸ DARES Analyses n° 087 novembre 2015

Il s'agit là également d'une évaluation, a minima, car nous n'avons pas pris en compte le coût, pour la collectivité, de l'arrêt des emplois à temps plus ou moins partiel des 28 000 salariés en insertion présents dans les structures. Cette évaluation est, en effet, difficile, compte tenu des situations très disparates desdites personnes en matière d'allocations de solidarité.

L'ensemble des retombées économiques négatives, en cas d'arrêt des SIAE, représente donc un montant de 195 M€, soit 1,9 fois le montant des aides reçues, une perte pour la collectivité francilienne de 92 M€.

Malgré l'imprécision qui marque encore les données ci-dessus, imprécision qu'il serait intéressant de chercher à lever, elles donnent néanmoins une représentation objective du levier économique que constituent les SIAE, une dimension qui n'est pratiquement jamais prise en compte dans les discours officiels alors qu'elle montre, très clairement, pour la grande majorité des structures, que celles-ci ne constituent pas un poids économique pour la nation mais, au contraire, qu'elles contribuent, de façon positive, à l'économie globale, et représentent un investissement pour l'avenir.

Ceci est d'autant plus vrai que, par leur action, elles contribuent à la cohésion sociale dans les territoires sur lesquels elles sont implantées et que, par ailleurs, les données ci-dessus ne prennent pas en compte les économies que leur activité engendre, en matière de dépenses sociales, une donnée à laquelle la gestion de nos associations ne permet pas d'accéder mais que la puissance publique devrait pouvoir estimer.

5.5. Mais, au-delà des chiffres, des conséquences sociales sur les personnes...

Sur les femmes et les hommes redevenant chômeurs à plein temps, tout d'abord. Il n'existe, malheureusement, pas, à notre connaissance, d'étude épidémiologique qui permettrait d'évaluer l'incidence favorable de l'accueil en SIAE sur les personnes concernées, un axe qu'il faudrait développer si l'on veut mieux mesurer les effets favorables liés à l'existence de ces structures. C'est donc en prenant le problème dans l'autre sens que l'on peut apprécier les effets positifs du maintien en situation de travail des salariés en insertion.

Plusieurs études récentes décrivent les effets d'un chômage de longue durée sur les personnes qui sont frappées par ce fléau. La plus complète est le rapport, adopté le 10 mai 2016, par le Conseil économique social et environnemental, sous le titre « *L'impact du chômage sur les personnes et leur entourage : mieux prévenir et accompagner* », et dû à Madame Jacqueline FARACHE, membre du CESE. La DARES a également publié, en septembre 2015, une étude mettant en rapport le chômage et la santé mentale.

De ces deux rapports, nous retenons les principales conclusions suivantes (dont certaines sont malheureusement connues depuis l'apparition d'un chômage structurel de longue durée dans notre pays) :

- le chômage de longue durée entraîne, progressivement, la perte des repères sociaux, en particulier si la personne concernée n'est pas accompagnée par sa famille ou par des associations ;
- le chômage est rapidement source de précarité financière ; 40 % des chômeurs ne sont pas indemnisés, ce qui élimine, pour eux, le rôle d'amortisseur joué par les allocations d'assurance chômage. Le non recours à leurs droits à prestations sociales est un phénomène très marqué chez les personnes au chômage ;
- le chômage de longue durée a un effet sur la stabilité des couples, surtout quand la perte d'emploi intervient dans les premières années de la vie conjugale ;
- le chômage a des effets sur la santé, avec une augmentation sensible des risques d'infarctus et d'AVC. Cet effet est d'autant plus marqué que le chômeur ne se fait plus surveiller médicalement.

Il est aussi à la source d'addictions diverses (tabac, alcool) ainsi que d'une alimentation déséquilibrée ;

- l'enquête SUIVIMAX de l'INSERM, de janvier 2015, impute au chômage 10 à 14 000 décès supplémentaires par an. Une augmentation du taux de chômage de 10 % se traduit par une augmentation de 1,5 % du taux de suicides ;
- le chômage a également des conséquences sur la scolarité des enfants : une étude de l'INSEE, de 2006, indique une différence de 20 points sur le taux de réussite des enfants si le père a connu une période de chômage de longue durée ;
- les chômeurs souffrent, par ailleurs, du regard que la société porte sur eux et qui peut développer, chez eux, un sentiment de culpabilité, voire de honte, peu favorable à la recherche active d'un emploi.

Les SIAE ne touchent que 5 % environ des chômeurs franciliens et elles ne peuvent, à elles seules, corriger toutes les conséquences du chômage de longue durée, ci-dessus mentionnées, en Ile-de-France. Elles contribuent, toutefois, à en limiter les effets négatifs, par leur action quotidienne, et constituent, à ce titre, une sorte de modèle qu'il faudrait développer pour une prise en charge plus large des personnes touchées.

Par l'accompagnement personnalisé et renforcé des personnes qu'elles accueillent, les SIAE lèvent un certain nombre de freins qui constituent des obstacles à la reprise d'un emploi de droit commun. Aide aux démarches administratives, accès aux soins, partenariat avec les organismes d'aide au logement, autant d'actions d'accompagnement qui permettent à la personne de se remettre en route. La remise en situation de travail constitue l'outil privilégié avec lequel les personnes concernées retrouvent leur place d'acteur économique et social, marqueur important de leur dignité. En aidant ces personnes à élaborer leur projet personnel, les conseillers en insertion des SIAE leur redonnent espoir dans la possibilité de construire leur avenir social et professionnel, un effet accentué lorsqu'il est possible de joindre une action de formation aux missions de travail.

Certaines associations animent, par ailleurs, des réunions d'information collective où les salariés en insertion se retrouvent et échangent entre eux et avec les permanents et bénévoles de l'association sur les difficultés qu'ils rencontrent. Des liens sont parfois établis avec des associations culturelles (Culture du cœur, par exemple) pour permettre l'accès des salariés en insertion, et de leurs familles, à des manifestations culturelles diverses (visites de musées, spectacles, manifestations sportives,...).

Parce qu'elles peuvent accompagner la personne en insertion dans sa globalité et y consacrer le temps nécessaire, les SIAE agissent en complémentarité de Pôle emploi pour prendre en charge les chômeurs les plus éloignés de l'emploi et les aider à retrouver le chemin du marché du travail traditionnel.

5.6. ... et aussi sur les territoires où les SIAE sont implantées

Par les activités de proximité qu'elles développent dans les territoires où elles sont implantées, par les partenariats qu'elles établissent avec les services publics et associations pour trouver des solutions aux problèmes rencontrés par les salariés en insertion et qui ne sont ni de leur compétence, ni de leur ressort, les SIAE jouent un rôle capital dans l'animation de ces territoires et dans la cohésion sociale qu'elles contribuent à développer. Les édiles municipaux sont, sans doute, les meilleurs observateurs de cette contribution positive.

Les prestations offertes aux habitants de leur territoire, les liens établis avec les entreprises et les associations, la participation aux manifestations locales, telles les forums de l'emploi ou les forums des associations, contribuent à créer des liens sociaux, en particulier avec les personnes en risque d'exclusion, une autre retombée positive de l'existence des SIAE qui, bien entendu, s'effacerait si les SIAE étaient amenées à disparaître. Un paramètre difficile à évaluer mais néanmoins bien perceptible pour les observateurs du terrain.

L'expérimentation EUST du COORACE

Pour répondre à la difficulté mentionnée ci-dessus, le COORACE national a lancé, en 2012, une expérimentation, intitulée « *Evaluation de l'utilité sociale territoriale* », en collaboration avec Hélène DUCLOS, consultante et spécialiste de l'évaluation de la médiation sociale. L'objectif était de construire un référentiel national selon cinq thèmes, les structures participantes étant invitées à choisir leurs indicateurs au sein de chacun des thèmes. 25 SIAE, adhérentes ou non du COORACE, et réparties dans quatre régions, ont participé à cette première expérimentation. Les cinq thèmes retenus²⁹, deux tournés vers les personnes et trois vers le territoire, étaient les suivants :

- **renforcement du pouvoir d'agir** : reconnaissance, confiance en soi, activation de l'accès aux droits, augmentation de la capacité financière, amélioration de la capacité d'organisation, gains de mobilité ;
- **accès à un emploi de qualité** : accès à l'emploi pour chaque personne, co-construction des trajectoires professionnelles, renforcement et validation des compétences ;
- **faire société** : recrutement des personnes les plus éloignées de l'emploi et les plus précaires, renforcement du sentiment d'appartenance à un collectif, maîtrise des codes et usages sociaux, implication citoyenne ;
- **développement économique local** : production locale de richesses, développement de coopérations génératrices d'activités, création, diversification, reprise d'activités, réponses à des besoins du territoire, gains et économies pour la collectivité ;
- **transformation sociétale** : innovation sociale, mise en œuvre d'une économie sociale et solidaire, nouvelles modalités d'emploi et de sécurisation des parcours, évolution des représentations sociales.

Compte tenu du petit nombre de structures ayant participé à cette première expérience, il n'est pas possible d'en tirer des conclusions significatives mais la démarche est reprise par le COORACE Ile-de-France et par le GRAFIE auprès d'un plus grand nombre de structures. Citons la déclaration du président du COORACE, Pierre LANGLADE, à l'issue de la première série de résultats : « *Nous voyons aujourd'hui, avec les premiers résultats de la démarche d'évaluation de l'utilité sociale proposée par COORACE que le rôle des entreprises dites de l'IAE ne se limite pas à assurer un retour des personnes à l'emploi. L'enrichissement économique et social des territoires constitue un effet majeur de leur action. Nos entreprises participent à la création d'activités et de richesses pour les territoires. Elles favorisent la socialisation des personnes et leur retour à une citoyenneté active. Elles contribuent au changement des représentations sur le type d'économie que chacun-e peut mettre en œuvre ou soutenir.* »

Il serait certainement intéressant de poursuivre l'étude de cette méthodologie pour répondre mieux à la question de l'apport des SIAE aux territoires où elles sont implantées.

5.7. Quelques bilans économiques de SIAE franciliennes.

Au-delà des données générales mentionnées dans le chapitre 5.4 ci-dessus, il paraissait intéressant d'examiner, pour l'année 2015, les comptes d'exploitation réels de quelques SIAE franciliennes.

Les informations mises à notre disposition concernent trois AI, un ACI, deux EI, deux ETTI. Pour chacune de ces structures, nous nous sommes concentrés sur :

- le chiffre d'affaires de la structure ;
- les aides publiques reçues au cours de l'année ;
- le résultat pour l'année 2015 ;

²⁹ Document COORACE

- la masse salariale nette versée aux salariés en insertion et aux permanents ;
- les charges sociales, taxes et impôts versés par la structure à l'Etat et aux organismes sociaux ;
- les cotisations salariales générées par les salaires versés ;
- les retombées économiques sur la collectivité publique, égales à la somme des deux postes précédents ;
- le coefficient de retour, quotient de ces retombées par la somme des aides reçues, une sorte de mesure de la « rentabilité » des aides accordées aux structures.

Le tableau ci-après rassemble ces différentes données pour les neuf SIAE examinées, les comptes de résultats détaillés pour chacune étant donnés en annexe à ce rapport.

Ce tableau indique clairement que, pour les AI, EI et ETTI, le coefficient de retour est très largement positif (sauf pour l'EI récemment créée). Par contre, le compte de résultat du chantier d'insertion est typique d'un petit chantier d'insertion pour lequel les prestations de services ne représentent que 32 % du budget total et dont l'équilibre financier ne peut être assuré que par des subventions significatives des organismes publics, ce qui explique une alerte particulière relative à la suppression des emplois tremplin IAE pour ce type de structure.

Globalement, pour les 9 structures, le solde économique positif pour la collectivité publique, tous organismes confondus, est de 2,24 millions d'euros et ceci, sans compter les économies réalisées sur les allocations versées aux salariés mis à disposition en contrepartie des salaires qu'ils ont perçus ou parce qu'ils ont retrouvé un emploi en CDI ou CDD (3 500 sorties en emploi durable ou en emploi de transition en 2015 au niveau de la région).

Bilan économique de neuf SIAE franciliennes (Année 2015)								
1	2	3	4	5	6	7	8	9
Type SIAE	Ch.Affaires, €	Aides reçues, €	Résultat €	Sal.nets €	CS,taxes, impôts, €	Cot.sal. €	Retour = 6+7	Coefft.= 8/3
AI 1	1241229	150710	-4170	748552	328268	229947	558215	3,70
AI 2	1266937	240339	27535	872242	308175	246017	554192	2,31
AI 3	1128017	206904	29611	697833	276365	196825	473190	2,29
AI 4	1159516	130966	1161	671631	256725	189435	446160	3,41
ACI	95241	199092	79	156355	61054	44100	105154	0,53
EI 1	950620	267301	-53856	451739	177311	127412	304723	1,14
EI 2	244910	95493	12242	105844	25187	29853	55040	0,58
ETTI 1	1462716	222377	105372	793750	391286	223880	615166	2,77
ETTI 2	3365972	472032	199725	1926607	782457	543400	1325857	2,81
Total des neuf		1985214			2606828	1830869	4437697	2.24

Ces différentes données montrent que les SIAE constituent une force économique au niveau de la région et que les aides publiques qui leur sont accordées sont un levier générant des retours financiers vers la collectivité, significativement supérieurs aux subventions qu'elles reçoivent.

6. La Formation

La formation professionnelle est l'une des clés essentielles pour contribuer au retour des salariés en insertion vers le marché du travail traditionnel, en particulier de celles et ceux qui en sont le plus éloignés, soit parce qu'ils sont sortis du système éducatif initial sans aucune qualification, soit parce que leur qualification passée est devenue obsolète, en raison de l'évolution des technologies, soit parce qu'ils sont entrés très jeunes sur le marché du travail, à une époque où de nombreux emplois ne réclamaient pas de qualification particulière et où le métier s'apprenait « sur le tas ».

La typologie des salariés en insertion en Ile-de-France, présentée au chapitre 1.2 ci-dessus, montre que **84 % des salariés en insertion dans les SIAE ont un niveau de formation inférieur ou égal à V, 60 % de niveaux VI et Vbis et 24 % de niveau V.**

Le marché du travail demande, aujourd'hui, des salariés de plus en plus qualifiés : de 1992 à 2012, le secteur agricole a vu le nombre de ses cadres et techniciens passer de 26 000 à 61 000, alors que ce secteur perdait près d'un million d'emplois. Dans le secteur du BTP, le nombre des ouvriers non qualifiés est passé, dans le même temps, de 357 000 à 209 000. Le secteur des métiers de services à la personne voit, lui-même, augmenter la demande de qualification de ses salariés, en liaison avec la nécessité, pour les structures concernées, d'obtenir un agrément qualité incluant l'obligation pour les intervenants d'avoir une proportion suffisante de salariés qualifiés.

« L'accès à la formation professionnelle revêt ainsi un caractère stratégique, tant du point de vue de la sécurisation des parcours des bénéficiaires que de la réponse aux besoins économiques des territoires » soulignait une enquête de l'AVISE (Agence d'ingénierie et de services pour entreprendre autrement), publiée en mars 2012, et le rapport IGAS/IGF de janvier 2013³⁰ inscrivait, parmi ses recommandations, *« l'augmentation de l'accès des salariés en insertion aux dispositifs de formation »*.

Il est donc impératif de développer un effort de formation important pour les salariés en insertion dans les SIAE, avec trois orientations majeures :

- la lutte contre l'illettrisme et l'analphabétisme qui concerne, en particulier, un nombre important de salariés issus de l'immigration ;
- l'acquisition ou la consolidation du « socle commun de connaissances » ;
- la formation professionnelle en vue de l'acquisition d'une qualification et ceci, plus particulièrement, dans les métiers des secteurs professionnels dits « en tension ».

Mais si cette volonté de former leurs salariés est partagée par l'ensemble des SIAE, celle-ci se heurte à un certain nombre d'obstacles :

- le manque de mobilité des salariés pour se rendre sur les lieux de la formation ;
- la difficulté à trouver les financements pour assurer le paiement des salaires pendant les heures de formation ;
- la multiplicité des dispositifs et des critères d'accessibilité ;
- des programmes prédéfinis par les organismes de formation et pas toujours adaptés aux besoins des salariés en insertion.

³⁰ Op.cit.

Le tableau suivant, extrait de l'étude DARES d'avril 2016³¹, répertorie les principales difficultés citées par les structures qui ont fait l'objet de l'enquête de 2012 :

En % des structures interrogées	ACI	EI	AI	ETTI	Ensemble
Financement	76	79	83	72	78
Refus ou réticence du salarié	60	44	64	34	56
Insuffisance de l'offre à proximité	64	45	51	39	55
Adéquation offre/besoins	37	32	38	38	36
Incompatibilité durée du contrat	40	20	33	35	33
Organisation du travail en l'absence de salaire	26	56	21	18	31
Montage des actions	20	21	22	28	21
Identification des besoins	17	14	14	13	15
Autres	9	6	9	9	8
% des employeurs rencontrant des difficultés	69	64	83	64	70

La formation reste donc, encore trop souvent, un parcours du combattant, tant pour les permanents, en charge du montage des actions, que pour les salariés bénéficiaires.

6.1. Le cadre législatif

Il est aujourd'hui fixé par la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014, relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale. Parmi les avancées introduites par cette loi, issue d'un accord interprofessionnel, signé par la grande majorité des partenaires sociaux, il faut mentionner :

- la création du Compte personnel de formation (CPF), en substitution au Congé individuel de formation. Le CPF est ouvert « à toute personne âgée d'au moins 18 ans, en emploi ou à la recherche d'un emploi ou accompagnée dans un projet d'orientation et d'insertion professionnelle et ceci, jusqu'au départ à la retraite de la personne. Il s'agit donc bien d'un compte mobilisable avec l'accord exprès de la personne et qui la suit tout au long de son parcours professionnel quels que soient les aléas de celui-ci » ;
- la prise en compte des SIAE dans certaines clauses de la loi, ce qui constitue une reconnaissance de leur rôle dans les actions de formation pour le retour à l'emploi des personnes qui en sont le plus éloignées ;
- l'ouverture de la préparation opérationnelle à l'emploi (POE) aux salariés des SIAE pour lesquels existe une possible ouverture d'emploi identifiée ;
- la confirmation du Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP), créé par la loi du 24 novembre 2009, et devant gérer les excédents versés aux OPCA, afin de contribuer au financement des actions de qualification des salariés les moins qualifiés et des demandeurs d'emploi mais les conditions de reversement de ces fonds demandent à être précisées ;
- la création d'un passeport d'orientation, de formation et de compétences, pour chaque salarié ;
- une certaine simplification dans le recouvrement des taxes pour la formation professionnelle, ce recouvrement étant, désormais, assuré par l'OPCA de rattachement, lequel est chargé de la ventilation des sommes recueillies au FPSPP et au FONGECIF.

³¹ DARES Analyses n°019, avril 2016, Les SIAE, un accompagnement très diversifié durant le parcours d'insertion

Par contre, le texte présente quelques points moins positifs :

- une clarification insuffisante des compétences respectives de l'Etat, des Régions et des partenaires sociaux, en matière de formation professionnelle. Il maintient donc une complexité de nature à défavoriser les personnes qui n'entrent pas dans les « cases traditionnelles », ce qui est le cas de beaucoup de salariés en insertion ;
- une grande complexité des listes des formations éligibles à la mobilisation du CPF ;
- un plafond du CPF trop bas pour financer les formations qualifiantes nécessaires aux salariés en insertion. A titre d'exemple, la formation pour obtenir les trois concours communs polytechniques (CCP) conduisant au diplôme d'Etat d'Auxiliaire de vie sociale (DEAVS) demande plus de 400 heures alors que le plafond du CPF est de 150 heures. Il reste donc nécessaire de trouver des sources d'abondement autres pour permettre aux salariés en insertion d'accéder à cette formation ;
- de façon paradoxale, cette loi, qui était faite pour faciliter l'accès à la pré-qualification et/ou à la qualification des demandeurs d'emploi les plus éloignés du marché du travail, a un effet négatif sur la mutualisation des fonds excédentaires des OPCA qui ne peuvent maintenant être mutualisés qu'avec leur consentement, ce qui a tari une source de financement importante dont profitaient, en particulier, les ACI (cf. ci-dessous le chapitre consacré à l'audition de la représentante de l'OPCA Uniformation).

6.2. Le point de vue d'un OPCA, Uniformation

Uniformation, est un OPCA qui regroupe 21 branches professionnelles, autour de 6 grandes familles d'activités : solidarité et aide à domicile, emploi et formation, protection sociale, habitat et lien social, loisirs, sports et tourisme. Soit 50 000 entreprises au niveau national.

En Ile-de-France, Uniformation compte 7 500 adhérents, soit 15 % du niveau national ; 300 000 salariés, soit 30 % du national. La collecte de 82 millions d'euros représente 40 % de la collecte nationale.

	Uniformation Ile-de-France		Uniformation France
		% vs. France	
Adhérents	7 500	15%	50 000
Salariés	300 000	30%	1 000 000
Collecte en millions €	82	25%	328

Toujours en Ile-de-France, Uniformation regroupe 110 associations de l'IAE, dont la moitié est constituée par des ateliers et chantiers d'insertion (ACI). Un tiers est constitué par des régies de quartiers, dans le cadre de la politique de la ville, en lien avec les bailleurs sociaux (ex : jardinage pour les habitants les plus éloignés de l'emploi). Enfin, une vingtaine de structures relevant de l'animation et qui ont pour activité principale l'IAE.

L'ensemble représente 2 600 salariés, soit 1 500 ETP, dont 70 % sont des salariés en insertion (principalement des CUI ou CDDI).

Les besoins de financement, en Ile-de-France, s'élèvent à 2 millions d'euros, dont :

- 1,5 million pour la branche des ACI (pour 200 000 € de collecte conventionnelle et 565 000 € de collecte totale tous dispositifs) ;
- et 1,3 million uniquement pour les salariés en insertion.

Les activités d'Uniformation connaissent, depuis 2014, les incidences de deux réformes qui interfèrent entre elles. Il s'agit :

- d'une part, de la **réforme de l'insertion par l'activité économique (IAE)** qui introduit « l'aide au poste » et l'obligation de recruter en CDDI les salariés des ACI. Les salariés en CDDI entrent désormais dans le calcul de l'effectif (masse salariale) ce qui entraîne un changement de seuil pour de très nombreuses structures passant quasiment toutes au statut d'employeurs de plus de 10 salariés et pour quelques-unes de plus de 50 salariés ;
- d'autre part, **de la réforme de la formation professionnelle**, par laquelle l'ACI n'a plus accès aux fonds mutualisés de l'OPCA. Ainsi, désormais, chaque structure dépend-elle uniquement des fonds de sa section financière...

En 2014, les besoins de formation, estimés à 40 millions d'euros, ont pu être financés à hauteur de 34 millions, grâce à la mutualisation d'autres fonds. En 2016, il n'est dorénavant possible que de financer 5 millions d'euros (pour 24 000 salariés)...

Des propositions ont été faites, par Uniformation, après rencontre à haut niveau (DGEFP, FPSPP). Il s'agirait, d'une part, de faire accéder les personnes en CDDI à un double statut de salarié et de demandeur d'emploi (pour un accès à la préparation pré-opérationnelle à l'emploi (POE) en début de contrat CDDI). D'autre part, il conviendrait d'élargir l'accès à la péréquation du **FPSPP** pour compléter ceux de l'OPCA (considérer le CDDI comme un contrat de professionnalisation).

Ces propositions sont à l'étude. Il s'agit certes de « bricolage », mais c'est une réelle tentative d'accompagner la branche de l'insertion au mieux. La réforme de la formation professionnelle, avec un droit de regard des branches (« *I want my money back* »), a un impact catastrophique sur le champ de l'insertion.

Au premier janvier 2015, le Conseil régional a abandonné l'abondement sur salaire et le complément de formation. Aujourd'hui, la formation pour les emplois d'avenir passe exclusivement par le FSE où tout doit être diplômant et certifiant.

Pour 2016, il existe un fort risque de disparition de la convention liant Uniformation à la Région Ile-de-France, dont un axe portait sur le catalogue de l'IAE :

- 100 000 euros co-financés d'actions collectives (50 % CRIF et 50 % UNIF) : techniques de nettoyage, prévention des risques liés à l'activité physique (PRAP) / sauvetage secourisme du travail (SST), Formation hygiène alimentaire (HACCP), CACES (certificat d'aptitude à la conduite en sécurité par catégorie d'engins) 1,3 et 5 ;
- deux formations pour les permanents : insertion professionnelle et difficultés psychologiques ; évaluer et attester les compétences des salariés en insertion.

Uniformation Ile-de-France a donc monté un projet relevant du Fonds national pour l'emploi (en répondant à un appel d'offre de la DIRECCTE). Le financement du FNE est très incertain du fait du grand nombre de dossiers déposés et des restrictions financières. Uniformation peut aussi se tourner vers des financements du Fonds social européen (FSE) ... Mais les procédures du FSE sont tellement compliquées qu'il faudrait recruter une personne pour monter les dossiers de demandes de subvention...

6.3. Des initiatives régionales

6.3.1. Formation dans le domaine des services à la personne

Dès les années 90, la Région Ile-de-France a signé avec, les OPCA AGEFOS-PME et UNIFORMATION, une convention pour mettre en place des formations dans le domaine des services à la personne, à destination des salariés des SIAE et, en particulier, des associations intermédiaires et de celles des associations de services aux personnes qui commençaient à se développer. Le principe de base était que la Région abondait, à un niveau égal, les financements mis en place par les OPCA. Cette initiative a permis à de nombreuses associations de mettre en place toute une ingénierie de formation comprenant des plateformes techniques permettant de vérifier les compétences de base des salariés embauchés et leur motivation à exercer ces métiers, et ensuite des formations pré-qualifiantes (certificats de compétence professionnelle délivrés par l'AFPA) et qualifiantes : diplôme CAFAD (certificat d'aptitude aux fonctions d'aide à domicile) aujourd'hui remplacé, depuis 2002, par le DEAVS (diplôme d'état d'auxiliaire de vie sociale) et le diplôme ADVF (assistante de vie aux familles) comportant trois modules : aide pour les actes de la vie quotidienne, aide aux personnes âgées et garde à domicile des enfants en bas âge.

Il semble que cette convention n'ait pas été reconduite au 31 décembre 2015.

6.3.2. Lutte contre l'illettrisme

Le 5 juin 2013, la Région a organisé une journée d'information et de mobilisation pour les acteurs de la formation linguistique des adultes migrants. Les thématiques traitées concernaient :

- l'inventaire des publics concernés ;
- les ingénieries territoriales à mettre en place pour mutualiser les actions déjà existantes ;
- les actions d'accompagnement global pour réussir la formation à la langue française et aux compétences-clé ;
- les articulations locales entre les acteurs de ces formations et ceux de l'activité économique et de l'emploi.

Ce plan d'action s'adresse à un public plus large que celui des SIAE mais il devrait pouvoir être mobilisé pour les salariés en insertion.

6.3.3. Le groupe formation du COR-IAE

A la suite de la création du COR-IAE et compte tenu des difficultés précédemment mentionnées, un groupe de travail formation a été formé, fin 2015, et est animé par le Conseil régional. Y participent quatre OPCA (UNIFORMATION, FAFTT, AGEFOS PME et OPCALIA) ainsi que les têtes de réseau de l'IAE et Pôle emploi.

Il faut souhaiter que ce travail aboutisse le plus vite possible et soit intégré dans le nouveau **Contrat de Plan régional de développement des formations et de l'orientation professionnelle (CPRDFOP)** qui, d'après la loi de 2014, se substitue au précédent CPFDFP (Contrat de plan francilien pour le développement de la formation professionnelle 2013-2014). Le CPFDFP avait fait l'objet d'un avis du Ceser, en date du 13 juin 2013, précisant, pour l'objectif 3

« développer l'accès à la formation professionnelle des demandeurs d'emploi », une meilleure coordination entre employeurs, organismes de formation et service public de l'emploi ainsi qu'une plus grande lisibilité pour les demandeurs d'emploi.

Le CREFOP (Comité régional de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelle), dont la composition et les missions sont définies par l'article L6123-3 du code du travail, est chargé d'élaborer ce contrat de plan, en concertation avec les collectivités territoriales, Pôle emploi, les organismes consulaires, **des représentants des structures d'insertion par l'activité économique (SIAE)** et des représentants d'organismes de formation professionnelle, notamment l'AFPA. En Ile-de-France, c'est le GRAFIE qui représente les SIAE auprès du CREFOP.

L'article L214-13 du code de l'éducation précise que « le contrat de plan régional est établi dans l'année qui suit le renouvellement du conseil régional ».

6.3.4. La question du FONGECIF

De même que toutes les entreprises qui emploient des salariés en CDD, les AI sont tenues de verser, en plus des cotisations légales pour le financement de la formation professionnelle, une cotisation égale à 1 % de la masse salariale versée à leurs salariés en insertion (en plus des 0,2 % payés sur l'ensemble des salaires, quel que soit le type de contrat de travail). Ces salariés sont, en effet, sous CDD d'usage dérogatoire. Cette taxe doit être versée à l'organisme collecteur agréé (FONGECIF en Ile-de-France).

Cette règle conduit les AI à devoir payer des cotisations très élevées (plusieurs milliers d'euros pour une association de taille moyenne) alors que leurs intervenants ne peuvent, en général, pas bénéficier des prestations offertes par le FONGECIF. En effet :

- les actions de formation ne correspondent pas du tout aux priorités en ce qui concerne la formation des salariés en insertion dans les AI pour lesquels les besoins prioritaires sont principalement de remise à niveau, de perfectionnement linguistique ou de pré-qualification dans un métier donné ;
- par ailleurs, les critères d'accessibilité aux prestations du FONGECIF exigent que la personne ait été salariée pendant 24 mois sur les cinq dernières années, dont au moins quatre mois consécutifs ou non en CDD, au cours des 12 derniers mois. Ces conditions ne sont pratiquement jamais remplies par les salariés en insertion dans les AI. Ceux-ci ont, en effet, souvent traversé une période de chômage de longue durée avant d'être accueillis dans une AI, ils y effectuent des tâches ponctuelles, de durée limitée, et l'objectif prioritaire est qu'ils quittent l'AI le plus vite possible pour retrouver un contrat de travail durable sur le marché du travail.

Il y a donc dans cette situation un paradoxe entre l'obligation faite aux AI de financer ce fonds de formation et l'impossibilité devant laquelle elles se trouvent d'en faire bénéficier leurs salariés pour lesquels le besoin de formation reste pourtant prioritaire. Cet état de fait revient, en fait, à subventionner les congés individuels de formation accordés aux salariés des entreprises du secteur marchand par les cotisations dues pour les CDD d'usage conclus avec les salariés en insertion des AI.

Le passage du Congé individuel de formation (CIF) au Compte personnel de formation devrait permettre de revoir ces règles, soit en conservant les sommes versées à ce titre au sein des OPCA, soit en exonérant de cette taxe les salariés en insertion dans les AI.

6.3.5. Le dispositif Cap Compétences

Le dispositif Cap Compétences se substitue au dispositif Compétences clé, mis en place, précédemment, par l'Etat et qui avait rencontré un succès limité au sein des SIAE.

Il est destiné, d'une part, à lutter contre l'illettrisme et, d'autre part, à faciliter l'accès à un emploi, à une formation pré-qualifiante ou qualifiante pour des personnes maîtrisant mal la langue française. Il se réfère, pour cela, au Socle de compétences « cléA », un certificat officiel que la personne peut faire valoir partout en France, une sorte de « sésame » qui lui permettra de continuer à apprendre tout au long de sa vie professionnelle. « CléA » atteste des connaissances et compétences dans 7 domaines clés :

- s'exprimer en français ;
- calculer, raisonner ;
- utiliser un ordinateur ;
- respecter les règles et travailler en équipe ;
- travailler seul et prendre des initiatives ;
- avoir l'envie d'apprendre ;
- maîtriser les règles de base : hygiène, sécurité, environnement.

Cap Compétences s'adresse prioritairement, aux personnes en situation d'illettrisme. Il est éligible au Compte personnel de formation. Les demandeurs d'emploi sans qualification ou à faible niveau de qualification (niveau V et infra), les salariés des SIAE, les allocataires du RSA sont éligibles à ce dispositif. L'orientation vers le dispositif peut être faite par l'un quelconque des organismes en contact avec les personnes éligibles, dont les SIAE et Pôle emploi.

La mise en œuvre est organisée autour de trois parcours :

- parcours 1 : de 70 à 450 heures ;
- parcours 2 : de 70 à 250 heures ;
- parcours 3 : de 300 à 750 heures.

Les parcours 1 et 2 se déroulent à temps partiel, avec un maximum de 18 heures hebdomadaires. Le parcours 3 se déroule à temps complet ou à temps partiel.

Sur les parcours 1 et 2, les stagiaires sont considérés comme stagiaires de la formation professionnelle et, à ce titre, bénéficient d'une protection sociale. La formation est gratuite mais non rémunérée.

Pour le parcours 3, le stagiaire peut recevoir une rémunération, sous certaines conditions.

Comme précédemment, pour le dispositif Compétences clé, le développement de cette action pour les salariés des SIAE risque de se heurter à la difficulté de rémunérer les stagiaires pendant leur formation.

6.4. Quelques données chiffrées pour l'Ile-de-France (Année 2014)³²

En 2014, 16 165 salariés en insertion dans les SIAE franciliennes ont bénéficié d'une formation durant leur emploi, soit 61 % du total. Les formations mentionnées sont, toutefois, de nature très disparate.

³² Source : L'insertion par l'activité économique, Services Etudes Statistiques Evaluation de la DIRECCTE Ile-de-France Données 2014

Le tableau suivant indique, pour les quatre types de formations qui doivent être soulignés, le pourcentage des salariés concernés, le pourcentage des heures par rapport au total des heures consacrées à la formation et la durée moyenne de la formation concernée :

	% Salariés	% heures	Durée moyenne
Remise à niveau	11%	17%	65 h
Pré-qualification	7%	12%	70 h
Qualification	5%	25%*	199 h
Préparation aux concours administratifs.	1%	2%	98 h
Total	24%	56%	

44% en AI, 47% en ETTI, 27% en ACI

Les formations de remise à niveau, pré-qualifiantes et qualifiantes ne concernent donc que 24 % des salariés en insertion mais représentent 56 % des heures affectées.

Les autres formations mentionnées concernent le secourisme, les gestes et postures, l'adaptation au poste de travail (35 % des heures, dont 30 % dans les ACI et 60 % dans les EI).

6.5. ...et au niveau national

Tableau 1 – Type de formation déclarée par les salariés selon le type de structure (en %)

Part des salariés en insertion ayant suivi une...	ACI	EI	AI	ETTI
... formation aux savoirs de base*	23	9	5	6
formation de remise à niveau (en mathématiques, en français, etc.)	21	7	4	5
cours pour apprendre le français	12	6	3	2
... formation qualifiante	19	11	4	4
formation pour obtenir un diplôme ou une qualification	19	11	4	4
... formation générale*	24	7	4	5
formation au permis de conduire	7	3	1	2
formation en informatique (internet, word, excel, etc.)	19	5	3	3
... formation au poste*	51	34	15	22
formation au certificat d'aptitude à la conduite en sécurité (Caces)	8	5	1	5
formation hygiène et sécurité ou gestes et postures	29	22	8	17
formation aux premiers secours	29	10	3	5
une autre formation (ménage, repassage, etc.)	12	9	9	3
Part des salariés en insertion ayant suivi...				
... aucune formation	32	56	80	73
... une seule formation	25	23	12	16
... deux formations ou plus	43	20	9	11

* La part des salariés en insertion ayant suivi une formation aux savoirs de base est inférieure à la somme des formations incluses dans cette catégorie (remise à niveau et cours pour apprendre le français), les salariés ayant pu cumuler plusieurs types de formation. Il en est de même pour les autres grandes catégories de formation définies.

Source : enquête appariée salariés-employeurs de l'IAE 2012, Dares.

Le tableau ci-dessus, extrait d'une étude de la DARES non encore publiée, permet de mieux connaître ce secteur.

6.6. Un exemple d'action départementale

Depuis plusieurs années, le Conseil départemental du Val-de-Marne a mis en place une action pour la formation linguistique des migrants et a créé, à cet effet, un poste permanent. En 2012, lors d'un symposium organisé par la Région sur ce sujet, l'expérience de ce département a été présentée en détail.

Avec la formation du Réseau pour l'insertion par l'activité économique du Val-de-Marne (cf. chapitre 1.3.8.7 de ce rapport), une action a été entreprise par ce groupement pour dresser un inventaire des besoins des SIAE du département en matière de formation et définir un programme d'action pour y répondre.

Ont contribué à ce travail le Conseil départemental, le Conseil régional et plusieurs conseillers en insertion professionnelle, salariés des SIAE du département. La fiche Action, établie par ce groupe, est présentée en Annexe 3 à ce rapport.

6.7. Un effort pour la formation inscrit au budget supplémentaire de la Région pour 2016

Dans son avis du 1^{er} juillet 2016 sur le budget supplémentaire 2016 de la Région, le Ceser a approuvé la signature, par la Région, le 14 avril 2016, du « *plan 500 000 formations supplémentaires* », avec l'Etat et les partenaires sociaux, ainsi que son projet de convention avec le Fonds partiaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP) : la Région Ile-de-France pourra ainsi financer, en 2016, 34 000 places de formations supplémentaires auxquelles s'ajoutent les 30 212 places de formations gérées par Pôle emploi.

Ces formations devraient pouvoir être mises en place au cours du second semestre de l'année 2016 et devraient intéresser, en priorité, les demandeurs d'emploi, dont les salariés en parcours d'insertion dans les SIAE, sous réserve que le double statut de ces salariés (salariés et demandeurs d'emploi) ne bloque pas leur accès à ce type de financement.

7. Les résultats d'insertion

L'objectif principal des SIAE est le retour à l'emploi, et dans toute la mesure du possible, à un emploi durable, de personnes en situation de chômage et souvent très éloignées de l'emploi par suite d'une inactivité de longue durée, d'une formation inadaptée ou de freins divers tenant à leur situation personnelle ou familiale.

L'évaluation des dispositifs d'insertion repose donc sur les résultats d'insertion qu'ils obtiennent par rapport au nombre de personnes qu'ils accueillent.

Ces résultats sont examinés, chaque année, au cours des **dialogues de gestion**, réunions formelles entre l'Unité territoriale de la DIRECCTE, dont dépend la structure d'insertion, et les représentants de celle-ci, en principe, en présence du référent Pôle emploi de la structure.

Ces dialogues de gestion s'appuient sur le rapport d'activité de l'année précédente et sur les prévisions de réalisations présentées par la structure, pour l'année en cours.

Depuis 2009, la Direction générale de l'emploi et de la formation professionnelle (DGEFP) du ministère du travail a normalisé la présentation des statistiques rendant compte des résultats d'insertion des différentes SIAE. Les sorties de ces dispositifs sont désormais détaillées comme suit :

- les sorties en emploi durable, soit en CDI, CDD de plus de 6 mois, création ou reprise d'entreprise, intégration dans la fonction publique ;
- les sorties en emploi de transition, soit en CDD de moins de 6 mois ou en contrat aidé, hors d'une structure de l'IAE ;
- les autres sorties positives, embauche dans une autre structure de l'IAE, entrée en formation qualifiante ou non, prise de droits à la retraite ;
- les autres sorties : retour au chômage de personnes en recherche d'emploi mais ne restant pas dans la structure d'insertion, personnes inactives ne recherchant pas un emploi, congé parental, reprise d'études, incapacité de travailler, personnes ne donnant plus de nouvelles.

Ne sont plus comptabilisées dans les sorties, même si elles restent suivies par les structures, les sorties suivantes : rupture du contrat par l'employeur pour faute grave, congés de longue maladie (supérieurs à 3 mois), décès, déménagements, personnes touchées par une décision administrative ou de justice.

En 2012, une circulaire de la DGEFP est venue modifier les règles précédentes, en introduisant de nouveaux critères pour comptabilisation des différentes sorties telles que définies ci-dessus dans les résultats examinés lors des dialogues de gestion. Trois conditions ont été ajoutées pour que les sorties soient prises en compte :

- la signature d'un contrat de travail avec la SIAE ;
- un temps minimum de présence et/ou la réalisation d'un temps minimum d'activité en tant que salarié en insertion au sein de la SIAE ;
- la cessation du contrat de travail avec la SIAE.

Ces nouvelles règles font l'objet d'une contestation, en particulier de la part des associations intermédiaires, car elles éliminent du comptage des sorties de nombreuses personnes qui ont été salariées ou non de l'association mais qui ont fait l'objet d'un accompagnement personnalisé qui a

pu les aider à se remettre en route et à ressortir positivement de l'association, après mise à disposition de courte durée, voire sans mise à disposition. Cet accompagnement « coup de pouce » fait partie du travail de l'association intermédiaire qui reste la seule structure d'insertion susceptible de l'assurer, en raison de son statut très ouvert. Il est néanmoins consommateur de temps de travail des chargés d'insertion.

Pour tenir compte de ces sorties non comptabilisées lors des dialogues de gestion, la DIRECCTE Ile-de-France publie, parallèlement aux sorties établies selon les nouvelles règles, les sorties globales constatées au sein de la structure mais sans détailler les sorties non comptabilisées pour le dialogue de gestion. Le tableau suivant compare les sorties « officiellement reconnues » et les sorties totales constatées pour l'année 2014 :

Type de SIAE	Sorties totales	Sorties prises en compte	% des sorties prises en compte
AI	7686	3160	41%
ACI	2840	2636	93%
EI	1360	1160	85%
ETTI	2256	1398	62%
Total SIAE	14142	8354	59%

Le taux le plus faible observé pour les AI (et, à un moindre degré, pour les ETTI) tient au fait qu'elles mettent leurs salariés à disposition avec des contrats de mission de durée très variable et souvent courte. Les entrées et sorties y sont permanentes, ce qui fait échapper un nombre important de ces salariés aux règles retenues pour les dialogues de gestion (150 heures de mise à disposition au cours des 12 derniers mois pour les AI et les ETTI, présence de 3 mois en CUI dans la structure pour les ACI et les EI).

Cette remarque étant faite, il est important d'examiner les résultats obtenus en appliquant les nouvelles règles. Le tableau suivant les résume, par type de structure :

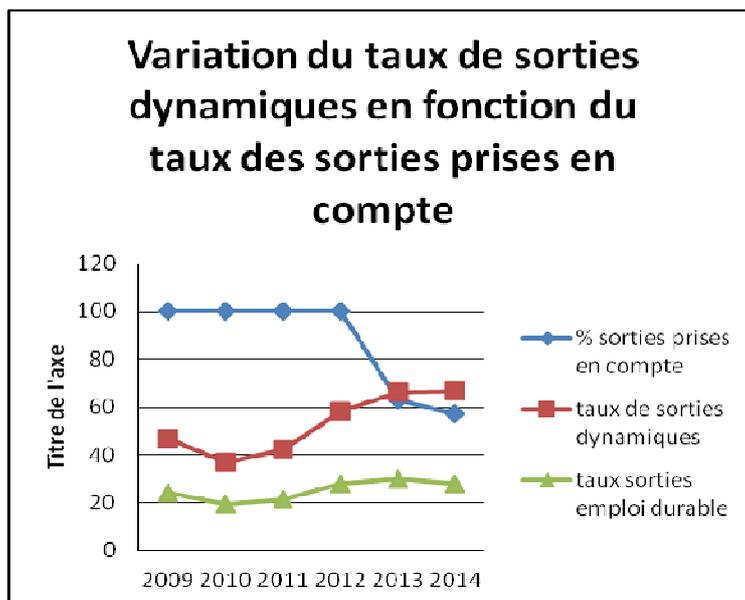
Résultats d'insertion pour l'année 2014						
	Type de sortie	AI	ACI	EI	ETTI	Total
1	Emploi durable	976	510	287	344	2 117
2	Emploi de transition	517	325	164	317	1 323
3	Autres sorties positives	631	533	194	238	1 596
4	Total sorties dynamiques*	2 124	1 368	645	899	5 036
5	Autres sorties	746	950	379	423	2 498
6	Total sorties	2870	2 318	1 024	1 322	7 534
7	Sorties non prises en compte	290	318	136	76	820

*Total 1+2+3

Source : DIRECCTE Ile-de-France

Rapportées aux sorties totales prises en compte, les données ci-dessus font ressortir, pour l'année 2014, un taux de sorties dynamiques de 67 % pour l'ensemble des SIAE, soit 74 % pour les AI, 59 % pour les ACI, 62 % pour les EI et 68% pour les ETTI.

La variation, en quelques années, des méthodes de comptabilisation utilisées, rend extrêmement difficiles les comparaisons sur plusieurs années, comme le montre bien le graphique de la figure ci-après qui met en relation le pourcentage de sorties prises en compte et le taux de sorties dynamiques pour l'ensemble des SIAE, dans la période 2009-2014, pour l'Ile-de-France. Le détail des sorties, année par année, est donné dans les tableaux de l'annexe 1.



Dans une circulaire du 23 février 2009, instituant de nouvelles modalités pour le conventionnement des SIAE, la Direction générale de l'emploi et de la formation professionnelle avait fixé, pour celles-ci, un objectif de 25 % de sorties en emploi durable et de 60% de sorties dynamiques. Ces objectifs avaient été fixés « *par une comparaison avec les résultats obtenus sur d'autres dispositifs des politiques de l'emploi au niveau national (CIVIS, missions locales, GEIQ, contrats aidés,...)* ». Cette méthode est un peu étonnante compte tenu du caractère très disparate des structures prises comme éléments de comparaison et aussi de l'absence de Pôle emploi parmi ces éléments. Le graphique ci-dessus montre, toutefois, que les objectifs fixés par la circulaire sont, à peu près atteints, en ce qui concerne les réinsertions dynamiques, et atteints aux $\frac{3}{4}$, en ce qui concerne les réinsertions en emploi durable.

La comptabilisation des sorties et leur composition sont des éléments importants du dialogue de gestion. Les résultats obtenus sont pris en compte dans le calcul de la part modulaire de l'aide à l'accompagnement (10 % de l'aide globale) ainsi que dans l'aide « Emplois tremplin IAE » du Conseil régional d'Ile-de-France qui peut varier de 0 à 2 000 euros par ETP d'insertion, selon les résultats obtenus par la structure.

8. Conclusions

Quelques conclusions générales à la suite de cette étude sur les SIAE, leur action et leur place dans notre société.

8.1. Les SIAE, acteurs économiques et sociaux

Les SIAE constituent un secteur significatif dans l'économie francilienne (un chiffre d'affaires annuel cumulé d'environ 300 M€ et 240 M€ de salaires versés) mais elles participent, par ailleurs, à la lutte contre le chômage et contre l'exclusion, en mettant ou maintenant, en situation de travail, près de 30 000 personnes dont plus de 5 000 trouvent, chaque année, une sortie positive dans le marché du travail traditionnel ou dans une formation.

Acteurs sociaux, les SIAE le sont par leur action de proximité, en partenariat avec les collectivités territoriales, les associations caritatives, les services de santé et de lutte contre les addictions, les organismes d'aide au logement,... Par ces liens multiples, elles sont un facteur de cohésion sociale et contribuent à la vie locale des territoires dans lesquels elles sont implantées.

Les SIAE contribuent également à l'émergence de nouveaux emplois, dans des secteurs d'activité non encore pris en charge par les entreprises du secteur marchand.

8.2. Des structures diversifiées en fonction de leurs missions

Au fil du temps, les structures de l'IAE se sont diversifiées pour s'adapter, d'une part, aux publics qu'elles accueillaient, d'autre part, aux activités qu'elles pouvaient assurer.

Les **associations intermédiaires** ont été les premières structures d'insertion reconnues par la loi, il y a environ trente ans. Elles constituent un dispositif original et spécifique qui accueille sans discrimination, ni sélection, les personnes les plus éloignées de l'emploi, pour des raisons diverses dont le chômage constitue une cause prédominante. Le modèle des AI, par son caractère associatif et la souplesse de fonctionnement qui lui ont été donnés dès l'origine, constitue un lieu d'accueil et de remise en route pour des personnes le plus souvent en grande difficulté qui ont besoin d'un accompagnement personnalisé et renforcé pour se réinsérer dans la vie professionnelle et dans la vie sociale. Ce modèle est, toutefois, menacé, aujourd'hui, par des réglementations de plus en plus contraignantes qui tendent à faire disparaître son caractère spécifique et à le rapprocher des entreprises classiques mais qui sont inadaptées au mode de fonctionnement de ces structures et à leurs missions.

Cette situation a fait l'objet d'un rapport, établi par un groupe de travail commun ARDIE/COORACE Ile-de-France, rapport qui a été remis, le 14 avril 2016, à la DRECCTE Ile-de-France, pour rappeler les spécificités de ce modèle et souligner les difficultés auxquelles il se trouvait confronté aujourd'hui.

Les **ateliers et chantiers d'insertion** constituent un second dispositif s'adressant également à des personnes très éloignées de l'emploi et manquant d'autonomie. Il s'agit, souvent, d'un public plus jeune. Le chantier d'insertion leur offre alors une opportunité de travail en équipe, encadré par des professionnels du métier exercé, avec l'objectif d'acquérir une qualification valorisable sur le marché du travail.

Les **entreprises d'insertion et les entreprises de travail temporaire d'insertion** s'adressent plutôt à des publics en fin de parcours d'insertion, passés ou non par les structures précédemment citées. Cette étape permet à ces publics de s'adapter à la vie d'une entreprise réelle, confrontée aux contraintes du marché et de la concurrence.

Les SIAE constituent donc un ensemble cohérent, capable d'offrir des parcours progressifs à des personnes pour lesquelles Pôle emploi n'a pas de solution immédiate à proposer. Elles sont à ce

titre, partie prenante du service public de l'emploi, au sein duquel elles agissent en complémentarité, dans le cadre de conventions dûment établies et faisant l'objet d'une révision périodique.

8.3. L'accompagnement, une tâche caractéristique des SIAE

L'accompagnement renforcé et personnalisé des salariés en insertion est une nécessité forte compte tenu des difficultés très diverses, rencontrées par ces personnes. Il s'agit, en effet, de leur faire retrouver des postures et des comportements exigés dans un travail professionnel en entreprise mais aussi, par une prise en compte globale de leur situation personnelle, de les aider à résoudre les différents freins à l'emploi auxquels elles peuvent se trouver confrontées.

Ceci exige, de la part du personnel permanent des SIAE et aussi des bénévoles qui collaborent à l'animation, un professionnalisme, demandant aux personnes concernées d'être formées à ces missions.

La présence de permanents, au sein des structures, constitue une charge financière lourde qui ne peut être couverte par le revenu des activités commerciales sauf à augmenter les tarifs de leurs prestations et à les rendre non compétitives, dans un marché de plus en plus concurrentiel. Les pouvoirs publics en ont pris conscience quand, dès la naissance des AI, ils ont accordé à celles-ci une exonération partielle des charges sociales patronales, afin de compenser ce besoin d'encadrement renforcé et une productivité moindre des salariés en insertion. La loi de 1998 a ensuite, introduit une aide à l'accompagnement, abondée par la Région Ile-de-France, à partir de 2009, avec la création des emplois tremplin insertion (cf. chapitre 4.2.1 de ce rapport).

Aujourd'hui, l'avantage concurrentiel que pouvaient présenter les exonérations de charges a pratiquement disparu, compte tenu des différents dispositifs d'allègement accordés aux bas salaires, dans les entreprises du secteur marchand. Cette nouvelle situation rend donc, plus que jamais nécessaire, le maintien d'une aide à l'accompagnement ou d'une aide au poste, pour que les SIAE puissent poursuivre leur mission de préparation de leurs salariés à un retour vers le marché du travail de droit commun.

L'évaluation des pratiques d'accompagnement reste, par contre, un exercice difficile, tant en ce qui concerne le temps qui y est consacré dans les différentes SIAE, que les résultats obtenus, au niveau des salariés en insertion. En effet, en dehors des résultats d'insertion proprement dits (cf. chapitre 7 de ce rapport), les évolutions des personnes, en liaison avec leur accompagnement relèvent plus du qualitatif que du quantitatif et sont en relation directe avec la personne concernée et les difficultés qu'elle rencontre, à son entrée dans la structure, et la résolution plus ou moins avancée de ces difficultés.

Les bilans d'activité annuels, rendus à la DIRECCTE, incluent bien un chiffrage des temps consacrés à l'accompagnement, par chaque structure, mais la signification de ces données mérite d'être interrogée.

Une étude de la DARES, publiée en avril 2016³³, porte sur la compilation des données recueillies par enquête, effectuée en 2012, auprès de 2 657 responsables, appartenant à 1 793 ACI, 957 EI, 748 AI et 221 ETTI. Elle montre la diversité des modes d'accompagnement, en fonction du type de SIAE. Elle indique que l'accompagnement des salariés en insertion fait l'objet d'un suivi d'autant plus rapproché que les difficultés rencontrées par ceux-ci sont plus importantes. La formalisation des entretiens avec les salariés existe pour 80 % des structures enquêtées mais elle est de forme très variable, selon les structures.

Il reste donc encore beaucoup à faire pour obtenir une bonne visibilité de l'accompagnement dans les SIAE et des résultats qu'il génère au niveau des personnes et de la collectivité.

³³ DARES Analyses n° 019 Avril 2016 – Les structures de l'insertion par l'activité économique, un accompagnement très diversifié durant le parcours d'insertion

8.4. Le grand défi de la formation

La typologie des publics embauchés par les SIAE montre que ceux-ci ont un niveau de formation très modeste. En Ile-de-France, 61 % sont de niveau infra V et 23 % de niveau V.

La formation de ces publics reste donc un défi majeur, dans la mesure où le manque de formation peut constituer un frein à l'emploi important, dans une société économique qui demande une maîtrise suffisante des savoirs de base et, pour les personnes issues de l'immigration, une connaissance minimum de la langue française.

Les SIAE sont conscientes de cet impératif mais elles se heurtent à de multiples difficultés pour mettre en œuvre les actions nécessaires :

- complexité et diversité des dispositifs d'accès à la formation professionnelle ;
- statut des salariés en insertion, salariés et/ou demandeurs d'emploi qui peut les faire échapper à tel ou tel dispositif ;
- formations mal adaptées, en particulier, en ce qui concerne les savoirs de base et les apprentissages linguistiques souvent de caractère trop scolaire, alors qu'ils devraient être conçus à partir de la vie personnelle et/ou professionnelle des salariés ;
- difficulté pour financer les coûts pédagogiques et les salaires des personnes en formation.

L'étude de la DARES, mentionnée au chapitre précédent, analyse le retour des bilans d'activité des SIAE en matière de formation. 70 % des structures mentionnent les difficultés ci-dessus indiquées pour mettre en place les formations adéquates. Elle signale, par ailleurs, que, dans les AI en particulier, l'on rencontre une réticence des salariés à abandonner des heures de mise à disposition pour entreprendre une formation, les arguments étant la crainte d'un caractère trop scolaire (« refus de retourner à l'école » dont ils ne gardent pas un bon souvenir, éloignement géographique du lieu de formation, horaires trop contraignants, en particulier, pour les femmes en charge d'enfants).

Relever le grand défi de la formation reste donc un chantier ouvert pour l'ensemble des SIAE et pour la Région Ile-de-France dont c'est une compétence propre. Dans la présentation du projet de budget 2016, la Région a inscrit qu'elle proposerait à l'Etat « *de reprendre la formation individuelle des chômeurs et de tripler le nombre de formations collectives offertes* ». Cette orientation peut aller dans le sens d'une simplification, face à la complexité du problème posé. Il s'agit, en effet, de proposer des prestations diversifiées, à des publics aux besoins différents, afin d'assurer de réels parcours de formation au cours desquels la fonction d'accompagnement joue un rôle important. Il s'agit, aussi, de mobiliser des financements dont les sources sont également très diverses et, parfois, incompatibles avec le statut des personnes concernées.

Vers la définition d'un service public régional pour la formation des demandeurs d'emploi

Pour progresser vers davantage d'efficacité dans ce domaine, nous proposons que la formation professionnelle des demandeurs d'emploi soit reprise par un **service public régional de la formation, dédié à ces publics**. Ce service s'organiserait autour de trois axes prioritaires :

- la lutte contre l'analphabétisme et l'illettrisme, en demandant aux organismes de formation compétents de développer des méthodes adaptées à ces publics, basées sur leurs expériences de vie courante et non sur des programmes scolaires préétablis. Ce critère devrait faire partie du cahier des charges dans l'ouverture des marchés pour ce type de formation ;
- la remise à niveau, telle que prévue dans le dispositif Cap Compétences ;
- la qualification professionnelle, avec des actions ciblées sur les métiers « en tension », en relation étroite avec les OPCA des branches professionnelles concernées.

Ce service régional serait chargé de rassembler les ressources disponibles, OPCA, FPSPP dont il faudrait revoir la capacité de mutualisation des ressources collectées, FONGECIF, entreprises, etc.

La loi de 2014 ayant placé la formation sous la responsabilité de chaque salarié (CPF), les ressources, ci-dessus mentionnées, devraient servir à abonder, en tant que de besoin, le CPF, pour assurer la couverture des frais pédagogiques, des frais annexes et de la rémunération des salariés, pendant les périodes de formation.

L'accompagnement des demandeurs d'emploi, tant pour l'initiation de ces parcours de formation que pour leur déroulement, pourrait être assuré par Pôle emploi, dans le cadre du Plan personnalisé d'accès à l'emploi, ainsi que par les SIAE pour les salariés en emploi dans ces structures. Un suivi régulier de ces actions devrait être fait par les CTA, en raison de leur proximité locale avec les demandeurs d'emploi.

Cette action de la Région s'intégrerait dans le CPRDFOP (Contrat de Plan Régional de développement de la formation et de l'Orientation professionnelle), sous contrôle du CREFOP (Comité régional de l'emploi, de l'orientation et de la formation professionnelle). Le groupe de travail sur la formation, créé au sein du COR-IAE, devrait être un des acteurs principaux de cette action.

En ce qui concerne le choix des organismes de formation, la Région serait responsable de l'établissement des cahiers des charges relatifs à chaque type de formation et des conditions de validation de ces formations. Une évaluation périodique devrait être assurée, dans le cadre de l'évaluation des politiques publiques, avec la participation du Ceser.

L'objectif est de donner, à tout demandeur d'emploi, le droit d'accéder à une formation, quels que soient les moyens à mobiliser pour financer et gérer ce service. C'est aussi de permettre aux responsables politiques régionaux de piloter, avec cohérence, une activité complexe, en utilisant tous les mécanismes à leur disposition, marchés publics, délégations de service public, investissements directs, etc., tout en gardant la maîtrise de la mise en œuvre des prestations et de leurs contenus.

8.5. Le financement des SIAE

La réforme du financement des SIAE, intervenue en 2014, a clarifié le régime des aides de l'Etat, en instituant un modèle unique d'aide au poste pour toutes les structures.

Les SIAE restent, toutefois, confrontées à la multiplicité de leurs financeurs, Etat, Région (jusqu'à 2015), départements, communautés d'agglomération et/ou communes, sans réelle coordination entre ces différentes sources, et avec l'obligation de fournir des dossiers de demande, propres à chaque collectivité concernée.

Une simplification administrative, dans ce domaine, soulagerait le travail de gestion, alors que les SIAE ont des moyens humains limités et que ceux-ci doivent être consacrés, en priorité, à leur tâche d'accompagnement des salariés en insertion.

La mise en place d'une **conférence des financeurs**, au niveau de chaque département a été évoquée, à plusieurs reprises, mais il y a encore beaucoup à faire pour que cette coordination devienne réelle. Il est donc souhaitable que des progrès soient accomplis dans ce sens, ce qui permettrait de mieux identifier les ressources accordées, par les différentes collectivités territoriales et l'Etat, aux SIAE, dans un fonds départemental de soutien à l'insertion par l'activité économique, la répartition entre les différentes structures étant assurée par la conférence départementale des financeurs, en fonction des critères définis par les collectivités concernées.

Une consolidation régionale permettrait, alors, d'avoir une plus grande visibilité sur la contribution des aides publiques à la politique d'insertion par l'activité économique.

Une telle évolution devrait s'accompagner de la mise en place d'un document unique de demande de subvention, chaque collectivité étant, toutefois, susceptible d'insérer, dans ce document, un volet spécifique, correspondant à ses critères propres pour l'accord de son financement. A noter que lors de la création des emplois tremplin IAE par la Région Ile-de-France, les services de cette dernière avaient adopté un dossier reprenant le dossier bilan d'activité demandé chaque année, par la DIRECCTE, ce qui simplifiait le travail des structures.

Parallèlement à cette évolution, il serait souhaitable de procéder au niveau régional à la consolidation des résultats financiers des différentes SIAE, un exercice possible en raison de l'obligation faite, à celles-ci, de remettre, chaque année, à la DIRECCTE, un bilan d'activité incluant le compte financier de la structure. Ceci permettrait de préciser les ordres de grandeur, présentés au chapitre 5 de ce rapport.

8.6. Diversité ou dispersion ?

Les différentes auditions des représentants des réseaux régionaux de SIAE et les visites effectuées dans les groupements départementaux ont mis en évidence la complexité du secteur de l'IAE, complexité qui concourt à son manque de lisibilité, tant par les citoyens, que par les pouvoirs publics. Cette question doit être examinée, aux deux niveaux, régional et local, les enjeux étant très différents entre ces deux niveaux.

Au niveau régional

La création du GRAFIE a constitué, au niveau de l'Ile-de-France, un progrès certain dans la mesure où il permet aux six réseaux régionaux de se rencontrer et de confronter leurs points de vue.

Le GRAFIE a, par ailleurs, obtenu la mise en place du COR-IAE, structure de concertation et de réflexion stratégique entre partenaires institutionnels et réseaux régionaux. Comme nous l'avons déjà signalé dans ce rapport, le GRAFIE a, toutefois, plus de difficulté à construire une véritable stratégie commune aux six réseaux pour l'IAE francilienne car il reste marqué par une certaine concurrence entre les réseaux qui le constituent. Ceci explique aussi les difficultés de communication avec les groupements départementaux qui se forment en toute autonomie, sans référence ni aux réseaux régionaux, ni aux fédérations nationales.

Pour que le GRAFIE devienne une véritable force de dialogue et de proposition face aux organismes institutionnels de la Région, il serait sans doute souhaitable qu'il fasse évoluer sa structuration, en l'organisant autour des quatre types de (SIAE, ACI, AI, EI et ETTI), en effaçant l'appartenance des uns et des autres à des réseaux nationaux différents. Le développement économique, la lutte contre le chômage, la formation professionnelle, sont de plus en plus des compétences régionales, et c'est à ce niveau que les SIAE devraient s'affirmer comme des partenaires indiscutables, chacune avec ses spécificités.

Les aides régionales (DIRECCTE, Conseil régional) sont, aujourd'hui, réparties entre les six réseaux. Leur regroupement, au profit du GRAFIE, serait à la fois une simplification administrative et un moyen de promouvoir le rôle de ce groupement, à charge, pour lui, de redistribuer ces

ressources vers les quatre types de SIAE, en tenant compte de la stratégie régionale et des besoins de chaque type de structure et en accord avec les financeurs (Etat et Région).

Au niveau local

Sur le terrain, la grande diversité des structures de base correspond à la mission qu'elles assurent dans les territoires où elles sont implantées.

Les AI, qui recrutent plus de la moitié des salariés franciliens en insertion, sont des associations de proximité dont l'efficacité et les performances sont étroitement liées à leur présence au plus près tant des demandeurs d'emploi que des donneurs d'ordre qui sollicitent du travail. C'est la raison pour laquelle les plus grosses structures mettent en place des pôles d'accueil décentralisés, permanents ou périodiques, par rapport au siège de l'association. Des mutualisations sont toutefois possibles, en ce qui concerne les tâches de gestion. Cette recherche d'économies a aussi amené, au cours des années récentes, de petites AI à fusionner avec des structures voisines tout en conservant leurs locaux. Il faut rappeler que le conventionnement des AI inclut la définition du territoire sur lequel elles sont habilitées à exercer leur activité.

Les ACI sont souvent des structures à effectif relativement faible (38 en moyenne pour l'Ile-de-France) mais ils se regroupent quelquefois autour d'une association support qui prend alors en charge les tâches de gestion, voire d'accompagnement des salariés en insertion.

Les EI sont des entreprises de type classique dont la taille dépend, d'une part, du marché sur lequel elles sont présentes, d'autre part, de leur capacité financière à se développer. Ce sont en quelque sorte, des PME avec un fonctionnement très similaire.

Les ETTI, enfin, sont de même nature que les AI, la mise à disposition de personnel constituant le cœur de leur activité. Elles sont particulièrement intéressées par les marchés publics à clauses d'insertion où elles interviennent en complément des AI, limitées par la règle des 480 heures.

Malgré leurs spécificités, il reste souhaitable que les différentes SIAE mutualisent leurs forces dans des domaines comme la formation de leurs salariés en insertion, l'accès aux marchés publics, les achats de fournitures, etc. Cette évolution semble être de mieux en mieux prise en compte par les groupements départementaux qui, à ce titre, pourraient faire l'objet d'un accompagnement régional.

CONCLUSION GÉNÉRALE

Nées dans les années 80, avec la création des premières associations intermédiaires, face au développement d'un chômage structurel de longue durée, les structures d'insertion par l'activité économique permettent à des personnes fragilisées, à divers niveaux très éloignées de l'emploi, de retrouver ou de trouver leur place dans la société.

La mise en situation de travail, pour des missions plus ou moins longues, auprès d'employeurs divers ou au sein même de la structure, constitue le cœur du métier des SIAE. Elles veulent être, pour leurs salariés, le catalyseur qui les aidera à trouver le chemin d'une réinsertion sociale et professionnelle. Elles sont aussi l'un des éléments du ferment de la création d'activités nouvelles qui constitueront les emplois de demain.

Les SIAE ne se substituent pas aux entreprises du secteur marchand mais elles doivent aider les personnes qu'elles reçoivent à retourner vers l'emploi classique. Elles forment un pont entre le social et l'économique, en assurant un accompagnement personnalisé des hommes et des femmes qu'elles font travailler, et, ceci, en liaison avec les différents organismes partenaires susceptibles d'aider ces personnes à résoudre leurs problèmes de santé, de logement, d'ordre administratif, etc.

Elles participent à la cohésion sociale, en tissant des liens entre leurs salariés et la communauté environnante pour laquelle elles assurent des services de proximité, pas toujours pris en charge par les entreprises du secteur marchand.

En Ile-de-France, le secteur des SIAE constitue un acteur économique important qui, avec ses 2 500 emplois permanents et ses 28 000 emplois en insertion, enrichit les territoires sur lesquels ces SIAE sont implantées. Les aides publiques qu'elles reçoivent sont très inférieures aux impôts, taxes, charges sociales et cotisations salariales qu'elles engendrent, par leur activité.

Dans un rapport, publié en novembre 2007, par le Conseil national de l'insertion par l'activité économique (CNIAE), à la demande du Ministre chargé de l'emploi, les auteurs s'exprimaient comme suit :

« Depuis vingt-cinq ans, l'initiative conjuguée de la société civile et des pouvoirs publics a construit progressivement un dispositif d'insertion par l'activité économique (IAE) permettant aux personnes qui en sont le plus éloignées de retrouver, par le travail, l'accès à un emploi et une professionnalisation : l'IAE constitue une réponse originale et diversifiée aux problèmes soulevés dans la société française par la croissance du chômage de longue durée et les exclusions qu'il entraîne. Elle est également le creuset d'un entrepreneuriat social utile au développement économique du pays ».

Dans ce même rapport, le CNIAE envisageait trois scénarios pour la prise en charge de l'IAE par l'Etat, le Conseil régional ou le Conseil départemental. La majorité des membres du groupe d'experts s'était prononcée pour une décentralisation au profit du Conseil régional, dans les termes suivants :

- *une structure d'insertion par l'activité économique n'est pas un établissement social mais une entreprise à finalité sociale. Afin de préserver ce caractère économique, il faut donc rattacher l'IAE au Conseil régional, chargé de la coordination des politiques économiques. ;*
- *les résultats de ces structures dépendent largement d'une meilleure coordination entre insertion et formation professionnelle, de la compétence des régions ;*
- *la collectivité régionale est chargée des aides aux entreprises. Il existe une grande hétérogénéité actuellement entre les régions : certaines attribuent aux SIAE les aides économiques, quel que soit leur statut juridique, d'autres différencient entre structures commerciales et structures associatives, d'autres, enfin, se refusent à attribuer des aides réservées aux entreprises classiques. La décentralisation de l'IAE, au profit des régions, permettra d'unifier le regard et les aides ;*
- *la collectivité régionale a, généralement, une politique de bassin d'emploi, y compris, désormais, par la création, dans certaines régions, d'espaces régionaux, relais du Conseil régional. Les départements ont moins travaillé cette relation aux pays et bassins d'emploi. Or, cet ancrage local est essentiel pour les SIAE, notamment les ateliers et chantiers d'insertion. Sinon, il y a un risque que la logique d'opportunité l'emporte sur une logique territoriale.*

En faisant le point sur la situation des SIAE en Ile-de-France, nous souhaitons qu'elles soient reconnues, par le Conseil régional, comme un levier économique, dans la lutte contre le chômage, d'une part, et pour le retour à l'emploi des Franciliens qui en sont aujourd'hui privés, d'autre part.

Pour que les SIAE puissent assurer cette tâche de service public, il est nécessaire que la Région redéfinisse la politique qu'elle entend suivre pour contribuer à leur pérennité et à leur développement, en liaison avec la stratégie pluriannuelle, définie par l'Etat et les réseaux franciliens de l'IAE, pour la période 2015-2017.

Annexes

ANNEXE 1 : QUELQUES EXEMPLES DE BILANS ECONOMIQUES DE SIAE FRANCILIENNES

Les tableaux suivants correspondent aux comptes de résultats de huit SIAE franciliennes, trois A (91,92 et 95), 1 ACI (93), 2 EI (92 et 93) et 2 ETTI (92 et 95).

1.1. Exemple de bilan économique d'une AI 1

Les données ci-après sont relatives à une AI francilienne qui réalise annuellement environ 63 000 heures de mises à disposition, réparties entre 235 salariés en insertion. Les valeurs correspondent à l'année 2015. En y ajoutant les heures de travail des permanents (environ 12 000 heures), cette AI est l'équivalente d'une entreprise de 47 salariés à temps plein.

Année 2015 (en euros)	
Produits	
Produits des mises à disposition	1 241 229
Subventions et contrats aidés	150 710**
Reprises de provisions	39 955
Produits exceptionnels	12 748
Produits financiers	4 422
Total produits	1 449 064
Charges	
Achats	91 729
Salaires bruts	978 499*
Charges sociales	262 946
Impôts et taxes	65 322
Autres charges	5 235
Amortissements et provisions	38 342
Charges exceptionnelles	11 161
Total charges	1 453 234
Résultat	-4 170

* dont cotisations salariales : 229 947 euros** dont emplois tremplin IAE 30 000 euros

L'impact économique de cette association, sur son territoire, peut donc être comme suit :

- la distribution de 749 000 euros de salaires nets ;
- le reversement, aux organismes publics (impôts, organismes sociaux), de 558 000 euros, en regard de versements reçus de la collectivité publique, de 151 000 euros, soit un solde positif de 407 000 euros.

Cette AI a, par ailleurs, réalisé, en 2015, 15 réinsertions en emploi durable et en emploi de transition.

1.2. Exemple de bilan économique d'une AI 2

Les données ci-après sont relatives à une AI francilienne qui réalise annuellement un peu plus de 70 000 heures de mises à disposition, réparties entre 280 salariés en insertion. Les valeurs correspondent à l'année 2015. En y ajoutant les heures de travail des permanents, cette AI est l'équivalente d'une entreprise de 56 salariés à temps plein.

Année 2015 (en euros)	
Produits	
Produits des mises à disposition	1 206 937
Subventions et contrats aidés	240 339**
Reprises de provisions	46 823
Produits exceptionnels	13 991
Produits financiers	3 482
Total produits	1 571 572
Charges	
Achats	84 717
Salaires bruts	1 118 259*
Charges sociales	259 841
Impôts et taxes	48 334
Autres charges	16 145
Amortissements et provisions	16 725
Charges exceptionnelles	15
Total charges	1 544 036
Résultat	-4 170
<i>* dont cotisations salariales : 246 017 euros</i>	
<i>** dont emplois tremplin IAE 30 000 euros</i>	

Cette AI a, par ailleurs, réalisé 63 réinsertions en emploi durable et en emploi de transition.

1.3. Exemple de bilan économique d'une AI 3

Les données ci-après sont relatives à une AI francilienne qui réalise annuellement environ 56 500 heures de mises à disposition, réparties entre 282 salariés en insertion. Les valeurs correspondent à l'année 2015 :

Année 2015 (en euros)	
Produits	
Produits des mises à disposition	1 128 017
Subventions et contrats aidés	206 904**
Reprises de provisions	184 974
Produits exceptionnels	43 009
Produits financiers	2 490
Total produits	1 570 325

Charges	
Achats	276 803
Salaires bruts	894 658*
Charges sociales	237 467
Impôts et taxes	38 898
Autres charges	8 980
Amortissements et provisions	52 085
Charges exceptionnelles	31 824
Total charges	1 540 714
Résultat	29 611
<i>* dont cotisations salariales : 196 825 euros</i>	
<i>** dont emplois tremplin IAE 30 000 euros</i>	

L'association a réalisé, en 2015, 56 sorties dynamiques.

1.4. Exemple de bilan économique d'une AI 4

Les données ci-dessous sont relatives à une association intermédiaire située sur Paris et qui réalise, environ, 60 000 heures de mise à disposition par an. L'impact économique de cette association intermédiaire, sur son territoire, peut donc être résumé comme suit :

- la distribution de 671 631 euros de salaires nets ;
- le reversement, aux organismes publics (impôts, organismes sociaux) de 446 160 euros, en regard des subventions reçues de la collectivité publique, de 130 966 euros, soit un solde positif de 315 194 euros.

Produits	2015
Produits d'exploitation	1 159 516
Subventions et contrats aidés	130 966**
Autres produits	3 176
Reprises de provisions	347 697
Total produits	1 641 355
Charges	
Achats	160 997
Salaires	861 066*
Charges sociales	198 583
Autres charges liées aux salaires	51 649
Impôts et taxes	58 142
Amortissements et provisions	205 355
Charges de gestion courante	73 116
Charges exceptionnelles	31 286
Total charges	1 641 194
Résultat	1 161
<i>* dont cotisations salariales : 189 435 euros</i>	
<i>** dont emplois tremplin IAE 30 000 euros</i>	

1.5. Exemple de bilan économique d'un ACI

Les données ci-dessous sont relatives à un ACI de Seine-Saint-Denis, spécialisé dans la gestion d'espaces verts et conventionnés pour 10 postes d'insertion.

Année 2015 (en euros)	
Produits	
Prestations de services	95 241
Subventions et contrats aidés	199 092**
Total produits	294 333
Charges	
Achats	32 745
Salaires bruts	200 455*
Charges sociales	61 054
Total charges	294 254
Résultat	79
* dont cotisations salariales : 44 100 euros	
** dont emplois tremplin 32 270 euros	

Ce compte de résultat est typique d'un petit chantier d'insertion pour lequel les prestations de services ne représentent que 32 % du budget et dont l'équilibre financier ne peut être assuré que par des subventions significatives des organismes publics.

Pour un tel chantier, le rapport versements aux organismes publics / subventions n'est que de 0,47.

1.6. Exemple de bilan économique d'une EI 1

Les données ci-dessous sont relatives à une entreprise d'insertion francilienne conventionnée pour 16 postes d'insertion et active dans le domaine de la restauration.

Année 2014 et 2015 (en euros)		
Produits	2015	2014
Produits d'exploitation	950 620	1 008 566
Subventions et contrats aidés	267 301**	240 326
Reprises de provisions	92 975	
Total produits	1 310 896	1 300 605
Charges		
Achats	482 341	472 442
Salaires	579 152*	586 204
Charges sociales	135 518	144 308
Impôts et taxes	41 793	42 222
Amortissements et provisions	97 055	86 891
Charges exceptionnelles	13 203	5 880
Charges financières	15 690	33 610
Total charges	1 364 752	1 371 557

Résultat	(53 856)	(70 952)
* dont cotisations salariales : 127 413 euros		
** dont emplois tremplin IAE 10 000 euros		

L'impact économique de cette entreprise d'insertion, sur son territoire, en 2015, peut donc être résumé comme suit :

- la distribution de 451 709 euros de salaires nets ;
- le reversement, aux organismes publics (impôts, organismes sociaux) de 304 724 euros, en regard des subventions reçues de la collectivité publique, de 267 301 euros, soit un solde positif de 37 423 euros.

Le tableau ci-dessus montre, également, la fragilité de cette EI (ce qui est le cas de beaucoup de ces structures), en raison d'une charge lourde pour les amortissements et les intérêts des emprunts, liés aux investissements importants réalisés pour démarrer l'entreprise.

Les immobilisations, inscrites au bilan à fin 2015, représentent 1 262 457 euros, après amortissement de 22 % de la valeur initiale de 1 601 427 euros.

Comme dans tout le domaine de la restauration, l'activité de l'année 2015 a été très sensible à la situation créée par les attentats qui ont entraîné une baisse de fréquentation et l'annulation de plusieurs réservations, expliquant la diminution du chiffre d'affaires de 6 % par rapport à 2014.

1.7. Exemple de bilan économique d'une EI 2

Année 2014 et 2015 (en euros)		
Produits	2015	2014
Produits d'exploitation	244 910	138 729
Subventions et contrats aidés	95 493**	53 520
Reprises de provisions	740	992
Produits exceptionnels	180	
Total produits	341 323	193 241
Charges		
Achats	163 643	94 391
Salaires	135 697*	73 887
Charges sociales	21 897	15 818
Impôts et taxes, impôt sur les bénéfices	3 290	876
Amortissements et provisions	3 478	1 027
Autres charges	531	
Charges exceptionnelles	546	5 880
Total charges	329 082	186 292
Résultat	12 242	6 949

* dont cotisations salariales : 29 853 euros

** dont emplois tremplin IAE 4 000 euros

1.8. Exemple de bilan économique d'une ETTI 1

Les données ci-dessous sont relatives à une entreprise de travail temporaire d'insertion francilienne :

Produits	2015
Produits d'exploitation	1 462 716
Subventions et contrats aidés	162 784
Formations	59 593
Total produits	1 685 093
Charges	
Achats	25 141
Salaires*	1 017 630
Charges sociales	388 225
Impôts et taxes	3 061
Frais de déplacement	90 550
Amortissements et provisions	8 540
Autres Charges	46 574
Total charges	1 579 721
Résultat	105 372

* dont cotisations salariales : 223 880 euros

L'impact économique de cette ETTI, sur son territoire, peut donc être résumé comme suit :

- la distribution de 794 000 euros de salaires nets ;
- le reversement, aux organismes publics (impôts, organismes sociaux), de 615 166 euros, en regard de 222 377 euros de subventions et aides reçues, soit un solde positif de 391 789 euros, au bénéfice de la collectivité publique.

Et ceci, comme pour les autres SIAE, sans tenir compte de la diminution des prestations sociales versées aux salariés en insertion, du fait de leur mise en situation de travail et/ou de leur réinsertion positive dans le marché du travail traditionnel pour certains d'entre eux.

1.9. Exemple de bilan économique d'une ETTI 2

Les données ci-après correspondent à une ETTI conventionnée pour 83 emplois d'insertion en ETP et qui a réalisé, en 2015, 120 000 heures de mise à disposition, réparties entre 382 salariés en insertion.

Produits	2015
Produits d'exploitation	3 365 972
Subventions et contrats aidés	472 032
Reprise de provisions	76 055
Total produits	3 914 059

Charges	
Achats	297 899
Salaires bruts*	2 470 007
Charges sociales	692 881
Impôts et taxes	89 576
Amortissements et provisions	32 296
Autres Charges	9 418
Total charges d'exploitation	3 592 077
Charges financières	12 067
Produits exceptionnels	11 703
Charges exceptionnelles	80 633
Total Charges	3 726 431
Résultat	199 725
<i>* dont cotisations salariales : 543 400 euros</i>	

L'impact économique de cette ETTI sur son territoire peut donc être résumé comme suit :

- la distribution de 1 926 600 euros de salaires nets ;
- le reversement aux organismes publics (impôts, organismes sociaux) de 1 325 850 euros en regard de 472 032 euros de subventions et aides reçues, soit un solde positif de 853 825 euros au bénéfice de la collectivité publique.

Et ceci, comme pour les autres SIAE, sans tenir compte de la diminution des prestations sociales versées aux salariés en insertion du fait de leur mise en situation de travail et/ou de leur réinsertion positive dans le marché du travail traditionnel pour certains d'entre eux. Cette ETTI a réinséré en emploi durable et en emploi de transition 30 personnes au cours de l'année 2015.

ANNEXE 2 : EVOLUTION DES SORTIES SIAE

Les tableaux ci-après indiquent l'évolution des sorties des SIAE par année et par type de SIAE. Les changements appliqués dans la comptabilisation des sorties sont indiqués dans chaque tableau.

Associations intermédiaires	2009	2010*	2011	2012**	2013***	2014
Type de sortie						
Emploi durable	2 715	2684	2 461	2 001	1 114	976
Emploi de transition	1 181	1263	1 295	897	557	517
Autres sorties positives	1 417	1379	1 295	1 311	622	631
Total sorties dynamiques	5 313	5 326	5 052	4 209	2 293	2 124
Autres sorties	6 375	10460	7 902	2 761	983	746
Total sorties	11 688	15 786	12 954	6 970	3 276	2 870
Sorties non prises en compte****					406	290
dont Sorties règle des 6 mois		7419	5 570			
dont sorties hors règle des 150 heures					4572	4526
%sorties hors règle des 150 heures					55%	59%
%sorties durables/sorties prises en compte	23	17	19	29	34	34
%sorties dynamiques/sorties prises en compte	45	34	39	60	70	74

* introduction règle des 6 mois si pas de m.a.d. au cours des 6 mois précédents la fin de l'année

** modification des règles de comptabilisation des sorties rendant les chiffres non comparables

*** Nouvelle modification des règles de comptabilisation (règle des 150 heures)

****Sorties non prises en compte dans le dialogue de gestion

Ateliers et chantiers d'insertion	2009	2010	2011	2012	2013*	2014
Type de sortie						
Emploi durable	519	579	621	594	641	510
Emploi de transition	208	207	253	247	308	325
Autres sorties positives	333	290	391	445	589	533
Total sorties dynamiques	1060	1076	1265	1286	1538	1368
Autres sorties	998	972	1034	1163	1025	950
Total sorties	2058	2048	2299	2449	2563	2318
Sorties non prises en compte pour le calcul des taux					276	318
Sorties totales					2839	2636
sorties à moins de 3 mois	263	217	288	217	303	204
Sorties totales	2321	2265	2587	2666	3142	2840
%sorties durables/sorties prises en compte	25	28	27	24	25	22
%sorties dynamiques/sorties prises en compte	52	53	55	53	60	59

* Modification des règles de comptabilisation des sorties

Entreprises d'insertion	2009	2010	2011	2012	2013*	2014
Type de sortie						
Emploi durable	380	438	435	399	322	284
Emploi de transition	98	123	136	138	145	162
Autres sorties positives	172	192	177	163	197	193
Total sorties dynamiques	650	753	748	700	664	639
Autres sorties	564	615	614	547	384	385
Total sorties	1214	1368	1362	1247	1048	1024
Sorties non prises en compte dans le calcul des taux					142	200
Sorties totales					1190	1224
sorties à moins de 3 mois	294	315	279	195	142	136
Sorties totales	1508	1683	1641	1442	1332	1160
%sorties durables/sorties prises en compte	31	32	32	32	31	28
%sorties dynamiques/sorties prises en compte	54	55	55	56	63	62

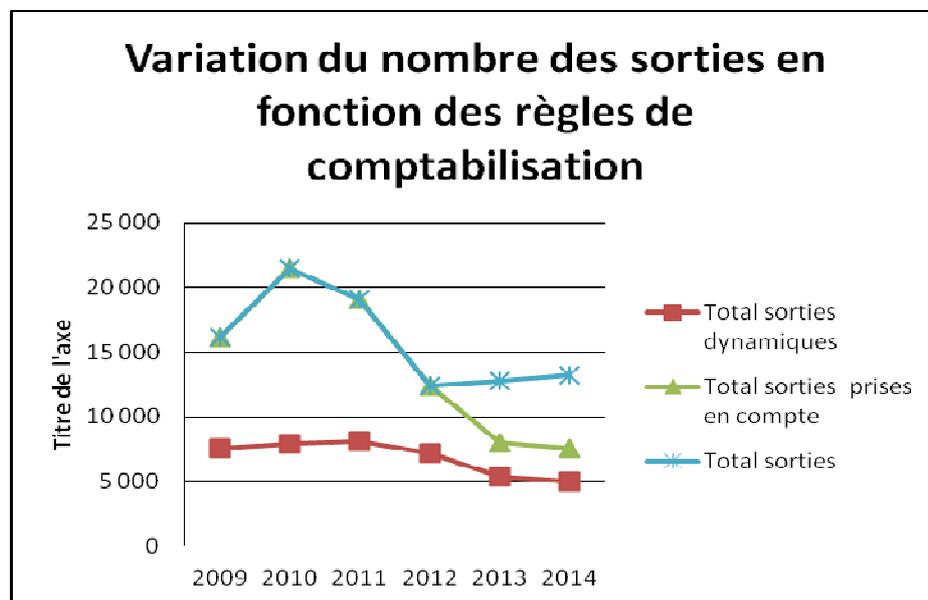
* Modification des règles de comptabilisation des sorties

Entreprises de travail temporaire d'insertion	2009*	2010	2011	2012	2013**	2014
Type de sortie						
Emploi durable	273	430	533	483	326	344
Emploi de transition	142	227	315	328	303	317
Autres sorties positives	154	136	145	190	198	238
Total sorties dynamiques	569	793	993	1001	827	899
Autres sorties	618	1472	1452	707	323	423
Total sorties	1187	2265	2445	1708	1150	1322
dont Sorties règle des 6 mois	748	1187	891	?	?	
Sorties non prises en compte dans le calcul des taux						76
Sorties prises en compte par le dialogue de gestion						1398
Sorties non prises en compte par le dialogue de gestion						858
Sorties totales	1187	2265	2445	1708	1150	2256
%sorties durables/sorties prises en compte	23	19	22	28	28	26
%sorties dynamiques/sorties prises en compte	48	35	41	59	72	68

* introduction règle des 6 mois si pas de mise à disposition au cours des 6 mois précédents la fin de l'année

** Modification des règles de comptabilisation (règle des 150 heures)

Ensemble des SIAE	2009	2010	2011	2012	2013**	2014
Type de sortie						
Emploi durable	3 887	4 131	4 050	3 477	2 403	2 114
Emploi de transition	1 629	1 820	1 999	1 610	1 313	1 321
Autres sorties positives	2 076	1 997	2 008	2 109	1 606	1 595
Total sorties dynamiques	7 592	7 948	8 058	7 196	5 322	5 030
Autres sorties	8 555	13 519	11 002	5 178	2 715	2 504
Total sorties prises en compte	16 147	21 467	19 060	12 374	8 037	7 534
Sorties non prises en compte					4714	5724
Total sorties	16 147	21 467	19 060	12 374	12 751	13 258
Total sorties dynamiques	7 592	7 948	8 058	7 196	5 322	5 030
Total sorties prises en compte	16 147	21 467	19 060	12 374	8 037	7 534
Sorties non prises en compte	0	0			4714	5724
Total sorties	16 147	21 467	19 060	12 374	12 751	13 258
Nombre de salariés en insertion	27 528	28 251	28 239	28 214	27 929	27 582
Sorties dynamiques/salariés en insertion (%)	28	28	29	26	19	18
% sorties prises en compte	100	100	100	100	63	57
%sorties dynamiques/sorties prises en compte	47	37	42	58	66	67
%sorties emploi durable/sorties prises en compte	24	19	21	28	30	28



Le graphique ci-dessus montre la variation du nombre des sorties totales, prises en compte et des sorties dynamiques au cours de la période 2009-2017 pendant laquelle les méthodes de comptabilisation ont été changées à plusieurs reprises, rendant ainsi non significative toute comparaison d'une année sur l'autre.

ANNEXE 3 : EXEMPLE DE FICHE ACTION FORMATION

Objectif	Favoriser la formation dans un contexte en mutation
Pilote	RIAE 94
Contributeurs	RIAE 94, CD 94, CRIF, échanges avec une douzaine de CIP lors d'une réunion

Préambule

Les formations, qu'elles soient qualifiantes ou non, sont, avec l'activité économique et l'accompagnement socioprofessionnel, un pilier fondamental pour favoriser un retour vers l'emploi durable des salariés en parcours d'insertion.

Il faut néanmoins distinguer :

- les formations nécessaires pendant le parcours en SIAE et les formations accessibles en fin de parcours ;
- ainsi que les formations pré-qualifiantes et les formations diplômantes / qualifiantes / certifiantes.

Une enquête, menée par le RIAE 94, auprès des SIAE du 94, fin 2015, dont 21 ont répondu (10 ACI, 4 AI et 7 EI), donne les chiffres suivants, en terme de projection des besoins en formation, pour 2016 :

Besoins en formation pré-requis/pré-qualification	
Apprentissage de la langue française (FLE et Alpha)	368
Informatique (apprentissage et remise à niveau)	152
Découverte du monde du travail	85
Gestion de l'argent au quotidien	80
Les savoirs de base en nettoyage +repassage	72
Les attitudes professionnelles / conduite à tenir au sein d'une entreprise	59
Entretien du cadre de vie	48
Remise à niveau linguistique	48
Remise à niveau Mathématique	40
Atelier image de soi / Confiance en soi	19
Gestion informatique des stocks (outil interne)	6

Besoins en Formation Diplômantes/Qualifiantes/Certifiantes	
HACCP	77
Formation SAP	62
SST	48
Permis B	45
CACES (1-3-5 et R372 (conduite d'engin de chantier))	46
PRAP	40
SSIAP	22
Gestes et Postures	22
CACES LOGISTIQUE	17
Préparation de commandes	15
Agent d'entretien des espaces verts	13
Formations secteur bâtiment	13
CQP Agent de Sécurité	12
CAP petite enfance	8
PSC1	6
CQP agent de service	7
FIMO	5
Métier du développement durable	3
Permis C	3
Permis remorque	3
Restauration	3
Attestation habilitation électrique	2
CACES TP	2
CQP agent machiniste	2
Mécanique automobile	2

Contexte	<p>Plusieurs éléments complexifient l'accès aux formations des salariés en insertion, spécialement pendant le parcours :</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ la réforme de la formation professionnelle ; ➤ une offre de droit commun globalement peu adaptée, en termes de rythme horaire, avec les contraintes d'activité des SIAE ; ➤ des besoins récurrents ne trouvant pas solution sur les territoires, notamment sur la thématique de la linguistique et des savoirs de base ; ➤ un statut ambigu des salariés en insertion, à la fois salariés et demandeurs d'emploi ; ➤ des exigences accrues en matière de certification complexifiant la construction de parcours adaptés <p>Pour autant, et en fonction des territoires, des solutions sont trouvées, par les SIAE, en s'appuyant sur le réseau des acteurs locaux et/ou sur des ressources bénévoles.</p>
-----------------	--

<p>Problématiques</p>	<p>Baisse des fonds de formation, induite par la réforme de la formation professionnelle. Quelques chiffres permettent de comprendre l'aspect dramatique de la situation, notamment pour les ACI :</p> <ul style="list-style-type: none"> • le financement Uniformation des actions de formation linguistique mutualisées entre ACI passé de 144 000 €, en 2014, à 15 000 €, en 2015 ; • l'estimation du budget national de la branche des ACI, pour les périodes de professionnalisation, laisse à penser que l'on devrait passer de 20 millions d'euros, en 2014, à 600 000 €, en 2016 (possiblement uniquement dédié aux salariés permanents) ; • Chute forte des budgets sur le plan de formation, par exemple plafonné à deux actions, d'un montant maximum de 3 000 €, par an, pour une structure de plus de 10 ETP. <p>Le CPF nécessite la construction d'un projet qualifiant/diplômant de formation ne répondant pas aux besoins en formations pré-qualifiantes, dont les salariés peuvent avoir besoin, en début de parcours d'insertion.</p> <p>Faiblesse de l'accès des salariés en insertion aux formations développées par la Région ou Pôle emploi. Exemple du dispositif Compétences Clés, auquel très peu de SIAE ont accès (11 salariés en insertion dans le Val-de-Marne d'après le bilan 2015 arrêté au 1^{er} décembre) ou des formations proposées par Pôle emploi, peu visibles.</p> <p>Manque de compétences et/ou de temps, dans certaines SIAE, pour mettre en œuvre des actions de formation et se retrouver dans le « millefeuille » des financements mobilisables.</p> <p>Manque de visibilité sur l'offre de formation existante, sur l'ensemble du territoire.</p> <p>Problématique plus liée aux salariés en insertion</p> <ul style="list-style-type: none"> • Un arrêt du contrat, pour une entrée en formation, peut entraîner des difficultés financières pour le salarié en insertion. • Lorsque les actions de formation se tiennent hors temps de travail et ne sont pas rémunérées, il est difficile de mobiliser le salarié en insertion. • Les contraintes familiales, telle que la garde d'enfants essentiellement, font que les salariés en insertion ne parviennent pas à se dégager du temps pour suivre une formation.
<p>Livrables et indicateurs</p>	<p>Nombre de salariés entrant en formation qualifiante Nombre de salariés réussissant une formation qualifiante Nombre de salariés ayant bénéficié de formations pré-qualifiantes Pourcentage de sortie vers des formations qualifiantes</p>

Actions/Idees à mettre en oeuvre :

Réalisation d'un diagnostic des besoins en formation des SIAE (en cours de réalisation, voir les chiffres du préambule).

Favoriser les mutualisations de formations entre SIAE, que se soit au travers du RIAE ou d'actions plus territorialisées entre SIAE.

Accroître l'accès des SIAE aux formations de droit commun. Les évolutions du dispositif Compétences Clés, devenant Cap Compétences, devraient favoriser l'accès pour les salariés en insertion. Une meilleure communication et une remontée, bien en amont, des besoins des SIAE, à Pôle emploi, devrait aller dans le même sens.

Communication plus forte des offres de formations qualifiantes et pré-qualifiantes développées par le Département (LOLA, la cravate solidaire, formation AGEFOS sur les métiers du service aux personnes...). Communication, par le RIAE, intervention du département en CTA (déjà initié).

Le fait que le RIAE 94 soit devenu organisme de formation permet d'imaginer des actions de formations, au-delà des actions de formations aux savoirs de base, dans une logique d'optimisation des fonds de formation, par une baisse des tarifs et par le recours à des co-financeurs, au-delà des OPCA.

Projet de développement d'un CQP Employé polyvalent entre HEP et Confluences, avec le RIAE 94. Cette initiative a été présentée aux autres SIAE et pourrait donner lieu à un essaimage, en cas de succès et d'allocation des budgets, malheureusement fortement compromise.

Favoriser l'accès aux fonds européens, pour compenser les baisses des fonds de formations professionnelles. Pour le moment, les SIAE ne vont que très rarement sur ces fonds, par crainte de la lourdeur administrative et des risques de non paiement.

Quid de la plateforme de mutualisation de formation régionale initiée par Chantier Ecole ?

Quid des évolutions du Programme régional qualifiant compétences, suite aux élections régionales ?

GLOSSAIRE

AAH	Allocation adulte handicapé
ACI	Atelier et chantier d'insertion
ADVF	Assistant(e) de vie aux familles
AFPA	Association pour la formation professionnelle des adultes
AI	Atelier d'insertion
ALJ	Association logement jeunes
ARDIE	Association régionale pour le développement de l'insertion par l'économique
ARSIE	Aide régionale aux structures d'insertion par l'économie
ASS	Allocation spécifique de solidarité
ATEE	Adjoint technique des établissements d'enseignement
BTP	Bâtiment et travaux publics
CACES	Certificat d'aptitude à la conduite en sécurité
CAE	Contrat d'accompagnement dans l'emploi
CAFAD	Certificat d'aptitude aux fonctions d'aide à domicile
CCP	Concours communs polytechniques
CDAI	Comité départemental des associations intermédiaires
CDD	Contrat à durée déterminée
CDDI	Contrat à durée déterminée d'insertion
CDDU	Contrat à durée déterminée d'usage
CDI	Contrat à durée indéterminée
CDIAE	Comité départemental de l'insertion par l'activité économique
CEDRE	Centre d'entraide pour les demandeurs d'asile et les réfugiés
CESER	Conseil économique, social et environnemental régional d'Ile-de-France
CGPME	Confédération générale des petites et moyennes entreprises
CIF	Congé individuel de formation
CIVIS	Contrat d'insertion dans la vie sociale
CNIAE	Conseil national de l'insertion par l'activité économique
CNLRQ	Comité national de liaison des régies de quartier
COORACE	Fédération nationale de l'économie sociale et solidaire
COR-IAE	Comité des orientations stratégique de l'IAE
CPF	Compte personnel de formation
CPFDFFP	Contrat de plan francilien pour le développement de la formation professionnelle
CPRDFOP	Contrat de plan régional de développement des formations et de l'orientation professionnelle
CRAMIF	Caisse régionale d'assurance maladie d'Ile-de-France
CREDOC	Centre de recherche pour l'étude et l'observation des conditions de vie
CREFOP	Conseil régional pour la formation et l'orientation professionnelle
CTA	Comité technique d'animation
CUI	Contrat unique d'insertion
CV	Curriculum vitae
DARES	Direction de l'animation, de la recherche, des études et des statistiques
DDTEFP	Direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle de la consommation, du travail et de l'emploi
DEAVS	diplôme d'Etat auxiliaire de vie sociale
DGEFP	Direction générale de l'emploi et de la formation professionnelle

DIRECCTE	Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi
DLA	Dispositif local d'accompagnement
DRTEFP	Direction régionale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle
EI	Entreprise d'insertion
EMT	Evaluation en milieu de travail
EQUISOL	Société dédiée aux entreprises de l'économie sociale et solidaire
ES	Employeur solidaire
ESS	Economie sociale et solidaire
ETAIE	Encadrant technique d'activité d'insertion par l'économie
ETP	Equivalent temps plein
ETT	Entreprise de travail temporaire
ETTI	Entreprise de travail temporaire d'insertion
FDI	Fonds départemental d'insertion
FLES	Fonds local emploi solidarité
FNARS	Fédération nationale des associations d'accueil et de réinsertion sociale
FONGECIF	Fonds de gestion des congés individuels de formation
FPSP	Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels
FREI	Fédération régionale des entreprises d'insertion
FSE	Fonds social européen
GEIQ	Groupement d'employeur pour l'insertion et la qualification
GES	Groupes économiques solidaires
GME	Groupement momentané d'entreprises
GRAFIE	Groupement des acteurs franciliens de l'insertion par l'économie
HACCP	Hazard analysis critical control point
IAE	Insertion par l'activité économique
IGAS	Inspection générale des affaires sociales
IGF	Inspection générale des finances
INSEE	Institut national de la statistique et des études économiques
INSERM	Institut national de la santé et de la recherche médicale
MAAFORM	Maison des associations des alternatives et de la formation
MEDEF	Mouvement des entreprises de France
OF	Organisme de formation
OPACIF	Organisme Paritaire Agréé au titre du Congé Individuel de Formation
OPCA	Organisme paritaire collecteur agréé
PACT	Pôle d'animation et de cohérence territoriale
PAIO	Permanence d'accueil, d'information et d'orientation
PDI	Programme départemental d'insertion
PICRI	Partenariats institutions – Citoyens pour la recherche et l'innovation
PLIE	Plan local pour l'insertion et l'emploi
PMSMP	Période de mise en situation en milieu professionnel
POE	Préparation opérationnelle à l'emploi
PRAP	Prévention des risques liés à l'activité physique
PTCE	Pôles territoriaux de coopération économique
RIAE	Réseau d'insertion par l'action économique
RQ	Régie de quartier
RQTH	Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé
RSA	Revenu de solidarité active
SA	Société anonyme
SARL	Société à responsabilité limitée

SCIC	Société coopérative d'intérêt collectif
SCOP	Société coopérative et participative
SIAE	Structure d'insertion par l'activité économique
SNCF	Société nationale des chemins de fer
SRDEII	Schéma régional de développement économique, d'innovation et d'internationalisation
SST	Sauvetage secourisme du travail
TPE	Très petite entreprise
TVA	Taxes sur la valeur ajoutée
UT	Unité territoriale
VAE	Validation des acquis de l'expérience



Conseil économique, social et environnemental régional d'Ile-de-France
33 rue Barbet-de-Jouy • 75007 Paris • Tél. : 01 53 85 66 25

www.ceser-iledefrance.fr • [@ceseridf](https://twitter.com/ceseridf)