



Contribution en prévision de la circulaire de la DGEFP sur la mise en œuvre du Pacte d'Ambition pour l'IAE

Lors de la dernière réunion du comité de suivi organisée par le Conseil de l'Inclusion dans l'Emploi, nous avons été informés qu'une circulaire était en cours de finalisation afin d'impulser la mise en œuvre du Pacte d'Ambition IAE dans les territoires. Cette dernière devrait être publiée d'ici le début du mois de février. Conscients des enjeux en termes d'évolution des pratiques, et d'accompagnement du changement, nos réseaux ont souhaité transmettre quelques points d'attention qu'il nous paraît essentiel de pouvoir relever au travers de cette circulaire. C'est également l'occasion pour nous de rappeler notre souhait profond de continuer à être associés aux réflexions en cours afin de pouvoir accompagner au mieux leur mise en œuvre.

- **Affirmation du pilotage de la croissance**

Afin d'atteindre l'objectif de 240 000 salariés en insertion d'ici 2022, il est essentiel que les services déconcentrés soient associés à cette ambition et qu'ils puissent ainsi couvrir les besoins selon les spécificités des territoires et ainsi susciter la croissance. Pour cela, nous proposons :

1. Le **maintien d'une possibilité de conventionner à 105%**
2. La **fin de pratiques conservatrices** telles que des conventionnements sur 6 mois de façon à donner plus de visibilité pluriannuelle aux SIAE ou l'engagement dans les pratiques dynamiques en généralisant les conventionnements pluriannuels
3. De **veiller à ne pas mettre en concurrence** des porteurs de projet en fonction du type de SIAE dans l'attribution des postes d'insertion
4. De **donner plus de sens au dialogue de gestion** au travers :
 - D'un conventionnement et un dialogue de gestion unique pour les structures présentes sur plusieurs départements d'une même région (*cf. mesure 36 de notre contribution¹*)
 - D'une évolution de la définition et du mode de calcul de taux de sorties (*cf. mesure 37 de notre contribution*)
 - De l'allègement du dialogue de gestion et le renouvellement des conventionnements de structures (*cf. mesure 38 de notre contribution*)

- **Evolution du FDI**

Le Fonds Départemental d'Insertion, devenu Fonds de Développement de l'Inclusion aura désormais vocation à financer prioritairement des projets de développement et de création (*mesure 8 – action 3 du Pacte Ambition*), ainsi que des actions de formation pour les permanents (*mesure 3 – action 4 du Pacte Ambition*). Nous restons néanmoins convaincus de **l'enjeu de pilotage et de priorisation du FDI qui devra se faire en priorité en concertation au sein de la future instance de gouvernance – le Conseil Régional de l'inclusion**. Ainsi, nous estimons que ne devront pas être écartés les possibilités de financer des **projets d'investissements ou de consolidation** quand cela serait justifié.

Il est rappelé aussi l'inquiétude des réseaux quant à **l'absence d'un fonds de consolidation pour les SIAE fragilisées**. Ceci pourrait conduire à un accroissement de fermetures contraire à l'esprit du

¹ [42 propositions](#) pour accompagner les acteurs de l'emploi, agir sur les territoires, accroître la qualité des parcours d'insertion dans le cadre du Pacte Ambition IAE



pacte IAE, notamment dans les territoires fragilisés par une activité économique réduite et un désinvestissement des collectivités.

Le FDI devra permettre, au-delà d'un accompagnement financier, de bénéficier d'un accompagnement technique et expert, en mobilisant des dispositifs et structures d'accompagnement (DLA, France Active, réseaux de l'IAE, acteurs de la création d'entreprise, chambres consulaires, etc), afin d'accompagner les SIAE sur leurs modèles économiques.

- **Gouvernance**

En ce qui concerne la création des **Comités Régionaux de l'Inclusion dans l'Emploi**, les propositions du Pacte d'Ambition reprennent les préconisations que nous avons formulées dans le cadre de notre contribution. Néanmoins, nous souhaiterions pouvoir être associés à la réflexion actuelle sur leur mise en œuvre effective au travers d'un groupe de travail spécifique tel qu'il était prévu en fin d'année 2019 et par la suite à un suivi/reporting du contenu de ces CRIAE.

Pour ce qui est de la **réforme des CDIAE**, nous sommes convaincus que les clés de réussite résident dans les principes suivants (*cf. mesure 34 de notre contribution*) :

1. Créer du lien avec les entreprises et acteurs de l'emploi/formation pour faciliter les sorties emploi des salariés en insertion
2. Contribuer au développement et à la consolidation des SIAE
3. Favoriser l'adaptation des parcours d'insertion aux besoins des personnes

Il convient également de maintenir un **périmètre de gouvernance infra-départemental, à l'échelle du bassin d'emploi**, pour favoriser les dynamiques partenariales.

Sur le plan organisationnel, l'ambition d'une gouvernance redynamisée et inclusive nécessite une mobilisation décloisonnée des différents pôles au sein des (futurs) services déconcentrés, favorisant ainsi les relations entre l'ensemble des acteurs, internes et externes à ces services.

La gouvernance du secteur représente un enjeu central et transversal au Pacte d'Ambition. Nous rappelons notre engagement à nous impliquer dans ses instances territoriales, et également dans l'Académie de l'Inclusion, dont l'objet et la vocation en constituent un levier stratégique de développement et d'évolution, dans une logique décloisonnée et harmonisée entre tous les acteurs.

- **Libérer l'action des SIAE**

Clarification du taux de commercialisation dans les ACI

Nous souhaitons rappeler ici qu'il n'est pas souhaitable de faire appliquer de façon trop rigide la règle des 30% pour les ACI au risque de freiner le développement économique de certains ACI ou de mettre en grande difficulté budgétaire des ACI n'ayant d'autre choix que d'augmenter leur CA pour compenser l'absence de financements suffisants de la part des collectivités territoriales (*cf. mesure 22 de notre contribution*). Il s'agira également de préciser que l'autorisation de dépassement des 30% dans la limite des 50% ne doit pas ni être un objectif, ni une nouvelle norme, ni une première étape systématique vers une transformation de ces ACI en EI. D'après nous, cette analyse doit être appréciée au cas par cas, selon les spécificités du territoire, des financements disponibles et de l'activité de l'ACI, et dans le temps sur l'ensemble de la durée du conventionnement (3 ans).



Il conviendrait de lier cette évolution à la poursuite de recherche de consolidation des 70% notamment avec les collectivités. A ce titre, nous souhaitons être associés à la mobilisation des départements, incitée dans le cadre de la Stratégie de lutte contre la pauvreté et la contractualisation 2020 avec l'Etat.

Afin de clarifier le calcul permettant d'évaluer le taux de commercialisation des Ateliers Chantiers d'Insertion, nous préconisons, dans le sens de la mesure 9 du Pacte ambition, que chaque notion qui interviendrait dans le calcul de la marge brute - nouvel indicateur de référence dans le calcul du taux de commercialisation -, soit bien précisée afin d'éviter qu'elle soit sujet à libre interprétation :

Pour rappel, le calcul suggéré du taux de commercialisation est le suivant : **(Chiffres d'affaires – achats) / (Charges d'exploitation + dotation aux amortissements + valorisation du bénévolat)**

Où les notions sont définies comme suit :

- Chiffre d'affaires = vente de marchandises + production vendue de biens et services en excluant les achats de matériaux pour plus d'équité entre SIAE, les marchés dont l'objet est l'insertion sociale et professionnelle et les marchés réservés
- Achats = achats de matières première + autres achats et charges externes + achats de marchandises + variation de stocks de marchandises + variation de stocks de matières premières
- Dotations aux amortissements
- Valorisation du bénévolat = Nombre d'heures bénévoles effectuées au 31/12/2019 * SMIC horaire ou grille de salaire de l'association (dans le plan comptable associatif : comptes 87 en produits et comptes 86 de charges)
- Charges d'exploitation = ensemble des achats (MP + achats de marchandises + autres achats et charges externes + variation de stocks) + Impôts, taxes et versements assimilés + Rémunération du personnel + Charges sociales + subventions accordées par l'association + Dotations aux amortissements et dépréciations + Dotation aux provisions + autres charges

Plafond des AI

Le Pacte d'Ambition revient dans sa mesure 12 sur le plafond des 480h imposé aux Associations intermédiaires dans le cadre de leurs activités, du fait du risque de distorsion de concurrence avec les ETTI du secteur. Or, force est de constater, comme le fait le rapport, que les Associations intermédiaires dépendent désormais du droit commun pour les cotisations sociales patronales, et que ce plafond nuit à la fois au parcours des salariés accompagnés, notamment dans le cadre des marchés clausés au sein d'entreprise classique, mais aussi au modèle économique des structures.

Le Pacte d'Ambition affirme la nécessité d'assouplir ce plafond (*Action 1, mesure 12*) en permettant au préfet du département d'autoriser les Associations intermédiaires à le dépasser s'il n'y a pas de situation de distorsion de concurrence avérée. Cette situation doit s'apprécier au regard des enjeux territoriaux et des structures, à la lumière d'un diagnostic territorial partagé et co-construit avec les acteurs, et dans le cadre de la nouvelle gouvernance territorialisée. Il convient donc que la circulaire propose une mise en œuvre rapide et une procédure simple de saisine du préfet pour demander la levée des 480 heures.



- **Rappel des dispositions juridiques permettant d'adapter le format des parcours aux besoins des personnes**

Il s'agit principalement de réaffirmer le principe de la réforme de 2014, qui est de laisser les structures libres des durées de contrats, avenants au contrat de travail (contrat minimal de 4 mois, renouvelable dans la limite de 2 ans) et des horaires de travail des salariés en insertion (entre 20h et 35h hebdomadaire) dans la limite des ETP conventionnés, mais également en deçà de 20h hebdomadaire comme le prévoit le régime dérogatoire du décret du 5 novembre 2015.

Nous préconisons que la circulaire puisse également effectuer un rappel de la loi n°2016-1088 du 8 août 2016 qui introduit la possibilité pour les ACI d'aller au-delà des 24 mois de parcours pour les personnes rencontrant des « difficultés particulièrement importantes, dont l'absence de prise en charge ferait obstacle à leur insertion professionnelle ». Cette prolongation peut être prévue par décisions successives d'un an au plus, dans la limite de soixante mois.

Ces rappels seront autant de mesures permettant le déploiement :

- Du cumul entre contrat d'insertion et CDI ou CDD de plus de 6 mois (*cf. mesure 12 de notre contribution*)
- Du dispositif premières heures (*cf. mesure 42 de notre contribution*)

- **Autoriser les PMSMP entre SIAE avec un suivi des volumes durant 2020**

Nous estimons que cette possibilité devra être limitée à certains cas précis et justifiée au regard du projet de la personne concernée. Nous recommandons que cette nouvelle disposition puisse être évaluée dans le temps.

- **Articuler parcours d'insertion et garantie jeune**

L'ouverture de la garantie jeune aux AI et ACI en plus des EI et ETTI pour une durée maximum de 4 mois doit permettre aux jeunes de découvrir un support d'activité, d'affiner un projet professionnel et si nécessaire d'avoir un accompagnement renforcé pour une courte période.

Nous préconisons également la possibilité d'un parcours en IAE an amont d'une garantie jeune si le profil du jeune nécessite un accompagnement socio-professionnel en complément d'une mise en activité (qui n'est pas proposé en garantie jeune).

Formation : PIC IAE

Le PIC IAE en 2018 et 2019 a fortement contribué à répondre aux besoins de prise en charge de la formation professionnelle des salarié-e-s en CDDI pour répondre à la qualité de parcours que nous défendons collectivement. La mise en œuvre de ce PIC IAE, notamment percuté par la réforme de la formation professionnelle, a généré un « stop and go » qui n'a pas facilité l'accès à la formation des salariés. De plus, nous sollicitons plus de visibilité dans le temps concernant les moyens d'accès au PIC IAE afin que l'accès à la formation des salariés en insertion ne soit pas fragilisé par des changements de modalités d'accès à la formation.

Nous sommes à ce propos inquiets suite aux annonces de plafonnement de la prise en charge à 12€/H pour le coût pédagogique. Cette mesure impliquerait un « restant à charge » supplémentaire pour les SIAE qui, nous le craignons, compromettrait la dynamique autour de la formation des CDDI lancée, et serait négative pour l'atteinte des objectifs du PIC IAE.



- **IAE et pénitentiaire**

Afin de permettre un déploiement de l'expérimentation IAE en détention initiée en 2016 dans les meilleures conditions, nous préconisons la réalisation d'un travail de fond concernant notamment le modèle économique des projets, qui demeure précaire à ce jour, ainsi que les modalités de coopération entre les différentes parties prenantes. Si les résultats de l'évaluation externe menée mettent en avant des résultats positifs concernant les parcours des personnes accompagnées, les préconisations évoquées nécessitent d'être approfondies et déclinées de façon opérationnelles dans le cadre de l'essai.

Par ailleurs, l'Agence Nationale du TIG et de l'insertion professionnelle des personnes placées sous main de justice travaille actuellement à une note de cadrage, explicitant les conditions de réussite d'un essai des dispositifs. Il apparaît primordial de veiller à la coordination des travaux entre l'Agence et la DGEFP en la matière, au travers notamment de l'organisation prochaine d'un comité de pilotage associant l'ensemble des parties prenantes (DGEFP, Agence, DISP, têtes de réseaux, associations porteuses d'expérimentation, pôle emploi...).

- **Expérimentation EITI**

Nous recommandons que cette nouvelle disposition puisse être évaluée dans le temps au regard des publics visés, des résultats attendus en termes d'insertion et selon un cadre identique pour l'ensemble des EITI. Nos réseaux souhaitent pouvoir être associés aux réflexions en cours sur le sujet.

- **Convergence / DPH**

Afin d'accompagner le déploiement de Convergence sur les territoires, il est important d'insister sur la nécessité d'adapter les parcours des salariés en insertion concernés. Pour cela, il faut faciliter la possibilité de prolonger la durée d'agrément jusqu'à 5 ans, autant que nécessaire. Dans le même esprit d'accompagnement du déploiement de Convergence, il nous paraît également important de faciliter la mise en œuvre du Dispositif Premières Heures sur les territoires en le précisant aux DIRECCTE concernées.