

LES ASSOCIATIONS INTERMÉDIAIRES, UN ATOUT D'EXCELLENCE SUR LE TERRITOIRE

Depuis les années 80, date de leur création, les missions des associations intermédiaires ont connu des évolutions, suivant celles des contextes territoriaux, des besoins des publics, participant notamment à la dynamisation des territoires.

Le métier de l'association intermédiaire est la mise à disposition de personnel, différente de l'intérim du fait de l'accompagnement socio-professionnel qu'elle propose à ses salarié-e-s. En effet, il ne s'agit pas seulement de proposer du travail aux personnes recrutées, mais de lever tous les freins à l'insertion professionnelle, dans le respect du projet social de l'association et en conformité avec son conventionnement.

L'association intermédiaire en tant qu'acteur de proximité assure aujourd'hui une quasi-mission de service public. Elle assume pleinement un accueil de masse, non discriminant pour toutes les personnes en recherche d'emploi ou en transition professionnelle.

Enfin, l'association intermédiaire est devenue un véritable employeur solidaire affirmant son utilité économique et sociale sur le territoire.

Passant du rôle de sas vers l'emploi, à celui d'acteur économique, œuvrant certes pour les sorties dynamiques, les associations intermédiaires proposent aussi de l'emploi durable à destination de certains profils, selon la configuration géographique, les spécificités locales du marché du travail et le degré de coopération avec d'autres structures de l'insertion par l'activité économique.

L'association intermédiaire se présente donc comme un employeur d'insertion qui assure l'accueil dynamique d'un public diversifié et construit un projet professionnel sur-mesure adapté aux besoins des salarié-e-s

L'association intermédiaire souhaite également faire reconnaître son rôle subsidiaire d'employeur solidaire du territoire proposant des emplois durables

L'obligation pour l'association intermédiaire d'assurer l'accueil 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 constitue une des conditions d'existence de ce dispositif d'insertion par l'activité professionnelle

(Cass. soc., 23 mai 2013, n°12-14.027)

Parce qu'il est proposé un diagnostic global de situation, des missions de travail "test", voire d'autres actions, cette phase ne consiste pas seulement à "recevoir" le/a demandeur-euse d'emploi. L'association intermédiaire effectue un accueil que nous qualifions de "dynamique".

ARGUMENTS

- L'association intermédiaire reçoit essentiellement des demandeurs-euses d'emploi orienté-e-s par les partenaires externes (Pôle emploi, missions locales), et ce, en lien avec le conventionnement État/SIAE. L'association est dans son rôle d'acteur de proximité.
- L'association intermédiaire peut recruter sans l'agrément préalable de Pôle emploi. Elle engage sa responsabilité de faire rentrer certains profils dans sa structure, en définissant elle-même ses critères. Ceux-ci sont définis au regard du *projet social* de la structure, du contexte de territoire et s'appuient sur des indicateurs qualité (Cèdre, CAP), qui permettent d'objectiver la notion d'éloignement de l'emploi. Ces choix sont effectués en toute transparence.

Illustrations : Une personne exerçant une activité de quelques heures par semaine n'est pas une personne sans emploi stricto sensu, mais la précarité de sa situation commande de l'inclure dans le public de l'association intermédiaire.

- L'association intermédiaire est en capacité de prendre en compte des situations multiples et de répondre à des besoins allant du "coup de pouce" à l'accompagnement de projets et la consolidation de situations précaires. Si la liberté laissée à l'association intermédiaire de recruter sans agrément préalable la responsabilise, il convient de reconnaître qu'elle peut et *doit* travailler dans une logique vertueuse adossée à son projet, dont elle est capable de rendre compte.

#Action 1

Consacrer l'accueil d'un public diversifié

Le public de l'insertion par l'activité économique est défini à l'article L5132-1 du code du travail, à savoir "des personnes sans emploi, rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières".

Les associations intermédiaires souhaitent voir reconnaître qu'elles accueillent un public diversifié, en s'attachant plus à l'esprit de la loi qu'à sa lettre, et aussi parce que certains profils sont clairement visés dans le projet social défini dans les statuts de l'association.



Coup de pouce : Pour répondre à une situation d'urgence dans un temps très court. Il n'y a pas de logique de parcours proprement dit mais cela permet de résoudre une éventuelle difficulté économique d'une personne en situation d'urgence.

Dans la pratique, une demande de "coup de pouce" peut être prescrite par un partenaire externe (ex : des travailleurs sociaux). L'emploi a une visée alimentaire et immédiate.

"Soutien actif" Il s'agit ici de travailler à la résolution de problèmes sociaux ou personnels qui freinent l'accès à l'emploi (garde d'enfants, mobilité, logement...) Il n'y a pas encore de projet professionnel défini, la proposition de mise à l'emploi permettant de lever les premières difficultés qui constitueront de toute façon un obstacle pour accéder à l'emploi.

#Action 2

Reconnaitre pleinement la phase d'accueil

Les associations intermédiaires demandent que ce travail soit reconnu, en valorisant : le diagnostic, les heures d'entretien (indicateurs mesurables) et les sorties dynamiques des personnes. La réorientation vers d'autres partenaires, ainsi que le travail avec les élu-e-s locaux-les, les CCAS et les autres professionnel-le-s de l'insertion, de la formation et de la solidarité doivent également être pris en compte.



Contrat d'accueil : certaines structures ont explicitement mis en place un "contrat d'accueil" destiné à caler le projet entre le/a demandeur-euse d'emploi et la structure. C'est un temps nécessaire pour faire connaissance, vérifier comment et en quoi l'association intermédiaire peut répondre ou pas au(x) besoin(s) de la personne avant de s'engager sur des objectifs négociés.

ARGUMENTS

- Pour l'association intermédiaire, l'accueil dynamique est protéiforme et ne correspond pas seulement à un simple accueil des demandeurs-euses d'emploi ayant passé le seuil de sa porte. Il concerne également la phase de diagnostic, d'entretien, de pré-recrutement mais aussi des "missions test". L'accueil dynamique doit permettre d'identifier un parcours d'insertion adapté aux besoins du demandeur d'emploi.
- Cette phase nécessite une bonne connaissance du/e la demandeur-euse d'emploi, de ses atouts mais aussi des freins à l'emploi. À ce titre, les associations intermédiaires mettent souvent en place **différentes formes d'ateliers avec des chargé-e-s d'accompagnement** pour mieux identifier les potentiels du public.
- **L'association intermédiaire n'a pas l'obligation de fournir du travail à toute personne se présentant dans la structure.** Elle doit, au préalable, construire un lien de confiance entre la structure et le/a demandeur-euse d'emploi avec des objectifs expressément convenus. Il se noue ici un contrat (formalisé ou non) entre la structure et le/a demandeur-euse d'emploi définissant les besoins et les moyens d'y répondre à court ou moyen terme.
- La jurisprudence va dans le sens de la reconnaissance de la phase d'accueil puisque celle-ci est présentée comme une obligation, "une des conditions d'existence de ce dispositif d'insertion par l'activité professionnelle". (Cass. soc., 23 mai 2013, n°12-14.027)

Illustrations : *Des Conseils départementaux financent les associations intermédiaires volontaires sur des postes de référents RSA pour l'accueil, le diagnostic et le suivi d'allocataires du RSA. C'est reconnaître implicitement que l'accueil, quel qu'il soit, nécessite des moyens et une expertise.*

ARGUMENTS

- Il est essentiel de permettre au/à la demandeur-euse d'emploi de découvrir ses aspirations dans des domaines professionnels variés. Un retour durable à l'emploi nécessite une expérience professionnelle, d'un métier et/ou la construction d'un projet professionnel.
- Des besoins temporaires du/de la demandeur-euse d'emploi justifient le recours à un contrat à durée déterminée (dépannage financier, obtention de droits).

#Action 3

Confirmer la nécessité de recourir à des contrats courts

Dans cette première étape, il s'agit de réaffirmer la place centrale du contrat à durée déterminée dit "d'usage" dans le projet social et économique des associations intermédiaires. Les associations intermédiaires sont légalement autorisées à recourir à ce type de contrat en raison d'un usage constant lié aux spécificités de leur secteur d'activité (C. trav., art. D1242-1).



Découverte : Phase de sensibilisation "métier". C'est la phase de découverte de postes différents permettant au/à la demandeur-euse d'emploi de trouver sa voie. C'est aussi le début de la construction d'un projet professionnel.

Soutien actif (autrement dénommé "stabilisation sociale") : Réponse apportée à un besoin social, résolution de problèmes sociaux et/ou de discrimination.

L'accompagnement socio-professionnel constitue l'essence du régime spécial des associations intermédiaires. Quand le projet du/de la salarié-e en insertion est clairement défini, il est possible de lui proposer l'accompagnement et les missions de travail dédiés. Eu égard le potentiel du/de la salarié-e, le lien de confiance entre les intéressé-e-s, la structure peut envisager de s'engager dans la durée en proposant des contrats de travail plus longs et pendant une durée allant de 1 à 2 ans, ce qui sécurisera d'autant plus le/a salarié-e. Dans ce cas, l'usage de contrats de travail longs permet de pallier le risque de maintien dans la précarité, plus souvent associé à l'usage de contrats courts.

ARGUMENTS

- Les contrats longs apportent plus de sécurité et de perspectives pour les salarié-e-s en parcours. Pour se faire, il convient de tenir compte des spécificités économiques des associations intermédiaires dépendant de leur situation géographique, des commandes des clients et de leur degré de coopération avec d'autres structures.
- L'adaptation du CDD d'insertion (CDDI) aux spécificités des associations intermédiaires serait la bienvenue (minimum hebdo de 10H ou modulation consacrée légalement).
- Les études et expérimentations menées montrent qu'un CDI "d'insertion" pourrait aussi permettre une stabilisation des personnes sans compromettre les possibilités de sortie à l'emploi ordinaire.

#Action 1

Un contrat long adapté aux spécificités de l'AI

L'utilisation d'un contrat de travail basé sur les besoins socio-professionnels du/de la salarié-e est encouragée par COORACE depuis des années. En témoigne la rédaction d'un contrat à durée déterminée d'usage "amélioré".

Le CDDI, contrat d'insertion spécialement créé pour les SIAE, est malheureusement inadapté, dans sa forme actuelle, aux spécificités des associations intermédiaires en raison d'une durée minimale hebdomadaire de 20H et de l'absence de modulation.

ARGUMENTS

- Les études sur des expérimentations montrent que des durées de parcours longues (entre 2 et 5 ans voire plus) permettent aussi des sorties dynamiques.

#Action 2

Revendiquer une durée de parcours longue

On constate un phénomène de sédentarisation en association intermédiaire. Par salarié-e "sédentarisé-e", on entend tout-e "salarié-e en insertion dont la durée de présence au sein d'une Association intermédiaire excède 24 mois".

Rappelons que la durée de 24 mois est un étalon de référence (agrément Pôle emploi) qui ne renvoie pas forcément à la durée nécessaire pour la réalisation d'un parcours d'insertion en association intermédiaire.

Une durée de parcours de plus de deux ans (5 ans) se justifie pleinement d'un point de vue légal et pratique.

ARGUMENTS

- Qu'il s'agisse du positionnement sur les clauses d'insertion et/ou d'une volonté politique, (défendue par COORACE), de concentration des heures sur un minimum de personnes (pour apporter une offre significative au/ à la salarié-e), le fait est qu'aujourd'hui les durées de parcours s'allongent et beaucoup de salarié-e-s d'association intermédiaire sont amené-e-s à dépasser les 750h de travail annuel.
- Il n'y a aucune raison de refuser aux associations intermédiaires le droit de bénéficier des baisses de charge accordées par ailleurs aux entreprises commerciales (exonération Fillon, CICE).

#Action 3

Permettre le basculement de l'exo 750H à l'exonération Fillon

Le modèle économique de l'association intermédiaire s'est construit et forgé autour de l'exonération dite des 750h. Créée dans un contexte de charges importantes pour les entreprises françaises et de durée de parcours faible pour les salarié-e-s des association intermédiaire, cette exonération doit aujourd'hui évoluer pour s'adapter à un contexte différent. Il est proposé de permettre aux structures de passer de l'exonération 750 heures à l'exonération Fillon dès la 751^e heure (ce qui n'est pas permis actuellement). Autrement dit, le coût de revient d'un-e salarié-e au-delà de 750H n'est pas compétitif et les associations intermédiaires doivent prévoir de "perdre de l'argent" à chaque heure de travail au-delà de cette limite.

#Action 4

La limite des 480H est le principe général, sauf circonstances locales particulières

La question de la levée des 480H en cas de mise à disposition dans le secteur marchand est indissociable des contraintes territoriales et de la réussite de la coopération avec d'autres structures de l'IAE.

Les circonstances locales particulières (isolement de l'association intermédiaire; difficulté de nouer des partenariats) doivent permettre d'expérimenter la levée des 480H dans le secteur marchand.



Équivalence
Cèdre

Mobilisation et préparation professionnelle (autrement dénommée "maintien dans l'emploi") : Réamorcer un parcours d'insertion professionnelle par des actions continues, un travail valorisant, rémunéré, un accompagnement adapté, une prise de risque mesurée de retour à l'emploi ordinaire.

Validation professionnelle (ou "développement des compétences") : L'acquisition d'une expérience professionnelle à court ou moyen terme. Il s'agit ici de "booster" le CV des salarié-e-s concerné-e-s.

Soutien actif (ou "stabilisation sociale") : Si la réponse apportée exige un travail plus profond et plus long pour la résolution des problèmes sociaux ou de discrimination.

Pour bon nombre de salarié-e-s en insertion, l'association intermédiaire a une vocation d'employeur temporaire, un tremplin vers l'emploi sur le marché du travail classique. Mais les circonstances locales particulières obligent de nombreuses structures à proposer des alternatives à l'emploi classique et proposer de l'emploi durable sur leur territoire. Cette possibilité, si elle est admise dans son principe, peut être limitée dans son application (détermination d'un seuil).

ARGUMENTS

- Des travaux menés en région, montrent que la sédentarisation en association intermédiaire est en partie induite par le genre (plus de femmes sédentaires), l'âge (plus de seniors sédentaires) et le profil de clients de l'association intermédiaire (l'importance de l'activité chez les particuliers accroît le phénomène).
- L'association intermédiaire est avant tout une association qui détermine son objet social dans ses statuts. Hors conventionnement, elle est un employeur de droit privé classique qui peut recourir à tout type de contrat, tout en exerçant toujours de la mise à disposition.
- L'association intermédiaire joue pleinement son rôle d'employeur solidaire du territoire pour répondre à certaines situations (seniors, personnes en emploi durable très partiel, auto-entrepreneurs, autres situations fragiles...). Les associations intermédiaires comptent une part non négligeable de public sédentarisé.

#Action

Consacrer le rôle d'employeur durable hors conventionnement

Les mises à disposition doivent avoir lieu hors conventionnement et donc hors IAE, ce qui interdit de bénéficier de l'aide au poste mais devrait permettre de recourir aux contrats aidés, et à toute la palette de contrats possible. Les CUI-CAE pourraient être éligibles comme ils le sont déjà pour les salarié-e-s permanent-e-s. Des financements pourraient, par ailleurs, être recherchés auprès des Conseils départementaux des centres d'action sociale, des communautés d'agglomération.

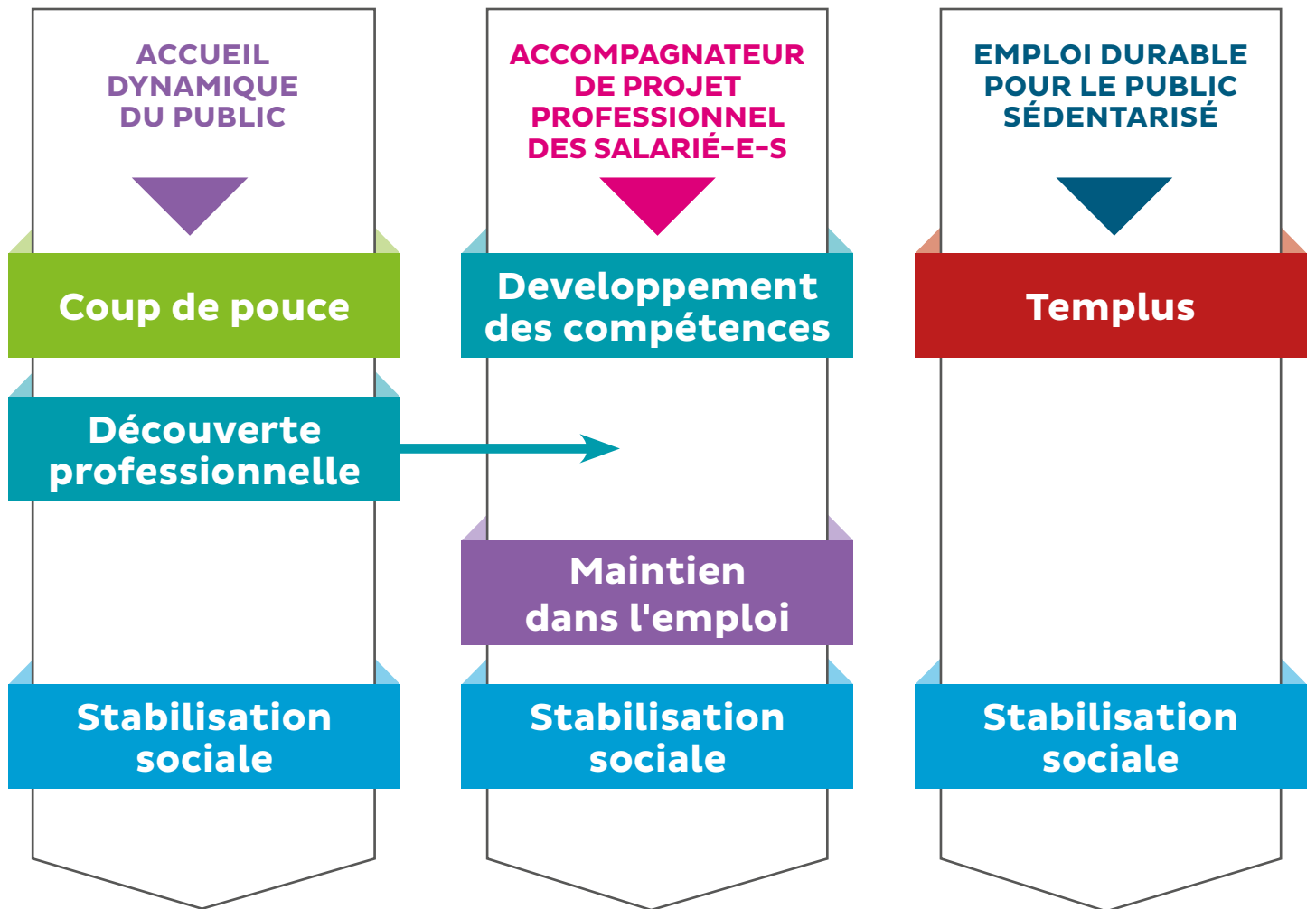


**Équivalence
Cèdre**

Templus : Permettre à des publics de bénéficier d'une intégration professionnelle à long terme hors du marché du travail ordinaire.

Soutien actif (ou "stabilisation sociale") : Si le besoin ne trouve aucune réponse dans le marché du travail ordinaire.

DES RÉPONSES ORGANISÉES AUTOUR DE LA DÉMARCHE QUALITÉ (CAP ET CEDRE ISO)



**DEVELOPPEUR
DE COMPÉTENCES**

DÉFRICHEUR
DE TALENTS

ACTEUR DU TERRITOIRE

ACCOMPAGNATEUR

DE PROJETS

**EMPLOYEUR LOCAL
ET SOLIDAIRE**

LES ASSOCIATIONS INTERMÉDIAIRES, UN ATOUT D'EXCELLENCE SUR LE TERRITOIRE

À propos de COORACE

COORACE, fédération nationale de l'économie sociale et solidaire, rassemble plus de 500 entreprises militantes réparties sur l'ensemble du territoire. Ces entreprises sont 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 : les entreprises COORACE partagent une même vision de société, 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 projet commun : elles participent 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.

→ www.coorace.org

→ www.nosterritoiresontdelavenir.org