# Réforme de la formation professionnelle : Former les personnes exposées au risque de chômage de longue durée - L'IAE comme outil

13% des fonds de la formation professionnelle sont orientés vers les demandeurs d'emploi ; moins de 9% des demandeurs d'emploi bénéficient d'une formation. Ces deux statistiques témoignent de la difficulté pour des personnes éloignées du marché du travail d'utiliser la formation pour pouvoir se réinsérer professionnellement. Ajoutées à différentes études démontrant la difficulté pour des salarié-e-s peu qualifié-e-s de se former – compte-tenu de la complexité du système de formation ou du peu de droits ouverts par des personnes à l'ancienneté dans l'emploi limitée – ces statistiques prouvent l'incapacité actuelle de la formation professionnelle à protéger des personnes peu qualifiées du risque de chômage de longue durée.

Pour leur permettre de disposer d'un revenu et de retrouver à terme un emploi de droit commun, les salarié-e-s en parcours d'insertion au sein d'une structure conventionnée IAE sont en effet salarié-e-s, encadrés pendant leur activité sur un poste de travail et accompagnés dans la définition de leur projet personnel et professionnel. Employés, encadrés et accompagnés mais, à ce jour, encore peu formés : moins de 10% des salarié-e-s en insertion bénéficient d'une formation qualifiante en Entreprise d'Insertion, environ 15 % en Association Intermédiaire et moins de 20% en Atelier et Chantier d'Insertion. Plus largement, seul un tiers des salarié-e-s en insertion se forme durant son parcours[1]. Les besoins sont pourtant importants au vu des niveaux de qualification à l'entrée en IAE des personnes en insertion : 86 % des salarié-e-s recrutés en 2011 dans les ACI ont en effet un niveau de formation inférieur ou égal au CAP-BEP, et ils sont 83 % dans ce cas dans les EI et les ETTI et 80 % dans les AI.[2]

La formation représente un levier certain dans l'accès à l'emploi des personnes, à la fois en termes d'acquisition de compétences correspondant aux besoins du marché du travail et au projet professionnel de la personne, mais aussi en termes de redynamisation personnelle. Et si les publics en précarité, souvent confrontés à l'échec scolaire durant leur jeunesse, peuvent éprouver des difficultés à suivre activement une formation, l'accompagnement à la construction d'un projet personnel proposé par la structure de l'Insertion par l'Activité Economique lève ce frein ; dans l'IAE, la formation est en effet une composante d'un parcours, travaillé progressivement avec le salarié-e-e en insertion. Les fonctions d'orientation et d'accompagnement, qui seront au cœur du futur service public régional de la formation professionnelle, sont déjà assurées, pour leurs salarié-e-s en insertion, par les structures.

[1] Rapport IGAS-IGF, « le financement de l'Insertion par l'Activité Economique » – janvier 2013
[2] DARES, « L'insertion par l'activité économique en 2011 », octobre 2013.

Les structures conventionnées IAE, par leurs compétences, et leur proximité avec les personnes, mais aussi avec les acteurs économiques, peuvent être des acteurs importants pour atteindre l'objectif assigné par M. Le Président de la République à la réforme de la formation professionnelle : réorienter la formation vers ceux qui en ont le plus besoin. Pour les quelques 200 000 personnes salariées en insertion chaque année, l'IAE peut représenter une réelle solution de formation en vue d'un retour à l'emploi. A condition que la réforme permette de lever plusieurs freins identifiés par les acteurs de l'IAE et mette en œuvre les solutions concrètes dont ils ont besoin pour déployer pleinement leur potentiel.

Des propositions concrètes issues d'expériences de terrain ayant démontré leur efficacité sont portées par les acteurs de l'IAE afin de pouvoir les pérenniser et généraliser en les inscrivant dans les projets de loi en préparation.

**Ces propositions s'articulent autour de trois principes :**

- **Une lecture des enjeux de la formation professionnelle focalisée sur les personnes en parcours**
- **Une réelle priorisation des personnes en situation d'éloignement de l'emploi pour l'accès aux actions de formation déployées sur les territoires, notamment celles accompagnées dans la construction de leur parcours au sein d'une structure conventionnée IAE**
- **La définition d'une stratégie de soutien à la mise en place d'une ingénierie de formation sur les territoires à disposition des salarié-e-s en parcours**

**Synthèse des propositions**

1. **Ne pas reproduire les erreurs du DIF et du CIF avec le Compte Personnel de Formation :**
    a. **Le créditer dès la première heure travaillée, sans condition d'ancienneté,**
    b. **S'affranchir du plafond des 120h,**
    c. **Prévoir un abondement au CPF assuré par la puissance publique et les partenaires sociaux**

2. **Attribuer un siège au CNIAE dans la gouvernance du FPSPP et flécher des appels à projets spécifiques sur l'IAE et son public.**

3. **Reconnaître au sein des branches professionnelles les certifications des compétences transférables développées dans l'IAE et valoriser les compétences acquises en situation de travail.**

4. **Reconnaître la capacité d'orientation et d'accompagnement des SIAE à la définition d'un projet de formation et permettre qu'elles puissent prescrire directement des actions de formation.**

5. **Ouvrir la période de professionnalisation à l'ensemble des personnes en parcours d'insertion dans l'IAE (au CDDI et au CDD d'usage actuellement)**

6. **Permettre, pour la formation des personnes en parcours d'insertion, l'accès des SIAE aux fonds mutualisés de la formation indépendamment de leur taille (exprimée en nombre d'ETP).**

7. **Intégrer les heures de formation dans les heures ouvrant droit à l'aide au poste et rechercher les conditions d'un soutien à la prise en charge de la rémunération des salarié-e-s en insertion durant les heures de formation.**

8. **Elargir la définition de l'action de formation pour rendre éligibles à des financements sur les fonds de la formation professionnelle continue différents types d'action proposés aux personnes accompagnée au sein des structures conventionnées IAE. Les actions collectives internes, dont la valeur pédagogique et l'impact positif sur la construction et le développement des compétences professionnelles et/ou transversales des personnes sont prouvées, doivent être valorisées.**

9. **Etudier les conditions d'accès des salarié-e-s en insertion aux formations mise en place par Pôle Emploi et rechercher leur mobilisation.**

10. **Reconnaitre et financer des fonctions de coordination et d'ingénierie de formation pour soutenir le développement d'actions mutualisées entre structures sur les territoires facilitant ainsi l'organisation et la mise en œuvre des plans de formation des structures conventionnées IAE.**

11. **Attribuer aux conseils régionaux une compétence sur la formation des salarié-e-s en insertion et assurer la participation des représentants de l'IAE à l'élaboration des schémas régionaux de développement de la formation professionnelle.**

## Les constats : de nombreux freins

### A. Un environnement juridique et politique inadapté

#### i. Des dispositifs de formation professionnelle inaccessibles

De manière générale :

Les dispositifs individuels de formation, notamment le DIF et le CIF, sont inadaptés à des personnes ayant des trajectoires professionnelles heurtées, se matérialisant par une succession de périodes en emploi réduites et de période de chômage. **En effet, pour commencer à accumuler des droits d'accès à ces dispositifs, il est nécessaire de justifier d'une ancienneté dans l'emploi dont ne disposent pas ces personnes**.

Plus spécifiquement dans l'IAE :

Un-e salarié-e en insertion ne va ouvrir ses droits au DIF qu'au bout de 4 mois de contrat ; lorsque l'on sait que le parcours moyen est d'environ 8 mois, souvent à temps partiel, et que les droits du DIF se créditent à un rythme lent (20h de droits par an, pour des personnes à temps plein), on comprend **que les personnes en insertion**, comme les demandeurs d'emploi en général, **ne s'ouvrent pas ou très peu de droits à la formation via le DIF. Même constat pour l'accès au Congés Individuel de Formation**, droit mobilisable qu'après avoir cumulé 24 mois consécutifs ou non, au cours des 5 dernières années dont 4 mois en CDD au cours des 12 derniers mois.
Les salarié-e-s des structures conventionnées IAE, n'ayant pas assez travaillé sur une période récente, ils sont exclus des droits qui pourtant leur apporteraient beaucoup.

#### ii. Une gouvernance fragmentée et trop complexe

Les salarié-e-s en insertion présentent la particularité d'être à la fois demandeurs d'emploi et salarié-e-s. Ils relèvent donc de deux et même trois financeurs différents : les OPCA en tant que salarié-e-s, Pôle Emploi et/ou le Conseil Régional en tant que demandeur d'emploi. Cette situation devrait être une force, permettant de mobiliser plusieurs acteurs pour monter des formations de qualité. Elle est en réalité une faiblesse : les salarié-e-s en insertion se trouvent noyés au milieu d'ensembles beaucoup plus vastes et de fait, non identifiés par des financeurs enclins à considérer que, parce qu'ils ne relèvent pas de leur compétence exclusive, ne relèvent en définitive pas du tout de leur compétence. **Ce double statut administratif engendre alors un défaut d'identification des salarié-e-s en insertion comme public prioritaire à former, entraînant un manque de moyens fléchés et un manque d'adaptation dans les programmes et actions financés.** Non repérés, les salarié-e-s en insertion ne bénéficient que marginalement, sur un engagement particulièrement volontaire d'un OPCA ou d'un Conseil Régional, des actions de formation.

**Quant à Pôle Emploi, l'accès aux actions de formation nécessite parfois une démission du contrat de salarié-e en insertion, ceux-ci n'étant pas éligibles à plusieurs prestations de Pôle Emploi**. Ce système génère une insécurité qui bien souvent, prive les personnes d'un accès à la formation via Pôle Emploi.

#### iii. Un cloisonnement par statut inadapté aux salarié-e-s en insertion

Les structures conventionnées IAE mobilisent pour les personnes en insertion qu'elles accompagnent différents types de contrat de travail (CDD d'insertion, CDD d'usage, contrat d'intérim, aujourd'hui encore contrat unique d'insertion). Tous ces contrats servent de support à l'accompagnement proposé. Tous ont la même visée : permettre le développement des compétences et le retour à l'emploi de la personne ; ils n'ont pourtant pas tous le même

accès à des dispositifs, notamment aux périodes de professionnalisation. **Toutes les personnes accompagnées en parcours d'insertion par une structure de l'IAE n'ont donc pas accès aux périodes de professionnalisation (CDDI et du CDD d'usage notamment) en raison d'un fonctionnement par support (contrat de travail) et non sur la mission d'insertion elle-même**.

### iv. Un système de financement de la formation inadapté pour les structures conventionnées IAE

Les structures conventionnées IAE contribuent au financement du système de la formation professionnelle, comme toute entreprise, en fonction de leur masse salariale brute. Les personnes accompagnées ayant de façon générale des contrats à temps partiel, les budgets disponibles pour les plans de formation s'avèrent largement insuffisants par rapport au besoin en formation de l'ensemble des personnes accompagnées.

Pour les plan de formation, elles subissent aujourd'hui un effet taille : les structures liées à un OPCA professionnel qui dépassent le seuil des **50 ETP perdent l'accès aux fonds mutualisés de la formation** et ne peuvent alors que compter sur le montant de leur propre contribution à la formation professionnelle. Pour les structures liées à un OPCA interprofessionnel, le problème est encore plus aigüe puisqu'elles perdent l'accès aux fonds mutualisés dès lors qu'elles dépassent le seuil de 10 ETP.

**De plus, les structures conventionnées IAE contribuent de façon importante tant pour la professionnalisation que pour les CIF CDD** (employant des personnes en parcours d'insertion principalement en CDDU ou CDDI). Ces versements, qui représentent des efforts financiers conséquents, ne permettent aucun retour sur investissement puisque les salarié-e-s en parcours ne peuvent pas bénéficier des dits dispositifs.

## B. Les difficultés liées à l'organisation interne des structures pour concilier formation et production

Les structures de l'IAE doivent à la fois accompagner vers l'emploi les salarié-e-s en insertion (donc les former et leur donner des expériences de travail en entreprise), et assurer leur propre activité économique de support. **Cette activité est à la fois le premier support d'accompagnement des personnes mais aussi un élément indispensable à la pérennité économique des structures.**

Cela demande de concilier le rythme de la formation aux rythmes de la production, en adaptant les durées de formation et leur calendrier afin de ne pas déstabiliser les équipes et limiter les pertes de production.

Cela pose le problème de **la prise en charge, des rémunérations des personnes durant leur formation** sur le temps de travail. Les salarié-e-s en parcours ont, comme tout salarié-e, droit à être formés sur le temps de travail et rétribué comme tel. De ce fait les structures conventionnées IAE peuvent avoir de graves difficultés pour assurer cela, ne pouvant en contrepartie, compter sur les revenus produits par le salarié-e en formation.
De même, pour les salarié-e-s en insertion, de par les difficultés de mobilité notamment qui peuvent exister, les frais annexes (déplacement, hébergement etc) peuvent être importants et représenter un coût élevé pour une SIAE.

**Dans le cadre de la réforme du système de financement de l'IAE actuellement en cours, sans une prise en compte des heures passées en formation sur le temps de travail comme heures travaillées ouvrant droit à l'aide au poste**, les structures se

trouveraient frappées d'une forme de double peine, rémunérant un salarié-e ne travaillant pas pour la SIAE et perdant une part de leur financement public, bien que la formation relève du projet d'insertion et donc du périmètre de financement public de la SIAE.

**En l'absence actuelle de mécanismes adéquats, les structures sont souvent obligées de sacrifier la formation des salarié-e-s en insertion, notamment les formations longues et qualifiantes, à leur propre équilibre économique.**

### C. Un système empêchant l'adaptation aux projets individuels

L'Insertion par l'Activité Economique utilise le travail comme levier de réinsertion sociale et professionnelle. L'activité économique est ainsi au service des projets des personnes et de la pérennité de la structure ; elle n'est qu'un support et pas une fin en soi. **Les salarié-e-s en insertion ne vont pas nécessairement se destiner au métier qu'ils auront pratiqué en tant que salarié-e en insertion.** De nombreuses activités mises en œuvre au sein de SIAE n'ont d'ailleurs pas réellement de prolongement sur le marché du travail de droit commun et sont assurées par la SIAE en raison de leur intérêt dans la perspective d'un parcours complet (travail en espace naturel, réalisation concrètes, sentiment d'utilité sociale…) et de leur intégration au projet économique du territoire.
Au sein d'une même équipe de salarié-e-s en insertion d'une SIAE vont ainsi coexister des projets professionnels très divers et donc des besoins de compétences, très différents.

**Dans un système où la formation professionnelle est financée par des organismes majoritairement liés à des branches professionnelles, ce positionnement génère des difficultés importantes**. A l'exception de deux acteurs interprofessionnels, les Organismes Paritaires Collecteurs Agréés (OPCA) définissent en effet les actions de formation qu'ils vont financer en fonction des besoins de qualification recensés dans le périmètre de leur branche professionnelle. Ils seront peu enclins à financer une action de formation pour un métier d'une autre branche professionnelle, qui elle-même dispose de son propre OPCA. **Liée à un seul OPCA, la structure de l'IAE se heurte souvent à ce cloisonnement par branche, l'empêchant de financer la formation de nombreux salarié-e-s en insertion se destinant à une autre branche professionnelle et l'empêchant de constituer des groupes de formation qui peuvent lui donner un pouvoir de négociation auprès des prestataires de formation et des financeurs**.

### D. Une offre de formation inadaptée aux attentes des personnes et aux besoins des territoires

La dimension collective serait également importante pour amener les organismes de formation à adapter leur offre, aux niveaux pédagogique comme pratique et tarifaire. **Reproduire des méthodes de formation qui ont souvent prouvé leur échec durant la scolarité de personnes en précarité ou proposer une formation peu compatible avec la durée de travail des salarié-e-s en insertion n'aura que peu d'impact sur le parcours d'insertion**. En présentant des groupes complets et homogènes, la structure de l'IAE pourrait négocier des modalités adaptées avec les organismes de formation.

La diversité des projets professionnels des salarié-e-s en insertion est toutefois un frein à cette possibilité, tout comme la taille parfois réduite des structures et les impératifs de l'activité économique des SIAE. La mutualisation entre structures sur un territoire serait une solution, mais qui suppose un temps de travail dédié et des compétences techniques pour assurer l'ingénierie collective de formation.

**Les SIAE souffrent aujourd'hui de la difficulté d'adapter l'offre de formation à la situation des personnes, peinant à former des personnes ne désirant pas travailler dans les métiers couverts par l'OPCA de la structure et à se doter d'un poids collectif suffisant pour négocier avec les acteurs de la formation professionnelle**.

## Les solutions à apporter

### 1. Une meilleure reconnaissance des besoins des personnes peu qualifiées accompagnées par les SIAE

De manière générale :

Le Compte Personnel de Formation est porteur de promesses fortes pour donner à chacun la possibilité de se former tout au long de sa vie selon ses projets, indépendamment des statuts qu'il peut occuper. Les objectifs assignés au Compte Personnel de Formation sont très positifs et les premières esquisses de sa configuration, intéressantes également.
**Pour représenter une réelle avancée pour les personnes peu qualifiées, ce Compte Personnel de Formation doit toutefois rompre avec deux pièges des systèmes actuels dont il s'inspire (DIF et CIF) ; il doit :**

- **Etre crédité dès la première heure travaillée, sans condition d'ancienneté dans l'emploi.**
- **S'affranchir de tout plafond (des 120h du DIF par exemple) pour permettre d'accumuler suffisamment de droits pour suivre les formations nécessaires (qualifiantes ou non).**
- **Faire l'objet d'abondement par la puissance publique ou les partenaires sociaux : un abondement exclusivement réalisé par les personnes elles-mêmes reproduirait en effet les inégalités dans l'accès à la formation, ajoutant à l'inégalité d'accès à l'information une inégalité de ressources.**

Plus spécifiquement pour l'IAE :

L'IAE doit être identifiée en tant que telle et faire l'objet d'actions spécifiques, de financements fléchés et de programmes adaptés à son fonctionnement et aux besoins des personnes qu'elle accompagne vers l'emploi.
Plusieurs leviers doivent être mobilisés :

- **Le Fonds Paritaire de Sécurisation des Parcours Professionnels (FPSPP) doit réserver des appels à projets à la formation des salarié-e-s en insertion** ; pour rendre cette disposition effective, il sera nécessaire de travailler avec des représentants de l'IAE le contenu d''appels à projet spécifiques. Une collaboration entre les réseaux IAE et les gestionnaires du FPSPP n'ayant jamais pu s'établir durablement, il serait positif que **le CNIAE soit représenté au sein des instances de décision et de gestion du FPSPP**. Ce fonctionnement permettrait de s'adapter aux spécificités de l'IAE et notamment à la multitude d'OPCA concernés, en amenant les réponses à appel à projet à être ouvertes sur les collaborations entre OPCA.

- De même, les entreprises conventionnées IAE devraient être en capacité de solliciter les OPCA liées à des branches professionnelle pour contribuer à la formation des salarié-e-s en parcours dans l'IAE qui sont accompagné-e-s vers des métiers de la branche concernée.

- **Les SIAE ont également la capacité, par une situation de travail apprenante, de travailler avec les personnes sur leurs compétences transférables** ; des actions en cours permettent déjà de certifier ces compétences transférables qui peuvent répondre au besoin prioritaire des entreprises, sur des postes peu qualifiés mais également lorsque l'entreprise dispose de son propre outil de formation à ses métiers. **Ces certifications peuvent être valorisées auprès des branches.**

- Les SIAE disposant d'une capacité d'accompagnement et de diagnostic des personnes d'autant plus fortes que les personnes y travaillent quasiment quotidiennement, elles peuvent détecter mieux que des opérateurs externes les besoins en formation. Elles inscrivent également la formation dans le cadre d'un parcours co-construit avec la personne. **En leur reconnaissant, comme l'Etat l'avait fait à titre expérimental avec les compétences clés, la possibilité de prescription de formation, l'ensemble du circuit serait fluidifié et accéléré.**

## 2. Une adaptation des dispositifs à l'objectif de formation

Les différents freins rencontrés par les SIAE doivent être levés. Il est ainsi essentiel de :

- **Ouvrir la période de professionnalisation à l'ensemble des personnes en parcours d'insertion dans l'IAE (au CDDI et au CDD d'usage actuellement)**
- **Permettre, pour la formation des personnes en parcours d'insertion, l'accès des SIAE aux fonds mutualisés de la formation même si l'effectif de la structure est supérieur à 50 ETP (10 ETP pour les OPCA interprofessionnels).**
- **Intégrer les heures de formation dans les heures ouvrant droit à l'aide au poste et rechercher les conditions d'un soutien à la prise en charge de la rémunération des salarié-e-s en insertion durant les heures de formation.**
- **Intégrer dans la définition d'action de formation les actions d'accompagnement collectif mise en place par les SIAE et qui intègrent une réelle dimension pédagogique au regard du processus de réinsertion professionnelle.**

Un travail technique doit également être mené avec Pôle Emploi, notamment dans les CTA, pour identifier les freins et dysfonctionnements empêchant les salarié-e-s en insertion de pouvoir bénéficier, de manière sécurisée, des formations Pôle Emploi.

- Les financeurs des actions de formation recherchent parfois trop systématiquement la qualification et notamment l'obtention d'un titre professionnel complet, le reliant fréquemment aux besoins des secteurs en tension de recrutement. **Le profil des salarié-e-s en insertion nécessite souvent la réalisation d'étapes antérieures à la qualification, sur les compétences clés ou l'illettrisme par exemple. Elles doivent être reconnues et financées, pour s'adresser à un plus grand nombre de salarié-e-s en insertion et enclencher des parcours pouvant ensuite aller jusqu'à la qualification**. Les démarches citées précédemment de certification des compétences transférables acquises en situation professionnelle en font partie.

- **Cette qualification peut également n'être que partielle** : des certificats de qualification professionnelles peuvent suffire à être recruté dans de nombreuses branches professionnelles, voire même des actions de professionnalisation permettant d'attester des compétences d'une personne, sans forcément être sanctionnées par un diplôme. Couplées à des méthodes de recrutement par simulation ou d'évaluation en milieu de travail déjà existant (même si rarement mobilisées au bénéfice de salarié-e-s de l'IAE), elles peuvent apporter une réelle possibilité d'accès à l'emploi. Cette approche peut réduire considérablement les

durées de formation et donc les rendre plus accessibles aux salarié-e-s en insertion et aux structures.

### 3. Adapter les pratiques publiques de pilotage

Pour certains types de SIAE, les Ateliers et Chantiers d'Insertion et Associations Intermédiaires notamment, la mutualisation d'action est un levier fort pour former des salarié-e-s en insertion efficacement. Elle nécessite cependant une ingénierie collective pointue et un temps de travail bien identifié par l'ensemble des acteurs, des structures IAE aux financeurs, publics comme privés. Cette ingénierie est trop peu reconnue aujourd'hui et de fait, peu mise en œuvre.

- **Pour développer la formation des salarié-e-s en insertion grâce à des actions mutualisées, mais aussi pour professionnaliser les SIAE elles-mêmes sur cette thématique, il est nécessaire de financer des dispositifs de coordination et d'ingénierie de formation au sein de collectifs de SIAE**.

  La palette des actions de formation financées doit également être large, pour correspondre au mieux aux besoins des personnes en insertion.

- **Les Conseils Régionaux doivent se saisir plus fortement de la formation des salarié-e-s en insertion**. Cela passe par une articulation entre les instances régionales actuelles et futures de la formation professionnelle et celles de l'IAE afin que les plans régionaux de développement de la formation professionnelle flèchent des crédits vers l'IAE et, à nouveau, adaptent leurs conditions de financement d'actions aux particularités de l'IAE.

**Permettre aux personnes peu qualifiées de se former et donc de renforcer leurs chances de maintien ou d'accès à l'emploi durable et de qualité nécessite une volonté politique forte, amenant de profonds changements dans le système actuel de la formation professionnelle. La priorité ne doit plus être donnée à ceux qui ont acquis des droits mais bien à ceux qui sont le plus exposés au risque de chômage de longue durée.**

**Dans ce cadre, compte-tenu de ses spécificités et de sa capacité à mobiliser la formation avec sens dans le parcours d'insertion d'une personne, il est essentiel que l'IAE soit identifiée à part entière et bénéficie d'actions fines et ciblées, co-construites avec les acteurs.**

## Exemples de bonnes pratiques

### Le PAPPE-ACI (Rhône)

L'inter-réseaux IAE Rhône-Alpes bénéficie du financement d'un poste de coordination pour construire un plan de formation mutualisé entre les 23 ACI du département.

Ce plan de formation est conçu à partir des projets des personnes en insertion, capitalisés par les ACI qui les emploient, mais également des besoins en recrutement des entreprises du territoire. Impliquées via leurs branches professionnelles, les entreprises communiquent non seulement sur les métiers pour lesquels elles ont des besoins, mais également sur le niveau de qualification qu'elles attendent. Cela a permis d'aménager des parcours de formation n'aboutissant certes pas forcément à un titre professionnel mais répondant aux attentes des entreprises et, du fait de leur durée réduite, compatibles avec les durées de contrat des personnes en insertion.

Cet aménagement est également possible avec les organismes de formation : du fait du nombre de structures concernées, le plan de formation permet de constituer des groupes complets de stagiaires et dote donc les structures d'un pouvoir de négociation vis-à-vis des organismes de formation.

L'ingénierie de formation mobilise deux sources de financement différentes pour couvrir les coûts pédagogiques : le Conseil Régional et AGEFOS-PME (via des fonds du FSPP) sur un volume d'heures au titre du plan de formation mutualisé (ouvert à toutes les structures, y compris les non adhérents à AGEFOS-PME).

Nombre d'heures de formation : 14 275 heures en 2012 /19 224 heures prévues en 2013
Impact des formations : 57.4% de sorties dynamiques pour les salariés ayant suivi une formation dans le cadre du PAPPE-ACI.

Facteurs clés de succès :

- L'engagement du Conseil Régional et d'AGEFOS-PME
- La mutualisation de l'action entre 23 ACI
- La présence d'une chargée de mission dédiée à l'action
- La participation des branches professionnelles à la conception du plan de formation.

### La Convention COORACE Basse Normandie –Fongecif Basse Normandie

Les associations intermédiaires employaient leurs salarié-e-s en parcours principalement avec des CDD d'usage. Elles versaient par conséquent une contribution importante au titre du CIF-CDD. Cependant, ces mêmes salarié-e-s, dont la présence au sein d'une AI ne peut pas dépasser les deux ans, ne parviennent pratiquement jamais à atteindre les conditions d'accès au CIF.
COORACE Basse Normandie a pu prendre contact avec le FONGECIF de la région et parvenir à un accord, formalisé dans une convention de partenariat, permettant d'identifier les salarié-e-s des Associations Intermédiaires adhérentes de COORACE Basse Normandie comme public prioritaire avec des conditions d'accès aménagées par rapport à la règle générale : le salarié-e doit justifier de 6 mois de CDD, consécutifs ou non, dans les 22 derniers mois, quelle que soit la durée mensuelle travaillée.
Depuis la signature de cet accord, certaines AI ont intégré la possibilité d'accéder à une formation qualifiantes pour leurs salarié-e-s volontaires dans leur processus d'accompagnement, permettant à ces personnes d'atteindre l'ancienneté prévue dans la convention.

Impact :
En trois ans, 48 personnes, accompagnées dans la construction de leur projet ainsi que pour le montage du dossier auprès du FONGECIF ont pu choisir leur formation. Le taux de réussite a dépassé les 50 %.
Parmi ceux–ci, 98% des personnes ont accédé à un emploi durable grâce au titre obtenu. Ces résultats encourageants montrent comme ce dispositif de formation pourrait être efficace pour un public peu qualifié, simplement en dépassant la notion de l'entrée par statut.

Facteurs clés de succès :

- L'engagement du FONGECIF BASSE NORMANDIE pour déroger aux règles de droit commun d'accès au CIF-CDD.
- L'accompagnement, en amont, pendant et après la formation par les SIAE

### Le contrat de professionnalisation en AI : un levier vers l'emploi

Une AI de Rouen a pu, avec l'accord de la DIRECCTE, conclure 13 contrats de professionnalisation permettant à 13 personnes de suivre la formation certifiante de Gardien d'Immeubles.

Une AI de l'agglomération de Rouen a identifié sur son territoire les difficultés des bailleurs sociaux à recruter durablement des gardiens d'immeuble.
L'AI a pu identifier, parmi ses salarié-e-s en parcours, des personnes ayant les aptitudes nécessaires et un réel intérêt pour ce métier. Cet intérêt a pu être confirmé et validé lors de mises à dispositions occasionnelles. Un groupe homogène a pu ainsi être constitué pour suivre la formation qualifiante auprès d'un organisme de formation spécialisé.
Ces personnes ont ainsi été embauchées en contrat de professionnalisation, l'alternance étant garantie par l'AI qui met à disposition ces personnes pour des remplacements ou renforcement temporaires d'équipes auprès de 7 bailleurs sociaux engagés dans la démarche. L 'AI assure parallèlement l'accompagnement des personnes, multipliant ainsi leurs chances de réussite.

Impact :
Sur les 13 personnes engagées, 8 ont l'assurance, avant même la fin du cursus, d'être embauchées durablement auprès de l'un des bailleurs sociaux partenaires de l'opération.

Facteurs clés de succès :

- La coopération sur le territoire de l'AI, de la DIRECCTE, employeurs potentiels
- L'accord de prise en charge d'AGEFOS PME, OPCA de l'AI
- La possibilité d'adapter le rythme de la formation aux exigences d'accompagnement en AI et de besoin de personnel en mise à disposition des clients.