



Compte-rendu Journée IAE 2 décembre 2019

214 participants

91 SIAE dont 17 AI, 33 ACI, 29 EI, 4 RQ, 8 ETTI.

46 institutions

48 partenaires

29 réseaux IAE

Introduction Mario Seeboth, Président du GRAFIE

Les défis : le changement climatique et l'urgence sociale, la révolution numérique, l'intelligence artificielle, la fracture numérique.

Répondre à ces défis avec nos valeurs et notre ADN. Les réponses sont complexes car il y a des intérêts divergents. Il faut raisonner global avec tous les acteurs et de façon transversale et non en silos.

On a des progrès à faire dans nos organisations ? Cependant nos résultats sont reconnus.

Directe-IDf : Benjamin LEPERCHEY, Responsable du pôle 3E : Comment faire une croissance inclusive ? Embarquer les plus exclus ?

2018 : stratégie nationale de lutte c/ la pauvreté.

Comment les entreprises classiques sont plus inclusives ?

Augmentation de 1000 ETP insertion supplémentaire en 2019 ce qui représente une enveloppe augmentée de 20% pour répondre au potentiel de Développement de l'IAE

Plus aucun refus de postes pour des raisons budgétaires.

Un AMI régional va être diffusé pour début 2020.

Diversifier l'IAE et mieux l'intégrer dans l'éco classique (rôle social de l'entreprise), diversifier la présence de l'IAE dans le champ économique et trouver des marchés (privés)

Une stratégie pour développer l'IAE : « booster l'IAE »

Sur le volet formation : des moyens importants dégagés pour les jeunes et DELD. 7,5 millions d'€ dégagés sur l'EDEC IAE à travers les OPCO. Une approche au niveau des bassins d'emploi. 1 milliard pour le pacte avec la Région.

POE : c'est un outil sur lequel on peut s'appuyer pour construire des parcours.

Souhait de mettre un suivi des SIAE à tous les niveaux. Impératif : ne pas freiner ; ne pas compliquer les choses. Rendre souple au bénéfice des publics.

Conseil régional : Florence OULES, Cheffe de la mission ESS et du développement inclusif

La région met tous ses outils au service du développement économique et de l'inclusion ;

Toute aide de plus de 250 000 € aux entreprises est conditionnée à la conclusion d'un plan de coopération avec l'IAE. Les clubs d'entreprises doivent collaborer sur des projets inclusifs.

Politique d'achats responsable de la région ; un critère de performance sociale dans les marchés : ambition pour tous. 1 milliard d'€ d'achats publics par an ; La région va utiliser ses concertations filières, plans de progrès et plans de concertation ; les sujets inclusion sont systématiquement évoqués. (Ex filière aéronautique, c'est en cours sur la santé...)

Filière par filière, toute l'économie régionale va être mobilisée

Table ronde

Thibault GUILLUY, Président du Conseil de l'inclusion dans l'emploi :

Le **pacte d'ambition IAE** a été élaboré dans un esprit de coconstruction.

On travaille sur un projet de loi : une proposition d'amendement sur l'agrément.

Une circulaire DGEFP va se mettre en place dès le début 2020 (réglementaire) sur les questions de gouvernance (CDIAE). Un pacte ETTI se finalise sur la base de ce qui a été négocié.

Sur le développement fort des AI on est en train d'y travailler.

Développement des clauses dans les marchés publics et marchés privés. Il faudrait développer 1 milliard de CA à fin 2020. Il faut stimuler les entreprises, les informer et les inciter à travailler avec les SIAE.

Gouvernance : en Ile de France on est précurseur avec le COR-IAE qui définit la stratégie régionale : les parcours au niveau départementaux ou infra départementaux (bassins d'emploi).

Académie de l'inclusion : passer d'une logique circulaire à un espace où se partagent les bonnes pratiques : des règles communes. Expérimenter sur le terrain.

Campus de l'inclusion : il faut embarquer les entreprises (PME et grandes).

Plateforme de l'inclusion : notre outil commun pour travailler ensemble.

La finalité de l'IAE est sociale et le moyen est économique. On restera sur cette particularité. On a la capacité à aller chercher les personnes les plus fragiles, trop éloignées de l'emploi pour que les entreprises classiques puissent les prendre en charge. On met le paquet sur l'IAE pour ces raisons-là.

Même si on passe de 140 000 à 240 000, ça ne suffira pas à emporter toutes les personnes exclues. L'objectif est que l'IAE fertilise la société classique. La fragilité des individus n'est pas le signe de l'impossibilité d'irriguer. Il ne s'agit pas pour l'IAE de compenser une difficulté mais c'est un laboratoire pour fertiliser les entreprises classiques. Il faut partager ses convictions et ses savoirs faire.

Fanny CHAUVEAU, Cheffe de projet IAE, Direccte-idf

Le budget supplémentaire 2019 a permis de faire émerger une quarantaine de nouveaux dont une trentaine portés par des structures existantes. En 2020 il va falloir sourcer de nouveaux porteurs de projets.

Rachid OUARTY- directeur de l'ACI ACR 77-78-95 :

ACR 1 asso porte plus de 12 ACI/ il fallait se regrouper. On est interpellé par les élus locaux pour développer de l'emploi dans les territoires non couverts. On a la capacité de développer très vite de l'emploi. 2 ACI jardins de cocagne dans les Yvelines ça fait ensuite 100 personnes. On développe des activités à forte valeur sociale. On est aussi utile. Les salariés sont acteurs. Leur utilité à la société est démontrée. On offre des produits bio dans des villages où il n'y a plus beaucoup de commerces pour les habitants. Le département nous soutient à chaque fois. On a 70% de sorties positives mais c'est parce que les salariés le veulent et parce que le projet est porté par les collectivités.

Dans le 77 manque de soutien du département. Le 95 et les Yvelines mobilisent le FSE. Le pacte a-t-il l'ambition de solliciter les collectivités pour le soutien ?

Isabelle ACHARD HEP, Directrice de l'EI HEP- 94

Le pacte C'est une révolution. On parle d'optimisation, d'efficacité, d'efficience. Un outil la plateforme ITOU avec une centralisation du recrutement. La garantie du contrôle à posteriori est rassurante. On est là pour accompagner des personnes dans un parcours et pas seulement pour se développer économiquement.

Modéliser les pratiques d'encadrement et d'accompagnement. Est-ce qu'on ne va pas vers une modélisation de nos pratiques pour nous rendre tous semblables. Cela grèverait la richesse. Le secteur n'est pas un puzzle mais une mosaïque. Il est rassurant qu'on puisse rester au niveau local (départemental). J'ai confiance dans nos structures, on a la capacité de se regrouper mais il faut nous accompagner dans le développement de nos moyens adaptés à nos propres pratiques, notre propre temporalité. Crainte d'une généralisation descendante.

Thibault GUILLUY :

Si ça abouti à un centralisme démocratique on est à l'opposé de ce que l'on veut.

La richesse du secteur c'est sa biodiversité. Ca résulte de l'histoire, de la volonté de chacun. Il y a des petites structures. Or le constat ; on n'est pas à égalité face au financement (FSE) ni face aux moyens. Il faut respecter la volonté des SIAE de se développer ou pas.

L'homogénéisation : il faut accepter la diversité des pratiques s'adapter à la diversité des publics que l'on accompagne.

La loi sur l'économie circulaire, on ne sait pas toujours bien valoriser ce que font les SIAE.

Notre mission première c'est de remettre les personnes dans une dignité, il faut le dire à l'écologie, à l'industrie, les acteurs de l'inclusion sont là pour ça.

Les ACI sont un modèle fragile.

Le FSE : les petites SIAE n'ont pas les moyens d'y accéder (trésorerie, retards de paiements). On est en train d'essayer de simplifier les dépôts de dossiers et l'évaluation du FSE.

Les collectivités : les départements ont un rôle essentiel.

La contractualisation sur l'IAE sera possible hors Pacte de Cahors : des 2020, il y aura des incitations financières pour les départements de décider d'agir à soutenir l'IAE. Mais il reste libre d'agir ou non.

Mutualisation : permet d'apporter de meilleures réponses aux parcours des personnes sous forme de GME, de conventions de contractualisations... solidifier les solidarités et les coopérations.

La plateforme ITOU : l'inclusion store : des innovations se font et se partagent.

Olivier FLAMENT, Directeur de Vilette-emploi AI-EETI- 75:

S'appuyer sur les SIAE qui ont du potentiel. Les AI ont-elle du potentiel ? Les plateformes ... quelles places pour les petites structures. Il y a des moyens financiers supplémentaires pour les grands groupes. Aujourd'hui le modèle de développement c'est de rattraper le retard. Quid en 2021 ?

Le modèle AI est au plus près du bassin d'emploi, dans une logique de coopération sur les territoires, les taux de charges sociales sont alignés avec le secteur classique. Ça nous donne un levier plus faible pour vendre nos prestations. On ne peut pas avoir le même taux. Notre marge est réduite d'autant. La question des 480 hrs va-t-elle évoluer ? Les 750 hrs ont disparu de fait.

L'aide au poste AI est 3 fois inférieure. On ne comprend pas cette différenciation. On accueille des personnes assez éloignées de l'emploi.

Comment dans un dispositif de soutien à l'IAE l'AI ne bénéficie pas du même montant de l'aide au poste que les ETTI ?

Mamadou TOURE, Directeur de Self-intérim ETTI-93

L'ETTI n'est pas chargée de la même manière. Le cout de l'offre de services n'est pas le même. On ne peut pas comparer.

On trouve des ETTI importantes (logique de groupes) Il y a des petites ETTI. On a les mêmes difficultés pour faire vivre nos modèles. Monter ces structures et durer est un challenge. Le pacte d'ambition va permettre de pérenniser nos modèles et de les développer. Il permet de créer d'autres antennes, d'autres agences. On a senti avec la feuille de route un changement de vision de nos structures. C'est plus facile avec la Direccte. Entendons-nous sur les objectifs et mettons en œuvre les projets.

Interrogations sur l'effectivité de la disparition de l'agrément IAE le 1^{er} janvier 2020.

L'esprit co-construction de la plateforme nous permet d'apporter notre vision pour être le plus efficace possible.

Thibault GUILLUY :

Sur la feuille de route : beaucoup de changements à venir. Nous sommes nombreux à faire la réussite ou l'échec de notre secteur. Les personnes sont dans l'urgence. La SIAE est directement rattachée à cette urgence. Le temps institutionnel est plus long. Le projet passe en conseil des ministres en novembre pour un projet de loi en avril. C'est la contrainte institutionnelle.

Pôle emploi reconnaît aussi qu'il avait un chemin à faire sur l'IAE. La direction est très proactive dans une évolution de son staff et de ses pratiques.

On vient de démarrer. On sent le changement venir. Les SIAE ont des besoins de 10 à 20% supérieurs à leur conventionnement. A la fin de l'année on aura répondu à tous les besoins.

Sur les 480 hrs des AI, on est en train de travailler avec Coorace et l'UNAI pour définir l'ambition : augmenter de 50% le volume des parcours. On va créer les conditions pour cela.

Libérer le potentiel d'inclusion : ce sont les SIAE qui le font. Si vous avez des idées et l'envie de le faire on accompagnera.

Un chemin à trouver pour ne pas bloquer les parcours. Les 480 hrs sont parfois bloquant. L'ETTI est l'outil de mise à disposition en entreprise.

Ce qui est propre aux AI et aux RQ c'est la fonction d'accueil. Reconnaître le rôle de proximité et de savoir-faire de ces structures. Les AI sont souvent plus à même que Pôle emploi à assurer cette fonction. L'AI et la RQ savent faire l'accompagnement de proximité alors que parfois pour aller à Pôle emploi il faut être mobile. Les AI sont des relais à part entière de Pôle emploi et se faire rémunérer cette fonction d'accueil de proximité.

L'aide au poste n'est pas prévue pour le moment mais un rapport IGAS va travailler sur cette question.

Fanny CHAUVEAU, Direccte-idf :

On a une qualité de travail et on est dans une injonction contradictoire sur notre rôle de contrôle à posteriori. On travaille à la qualité de l'exigibilité et le contrôle à posteriori ne nous emballe pas bien.

Le FSE-axe 3 est fléché sur l'IAE et n'est quasiment pas utilisé.

La suppression des CDIAE nous interroge beaucoup. Il n'y a pas de blocages mais des interrogations. La réforme de la formation est aussi compliquée.

IAE : est dans une logique de tremplin.

Les réseaux proposent des lieux d'accompagnement. Convention d'objectifs et de moyens pour les réseaux.

Sur la gestion financière on voit avec France active sur la gestion financière et les investissements

Sur la gouvernance, il y a des choses dans le pacte : Animation des coopérations avec les acteurs du développement économique, les acteurs du social et les institutions à l'échelon régional.

Pour les AI, la fonction accompagnement dans l'emploi est prévue par l'aide au poste et la fonction accompagnement/ orientation est un enjeu sur lequel la reconnaissance est à venir.

Parcours : recruter les invisibles. Il y a 200 millions d'€ sur l'appel à projets 100% inclusion.

DPH (dispositif premières heures) la loi ne permet pas des temps de travail inférieurs à 20hrs. Le pacte le prévoit. Pour des intensités de travail plus souples.

Fins de parcours : comment on sécurise les accès à l'emploi : la durabilité est-elle le fait du marché du travail, certainement pas du fait des SIAE. Ça dépasse un peu les enjeux du pacte. Mais le pacte a prévu des outils contrat passerelle, cumul CDDI et contrat de travail, PSDE.. ; pour favoriser les bascules vers l'emploi durable.

Présentation de la plateforme ITOU : Pierre DELEFORGE de la start'up d'état

La startup est rattachée auprès du premier ministre. Il y a une centaine de start-up d'Etat sur le site du gouvernement

L'expérimentation est en cours sur 3 départements (62-67-93)

4 briques projets :

- 1) **le recrutement le sourcing** : comment faciliter le recrutement des salariés en insertion par les SIAE.

Elargir le nombre de prescripteurs : PJJ, réfugiés...

Possibilité pour une SIAE de valider l'éligibilité de la personne à l'IAE elle-même. Appui sur le savoir-faire des SIAE.

Suppression de l'agrément délivré par Pôle emploi (remplacé par l'éligibilité).

Une personne est accompagnée par un prescripteur habilité, par exemple, un club sportif, un travailleur social est en contact avec une personne en difficultés. Il l'oriente vers la plateforme : c'est la SIAE qui validera l'éligibilité de la personne au moment de la recruter en parcours.

La personne peut candidater elle-même ou se présenter directement dans la SIAE.

Sur la plateforme, les SIAE peuvent créer leur compte

Le site délivrera un n° d'éligibilité indispensable pour aller sur le site de l'ASP.

En 2020 : un déploiement de la plateforme pourra être décidé après évaluation de l'expérimentation.

- 2) **Données de suivi socio professionnel** : L'objectif est de rendre visible toutes les informations des SIAE nécessaires au pilotage du dispositif IAE.
- 3) **Le Store** : objectif : mettre en ligne un référentiel de tous les outils dont les SIAE peuvent se saisir sur l'accompagnement, les sorties pour améliorer leurs pratiques (logiciels –outils-plateformes).
- 4) **Offre de service commerciale** : comment mieux mettre en avant la capacité et la spécificité commerciale des SIAE afin de faciliter le développement économique des SIAE en lien avec les clauses sociales.

