

NOVEMBRE 2021

STRATEGIE POUR L'IAE EN ÎLE-DE-FRANCE

2021-2022

DRIETS ÎLE-DE-FRANCE

Direction régionale interdépartementale de l'économie,
de l'emploi, du travail et des solidarités



INTRODUCTION

Destinées à lutter contre l'exclusion économique et sociale, les 456 structures de l'insertion par l'activité économique (IAE) en Ile-de-France, que sont les ateliers et chantiers d'insertion, les associations intermédiaires, les entreprises d'insertion, les entreprises de travail temporaire d'insertion et les entreprises d'insertion par le travail indépendant, emploient plus de 26 884 salariés en insertion. Elles constituent ainsi un puissant levier d'insertion en Île-de-France pour les publics les plus éloignés de l'emploi.

Un soutien massif a été porté au secteur ces dernières années pour consolider cette dynamique. La Stratégie prévention et lutte contre la pauvreté, le Pacte Ambition, les mesures exceptionnelles liées au Coronavirus et au plan de relance sont toutes autant d'initiatives venues renforcer les moyens dédiés au développement de l'IAE sur les territoires de la Région Ile-de-France.

Outre ces dispositifs de soutien, une mobilisation importante et concertée des acteurs de l'insertion par l'activité économique (Etat, Conseil Régional, Conseils Départementaux, réseaux de l'IAE, « service public de l'emploi ») a permis de concrétiser les ambitions portées par la précédente stratégie de l'IAE 2018-2020 en Ile-de-France et ainsi de développer les offres d'insertion pour l'ensemble des publics ciblés.

Le bilan de la stratégie IAE 2018-2019 a fait état d'une progression nette du nombre de SIAE et de salariés en insertion en Ile-de-France entre 2017 et 2019, et ce également dans les territoires sous-dotés. Cette croissance s'est accompagnée d'une augmentation des moyens dédiés à l'accompagnement des salariés IAE (plus de 1 800 ETP mobilisés par les SIAE en 2019). Ce bilan positif reste toutefois à mettre en perspective avec les enjeux qui restent aujourd'hui à adresser (ex. faciliter l'accès à la formation, renforcer l'attractivité du secteur sur les territoires, favoriser le développement de nouvelles filières).

Une démarche de concertation a été menée courant 2021, avec l'ensemble des partenaires de l'IAE, pour identifier les enjeux et objectifs à atteindre à horizon 2022 dans le cadre de l'IAE en Ile-de-France. Les travaux de réflexion ont permis d'aboutir aux grandes orientations de la nouvelle stratégie IAE régionale 2021-2022. Cette stratégie s'articule autour de 4 grands axes clés :

Axe 1 : Renforcer l'attractivité du secteur de l'insertion dans un cadre territorialisé

L'enjeu de l'attractivité de l'IAE est important pour développer les achats responsables et favoriser les synergies entre les acteurs de l'IAE et les entreprises partenaires des territoires. Il s'agit de travailler davantage avec les entreprises privées publiques et les partenaires pour développer les parcours et renforcer l'activité économique du secteur.

Axe 2 : Accompagner la croissance et les mutations du secteur dans une logique de développement durable

L'évolution des secteurs portés par les SIAE reste globalement stable entre 2017 et 2019. La filière des travaux publics où prédomine l'IAE et est en progression. L'enjeu est aujourd'hui de développer de nouvelles filières et de favoriser la croissance de l'IAE tout en préservant les équilibres sur les territoires pour permettre à des publics spécifiques de bénéficier d'une offre d'insertion variée et en cohérence avec les besoins du marché.

Axe 3 : Renforcer la qualité et la progressivité des parcours d'insertion

Il s'agit de renforcer l'accompagnement des salariés IAE tout au long de leurs parcours dans l'optique d'améliorer leur intégration dans l'emploi durable.

Axe 4 : Adapter la gouvernance territoriale et partenariale

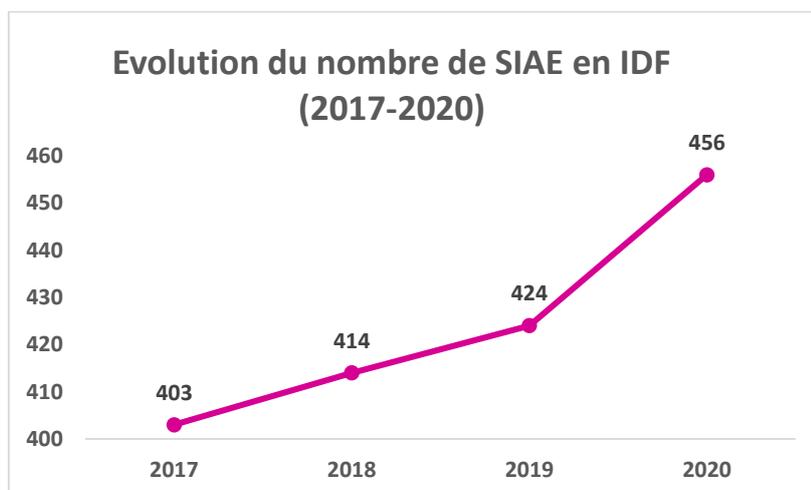
L'enjeu est aujourd'hui de pouvoir adapter la gouvernance aux nouveaux enjeux du secteur, en concertation avec l'ensemble acteurs sur les territoires.

L'IAE en Île-de-France depuis 2017

Une progression du nombre de SIAE en IDF ces dernières années, une couverture territoriale toujours hétérogène

Au global, le nombre de SIAE est en progression depuis 2017, passant de 403 à 456¹. Toutes les catégories de SIAE sont concernées par cette progression hormis les AI qui ont été confrontées à des difficultés ces dernières années. La couverture territoriale des SIAE a progressé principalement dans le 75, le 91, le 93 et le 94.

Le nombre de salariés en insertion a progressé ces dernières années (augmentation de 5% entre 2016 à 2019). L'évolution du nombre de salariés est corrélée à la progression du nombre de structures IAE. Ainsi, la progression concerne essentiellement les structures EI, ETTI et les ACI, tandis que le nombre de salariés en AI a diminué (passant de 13 560 à 12418).



Une stabilité de la part des publics prioritaires dans le nombre total des salariés IAE

Entre 2017 et 2019, la part des publics prioritaires parmi le nombre de salariés SIAE est resté stable. L'évolution la plus conséquente concerne le public « réfugiés », qui a progressé de 10 points entre 2017 et 2019. La répartition hommes – femmes reste inégale en 2019, avec une majorité d'hommes (plus de 60%).

Cette proportion a peu évolué ces dernières années. Le type de SIAE qui emploie le plus de femmes est l'AI (plus de la moitié des salariés IAE sont des femmes). Le type de structure qui emploie le moins de femmes est l'ETTI, avec 90% d'hommes et seulement 10% de femmes.

Les secteurs prédominant l'IAE restent globalement stables, avec peu de nouvelles filières et une progression constante du BTP

L'évolution des secteurs portés par les SIAE reste globalement stable entre 2017 et 2019. Le secteur des travaux publics est en progression de 3 points,

et deux filières émergentes sont recensées à partir de 2018 « Services de proximité » et « Communication – Informatique – Événementiels ».

¹456 structures de l'insertion par l'activité économique conventionnées au titre de l'année 2020 et ayant eu une activité d'insertion en 2020 - Données SESE IDF, Bilan statistique francilien.

L'accès aux marchés publics continue de progresser, toutefois, il existe toujours des disparités entre les SIAE dans ce domaine

Au moment de la définition de la stratégie IAE 2018, 45% des SIAE accédaient aux marchés publics clausés avec des disparités selon les modèles. Ce pourcentage a progressé à partir de 2018, la part de SIAE titulaires de marchés publics est passée à 60%.

Des disparités parmi les marchés publics remportés par les SIAE existent toujours entre les structures, avec un peu plus de 20% des ACI réalisant une partie de leur activité dans le cadre de marchés publics, alors que les ETTI et AI réalisent plus de 80% de leur activité dans le cadre de marchés publics.

La part des marchés publics avec clauses sociales a augmenté de 2 points en 2018 puis a rechuté

légèrement en 2019. Il faut toutefois noter que les chiffres présentés se base sur les déclarations des SIAE et peuvent différer légèrement de la réalité.

En moyenne, près d'une SIAE sur 2 réalise une partie de son activité grâce à l'obtention de marchés publics. Les membres du réseau IAE considèrent que le développement des marchés clausés est un levier important pour développer l'IAE. Les échanges mettent en avant le besoin de davantage de démarches de sensibilisation des donneurs d'ordre ainsi qu'un accompagnement régulier des structures qui souhaitent répondre aux appels d'offres .

Des moyens humains et financiers sont mis à disposition pour soutenir l'IAE mais une articulation est à trouver entre les différentes sources de financement

En ce qui concerne les moyens humains, les chiffres 2017-2019 font état d'une augmentation de 15% des ETP mobilisés pour accompagner, encadrer former les salariés en insertion. Au total en 2019, les SIAE ont mobilisé 1 796 ETP sur l'année.

En matière de soutien financier, en 2020, le fonds de développement de l'inclusion (FDI) a été mobilisé de manière exceptionnelle pour soutenir les SIAE. Le budget dédié au FDI est porté en 2021 à 150 M€ pour la France entière dans l'objectif de créer 30

000 emplois supplémentaires, dont au moins 10 000 en 2021. Le plan de relance intégrait ainsi une enveloppe de 12,5M€ dédiée aux projets de mobilité solidaire.

Toutefois, d'autres sources de financements doivent être mobilisées (collectivités territoriales, etc.). le montant des aides aux postes est fixé par type de SIAE (tenant compte notamment de l'importance de l'accompagnement).

L'accès à la formation reste un enjeu de taille pour l'IAE, en particulier

L'accord-cadre d'engagement de développement de l'emploi et des compétences (EDEC) pluriannuel (2018-2022) signé en mai 2018 mobilise 9 OPCO signataires en 2020 (OPCO cohésion sociale, AKTO, Santé, AFDAS, entreprises de Proximité, Mobilité, OCAPIAT, Commerce et 2I). Les fonds du PIC-IAE confiés aux OPCO, permettent de financer au maximum 70% des dépenses de formation. Les

différences de prise en charge selon les OPCO et le reste à charge qui peut être de 30% reste un sujet pour les structures de l'IAE qui peinent à trouver les financements pour le combler.

La formation reste l'un des leviers qui permet de favoriser l'insertion dans l'emploi durable des personnes accompagnées.

SOMMAIRE

Axe 1 – Renforcer l’attractivité du secteur de l’insertion dans un cadre territorialisé

1.1 Développer l’IAE au travers de partenariats et dispositifs sur les territoires

1.2 Augmenter la visibilité des structures de l’insertion par l’activité économique

1.3 Articuler l’IAE francilienne aux expérimentations en cours

Axe 2 – Accompagner la croissance et les mutations du secteur dans une logique de développement durable

2.1 Renforcer l’accompagnement des porteurs de projets dans les phases de création et de développement

2.2 Favoriser le développement de nouvelles filières

2.3 Encourager une croissance équilibrée de l’IAE

Axe 3 – Renforcer la qualité et la progressivité des parcours d’insertion

3.1 Préserver un accès prioritaire aux publics les plus fragiles

3.2 Renforcer la qualité des parcours des publics IAE

3.3 Développer la mobilité des publics IAE

3.4 Renforcer l’accès à la formation

3.5 Améliorer l’intégration dans l’emploi

Axe 4 – Adapter la gouvernance territoriale et partenariale

4.1 Réussir à adapter la gouvernance dans une logique agile

4.2 Réussir à adapter les relations avec les nouveaux acteurs de l’IAE

Axe 1 – Renforcer l’attractivité du secteur de l’insertion dans un cadre territorialisé

1.1 Développer l’IAE au travers de partenariats et dispositifs sur les territoires

Le nombre de SIAE a augmenté ces dernières années en Ile-de-France, hormis les Associations intermédiaires, dont le nombre a légèrement diminué entre 2017 et 2019.

Les secteurs d’intervention ont pour autant peu évolué, le secteur du BTP étant la filière prédominante et en constante progression depuis 2017. Cette progression est d’ailleurs corrélée à celle du nombre d’ETTI et d’EI.

- Propositions opérationnelles :

Inscrire les SIAE dans leur territoire et développer leur place dans l’écosystème :

Les liens entre les SIAE et les territoires sont à renforcer. Pour cela, un travail d’interconnaissance est à initier entre les SIAE et les entreprises privées/publiques ou acteurs du secteur publics en identifiant les partenariats possibles : Des opportunités peuvent exister au niveau des appels d’offres en co-traitance, des SCIC, des joint-ventures et des travaux de sous-traitance.

Un rapprochement auprès des EPT et des bailleurs sociaux permettrait de travailler sur une stratégie de développement territoriales de l’ESS (en particulier par le prisme de la mise à disposition de locaux).

Viennent ensuite les activités de nettoyage qui représentent environ 20% des montants des marchés publics.

Cela impacte la capacité de l’IAE à intégrer de nouveaux publics, en particulier les publics prioritaires. A noter que le nombre de salariés IAE issus des catégories dites « Publics prioritaires » a peu évolué ces dernières années.

Travailler sur les métiers en tension en lien avec les partenaires sur les territoires :

Il convient de cibler les secteurs en tension et de travailler sur les politiques de RSE des entreprises pour favoriser l’emploi dans l’IAE.

Des rencontres entre les entreprises et les SIAE sur des secteurs ciblés par territoire sont à organiser. Il s’agira également de travailler avec les branches sur les métiers pour cibler les secteurs et définir ceux vers lesquels orienter les actions de communication.

Une approche territorialisée est à privilégier (ex. prévoir des événements ciblés sur les territoires, prendre en compte les spécificités des différents types de structures, etc.).

1.2 Augmenter la visibilité des structures de l’insertion par l’activité économique

Le secteur de l’IAE semble encore souffrir d’un déficit d’image (prestations « moins chères », de « moindre qualité » par rapport à celles des entreprises classiques).

Pour autant, près d’une SIAE sur deux réalise une partie de son activité grâce à l’obtention de marchés publics. Il s’agit d’un levier important pour développer l’IAE ce qui nécessite de renforcer les démarches de sensibilisation des donneurs d’ordre ainsi

qu'un accompagnement régulier des structures pour y répondre.

Les montants des marchés publics sont tout de même en hausse (entre 2017-2019) pour toutes les SIAE hormis les AI qui enregistrent une baisse de 3%. Les AI et ACI peuvent être confrontés à une difficulté d'ordre capacitaire pour effectuer une veille des marchés et y répondre. Le maintien de la

- Propositions opérationnelles :

Augmenter la visibilité des SIAE sur les territoires auprès des acteurs économiques et des collectivités : Une stratégie de communication multicanale - par filière - est à définir et à mettre en œuvre en lien avec les acteurs régionaux et territoriaux pour promouvoir les projets menés par les SIAE et ainsi renforcer l'attractivité des parcours.

Des actions de communication ciblées sont également à mener auprès des collectivités et ce pour les sensibiliser aux spécificités du secteur (ex. dans l'optique de préparer les appels d'offre, de favoriser les marchés clausés, etc.).

Des partenariats avec les écoles sont à créer pour promouvoir l'IAE et inciter les étudiants à rejoindre des projets associatifs.

Des événements pourront être organisés pour valoriser l'IAE et initier des liens entre les SIAE et les entreprises/partenaires des territoires.

Développer et faciliter l'accès aux achats socialement responsables : L'ambition est de travailler sur l'acte d'achat public en lien avec les partenaires de l'IAE (ex. ASR Club,

veille par les réseaux est une réponse soutenue par la présente stratégie.

A noter que le Plan National pour l'Achat Public Durable 2015-2020 affichait des objectifs ambitieux : atteindre, en 2020, 25% de marchés comprenant au moins une disposition sociale et 30% de marchés dotés d'au moins une mesure environnementale.

les donneurs d'ordre) afin de favoriser l'accès des SIAE à la commande publique. .

Un appui à la préparation de réponses aux appels d'offres et à la constitution de groupements pourrait être proposé aux SIAE pour garantir leur bonne réalisation.

Il convient également de sensibiliser les partenaires publics et privés au développement durable.

Mettre en visibilité les projets : Il s'agit de mettre en valeur les projets, les initiatives, les parcours IAE. Parmi les considérations stratégiques soulignées par les acteurs de l'IAE à prendre en considération :

- Organiser des rencontres entre les SIAE et les entreprises du territoire (ex. forums).
- Valoriser les entreprises qui ont embauché des personnes issues de parcours IAE ;
- Organiser des portes ouvertes (pour les structures qui le juge pertinent) ;

Il pourrait être intéressant de capitaliser sur la force de frappe des grands groupes afin de mettre en valeur les initiatives menées dans le cadre de leur politique RSE.

1.3 Articuler l'IAE francilienne aux expérimentations en cours

De nombreux dispositifs expérimentaux ont été mis en œuvre sur les territoires ces dernières années. Ces dispositifs ont démontré une certaine efficacité (ex. SEVE Emploi, Convergence, TAPAJ, IAE en détention, TZCLD, SIBEL et SPIE). Les acteurs de l'IAE pourraient s'appuyer sur ces initiatives et les déployer sur d'autres périmètres / territoires dans l'optique de

contribuer au développement de l'IAE et favoriser l'insertion des publics les plus éloignés de l'emploi. Cela nécessitera un travail de réflexion sur la bonne articulation entre ces dispositifs. Une coordination efficace entre les acteurs mobilisant ces dispositifs est également à mettre en place sur les territoires.

- Propositions opérationnelles :

Articuler les expérimentations existantes à l'IAE : Des fiches de synthèse / monographie sont à rédiger sur chaque dispositif et sur leurs complémentarités potentielles.

Les partenaires de l'IAE sont invités à travailler en complémentarité afin de créer des interactions entre les expérimentations au bénéfice final des salariés en parcours.

Clarifier le rôle de chaque partenaire dans les expérimentations (ex. nouveaux dispositifs) : En participant aux

expérimentations, et par leur connaissance des expérimentations existantes, les acteurs de l'IAE peuvent participer à la définition d'objectifs locaux. L'interconnaissance et le travail collaboratif des acteurs tant de l'IAE que des expérimentations permettront d'articuler les temporalités des actions tant de l'IAE que des dispositifs.

Présenter, en CDIAE, les expérimentations en cours l'ensemble des dispositifs cités plus haut pour les valoriser et sensibiliser les acteurs aux spécificités de chaque dispositif.

Le dispositif SEVE EMPLOI ILE-DE-France

Avec le soutien de la Délégation interministérielle à la lutte contre la pauvreté et du Ministère du Travail, le programme SEVE Emploi a été lancé pour proposer à toute SIAE volontaire un accompagnement sur la médiation active et la professionnalisation de pratiques de relations à l'entreprise.

Le programme SEVE Emploi se décline en plusieurs axes :

- 10 journées de formation-action auprès de toute l'équipe de permanents de la SIAE ;
- Une dotation de 20 000 euros l'année de formation ;
- Une animation territoriale du programme.

La participation au programme permet de mettre en œuvre une stratégie de relation à l'entreprise pour favoriser l'accès à l'emploi durable de leurs salariés en insertion. Travail sur le discours et la prospection, définition d'une offre de service RH ou encore organisation de visites d'entreprises sont des exemples d'actions menées par les structures.



Axe 2 – Accompagner la croissance et les mutations du secteur dans une logique de développement durable

2.1 Renforcer l'accompagnement des porteurs de projets dans les phases de création et de développement

La croissance constatée du nombre de SIAE et de salariés IAE entre 2017 à 2019 reflète notamment à la qualité de l'accompagnement des porteurs de projets, qui a abouti à la création de nouvelles structures. Malgré la crise, les données 2020 (sur la création de SIAE en 2020) affichent une progression maintenue du secteur. Cette progression est notamment due à la mobilisation de l'Etat et des Réseaux et partenaires durant la crise, via la mise en place de la task force.

Cette croissance est positive, toutefois, elle est également à mettre en perspective sur le nombre de création d'emplois (relativement limité lors des premières années de création afin de stabiliser le modèle économique), des exigences de qualité, notamment au niveau de l'accompagnement et de l'insertion des salariés dans la durée (ex. pérennité des parcours, impact social, etc.). L'accompagnement à la création et au développement de structures est donc clé pour soutenir le secteur dans une logique de développement durable.

- Propositions opérationnelles :

Favoriser la création de nouvelles structures : L'enjeu est d'inciter les porteurs à lancer de nouveaux projets, de sourcer de nouveaux porteurs pour augmenter les capacités d'accueil et d'insertion par l'activité économique en Ile-de-France et diversifier les initiatives sur les territoires.

Il est proposé de créer une boîte à outils à destination des porteurs de projet, afin de baliser les étapes (ex. de création, de gestion, de déploiement, de clôture), les acteurs, les dispositifs à mobiliser afin de sécuriser les porteurs de projet. De la documentation existe déjà sur le sujet (outils mis à disposition par les réseaux IAE). Il s'agira de capitaliser ces travaux.

Une définition du « qui fait quoi » dans l'accompagnement des porteurs de projet est à réaliser au niveau des territoires.

Un guide sur l'installation des SIAE en Ile-de-France précisera les contacts utiles, ainsi qu'une cartographie des acteurs sur le territoire.

Un outil spécifique pourra être proposé sur le recrutement des conseillers en insertion professionnels, dont il a été souvent précisé la difficulté de recrutement.

Accompagner les nouveaux porteurs de bout en bout, et notamment dans la phase de création : Trois aspects sont à prendre en compte dans l'accompagnement : l'aspect social, le modèle économique et la mise en réseau sur le territoire. L'accompagnement doit être adapté aux différents profils des porteurs de projet, ainsi qu'au degré de maturité en matière de gestion de projet.

Les actions de formation d'accompagnement des porteurs de projet sont, dans les perspectives évoquées, à développer.

Un travail de mise en réseau avec les partenaires du territoire est nécessaire (ex. au travers des différentes instances de l'IAE).

Il sera également nécessaire de poursuivre les actions destinées à orienter l'implantation des nouveaux projets dans les zones sous-dotées (ex. dans le cadre de l'AMI).

2.2 Favoriser le développement de nouvelles filières

Hormis la filière du BTP qui est en croissance constante depuis 2017, les autres secteurs d'intervention de l'IAE ont peu évolué ces dernières années.

En parallèle, peu de nouvelles filières ont vu le jour entre 2017 et 2019.

- Propositions opérationnelles :

Développer les partenariats avec les filières stratégiques et la réponse des SIAE à ces filières : Fédérer les SIAE souhaitant s'implanter sur de nouveaux secteurs d'activités/ de nouvelles filières.

L'enjeu est également de créer des liens avec les entreprises privées/publiques, les collectivités et d'autres acteurs de l'ESS présents dans le cadre des filières stratégiques afin de permettre aux SIAE de se développer dans ces secteurs.

Travailler avec les branches pour identifier les besoins et les filières à développer.

2.3 Encourager une croissance équilibrée de l'IAE

Le pacte d'ambition pour l'IAE fixe l'objectif de 240 000 personnes en IAE à la fin 2022. La contribution de l'IAE francilienne à cet objectif ambitieux passe par une croissance accrue du secteur. Des enveloppes

Enfin, une sensibilisation du porteur de projet sera à réaliser quant aux axes du développement durable (social, économique, environnemental, gouvernance) en insistant sur l'aspect environnemental et sur la finalité du projet dans le cadre de l'IAE.

L'année 2020 a tout de même favorisé l'émergence de nouvelles activités liées à la crise sanitaire. A titre d'illustration, des structures multi-activités ont réaffecté une partie de leurs effectifs en réponse au contexte de crise, d'autres ont augmenté ou créé une activité liée à l'urgence sanitaire (fabrication de masques, etc.).

Développer les filières « vertes » : L'idée est de penser l'IAE dans une logique de « verdissement » des secteurs d'activités et d'accompagner les SIAE dans leurs transitions (ex. transition écologique, transition numérique, etc.). Les initiatives liées à une transition écologique pourront être menées également dans des secteurs d'activité qui ne sont pas forcément identifiés comme « verts » (restauration, BTP, nettoyage, alimentation, etc.).

Une réflexion est à mener pour intégrer les SIAE dans la filière du « tourisme vert ».

financières ont été débloquées (y compris pendant la crise) pour soutenir et développer le secteur de l'IAE (ex : les garanties d'emprunt, les micro-crédits, etc.).

Alors que de nombreuses structures ont vu le jour, La difficulté réside aujourd'hui dans l'identification de nouveaux projets et la recherche de nouvelles sources de financement pour les porteurs de projet.

Chaque SIAE dispose de leviers d'actions et de marges de manœuvre différentes selon les statuts. Par exemple, les régies sont conventionnées au titre du conventionnement des entreprises d'insertion.

- Propositions opérationnelles :

Soutenir prioritairement les projets qui présentent une réponse aux besoins des personnes et des territoires : Il s'agit de procéder en amont à une analyse et une définition des besoins sociaux du territoire pour identifier où se trouve les défaillances et proposer des solutions pour y répondre.

Une analyse de marché est à réaliser pour s'assurer que tout nouveau projet s'insère dans l'écosystème et qu'il correspond aux besoins identifiés sur les territoires.

Il faudra, in fine, analyser les résultats de ces initiatives, en particulier au niveau des suites de parcours pour les bénéficiaires.

La diversification des secteurs d'activités des SIAE permettra de garantir l'inclusion de tous les publics prioritaires.

Préserver les équilibres existants sur les territoires et également entre les structures de l'IAE : Des démarches qualité seront favorisées afin de s'assurer que le développement commercial serve le développement social.

Une coordination des acteurs pourrait être utile pour sécuriser les implantations de structures sur les territoires.

Une veille permettrait d'identifier les projets qui peuvent venir impacter les initiatives déjà présentes sur un territoire.

Parmi les initiatives menées sur les territoires pour accompagner les SIAE :

- Pour faciliter l'accès aux marchés et le développement économique des SIAE, la Mairie de Paris a lancé cette année un appel à manifestations d'intérêts pour aider au financement de postes de chargés de développement économique mutualisés (178 000 euros financés par la Mairie) ;
- Dans le Val d'Oise, dans le cadre de la stratégie pauvreté, un coaching en direction des SIAE volontaires est proposé pour les soutenir dans les questions de mutualisation, réponse commune aux marchés publics, etc. Des initiatives similaires sont remarquées notamment en Seine-Saint-Denis (financement d'un poste pour aider les structures à répondre aux marchés) ;
- En Seine et Marne : Un coaching auprès des structures est proposé pour faciliter la création de consortiums de structures et répondre à des appels d'offres (100% inclusion, SDIE mobilité, etc.). Les structures s'inscrivent dans cette dynamique de mutualisation et de l'ingénierie de projet pour les accompagner dans leurs propositions de réponse aux appels d'offres. c'est aussi un moyen de pallier les baisses des financements de l'Etat sur l'ingénierie de projet.

3.1 Préserver un accès prioritaire aux publics les plus fragiles

La part des publics prioritaires parmi les salariés des SIAE a peu évolué ces dernières années (hormis la progression constatée de la population des réfugiés). La part des femmes salariées reste également faible notamment en raison de la nature des métiers prédominant de l’IAE (ex. bâtiment/construction, espaces verts, etc.).

Des initiatives concrètes ont été lancées par le réseau IAE IDF pour augmenter l’accès de ces publics aux SIAE telles que l’aide au développement d’autres filières (hors construction/espaces verts) ainsi que la mise à disposition d’un guide pour lutter contre les discriminations mais les effets sont encore difficilement mesurables.

- Propositions opérationnelles :

Porter une attention particulière aux travailleurs handicapés : L’enjeu est de renforcer l’accompagnement des publics les plus fragiles, en particulier les personnes atteintes d’un handicap.

Une meilleure connaissance du handicap au sein des structures de l’IAE est à développer.

Il est important d’identifier les différents types de handicaps afin d’adapter les postes à ces handicaps dans les SIAE.

Améliorer le sourcing des candidats IAE :

La question du sourcing est globale et ne se limite pas aux publics les plus éloignés de l’emploi. La plateforme de l’inclusion est l’outil numérique mis en place pour améliorer

Afin de limiter les discriminations, la mixité professionnelle est à favoriser au sein des SIAE. La mixité des profils au sein du collectif est un moyen de faciliter l’apprentissage au travers d’actions de parrainage et de transfert des savoirs.

Aujourd’hui, il existe un enjeu de compréhension de l’IAE pour bien orienter les publics, notamment pour les nouveaux prescripteurs. Aussi, l’ensemble des SIAE (tous secteurs confondus) doivent être en capacité d’accueillir les publics prioritaires.

Il s’agit également de contribuer à transformer les métiers pour inclure les publics qui sont actuellement peu intégrés dans certaines filières (les femmes dans le BTP par exemple).

le sourcing entre les SIAE et les candidats de l’IAE.

La possibilité laissée aux SIAE de réaliser de l’auto-prescription ne doit pas mettre fin aux partenariats avec les prescripteurs.

En complément, des actions de communication sont à mener pour sensibiliser et informer les prescripteurs quant aux spécificités liées à l’IAE (notamment l’accompagnement des publics les plus fragiles).

Poursuivre la lutte contre les discriminations (poursuivre la prise en charge des publics spécifiques) : Il s’agit d’aider les structures d’insertion à améliorer leurs connaissances des publics prioritaires

pour aller plus loin dans la compréhension des risques en matière de discriminations. Il convient de mieux communiquer, au niveau départemental, sur les publics prioritaires de l'IAE.

3.2 Renforcer la qualité des parcours des publics IAE

En 2019, les structures les plus dotées en nombre de personnels permanents pour accompagner les salariés IAE sont les EI et les ACI (respectivement 4 et 5 salariés IAE pour un salarié permanent).

A noter que pour améliorer la qualité de l'accompagnement, dans le cadre de la stratégie régionale précédente, des actions de professionnalisation ont été menées: 15 actions de professionnalisation, dont 6 spécifiquement dédiées à la fonction accompagnement, et qui ont rassemblé 250 participants au total, ont eu lieu en 2019.

En termes de sorties de parcours, en 2019, et en s'appuyant sur la typologie des sorties

- Propositions opérationnelles :

Faire connaître la typologie des publics IAE auprès des partenaires et des entreprises : L'enjeu est de communiquer sur les besoins spécifiques des publics en difficulté pour sensibiliser les entreprises et pour améliorer leur accompagnement au sein des SIAE.

L'idée sera également de poursuivre l'organisation d'événements sur des métiers (et notamment des métiers en tensions) afin de permettre aux salariés en insertion de se projeter dans un emploi durable.

Suivre le pool des nouveaux prescripteurs : Un recensement du pool de nouveaux prescripteurs est à réaliser afin de les impliquer sur les territoires dans

La mixité des profils au sein du collectif est un moyen de faciliter l'apprentissage au travers d'actions de parrainage et de transfert des savoirs.

prises en compte dans les dialogues de gestion (DG), il apparaît que près de sept cas de sorties des SIAE sur dix étaient considérés comme dynamiques (c'est-à-dire qu'il s'agit soit d'emplois durables, d'emplois de transition ou de sorties positives). Au total en 2019, 13 334 sorties ont eu lieu.

Il ressort que plus d'un tiers des anciens bénéficiaires des SIAE étaient en situation de chômage, d'inactivité ou de perte de contact avec la SIAE en 2019. L'enjeu est aujourd'hui d'augmenter les sorties en emploi, quel que soit le type de structure d'accueil des anciens bénéficiaires a été observée.

l'optique d'améliorer l'accompagnement durant les parcours d'insertion.

Renforcer l'attractivité du parcours IAE pour les publics bénéficiaires ciblés : Il est important de favoriser la qualité plutôt que la quantité des parcours proposés et d'assurer les relais en fin de parcours.

Une réflexion globale pourrait être menée pour lever les freins sociaux en concertation avec les partenaires du territoire. Il s'agirait par exemple, de proposer plus facilement aux personnes en parcours l'accès à un logement en région Ile-de-France.

Soutenir les structures qui sont dans des démarches d'amélioration continue : Les

solutions innovantes et les bonnes pratiques existantes sont à valoriser.

L'idée est d'inciter les structures à s'engager dans des démarches de qualité et *d'amélioration* continue dans une logique *d'amélioration* des parcours et de partager les expériences des structures qui sont déjà dans cette logique.

Travailler sur l'articulation des dispositifs en faveur des salariés : La sortie de l'IAE n'est pas uniquement l'accès à l'emploi, elle peut aussi prendre la forme d'entrée en formations (encore plus lorsqu'elles sont qualifiantes).

Il est nécessaire de travailler sur l'articulation des dispositifs tout au long des parcours.

Il s'agira également de réaliser des actions conjointes de formations en situation de travail : l'entreprise d'accueil et l'encadrant accompagnent les individus en parcours.

Renforcer la place des CTA dans l'IAE pour améliorer le suivi des parcours : Il est nécessaire de redéfinir le rôle du CTA en réponse aux enjeux de l'IAE. Cette instance peut venir compléter les CDIAE.

Les attentes quant aux CTA sont à définir notamment au niveau du contenu, et des structures représentées ou à mobiliser.

3.3 : Développer la mobilité des publics IAE

Les salariés en insertion ont en général moins accès aux transports privés en raison des coûts élevés induits par leur utilisation (frais liés au permis de conduire, à l'achat et à l'entretien des véhicules, etc.).

Ces publics sont souvent dépendants des transports en communs et de leurs aléas, ce qui peut tendre à impacter leur mobilité et donc leur employabilité.

- Propositions opérationnelles :

Développer la mobilité géographique des publics IAE : L'enjeu est de permettre aux salariés de l'IAE d'accéder à différents moyens de transports et de consolider les solutions de mobilités. Des diagnostics de mobilité pour le public IAE sont à réaliser.

Il s'agit également de s'interroger sur les mobilités douces (accès au vélo par exemple). L'accès à la plateforme Wimoov (Pôle Emploi) offre également des solutions

de mobilité pour les publics en situation de fragilité.

Pour les départements d'Ile-de-France les plus ruraux, la question du permis de conduire est importante. Il convient d'identifier les auto-écoles qui pratiquent des tarifs accessibles pour les publics IAE. Une idée pourrait être de proposer aux structures de l'IAE d'accompagner le passage du permis en dégageant du temps aux salariés IAE.

3.4 Renforcer l'accès à la formation

Plusieurs dispositifs de formation sont mis en œuvre et contribuent à développer la formation professionnelle dans le secteur de l'IAE (ex. PIC IAE, POEC, etc.). Toutefois, ces formations ne sont financées que partiellement par les différents acteurs de la formation (ex. OPCO, Région). Les SIAE IAE peuvent avoir à leur charge environ 30% du

- Propositions opérationnelles :

Lever les freins à l'accès à la formation pour les salariés IAE : Il s'agit d'articuler les dispositifs de formation du PIC IAE à l'offre de formation régionale dont la connaissance est à développer (formation aux compétences transversales, formations certifiantes, etc.).

Renforcer l'accompagnement à la mise en place des formations pour les salariés en IAE : Un travail avec les CIP est à mener pour articuler durablement les parcours et les formations professionnalisantes.

budget total de la formation, ce qui constitue un frein à la formation.

En outre, la réforme des OPCO en 2019 a perturbé les modes de fonctionnements entre acteurs de la formation (redéfinition des priorités des OPCO).

Identifier les formations qui favorisent l'employabilité en fin de parcours et qui permettent aux publics de l'IAE de se former à la culture de l'entreprise.

Enfin, il faut renforcer le développement des POE en développant les partenariats avec Pôle emploi, les SIAE et les OPCO.

Développer le financement de la formation des permanents : Des mutualisations géographiques peuvent être envisagées.

3.5 Améliorer l'intégration dans l'emploi

En s'appuyant sur la typologie des sorties prises en compte dans les dialogues de gestion, il apparaît que près de sept cas de sorties des SIAE sur dix sont considérés comme dynamiques (c'est-à-dire qu'il s'agit soit d'emplois durables, d'emplois de transition ou de sorties

positives). Cependant, des actions peuvent encore être menées pour développer l'utilisation des outils qui favorisent la qualité des sorties car les situations de chômage ou d'inactivité sont importantes et en progression.

- Propositions opérationnelles:

Favoriser l'accompagnement à la sortie des salariés IAE : Un échange de pratiques entre SIAE est à favoriser pour améliorer ces accompagnements. L'enjeu est de garantir le lien dans l'accompagnement post-IAE afin

d'assurer une continuité dans la dynamique instaurée lors du parcours. Le bénéficiaire ne doit pas avoir l'impression de perdre l'ensemble de ses acquis à l'issue du parcours.

Le dispositif SEVE Emploi est un levier pour favoriser l'accès à un emploi durable à l'issue du parcours. Ce dispositif est donc à articuler avec l'IAE pour renforcer l'accompagnement au niveau des sorties.

L'accompagnement des personnes qui ne sont pas en sortie dynamique est également à poursuivre.

Travailler avec les entreprises pour améliorer l'intégration dans l'emploi durable : Des liens peuvent être développés entre les salariés en parcours et les entreprises classiques lors des périodes d'immersion (PMSMP) pour favoriser les sorties en emploi durable. Pour cela, il est possible de capitaliser sur les expériences et les actions locales et partenariales en matière d'emploi et ce en lien avec Pôle emploi. »

L'expérimentation du « contrat passerelle » :

La loi du 14 décembre 2020 relative au renforcement de l'inclusion dans l'emploi par l'activité économique et à l'expérimentation "territoire zéro chômeur de longue durée" a modifié le Code du travail, permettant la mise en œuvre de plusieurs mesures dont l'expérimentation du « contrat passerelle » permettant aux ACI et aux EI de mettre à disposition des salariés en parcours d'insertion auprès d'entreprises.

La mise en œuvre de cette expérimentation s'inscrit dans la mesure n°17 du Pacte d'Ambition : « Favoriser les passerelles avec les entreprises » pour mieux accompagner dans l'emploi durable à la sortie de SIAE.

L'objectif de cette mesure est de « faciliter le recrutement par les entreprises de droit commun de personnes en fin de parcours d'insertion, de sécuriser la période de transition professionnelle et de favoriser les sorties en emplois durables et tout particulièrement en contrat à durée indéterminée. »

4.1 Réussir à adapter la gouvernance dans une logique agile

Le CDIAE est un lieu de construction horizontale qui favorise les échanges inter-réseaux et la coordination territoriale. Les échanges durant l'évaluation de la stratégie précédente permettent d'affirmer que la coordination avec la DRIEETS est vécue globalement de manière positive par les réseaux. Cependant, les acteurs de l'IAE

- Propositions opérationnelles :

Mener une réflexion sur la gouvernance des CDIAE : Une définition des missions des CDIAE est aujourd'hui nécessaire pour en améliorer les modes de fonctionnement et les impacts au niveau des territoires.

La réflexion pourra porter sur la clarification de l'offre de services et des rôles et apports de chacun des membres du CDIAE (notamment sur des thématiques fléchées comme prioritaires sur le territoire).

Il pourrait être utile de cartographier l'organisation des CDIAE et des CTA dans les différents territoires et les bassins d'emploi.

Les CDIAE doivent fonctionner à l'appui de plans d'actions départementaux, dont le suivi est réalisé de façon régulière et pour lesquels une analyse des résultats est à mener au travers de bilans.

Les résultats doivent être partagés avec les partenaires de l'IAE (ex. Pôle Emploi, prescripteurs). Il s'agit d'un moyen de clarifier les rôles et responsabilités des instances et d'identifier les interlocuteurs

remontent une nécessité de renforcer la cohérence et le partage des plans d'actions de chacun. un autre point d'attention est formulé sur le temps (trop important) consacré à échanger sur les modalités administratives liées aux conventions, aux financements du réseau, et au reporting.

clés selon les sujets (articulation des parcours, préparation des sorties, etc.).

Renforcer la dimension régionale / trans-départementale pour les projets éprouvés et reconnus au niveau local et répondant aux besoins des territoires : L'un des objectifs des CDIAE est de répondre aux besoins des territoires en tenant compte des spécificités de chacun. La logique des bassins d'emploi pourra être intégrée dans les réflexions autour de la gouvernance territoriale.

Enfin, une attention particulière est à porter sur les partenaires locaux à mobiliser pour favoriser l'accès aux locaux accessibles aux SIAE/espaces de stockage sur les territoires.

Développer les conférences des financeurs : L'enjeu est d'optimiser les synergies entre les financeurs sur les territoires.

Un système de suivi et de pilotage des dispositifs / fonds gérés par les financeurs pourrait être envisagé.

4.2 Réussir à adapter les relations avec les nouveaux acteurs de l'IAE

La plateforme « les emplois de l'inclusion » fait émerger des chiffres récents (2021) plaçant Pôle emploi en première position des prescriptions en Ile-De-France, suivi des missions locales et des PLIE. Les départements arrivent en cinquième position avec 237 candidats prescrits dont 81% bénéficiaires du RSA et 16% des demandeurs d'emploi de longue durée. Or, une partie de ces structures pourrait être mobilisée d'avantage/ intégrée à la gouvernance de l'IAE, en particulier au niveau départemental.

A titre d'illustration, les départements et les collectivités n'ont pas été suffisamment

- Propositions opérationnelles :

Elargir la gouvernance des CDIAE à de nouveaux acteurs : Une réflexion est à mener sur un élargissement des membres du CDIAE. Parmi les structures / interlocuteurs qui pourraient contribuer aux CDIAE : Les mairies, les communautés d'agglomérations, les représentants des bassins d'emploi, les missions locales, les PLIE, les bailleurs sociaux, des représentants des territoires et de la Région, de nouveaux prescripteurs, etc.

Des participants ponctuels peuvent également être invités en fonction des thématiques abordées. Il pourrait par exemple être envisagé d'inviter un représentant de la Région de façon ponctuelle pour intervenir sur des thématiques spécifiques et selon les besoins.

Le rôle des EPT est à préciser. Ces structures siègent dans les CDIAE pour garantir une vision d'ensemble sur les cofinancements.

Une consultation des PTCE est à réaliser pour identifier de nouveaux leviers de

associés dans le cadre de la mise en œuvre de la stratégie 2018-2020. Les Missions Locales pourraient également être davantage impliquées au niveau des CDIAE. Il s'agit d'un prescripteur important auprès des publics jeunes, l'une des cibles prioritaires de l'IAE depuis 2020.

Enfin, il existe aujourd'hui une multiplicité d'acteurs régionaux et départementaux qui pourraient jouer un rôle important dans le développement de l'IAE en Ile-de-France, une réflexion est à mener pour intégrer les bons acteurs aux bons niveaux dans la gouvernance existante.

croissance de l'IAE et de développer et professionnaliser le secteur (ex. mutualiser les ressources et développer les projets).

Se rapprocher des acteurs territoriaux (EPT) pour favoriser les initiatives (ex. achats responsables dans les collectivités) : L'investissement local doit être un outil de développement de l'emploi sur les territoires et être porté auprès des élus. Il faut réussir à coordonner les clauses (notamment sur la commande publique pour l'IAE) et définir une contractualisation avec les réseaux IAE.

Une réflexion est à mener sur les rôles et responsabilités de chaque partie prenante de l'IAE (et notamment les collectivités et établissements publics territoriaux) pour renforcer le soutien apporté à l'IAE au travers d'une coordination renforcée. A titre d'illustration, un EPT peut jouer un rôle au niveau des aménagements et pourraient contribuer à une stratégie de développement territoriale de l'ESS.

Le Service Public de l'Insertion et de l'Emploi :

Le SPIE s'inscrit dans la stratégie de prévention et de lutte contre la pauvreté. Il a pour ambition de renforcer l'efficacité de l'accompagnement vers l'emploi des personnes qui rencontrent des difficultés particulières pour s'insérer sur le marché du travail. Cette volonté repose sur la conviction que seul l'accès à l'emploi permet une sortie durable de la pauvreté. Pour répondre à cette ambition, le Gouvernement a lancé une concertation et soutenu des expérimentations qui ont conduit à définir les contours de ce nouveau service public.

Le SPIE est mis en œuvre par les acteurs de l'insertion et de l'emploi sur les territoires : conseils départementaux, Pôle emploi, État, Caisses d'allocations familiales (CAF), autres acteurs de l'emploi (Cap emploi, missions locales...), de la formation, du logement, de la santé, de la mobilité, associations et entreprises...

L'État soutient la création et l'animation de ces consortiums d'acteurs. Ces consortiums doivent mettre en place un socle de services avec pour objectif de tendre, à terme, vers un même type de service rendus à l'utilisateur sur l'ensemble du territoire. Ces services sont :

- Un diagnostic social et professionnel systématique pour aider la personne à élaborer son projet professionnel ;
- Une coordination et un suivi partagé du parcours entre les professionnels de différentes structures qui accompagnent une même personne dans son projet de retour à l'activité (emploi, formation, logement, hébergement, santé, mobilité...) ;
- Une coordination de l'offre d'accompagnement social et professionnel sur le territoire afin que les professionnels puissent proposer toutes les solutions pour aider les personnes à réaliser leur projet de retour à l'activité.

Au-delà de la coordination institutionnelle, le SPIE passe donc par une coopération opérationnelle revisitée entre les professionnels de différentes structures qui accompagnent les personnes au quotidien

Cette stratégie a été déclinée en plan d'actions régional et départemental, dont la mise en œuvre fera l'objet d'un suivi annuel, en COR-IAE, et d'un bilan à fin 2022.

