



10 propositions pour l'emploi et l'insertion

Livre blanc

Septembre 2008

SOMMAIRE

PRESENTATION COORACE :	3
EDITORIAL	3
INTRODUCTION :	4
PROPOSITION 1 Créer un contrat unique d’insertion	6
PROPOSITION 2 Généraliser un contrat de travail utilisable par toutes les entreprises conventionnées IAE.....	8
PROPOSITION 3 Généralisation de l’aide au poste à toutes les entreprises conventionnées IAE : les AI	10
PROPOSITION 4 Généralisation de l’aide au poste à toutes les entreprises conventionnées IAE : les ACI	12
PROPOSITION 5 créer une conférence des financeurs de la formation	13
PROPOSITION 6 Rendre accessible la période de professionnalisation aux salariés en CDD.....	15
PROPOSITION 7 Reporter la cotisation 1% CDD sur les fonds du plan de formation.....	16
PROPOSITION 8 Favoriser la participation des salariés en parcours professionnalisant à la vie de l’entreprise	17
PROPOSITION 9 Autoriser le conventionnement des groupes économiques solidaires sur l’ensemble des outils qu’offre l’insertion par l’activité économique.....	119
PROPOSITION 10 Garantir l'effectivité de la surveillance médicale des salariés mis à disposition..	20

COORACE : des énergies et des compétences au service de l'emploi et de l'insertion sur le territoire

Solidaires pour l'emploi, les 500 adhérents de COORACE défendent depuis 1985 le droit au travail pour tous. Ils participent sur l'ensemble du territoire à **l'intégration par l'emploi des personnes en situation de précarité, au développement économique et à la création d'activités nouvelles** dans des filières professionnelles diversifiées.

Parce que le travail est un facteur déterminant de la citoyenneté, COORACE participe à l'intégration des exclus du travail dans la communauté humaine, à la reconnaissance de chaque personne par la société.

COORACE tire sa force et son expertise des pratiques et initiatives des membres de son réseau. Avec une **organisation départementale, régionale et nationale**, il représente ses adhérents auprès des décideurs et contribue, en étant force de propositions, à l'élaboration des politiques publiques de l'emploi et de l'insertion.

Editorial

Pourquoi un livre blanc sur l'emploi et l'insertion ?

COORACE a engagé en 2005 une démarche prospective visant notamment, à travers deux projets (VITA et Projet 500), à remettre en question et rénover le positionnement et les pratiques professionnelles du secteur de l'insertion par l'activité économique, après 25 ans d'expérience.

De ces travaux ont émergé des propositions diffusées dès juin 2007. COORACE a ainsi alimenté les travaux du Grenelle de l'insertion (novembre 2007 – mai 2008) grâce à cette expertise, ayant engagé sa propre réflexion en amont.

La volonté de mobiliser au-delà de notre secteur professionnel

Pour COORACE, l'un des enjeux de notre secteur est de faire sortir l'insertion du débat de « spécialistes » pour mobiliser beaucoup plus largement autour de ces questions fondamentales : que décidons-nous collectivement de mettre en place pour sortir ceux d'entre nous qui souffrent de situations précaires ? Comment construire ensemble une organisation où chacun pourra trouver sa place ?

La nécessité d'adapter nos actions à la situation socio-économique actuelle

Parce que le chômage de longue durée est inscrit de manière structurelle dans notre organisation socio-économique, nous pensons qu'il faut aujourd'hui compléter nos actions de formation et d'accompagnement par des actions de développement de l'emploi, à l'échelle de nos territoires et en lien avec l'ensemble des forces présentes.

Ces 10 propositions pour l'emploi et l'insertion sont les principales propositions formulées par COORACE et diffusées pour la plupart dans le cadre du Grenelle de l'insertion. Elles sont contributives des changements dont les conclusions du Grenelle ont confirmé la nécessité.

Ces propositions convergent vers 3 objectifs :

Simplifier la réglementation de l'IAE dans le double objectif de :

construire un dispositif souple, adaptable à différentes formes de mises à l'emploi ;
rendre plus lisible ce secteur pour mieux l'intégrer au tissu économique local
et lui permettre de jouer pleinement son rôle dans le développement de l'emploi.

Contribuer à la sécurisation des parcours par :

- 1. l'amélioration du statut, des contrats** des salariés en parcours professionnalisant ;
- 2. l'accès effectif à la formation ;**
- 3. le développement des liens entre les entreprises conventionnées IAE et les autres.**

Consolider ce secteur par des modes de financements homogènes, quel que soit le mode de conventionnement, **par la généralisation de l'aide au poste aux Associations Intermédiaires (AI) et aux Ateliers et Chantiers d'Insertion (ACI)**, sur des bases financières correspondant à leurs modèles économiques.

Introduction : qu'est-ce que le secteur de l'insertion professionnelle ?

Le secteur de l'insertion par l'activité économique est né il y a plus de trente ans d'initiatives visant à remettre à l'emploi des personnes qui en étaient éloignées, postulant que le travail était, en soi, un facteur de dynamisation et de réinsertion. Progressivement, quelques **4000 entreprises** se sont développées, la majorité à statut associatif. Elles bénéficient d'un conventionnement avec l'Etat qui établit leur mission d'accompagnement socioprofessionnel des personnes en situation de précarité. **253 000 personnes ont été salariées et accompagnées par ces entreprises en 2006¹, dont 89 000 par les adhérents de COORACE.**

Si l'IAE s'est développé pour répondre de façon transitoire au problème du chômage de masse, force est de constater qu'aujourd'hui **ces entreprises répondent à un besoin permanent d'emploi et d'accompagnement des personnes en difficultés sociales et professionnelles**. Avec le développement de la précarité de l'emploi (augmentation de la part des CDD dans les créations d'emploi, augmentation du nombre de travailleurs pauvres), **les entreprises conventionnées IAE sont aussi sollicitées par des actifs en recherche de compléments de salaires** pour réussir à vivre de leurs revenus, mais aussi d'un soutien à la construction de leur parcours professionnel **pour accéder à une situation plus stable.**

La **diversité des initiatives économiques et sociales** prises pour remettre à l'emploi les personnes en situation précaire s'est traduite par une **réglementation complexe²** en vue de les encadrer. Or cette complexité agit parfois comme un frein au déroulement des parcours de ces personnes. De plus, il en résulte un **manque de lisibilité** du secteur pour toute personne non initiée aux missions de ces entreprises conventionnées IAE. **Or l'une des clés du succès de leur mission réside précisément dans leur capacité à s'intégrer pleinement à l'économie et aux politiques de leur territoire.**

Les structures d'insertion sont de véritables **entreprises de l'Economie Sociale et Solidaire**, ancrées dans leur territoire, partenaires du développement local de l'emploi. Prenant acte de la persistance d'un chômage structurel, **les entreprises conventionnées IAE ne sont plus seulement un sas entre le chômage et le travail** pour des personnes très éloignées de l'emploi, **elles s'engagent aussi pleinement dans le développement économique local**. Ces entreprises sont également à l'origine de la

¹ DARES, Premières synthèses, juin 08 – n°25.1

² Quatre types de conventionnements cohabitent. Deux permettent de recruter et accompagner des personnes en difficultés à partir d'activité de délégation de main d'œuvre (les Associations intermédiaires et les Entreprises de Travail Temporaire d'Insertion), deux visent à organiser des lieux de production de biens ou de services (les Entreprises d'insertion et les Ateliers et Chantiers d'Insertion). Les contrats de travaux, les droits des salariés, les modes de financements sont différents et variables d'un conventionnement à l'autre.

création d'activités non conventionnées IAE et constituent des groupes économiques solidaires mixant les deux.

Pour COORACE, **il est fondamental que soit reconnu que l'insertion par l'activité économique a également pour objet le développement économique des territoires**. Le rapport du Grenelle de l'Insertion a d'ailleurs reconnu la mission de développement territorial portée par les SIAE. Cette mission se décline en plusieurs fonctions :

- Les SIAE exercent une activité économique sur le territoire, qu'il s'agisse d'une de production et de vente de biens et de services ou de mise à disposition à titre onéreux de main d'œuvre. Elles contribuent ainsi à la création de richesse à la redistribution de la richesse sur leur territoire. Elles contribuent ainsi également à réduire les coûts sociaux supportés par la collectivité liés au chômage.
- Les SIAE conduisent une veille sur le développement économique du territoire, le plus souvent en partenariat avec les acteurs publics du service de l'emploi et d'autres acteurs privés. Cette contribution à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences leur permettent d'anticiper les évolutions des secteurs et bassins d'activité et d'adapter leur offre d'insertion et d'accompagnement socio professionnel pour permettre aux personnes en recherche d'emploi d'accéder à un emploi pérenne.
- Les SIAE contribuent à l'émergence d'activités économiques nouvelles, créatrices d'emplois pérennes, de richesses, de solidarités. Sur certains bassins d'emploi, les SIAE sont parfois les seuls employeurs pour les emplois peu ou pas qualifiés. Face au constat d'un manque global d'emplois pérennes, les SIAE innoveront en créant de nouvelles activités économiques proposant des emplois sur le long terme. Tout en se situant pleinement dans le secteur marchand, ces activités économiques sont par ailleurs souvent situées sur des secteurs d'activités vecteurs de davantage de solidarités sur les territoires.

PROPOSITION 1

CREER UN CONTRAT UNIQUE D'INSERTION

Créer un contrat aidé unique pour tous les employeurs, dont les critères d'éligibilité ne reposent pas sur le statut administratif de la personne.
Garantir qu'il puisse effectivement concourir à l'insertion professionnelle des salariés ainsi recrutés.

Le projet de loi généralisant le rSa et réformant les politiques d'insertion prévoit un CUI qui se traduit par 2 types de conventions : le CAE et le CIE actuels, maintenant ainsi le distinguo entre secteur non marchand et marchand.

La convention peut être signée soit par le nouvel opérateur du SPE, soit par le Conseil Général, ce qui maintient la complexité de fait. COORACE demande à ce que le nouvel opérateur soit mandaté pour signer en lieu et place du Conseil Général.

Les personnes éligibles sont désormais définies par leurs difficultés et non plus suivant des critères administratifs, point positif.

Contexte

Les contrats aidés visent un double objectif de politique de l'emploi (encourager à l'embauche) et d'insertion (accompagner le retour à l'emploi de personnes en difficulté). Ils sont nombreux et cette multiplicité génère une segmentation des catégories de personnes éligibles, ainsi qu'une complexité qui nuit à leur efficacité pour l'insertion professionnelle durable des personnes. Ils sont par ailleurs souvent dépourvus de réelles mesures de suivi et d'accompagnement, ce qui les transforme, *de facto*, en simple mesure d'aide à l'embauche.

Le droit du travail applicable aux salariés concernés fait l'objet de dérogations les maintenant parfois dans une situation précaire et/ou nuisant à leur intégration dans l'entreprise conventionnée IAE en tant que salarié.

Enfin, le mode de financement de ces contrats est complexe et principalement centré sur une réduction du coût du travail. Ce mode de financement, outre son insuffisance dans certains cas, contribue à la stigmatisation des salariés ainsi embauchés.

Propositions pour un contrat unique d'insertion :

Un seul dispositif : unifier tous les contrats aidés pour une meilleure efficacité et lisibilité.

Un contrat de travail en CDD ou CDI de droit commun : seul le motif de recours au CDD pourrait être « politique de l'emploi », dès lors que la convention signée entre l'employeur et l'Etat précise les contre parties offertes par l'employeur au salarié (accompagnement, formation, aide à la recherche d'emploi).

Un seul mode de détermination des personnes éligibles : toute personne éloignée de l'emploi ou en situation précaire (cumul ou succession de contrats précaires), dont les potentiels autorisent à penser qu'elle peut correspondre au poste de travail proposé doit pouvoir être recrutée.

Un seul type d'employeur : la distinction entre secteur marchand et non marchand n'est pas opérante. Elle sert en pratique à distinguer les entreprises commerciales à but lucratif

(dites marchandes), des employeurs publics et privés à but non lucratif (associatifs souvent) qui, pour un grand nombre d'entre eux, interviennent sur le marché.

Taux de prise en charge du coût du travail : il peut varier en fonction des engagements pris par l'employeur et contrôlés *a posteriori* pour assurer l'accompagnement social et professionnel des salariés ainsi recrutés.

Accompagnement social et professionnel : il devrait être réalisé par le futur opérateur résultant de la fusion ANPE UNEDIC, lequel pourrait déléguer pour sa mise en œuvre.

Un accès effectif à la formation professionnelle : voir *propositions relatives à la formation professionnelle*

Effets attendus

Augmentation de l'efficacité de la politique des contrats aidés par une meilleure lisibilité du dispositif et un pilotage simplifié.

Meilleure intégration des salariés à leur entreprise (au sens générique) : un contrat de droit commun n'est pas discriminant pour les personnes recrutées.

Amélioration des résultats en matière d'insertion professionnelle en fin de contrat en fonction de l'accompagnement dont bénéficieront les salariés. A cet égard, l'offre de service que sera progressivement en mesure de délivrer le futur opérateur résultant de la fusion ANPE ASSEDIC sera déterminant.

PROPOSITION 2

GENERALISER UN CONTRAT DE TRAVAIL UTILISABLE PAR TOUTES LES ENTREPRISES CONVENTIONNEES IAE

Créer un contrat de travail d'insertion utilisable par toutes les entreprises conventionnées IAE, garantissant la fluidité et la qualité des parcours d'insertion professionnelle.

Le projet de loi généralisant le rSa et réformant les politiques d'insertion prévoit un contrat à durée déterminée d'insertion (CDDI) accessible pour les EI, ACI et AI. Ce contrat de travail comporte une durée minimale et une durée hebdomadaire plancher. COORACE demande à les lever pour se rapprocher des conditions du droit commun. Ce CDDI prévoit également une modulation de la durée du travail. COORACE s'en félicite et propose d'en préciser les termes pour sécuriser le salarié.

Contexte

La diversité des contrats de travail utilisés par les entreprises conventionnées IAE, l'hétérogénéité des droits qu'ils ouvrent, l'instabilité que cela engendre lorsque les personnes passent d'un type d'entreprise à un autre ne facilitent pas la fluidité des parcours professionnels. C'est pourquoi **un contrat de travail utilisable par toutes les catégories d'entreprises conventionnées IAE** serait une première étape vers une simplification de la réglementation et l'amélioration de la situation des salariés. Ce contrat pourrait être très proche de celui d'ores et déjà utilisé par les EI, lequel est très proche du droit commun.

Propositions

Un même contrat de travail pour tout l'IAE : il remplacerait les contrats aidés des ACI, s'inspirant du CDDEI. Il cohabiterait avec le CDD d'usage des AI et le CTT des ETTI.

Critère d'éligibilité : une évaluation de la situation et de la trajectoire professionnelle des intéressés.

Suppression de la distinction entre secteur marchand et non marchand : seules les entreprises conventionnées L. 5132-2 et L. 5132-3 du Code du Travail sont éligibles.

Homogénéisation des droits des salariés.

Principales modifications du code du travail : partie législative et réglementaire : section 3 du chapitre 2 du titre 3 du livre 1^{er} de la 5^e partie du code du travail

définition du contrat de travail d'insertion

modification des dispositions relatives aux contrats de travail conclus par les Structures d'Insertion par l'Activité Economique et au financement de leur action, avec mesures transitoires.

Suppression des exonérations spécifiques de cotisations sociales : pas d'exonération de cotisations spécifique attachée à ce contrat. Le financement de l'accompagnement social et professionnel est fondé sur une aide au poste (voir propositions 9 et 10). L'employeur est éligible aux exonérations et réductions de cotisations de droit commun, comme la réduction dite « Fillon ».

Effets attendus

Amélioration du statut des salariés : les droits des salariés sont identiques à ceux des salariés « ordinaires », ou renforcés. Ils comptent dans l'effectif de leur entreprise et peuvent ainsi prendre une part plus grande à leur fonctionnement.

Amélioration de la qualité des parcours d'insertion en offrant la possibilité au salarié de conserver le même contrat, les mêmes droits, même s'il y a changement d'employeur IAE. C'est aussi, grâce à des possibilités élargies de contractualisation de la durée du travail, une sécurisation de sa rémunération.

Amélioration du taux de maintien dans l'emploi à la sortie du parcours du fait de la réduction de la différence des exigences entre l'employeur d'insertion et l'employeur ordinaire et de l'effectivité du travail d'accompagnement.

PROPOSITION 3

GENERALISATION DE L'AIDE AU POSTE A TOUTES LES ENTREPRISES CONVENTIONNEES IAE : LES AI

Pour l'ensemble des AI, mise en place d'une aide au poste d'accompagnement d'un montant de 35 000 € pour l'accompagnement de 17 salariés en insertion (équivalent temps plein).

Le projet de loi généralisant le rSa et réformant les politiques d'insertion ne prévoit pas l'expérimentation de cette aide au poste pour les AI, seulement envisagé dans l'exposé des motifs du texte de loi.
COORACE demande à ce que le principe de cette expérimentation soit inscrit dans la loi.

Contexte

Les Associations Intermédiaires (AI) font de la délégation de main d'œuvre auprès de particuliers, d'associations, collectivités et entreprises. **Leur spécificité est d'accueillir, recruter et accompagner des salariés en insertion à tout moment du parcours, et de permettre à un nombre important de personnes d'engager un parcours vers l'emploi.**

En 2006, les **828 associations intermédiaires**³ présentes sur l'ensemble du territoire **ont salarié 165 300 personnes** (+4% par rapport à 2005) et réalisent plus de **29 millions d'heures de travail**. 46% des salariés qui sortent des associations intermédiaires ont retrouvé un emploi salarié.

Cependant, **depuis le début des années 2000, on observe une diminution continue du nombre d'AI** (-20% entre 1999 et 2006) et de leur activité (-1,8 % d'heures travaillées par an entre 2004 et 2006). Les AI sont à la fois concurrencées par les associations de service à la personne sur le secteur du service à la personne⁴, et par les ETTI sur le service aux entreprises (et bientôt aux collectivités).

Les AI peuvent percevoir aujourd'hui un financement de l'Etat au titre de l'accompagnement et du suivi professionnel des personnes mises à disposition en vue de leur accès ou de leur retour à un emploi durable. Le montant annuel, **plafonné à 30 K€** depuis le 1^{er} juillet 2005, est déterminé **pour chaque association** par le représentant de l'Etat du département concerné selon des critères très hétérogènes (caractéristiques des personnes accueillies, nombre de salariés mis à disposition, ...). De plus, les AI bénéficient dans certaines limites, d'exonérations de charges spécifiques, mais non compétitive avec les exonérations bas salaire (dites « FILLON ») et l'exonération Services aux particuliers.

³ Source : DARES, juin 2008 N° 25.1 - Tous les chiffres cités dans la note sont issus de ce document (sauf mention contraire)

⁴ 53% des mises à disposition des associations intermédiaires se font chez le particulier

Conséquence : **Ce système ne permet pas de financer leur mission accompagnement social et professionnel.** Les AI doivent donc diversifier leur activité (prestations ANPE, mesures ASI) et compter sur leur développement pour assurer le financement d'un minimum de postes d'accompagnement.

Propositions

Créer une aide au poste pour l'accompagnement social et professionnel des salariés mis à disposition par les AI : 35 000 € pour l'accompagnement de 17 équivalents temps plein de salariés en insertion mis à disposition⁵.

Effets attendus

Meilleure performance dans la conduite des parcours vers l'emploi : la consolidation du financement doit en effet permettre aux AI de travailler dans la durée avec des personnes ayant le niveau de compétences requis (éviter notamment le « turn over » qui découle des incertitudes actuelles et des niveaux de salaires faibles proposés sur les postes d'accompagnement en AI) **et garantir de fait une meilleure qualité des prestations de diagnostic de situation et d'accompagnement des personnes.**

Consolidation des associations intermédiaires pour qu'elles contribuent plus largement au dynamisme économique local. La fonction accompagnement étant financée sur des bases connues, l'AI acquiert une meilleure visibilité pour piloter ses actions et son développement. Elle peut construire de véritables stratégies de développement, de consolidation de sa structure économique et défricher de nouveaux secteurs d'activité.

Unification des procédures de financement des entreprises conventionnées IAE sur tout le territoire : toutes les entreprises conventionnées IAE partagent les mêmes procédures d'instruction, d'évaluation et de modalités de versement des financements, de même qu'elles partagent le même dossier de conventionnement.

⁵ Ce montant correspond uniquement au financement de l'offre de service proposée par l'association intermédiaire pour l'accompagnement des salariés en parcours. Il ne porte que sur les heures travaillées et payées (y compris les heures en formation) et vient en contrepartie d'une obligation de moyens : chaque AI aurait l'obligation de mettre en place le nombre de postes de travail (ETP) correspondant à l'aide perçue. Le financement de l'Etat répondrait aux mêmes objectifs que celui des ETTI : financer les postes d'accompagnement.

Un poste d'accompagnant socioprofessionnel coûte en moyenne 35 K€ par an. Un accompagnant peut suivre un portefeuille d'environ 130 personnes par an (et donc environ 60 à 65 mensuellement, compte tenu des entrées et sorties). Cette aide au poste serait versée mensuellement par le CNASEA pour toutes les associations intermédiaires qui ont signé une convention avec l'Etat. Le montant mensuel correspond au 1/12e du montant total de l'aide aux postes d'accompagnement indiqué dans les annexes financières de la convention.

Le coût du travail des salariés en parcours est couvert par la facturation des mises à disposition et les 750 heures d'exonération de charges dont bénéficient les AI.

PROPOSITION 4

GENERALISATION DE L'AIDE AU POSTE A TOUTES LES ENTREPRISES CONVENTIONNEES IAE : LES ACI

Pour l'ensemble des ACI, mise en place d'une aide au poste d'un montant de 16 000 € par ETP et par an.

Le financement de cette aide au poste pourrait résulter d'un transfert des enveloppes de contrats aidés consommés par les ACI vers l'enveloppe IAE.

Le projet de loi généralisant le rSa et réformant les politiques d'insertion prévoit l'expérimentation de cette aide au poste. Les inquiétudes portent davantage sur le financement et le montant de cette aide au poste, lequel sera fixé par décret. COORACE agit avec les autres réseaux pour obtenir des garanties et des éclaircissements à ce sujet.

Contexte

Les Ateliers et Chantiers d'Insertion (ACI) bénéficient de financements hybrides depuis leur création. Reposant initialement sur les contrats aidés, le financement Etat a évolué de façon significative avec la création d'un financement pour l'accompagnement social et professionnel (Plan de cohésion sociale, 2005), dont l'impact a cependant été minoré en raison de deux éléments :

- les nouveaux contrats aidés mis en place dans le cadre du Plan de cohésion sociale (alors en vigueur) étaient plus coûteux pour les employeurs,

- ce financement est plafonné à trois fois 15K€ par associations conventionnée, ce qui ne permet pas de financer l'accompagnement à due proportion du développement des postes et de l'activité des ACI.

Propositions

Créer une aide au poste pour l'accompagnement social et professionnel des salariés des ACI : 16 K€ par équivalent temps plein et par an pour l'accompagnement.

Recruter les salariés des Ateliers et Chantiers d'Insertion en **contrats de travail d'insertion, comme ceux des Entreprises d'insertion**. La durée du travail hebdomadaire serait modulable, adaptable à la situation de la personne, pouvant aller jusqu'à **35 heures hebdomadaires**.

Effets attendus

Améliorer le statut des salariés en parcours professionnalisant.

Stabiliser les ACI pour qu'ils aient les moyens d'un véritable pilotage et donc d'une véritable politique de développement, pour optimiser la gestion des ressources humaines, consolider l'entreprise et défricher de nouveaux secteurs d'activité.

Homogénéiser les modalités de financement des différents types d'entreprises conventionnées IAE pour créer une offre d'insertion répondant aux besoins du territoire.

PROPOSITION 5

CREER UNE CONFERENCE DES FINANCEURS DE LA FORMATION

Créer une « conférence des financeurs de la formation » au niveau régional pour optimiser la mobilisation des fonds sur des projets de formation identifiés. Adopter un fonctionnement par projet de formation (incluant la prise en charge des frais d'ingénierie pédagogique, des coûts pédagogiques et annexes, et des rémunérations des stagiaires) pour en finir avec les éternels montages expérimentaux, jamais reconduits, quels que soient leurs succès.

Les orientations prises par le gouvernement pendant l'été 2008 en vue d'une prochaine réforme de la formation professionnelle, prévoient le principe de cette mise en commun de moyens des différents financeurs de la formation professionnelle à l'échelle régionale.

Contexte

L'hétérogénéité des politiques de l'emploi et de l'insertion professionnelle est un frein important au montage d'actions collectives de professionnalisation sur les territoires. Ainsi, moins de 10% des demandeurs d'emploi accèdent à une formation (ce chiffre tend à diminuer)⁶.

Malgré un diagnostic partagé de besoins en compétences sur des territoires donnés, de nombreux projets de formation se heurtent à des difficultés d'ingénierie financière.

1) Le plus souvent attachés au statut des personnes (salarié, demandeur d'emploi, RMiste,...) ou à des filières métier (Services à la personne, BTP, ...), les fonds mobilisables auprès des différents financeurs du territoire (Conseil Régional, Etat, OPCA, autres...) sont difficilement combinables, bien qu'insuffisants pris séparément, pour financer 100% d'une action d'envergure départementale ou régionale.

2) Les calendriers des différentes commissions d'engagement ne sont pas synchrones, ce qui reporte de plusieurs mois le lancement des projets, lorsque finalement on parvient à boucler le tour de table.

3) Les entreprises conventionnées IAE sont contraintes de remplir, pour un même projet, autant de dossiers de demande de financement que de financeurs publics, ce qui représente un temps de travail considérable.

Propositions

Pour faciliter la mobilisation de fonds pour la mise en œuvre d'actions collectives de professionnalisation ou de qualification, sur un bassin d'emploi ou une région, COORACE propose de :

Créer une conférence régionale des financeurs de la formation qui aurait pour objet de traiter de l'analyse des besoins en compétences jusqu'à l'évaluation de l'action menée, en

⁶ DARES, Premières synthèses, août 08 – n°33.1

passant par l'ingénierie financière des plans de formation conduits. Pourraient y être mutualisés des crédits Etat décentralisés, des fonds délégués par la région et par les OPCA.

Créer un dossier unique de demande de financement pour un même projet.

Sortir d'une logique de financement de la formation reposant sur le statut des stagiaires, au bénéfice d'une logique reposant sur les besoins individuels de qualification d'une part et les besoins de compétences des employeurs d'autre part.

Effets attendus

Augmentation du taux d'accès à la formation des demandeurs d'emploi, plus généralement des personnes les moins qualifiées, avec un objectif d'au moins 50% de demandeurs d'emploi accédant effectivement à une formation utile pour la progression de leur parcours professionnel.

Un gain de temps, d'efficacité et donc d'argent pour tous les acteurs impliqués dans les politiques de l'emploi et de l'insertion sociale. En effet, la création d'une instance de concertation permettrait la simplification des processus de décision au niveau régional. Cela supposerait la suppression d'une partie des instances de décision indépendantes.

Meilleure utilisation des fonds. Leur regroupement crée des seuils critiques qui permettent d'engager des opérations de plus grande envergure et en plus grand nombre. La présence des branches permet de cibler sur les besoins des employeurs.

PROPOSITION 6

Rendre accessible la période de professionnalisation aux salariés en CDD

Rendre accessible la période de professionnalisation aux salariés en CDD en insertion pour des actions de formation qualifiante, individuelles ou collectives : les employeurs sont tenus de verser, suivant leur effectif, 0,15 ou 0,5% de leur masse salariale brute pour l'ensemble de leurs salariés, qu'ils soient en CDI ou CDD. Or les salariés en CDD n'ont pas accès aux dispositifs financés par cette cotisation.

Les orientations prises par le gouvernement pendant l'été 2008 en vue d'une prochaine réforme de la formation professionnelle, prévoient de trouver des solutions pour les demandeurs d'emploi, les jeunes et personnes peu qualifiées aient un meilleur accès à la formation professionnelle.

Contexte

Les entreprises conventionnées IAE sont tenues de verser 0,15% ou 0,5% de leur masse salariale brute annuelle CDI et CDD (selon le nombre de salariés équivalent temps plein) au titre de la professionnalisation.

De nombreuses actions de professionnalisation qualifiantes à destination des salariés en insertion sont organisées sur un principe d'alternance et sur une durée supérieure ou égale à 70 h. Or le contrat de professionnalisation reste souvent trop cher pour les entreprises conventionnées IAE.

De plus, la période de professionnalisation n'est pas mobilisable pour les salariés en CDD. Ainsi, l'argent versé ne peut servir à financer la formation des personnes les moins qualifiées, qui en ont pourtant le plus besoin. Alors que, dans le même temps, les fonds de la professionnalisation sont sous-utilisés.

Propositions

Rendre accessible la période de professionnalisation pour le financement d'actions de formation qualifiantes, individuelles ou collectives, **au bénéfice des salariés en insertion embauchés en CDD.**

Effets attendus

Un plus grand accès à la formation des personnes en parcours professionnalisant grâce à la disponibilité de fonds complémentaires pour financer des actions collectives et/ou individuelles de pré-qualification et de qualification à destination des salariés en parcours de professionnalisation, soit 800K€ supplémentaires équivalant **près de 3 600 jours de formation !**

La contrepartie légitime de la cotisation versée par les AI au titre de la professionnalisation.

PROPOSITION 7

Reporter la cotisation 1% CDD sur les fonds du plan de formation.

Permettre aux Associations Intermédiaires (AI) de mutualiser leur cotisation CIF CDD, calculée sur la base de la masse salariale des salariés en insertion embauchés en CDD d'usage, avec les fonds du plan de formation.

Les orientations prises par le gouvernement pendant l'été 2008 en vue d'une prochaine réforme de la formation professionnelle, prévoient de trouver des solutions pour les demandeurs d'emploi, les jeunes et personnes peu qualifiées aient un meilleur accès à la formation professionnelle.

Contexte

Les AI sont tenues de verser 1% de leur masse salariale brute annuelle CDD pour le financement du CIF et du DIF CDD. Or leurs salariés en insertion sont rarement éligibles compte tenu des critères définis par la réforme de la formation professionnelle de 2004. Cette cotisation obligatoire, calculée sur la base des rémunérations versées aux salariés en parcours d'insertion professionnelle, ne permet donc pas de financer leur propre formation !

Propositions

Reporter sur le plan de formation la cotisation 1% CDD calculée sur la base de la masse salariale brute annuelle des salariés en insertion.

Cela suppose une négociation entre les partenaires sociaux, préalable à une éventuelle modification du texte de loi définissant la répartition de la cotisation annuelle obligatoire pour les entreprises conventionnées IAE.

Effets attendus

Un plus grand accès à la formation des personnes en parcours professionnalisant grâce à la disponibilité de fonds complémentaires sur l'enveloppe Plan de formation pour financer des actions collectives et/ou individuelles de pré-qualification et de qualification à destination des salariés en parcours de professionnalisation.

La contrepartie légitime de la cotisation versée par les AI au titre du CIF CDD, soit environ 2,5M€ supplémentaires équivalent à **11 200 jours de formation par an !**

PROPOSITION 8

FAVORISER LA PARTICIPATION DES SALARIES EN PARCOURS PROFESSIONNALISANT A LA VIE DE L'ENTREPRISE

Les salariés des entreprises conventionnées Insertion par l'Activité Economique (IAE) en parcours professionnalisant doivent pouvoir participer à la vie de leur entreprise comme les autres salariés et être partie prenante de l'évaluation du service d'accompagnement dont ils bénéficient.

Le projet de loi généralisant le rSa et réformant les politiques d'insertion prévoit que les salariés recrutés en CDDI (le nouveau contrat d'insertion accessible aux EI, ACI et AI) comptent dans l'effectif de l'entreprise, conformément aux propositions COORACE.

Contexte

Les salariés des entreprises conventionnées Insertion par l'Activité Economique (IAE) en parcours professionnalisant ont un double statut :

salarié dont le contrat prévoit un échange travail contre salaire
usager d'un service d'accompagnement sur son poste de travail pour l'exécution de ses tâches, mais aussi pour construire et mettre en œuvre son projet professionnel et enfin pour l'appuyer dans la résolution de difficultés périphériques à l'emploi (santé, logement, mobilité, organisation de la vie familiale, etc.)

En pratique, la place de ces salariés dans l'entreprise est souvent dominée par leur situation d'usager de l'accompagnement social et professionnel qui leur est délivré. Les institutions représentatives du personnel sont rarement mises en place (il y a des difficultés de mise en œuvre objectives), de plus, ces salariés sont exceptionnellement sollicités pour évaluer le service dont ils bénéficient.

Expérimentations en cours

Prise en compte dans l'effectif de tous les salariés des SIAE : seuls les salariés des EI et des ETTI sont compris dans l'effectif. Les salariés des ACI recrutés en contrat aidé ne sont pas pris en compte. Quant aux salariés mis à disposition par les AI, la nature de leur contrat rend particulièrement complexe la mise en place des institutions représentatives du personnel.

Participation à la vie de l'entreprise : considérer que l'emploi est en soi une forme d'insertion sociale, suppose de prendre en compte aussi la dimension citoyenne de la participation à la vie de l'organisation ou l'entreprise employeur.

COORACE a lancé une expérimentation dans le cadre du projet « Participation des salariés » (2007-2009) visant à identifier, construire des modalités d'organisation permettant une plus grande participation de tous les salariés à la vie de leur entreprise, y compris ceux d'entre eux qui ont vocation à ne pas y rester, puisque inscrits dans un parcours d'insertion professionnelle. Les champs d'expérimentation sont les suivants :

La participation à la gouvernance de l'entreprise solidaire peut revêtir deux formes différentes : la participation comme sociétaire (SCOP, SCI) ou associé (Association) aux

instances décisionnelles et/ou par la mise en place d'instances de consultation ou mieux de concertation ;

La participation au fonctionnement de l'entreprise solidaire et à son amélioration par la mise en œuvre d'un management participatif, le recueil d'une expression collective ou individuelle, l'organisation de groupe de travail ou d'initiative ou toute autre initiative ;

La participation des salariés aux instances représentatives du personnel (IRP). La législation prévoit trois institutions distinctes : section syndicale d'entreprise, comité d'entreprise (CE) et les délégués du personnel. Une quatrième : le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) a des fonctions spécifiques.

La participation citoyenne des salariés à l'élaboration des politiques qui les concernent dans les instances territoriales (y compris les COORACE régionaux et la fédération) et pour assurer leur rôle et représentation dans les services publics ou collectifs, dont ils sont les usagers.

PROPOSITION 9

AUTORISER LE CONVENTIONNEMENT DES GROUPES ECONOMIQUES SOLIDAIRES SUR L'ENSEMBLE DES OUTILS QU'OFFRE L'INSERTION PAR L'ACTIVITE ECONOMIQUE

Les premières entreprises conventionnées IAE en ont souvent développé d'autres, constituant des « ensembliers ». Certains d'entre eux ont atteint une taille critique et se sont constitués en groupes économiques solidaires. La réglementation actuelle de l'IAE contraint à des montages complexes articulant plusieurs personnes morales. Des modalités de conventionnement simplifiées devraient être mises en place pour ces groupes.

Le projet de loi généralisant le rSa et réformant les politiques d'insertion ne prévoit aucune disposition. COORACE propose un amendement pour prévoir ce type de simplification et l'existence dans l'IAE, en tant que tels, des groupes économiques solidaires.

Contexte

Les premières entreprises conventionnées IAE en ont souvent développé d'autres, constituant des « ensembliers ». Certains d'entre eux ont atteint une taille critique et se sont constitués en groupes économiques solidaires souvent sous forme de SAS⁷ ou d'association regroupant plusieurs personnes morales. La réglementation actuelle de l'IAE contraint à des montages complexes articulant plusieurs personnes morales soumises à des réglementations différentes. Cette complexité nuit tant à la lisibilité de ces groupes, qu'à leur fonctionnement. Une déperdition d'énergie importante est investie dans la gestion de cette complexité.

Propositions

Le regroupement de différents types de conventionnement IAE (association intermédiaire, atelier et chantier d'insertion, entreprise d'insertion, entreprises de travail temporaire d'insertion) au sein de groupes doit être cité parmi les modalités d'organisation des SIAE. Des modalités de conventionnement simplifiées doivent être mises en place pour ces groupes.

Effets attendus

Le développement des Groupes Economiques Solidaires et la simplification de la réglementation les concernant est un facteur de stabilisation des activités économiques qu'ils comportent, ancrage plus profond dans le tissu économique et social local, augmentation de leurs performances en matière d'insertion professionnelle.

⁷ Société par Actions Simplifiée

PROPOSITION 10

GARANTIR L'EFFECTIVITE DE LA SURVEILLANCE MEDICALE DES SALARIES MIS A DISPOSITION

Mettre en place un système de surveillance médicale des salariés en parcours professionnalisant en Association Intermédiaire, protecteur de leur santé et adapté à la mise à disposition de personnel.

Une négociation interprofessionnelle est prévue à l'automne 2008 pour réformer la médecine du travail. Grâce à l'action de COORACE, la question de l'organisation et du financement de la surveillance médicale pour les salariés en insertion est inscrite à l'agenda des négociations.

Contexte

La surveillance médicale des salariés mis à disposition par les AI est prévue l'article L.5132-12 du Code du travail. Le L.5132-17 précise que « un décret détermine les conditions d'accès et de financement de la surveillance de la santé des personnes employées par une AI ». Créée par la loi du 29 juillet 1998, cette disposition n'a toujours pas fait l'objet d'un décret d'application 10 ans après.

Face au silence des textes, COORACE a conseillé à titre transitoire à ses adhérents d'appliquer les règles de droit commun, malgré le coût et les disponibilités insuffisantes des médecins de travail. Par ailleurs, nombre d'AI ont construit des solutions en ayant recours à la médecine préventive (médecin généraliste). Mais ce n'est pas satisfaisant en l'état actuel du droit : d'une part, ce type de visite médicale ne sécurise pas l'employeur responsable pour faute inexcusable en cas d'accident ; d'autre part, le médecin généraliste n'a pas la vision du monde du travail (il n'est notamment pas soumis à l'obligation de visite des entreprises). C'est pourquoi COORACE demande la mise en place de la médecine du travail pour les AI, avec les adaptations nécessaires.

Propositions

Adaptations nécessaires du droit commun au fonctionnement des AI

Les AI salarient en moyenne 200 personnes par an⁸. L'application des règles de droit commun se heurtent donc à plusieurs difficultés :

- la disponibilité des médecins du travail,
- le financement des centaines de visites que devront organiser chaque année la plupart des AI, la nécessité de pouvoir organiser les visites médicales en dehors des missions.

⁸ DARES, Premières synthèses, juin 08 – n°25.1

Soumettre les AI à des obligations similaires à celles des ETT en la matière, notamment pour la visite médicale d'embauche. Pour les ETT, la visite médicale d'embauche est effectuée par le médecin du travail de l'ETT. Elle a pour but de « rechercher si le salarié est médicalement apte à plusieurs emplois, dans la limite de trois ». La visite médicale a donc pour but de déterminer l'aptitude à l'emploi (ou aux emplois) exercé(s) et non au poste occupé, contrairement au droit commun. Cette dérogation évite l'absentéisme des intérimaires à l'occasion de chaque nouvelle mission. L'article R.4625-9 du Code du travail précise ainsi qu'une visite médicale d'embauche n'est pas nécessaire à chaque nouvelle mission, elle peut tout de même avoir lieu, par exemple, à la demande du salarié. Cet avis d'aptitude est valable 12 mois.

Coût : le coût moyen par AI est évalué à 8K€ par an, compte tenu d'un coût moyen de visite médicale de 70€, pour 165 000 salariés⁹ et comptant que 60 % d'entre eux font une visite (compte tenu notamment de ceux qui arrivent avec un certificat en cours de validité)

Effets attendus

Protection effective de la santé des salariés embauchés en AI, donc une diminution des risques d'accident du travail.

Fin de l'insécurité juridique pour les AI.

⁹DARES op.cit.

COORACE, c'est...

Un réseau présent dans toute la France, y compris dans les DOM-TOM : **1** COORACE national et **18** COORACE régionaux

500 entreprises adhérentes :

- **452** entreprises conventionnées IAE (Insertion par l'Activité Economique) :
- **48** Proxim'Services, organismes agréés Services à la Personne regroupés sous cette marque

Un réseau de **100 000 personnes salariées par an** :

1. IAE : Près de **89 500** personnes salariées en parcours professionnalisant, dont 45% de nouveaux salariés par an, accompagnées par **3 750** permanents au sein des entreprises conventionnées IAE.

2. Proxim'Services : **2 570** intervenants à domicile encadrés par **282** permanents

Près de **60 %** de salariés en sorties positives des entreprises conventionnées IAE de COORACE : chaque année, **40 000** personnes quittent les entreprises adhérentes COORACE, dont **59% vers de l'emploi et de la formation.**

Plus de **308 millions d'euros** de chiffres d'affaires :

- **271** millions d'euros pour les entreprises conventionnées IAE
- **37** millions d'euros pour les Proxim'Services

Chiffres issus des résultats de l'enquête annuelle 2007, réalisée par COORACE, portant sur l'activité 2006 des entreprises adhérentes à son réseau.