

Insertion par l'Activité Économique et formation

Mobiliser pour l'emploi



ACTES DES RENCONTRES

Ouverture	1
Table ronde 1 Quelle mobilisation des dispositifs de formation par les acteurs de l'IAE ?	3
Présentation du guide « La formation dans l'IAE » et de son espace Web	13
Table ronde 2 Quelles innovations dans le domaine de la formation ?	14
Quel potentiel de développement pour les projets de formation dans l'IAE ?	23
Table ronde 3 De l'importance de la synergie entre acteurs	24
Lancement du site portail de l'insertion par l'activité économique	36
Clôture	37



Ouverture



Bertrand MARTINOT
Délégué général à l'Emploi et à la Formation professionnelle

Je me réjouis de vous voir aussi nombreux. Votre présence prouve une fois de plus la vitalité du secteur de l'insertion par l'activité économique (IAE) et l'intérêt que lui portent ses partenaires (OPCA, services déconcentrés de l'État, collectivités territoriales, acteurs du monde de la formation professionnelle).

Ces rencontres nationales de l'IAE sont organisées aujourd'hui par le ministère en charge de l'Emploi en lien avec le CNIAE, avec l'appui du CNAR IAE, de l'Avise, de plusieurs OPCA et collectivités territoriales. Elles s'appuient sur la volonté de partager les outils et expériences visant à accroître les compétences des salariés en insertion, une condition souvent indispensable pour accéder durablement à l'emploi à l'issue d'un parcours d'insertion. Cette journée d'échanges tient aussi de la volonté de décloisonner davantage les acteurs et les pratiques. La diversité que vous représentez ici conditionne largement la réussite de notre projet. Les témoignages d'acteurs de terrain et de salariés en insertion nous stimuleront pour développer de nouveaux partenariats efficaces et apporter des réponses concrètes aux besoins des salariés et des employeurs du secteur de l'IAE.

Beaucoup d'initiatives innovantes ont déjà été conduites par ce secteur. L'Etat investit dans l'IAE pour favoriser l'accès et le retour à l'emploi. Tous deux passent par la construction de parcours d'insertion de qualité qui nécessitent souvent la réalisation d'actions de formation ; qu'il s'agisse de formations longues et qualifiantes, de remises à niveau, d'adaptation à un poste de travail, de lutte contre l'illettrisme ou encore de l'acquisition de compétences-clés.

Le contexte de ce séminaire s'avère relativement porteur. Depuis 2009, le nouveau conventionnement des structures de l'IAE met l'accent sur la qualité des parcours et fixe des objectifs de retour à l'emploi par structure, en négociation avec les services de l'État. Par ailleurs, la réforme de la formation professionnelle permet de dégager des fonds pour des publics en difficulté ou très éloignés de l'emploi, traditionnellement oubliés du système.

Un guide pratique de la formation dans l'IAE a été élaboré. Il contient des informations, des conseils et des éléments de méthode qui faciliteront l'appréhension, notamment par les employeurs, des mécanismes de l'ingénierie et du financement de la formation professionnelle.

Un accord-cadre est également en projet entre certains OPCA, l'État et les têtes de réseau IAE. A cet égard, je tiens à remercier les OPCA qui se sont engagés dans cette démarche, sous réserve de l'approbation de leur conseil d'administration, et j'espère que d'autres suivront prochainement. À travers cet accord, tous les partenaires prennent des engagements :

- Les services déconcentrés de l'État (DIRRECTE) concrétiseront régionalement les engagements pris. Ils réaliseront avec les partenaires régionaux un diagnostic des besoins en formation des salariés en insertion qui conduira à l'élaboration d'un contrat d'objectifs territorial. Celui-ci sera intégré dans les Contrats de Plan Régionaux pour le Développement de la Formation professionnelle (CPRDF) avant le 1^{er} juin 2011.

La loi sur la formation professionnelle de Novembre 2009 vise à recenser dans un document général toutes les actions de formation professionnelle menées au niveau d'une région en direction des salariés et des personnes sans emploi. Je souhaite que le CPRDF contienne un volet dédié à la formation des salariés en insertion. Le CPRDF est élaboré par le Conseil régional. Il est cosigné par son Président et par l'État, représenté par le Préfet de région. Les Préfets de région ont récemment reçu une circulaire les incitant à vérifier que ces contrats contiennent systématiquement un volet sur la formation des salariés en insertion.

- Les SIAE s'engagent dans une démarche collective d'expression et de mutualisation des besoins. En outre, elles se professionnaliseront sur le champ de la formation professionnelle afin de se rapprocher davantage de leurs partenaires, notamment les OPCA et les conseils régionaux.
- Les OPCA soutiendront leurs efforts de conseil et de soutien aux SIAE adhérentes dans la construction de leur plan de formation. Ils s'engagent également à développer la prise en charge d'actions collectives spécifiques à l'IAE, surtout dans le domaine des savoirs de base.

En complément de cet accord, l'État prendra deux autres engagements :

En premier lieu, il ouvrira à titre expérimental la possibilité pour les SIAE d'être directement prescriptrices du programme Compétences Clés. Ce programme, piloté et financé par l'État, concerne plus de 20 000 personnes chaque année, et permet de disposer de données mensuelles. Personnalisé et modulable, il peut être intégré par les personnes à tout moment. Pourtant les salariés en insertion, qui y sont éligibles, y entrent peu actuellement.

En second lieu, l'État permettra aux Ateliers Chantiers d'Insertion (ACI) de bénéficier de CAE plus longs que la moyenne lorsqu'une période de professionnalisation aura été prévue à la signature du contrat. Ils dureront alors douze mois au lieu de neuf, hors renouvellement. La loi sur la formation professionnelle permet d'insérer des périodes de professionnalisation dans un CAE si celui-ci dure suffisamment longtemps. Nous donnerons des instructions en ce sens aux Préfets lors de nos recommandations sur les contrats aidés.

Nous disposons donc de nouveaux outils et de nouveaux cadres de partenariats. Il nous reste à nous en emparer. J'espère que nos échanges de ce jour nous le permettront. Je vous remercie pour votre engagement, et je vous souhaite une bonne journée.

Table ronde

Quelle mobilisation des dispositifs de formation par les acteurs de l'IAE ?



Participants :

*Jean-Luc BIRSKI, Directeur de la régie de quartier de Vierzon
Pascal CARCAILLON, Délégué général du groupe Ducretet
Philippe ROBIN, Directeur d'Envie Anjou
Jacques SOLOVIEFF, Directeur du FAF TT
Daniel VATANT, Directeur général d'Habitat Formation
David WANTIEZ, Directeur de la politique d'insertion d'Idées Intérim*

Échanges animés par Christian VALADOU, Avise.

Christian VALADOU

Le fondement commun des SIAE réside dans une pédagogie fondée sur l'activité, auparavant appelée « pédagogie de la fiche de paye ». Depuis une trentaine d'années, ces structures innovent en utilisant tous les leviers à leur disposition et ont défriché nombre de nouveaux métiers. La formation a été pour cela un outil majeur. Nous allons en avoir la démonstration dans différents domaines.

Projection du témoignage vidéo d'un salarié suivant un programme de formation en chantier d'insertion. (savoirs de base et apprentissages techniques)

1- Un partenariat Habitat Formation / régies de quartier pour former les « moins formés »

Christian VALADOU

Ce film montre combien le besoin de formation prend sens lorsqu'il soutient une situation de travail. La personne que nous venons de voir a découvert l'utilité du calcul pour réaliser un gazon et celle du français pour lire un contrat de travail.

Jean-Luc BIRSKI

La régie de quartier de Vierzon est une structure récente, puisqu'elle date d'une dizaine d'années. Elle compte 45 ETP, a débuté les dispositifs ACI en 2005 et intervient essentiellement sur les quartiers prioritaires de la politique de la ville.

Christian VALADOU

Pourquoi avez-vous choisi d'orienter la formation sur l'acquisition des savoirs de base ?

Jean-Luc BIRSKI

Nous avons fait le constat que notre public était le plus souvent de niveau VI ou V bis, et présentait un taux important d'illettrisme. Il nous a dès lors semblé évident que notre travail d'accompagnement devait avant tout être axé sur la maîtrise des savoirs de base.

Nous avons mis en place des modules de formation. Grâce aux fonds d'Habitat Formation, nous avons pu faire intervenir un formateur externe, à raison d'une demi-journée par semaine. Le film montre bien notre manière de procéder : nous nous appuyons sur les besoins et transferts possibles dans le domaine professionnel (par exemple, le calcul d'aires), mais aussi sur des aspects utiles dans l'insertion sociale (par exemple la lecture de factures ou baux).

En 2011, nous mobiliserons les fonds Habitat Formation pour la quatrième année. Néanmoins en 2010, ceux-ci n'ont pas suffi à couvrir l'ensemble de nos besoins, et nous avons financé la formation sur nos fonds propres.

Une grande partie des personnes passées par ces ateliers de remise à niveau a ensuite pu être positionnée sur d'autres modules de formation, auparavant inaccessibles pour elle. Certaines ont même pu passer un CACES alors qu'elles ne savaient ni lire ni écrire lorsqu'elles nous ont rejoints. L'accompagnement sur la durée est essentiel dans ce type de dispositif.

Christian VALADOU

La durée des parcours d'insertion permet-elle cet accompagnement long ?

Jean-Luc BIRSKI

Nous nous adaptons à la durée de 24 mois qui nous est imposée. Toutefois, nous avons souvent rencontré notre public et entamé un travail d'insertion avec lui, avant qu'il devienne salarié chez nous. En outre, nous le suivons après le chantier d'insertion, par exemple dans le cadre d'un contrat de professionnalisation. Nous souhaitons avant tout que le travail effectué durant ces 24 mois puisse être récupéré par une autre structure. Nous remplissons un livret Parcours Compétences, mais il revient ensuite à chaque personne de le valoriser.

Christian VALADOU

M. Martinot a évoqué l'objectif majeur que constituait l'emploi. Percevez-vous la valeur ajoutée de la formation dans l'accès à l'emploi ?

Jean-Luc BIRSKI

Cet axe me paraît déterminant. L'emploi est rare à Vierzon. Par ailleurs, toutes les compétences acquises améliorent la confiance en soi.

Daniel VATANT

Habitat Formation est l'OPCA des acteurs de la ville. Il a été créé en 1976 à l'initiative des organismes HLM et rassemble désormais tous les acteurs en lien avec le logement social (centres sociaux, PACT, régies de quartier,...). Malgré tout nous ne collectons « que » 55 millions d'euros.

Christian VALADOU

L'une des concrétisations de votre rencontre avec la régie de quartier reposait sur votre engagement à former les moins formés. Quel bilan tirez-vous de votre partenariat ?

Daniel VATANT

Nous souhaitons avant tout donner à ceux qui en ont le plus besoin. Selon M. Martinot, la loi de 2009 vise à s'occuper davantage des personnes moins favorisées, oubliées par le système. Nous ne nous reconnaissons pas dans cette affirmation et nous ne sommes pas les seuls. Nous avons toujours orienté nos actions vers ces personnes. Nous avons noué un partenariat avec les régies de quartiers depuis 15 ans et par ailleurs construit une politique de mobilisation des CIF ou de la VAE. Les régies de quartiers cherchent à remettre dans l'emploi des personnes en lourde difficulté, ce qui rejoint nos préoccupations. Grâce à ce partenariat elles ont obtenu des financements supplémentaires et nous ont permis en retour de donner la priorité à ceux qui ont le moins. L'exemple est parlant : nous travaillons avec 125 petites structures (4 500 salariés), pour lesquelles nous finançons 1,6 million d'euros de formations pour seulement 1,4 million de collecte.

Jean-Luc BIRSKI

Nous sommes particulièrement satisfaits de pouvoir mobiliser ces fonds. Nous échangeons très facilement avec les équipes d'Habitat Formation et consommons la totalité de nos droits de tirage chaque année. Ces formations répondent aux besoins de qualification des personnes en insertion et à ceux des permanents de la structure.

Daniel VATANT

Les régies de quartiers sont présentes dans nos instances paritaires et ont participé à ce titre, au plan d'action Illettrisme débuté en 2003 ; 25 % de leurs effectifs se trouvant en situation d'illettrisme, leur intérêt semblait évident. Le monde HLM ne s'est pas opposé à ce plan, mais ne se pensait pas concerné. Nous nous sommes pourtant aperçus qu'il avait lui aussi des besoins dans ce domaine et il a bénéficié de 43 % des fonds mobilisés (42 % pour les régies).

Les besoins augmentent, mais nos fonds trouvent une limite. Nous avons donc sollicité le Fonds Paritaire de Sécurisation des Parcours Professionnels (FPSPP), en nous concentrant sur les régies de quartier. Nous attendons sa réponse en Décembre. Si celle-ci devait être négative, les engagements que nous avons pris dans l'accord-cadre deviendraient très plus fragiles.

S'agissant du FPSPP, je tiens à porter un étonnement voire une revendication. Ce fonds a pour vocation première de diriger des financements vers les personnes les moins formées et les victimes de la crise, les personnes bénéficiant du CUI en faisant partie. Lorsqu'il a lancé un appel à projet sur les périodes de professionnalisation, nous avons été étonnés de constater que les périodes de professionnalisation refinanciables écartaient les CUI à durée déterminée. En effet, la loi de 2009 les avait élargies aux salariés en CUI, même sous CDD. Ces publics ont besoin de sécuriser leur parcours professionnel, aussi nous souhaitons que le FPSPP revienne sur cette décision.

Pour terminer, je tiens à signaler que *L'Actualité de la Formation* a publié le 29 novembre 2010 un article intitulé : « Contrats aidés : la formation a un impact positif sur l'insertion durable ». J'espère qu'il inspirera nombre de personnes.

2- Comment accéder à une qualification professionnelle ? Exemple de la Fédération Envie

Projection du témoignage vidéo d'un ancien salarié d'Envie Anjou, désormais embauché en CDI. Le film relate son parcours et notamment les formations suivies au sein d'Envie puis ultérieurement.

Philippe ROBIN

Le réseau Envie est un réseau d'entreprises d'insertion, positionné historiquement sur la remise en état des appareils électroménagers. Depuis 2006 et la directive européenne DEEE (Déchets d'équipements électriques et électroniques), nous nous occupons également du ramassage et du prétraitement de ces déchets.

Nous employons environ 1 100 salariés en insertion. La plupart n'ont pas de qualification, pas même un diplôme de niveau V. Or la qualification facilite le retour à l'emploi. Elle permet également un renforcement de la confiance en soi. Les personnes formées savent mieux « se vendre » par la suite.

L'électroménager propose de nombreuses qualifications. L'Afpa propose notamment un titre de niveau IV, TMAE (Technicien Maintenance en Appareils Électroménager). Huit entreprises Envie proposent des cours en salle et en atelier afin que leurs salariés en parcours puissent obtenir cette qualification. La formation comprend cinq modules. Chacun d'entre eux est validé par une attestation professionnelle délivrée par l'AFPA. La plupart de nos salariés valide le premier module (« chauffeur, livreur, installateur »).

Grâce à ce titre Afpa reconnu, ils reprennent confiance dans leur capacité d'apprendre. Au-delà de l'obtention d'un diplôme, c'est une véritable logique de déverrouillage qui est en jeu. Beaucoup de salariés redécouvrent que le lien entre la théorie et la pratique leur permet de développer une compétence, et certains parviennent à valider l'intégralité du titre Afpa. La formation produit également un impact sur la structuration de l'entreprise d'insertion. Elle se professionnalise et organise ses process, les encadrants changent d'attitude, et l'activité économique devient plus qualitative.

Les techniciens des entreprises Envie sont devenus formateurs, mais nous avions besoin de nous appuyer sur une formation reconnue adaptée aux adultes et de trouver un partenaire. L'Afpa valide les compétences et audite régulièrement nos formations. Le réseau a recruté un coordinateur pédagogique, financé par les huit entreprises, qui a pour rôle d'accompagner les tuteurs et d'assurer le lien avec l'Afpa.

Le coût représente un véritable problème pour nous. En région Pays de la Loire, trois entreprises Envie sont financées par le Conseil régional depuis trois ans. Nous répondons également à un marché public comprenant un financement FSE. Néanmoins, beaucoup d'entreprises financent les formations sur leurs fonds propres, et certaines n'ont pu lancer de chantier faute de financement. Des ressources existent pour l'acquisition des savoirs de base ou la lutte contre l'illettrisme, mais ces formations n'entrent pas dans les cadres existants. Le besoin est pourtant réel.

Nous souhaitons aller plus loin et avons engagé des démarches de formation pour les vendeurs. Pourtant, nous sommes confrontés à une problématique similaire, puisque des personnes non qualifiées sont recutées sur ces fonctions. C'est pourquoi, nous avons mis en place une formation en lien avec le CFA Ducretet, qui sert aux vendeurs en insertion comme aux vendeurs permanents et influe sur l'organisation de l'entreprise.

Pascal CARCAILLON

A l'origine, le Groupe Ducretet est une association des organisations professionnelles de la filière électroménager et multimédia. Dans les années 1990, alors qu'émergeait le numérique, elle a souhaité créer une école dans notre profession, car un décalage de compétences commençait à apparaître. Nous avons donc créé deux titres de niveau IV, pour les vendeurs et pour les techniciens. Notre dispositif repose sur l'apprentissage, mais l'évolution technologique et économique est très rapide.

En 2003, une deuxième association a été créée, sur la formation continue tout au long de la vie. Elle comprend une plateforme de ressources pédagogiques au service de l'ensemble de la filière et assure l'ingénierie de formation et de certification pour quatre titres certifiés. Dans ce domaine, nous avons noué un partenariat avec Envie, et mettons à disposition nos outils et moyens humains.

Nous disposons d'une structure de gestion nationale, de quatorze centres de formations partenaires, de deux CFA en propre et de partenariats avec divers CFA.

Le titre de niveau IV destiné aux vendeurs se décline en modules. Les salariés Envie peuvent donc accéder à tout ou partie du diplôme. Nous avons déjà mis en œuvre des actions de formation à distance et allons intégrer de la formation présentielle. Notre partenariat avec les fédérations professionnelles devrait nous permettre de pousser cette logique jusqu'au bout, c'est-à-dire jusqu'au traitement des déchets dans le respect de la directive DEEE.

Christian VALADOU

M. Vatant nous a exposé le partage des missions entre les régies de quartier et Habitat Formation, selon une logique commune de formation des moins formés.

Pascal CARCAILLON

Il en va de même pour nous. L'intérêt de la filière consiste à recruter des personnes formées. Nous disposons en ce sens de dispositifs de formation initiale, continue et d'insertion. Nos entreprises ont tout intérêt à y contribuer, en mettant à disposition des moyens.

Philippe ROBIN

Nous mettons en place des passerelles-emplois, par exemple avec Darty ou Veolia. Ces entreprises nous font part de leurs souhaits de recrutement et nous cherchons à positionner nos salariés chez elles. Nous nous engageons à ce qu'ils soient compétents, et ces entreprises s'engagent à les embaucher.

Pascal CARCAILLON

Nous intervenons dans un métier en tension, et les techniciens compétents sont recherchés. Le travail d'Envie est donc salutaire.

Christian VALADOU

Quels sont les clés de la réussite et les freins dans ce partenariat ?

Philippe ROBIN

Développer de la qualification dans une entreprise bouscule beaucoup de choses et nécessite un fort volontarisme de la part de la structure, depuis sa direction jusqu'aux techniciens. En effet, l'entreprise subit une perte financière directe lorsqu'un salarié se trouve en formation et non dans son atelier de production. Il s'agit d'un véritable choix d'entreprise.

Par ailleurs, nous devons trouver un organisme extérieur compétent pour la formation professionnelle.

Pascal CARCAILLON

Le principal frein demeure aujourd'hui réglementaire. La compétence de la formation dépend des régions alors que nous sommes une structure nationale. Nous devons voir comment mutualiser la formation tout au long de la vie à ce niveau, pour développer des synergies pédagogiques et économiques.

3- Des outils de formation et d'intégration au service des intérimaires des ETI

David WANTIEZ

Id'ées Intérim rassemble 30 ETI. Ce réseau national appartient au groupe Idée, qui développe des entreprises d'insertion. Son partenaire privilégié dans la branche du travail temporaire est Adecco. Cette année, il emploie 750 ETP en insertion, soit 3 000 salariés. Dans le réseau CNEI, nous parlons plutôt d'entreprise d'insertion utilisant l'outil du travail temporaire.

Nos 30 ETI sont de petites structures, comportant généralement 3 permanents et 36 ETP, et affichant un plan de formation d'environ 5 000 euros. Nous avons donc fortement investi les outils de la professionnalisation, en réservant nos fonds propres aux formations très courtes et professionnalisaantes (CACES, habilitations électriques, etc.).

Le CIPI (contrat d'insertion professionnelle des intérimaires) constitue souvent l'outil d'entrée dans le parcours. En effet, il permet d'alterner, sur 6 à 12 semaines, une formation externe, un stage en entreprise et une mission d'intérim. Les personnes en insertion peuvent ainsi passer une marche et devenir opérationnelles pour une saison, se trouvant dès lors au même niveau que les autres intérimaires.

La CDPI nécessite 450 heures d'ancienneté. A l'issue de 450 heures de formation (soit trois mois), nous disposons de trois mois pour trouver une mission correspondante. La période de professionnalisation constitue une sorte de mini-CDPI puisqu'elle nécessite que 210 heures d'ancienneté. La formation a lieu en 5 semaines, en centre de formation, puis nous devons trouver une mission sous un mois. Le secteur du BTP permet de commencer par des activités de manœuvre, mais l'obtention d'un emploi durable nécessite une qualification. Nous mobilisons donc fréquemment ce type de formation.

L'outil que constitue le contrat de professionnalisation est moins utilisé. Quant au CIF, il nécessite 1 600 heures d'ancienneté mais certains intérimaires peuvent y accéder.

Christian VALADOU

Ces outils permettent aussi à vos entreprises d'intérim de répondre à des marchés.

David WANTIEZ

Lorsque nous échouons durant des mois dans une prospection et que les entreprises ne souhaitent pas accueillir nos salariés, ces outils permettent en effet de leur faire passer un niveau. Le besoin du salarié rencontre notre offre de service, qui se singularise du travail temporaire classique.

Monter un dispositif de formation est toujours long et nécessite une ingénierie souvent complexe. Il est particulièrement difficile d'organiser des groupes d'une dizaine de personnes. La branche du travail temporaire a donc développé des opérations dénommées « OPAL », réunissant les acteurs d'un bassin d'emploi autour de grands projets industriels. En fonction des besoins qui sont remontés dans cette enceinte, les ETTI envoient des salariés en formation, mais ni elles ni les organismes de formation ne pourraient répondre seuls à ces défis.

Jacques SOLOVIEFF

En 2007, nous avons financé 8 000 CIPI, mais la crise a fait chuter l'activité temporaire dans l'industrie de 40 % d'où une baisse notable du nombre de contrats en 2008 et 2009. Le bâtiment a toutefois bien résisté, et une remontée s'amorce.

Le travail du FAF TT consiste à écouter l'ensemble des entreprises de travail temporaire et à leur fournir des boîtes à outils. Nous devons pour cela nous adresser aux plus grandes comme aux plus petites. Or les dispositifs de professionnalisation de droit commun apparaissent peu adaptés aux particularités des ETTI. Nous avons donc trouvé un accord avec la DGEFP, en faisant par exemple reconnaître aux entreprises utilisatrices qu'un SAS ou tutorat était nécessaire, en cas de CIPI, au début de la prise de poste.

Dans la construction de nos boîtes à outils, nous savons que nous ne pouvons envisager des parcours linéaires pour les publics que nous évoquons aujourd'hui. Il s'agit plutôt de trajectoires, et l'enjeu consiste souvent à faire passer la première marche.

Les dispositifs sont nombreux, et nous devons les combiner pour construire des parcours. Ainsi, il doit être possible d'accéder à un autre contrat si l'on change de métier. Le travail temporaire, qui s'inscrit dans l'instant permet de tels changements.

La mutualisation permet aux entreprises d'envisager des parcours longs, financés par la branche, sans grever leurs droits de tirage. Les partenaires sociaux nous soutiennent évidemment.

Les opérations collectives ont nécessité l'aide de l'État, et se sont révélées longues à mettre en place. Nous ne souhaitons pas pour autant monter des groupes trop importants car cela nécessite une énergie considérable. En effet, les entreprises que nous rencontrons doivent oublier qu'elles sont concurrentes afin que nous puissions dessiner ensemble une offre de formation locale cohérente. Nous devons aussi travailler intelligemment avec Pôle Emploi. En 2010, nous sommes parvenus à monter 240 opérations de ce type, au bénéfice de plus de 2 500 personnes. En tant que Directeur du FAF TT, je suis heureux que nous ayons pu trouver les outils correspondant à nos besoins.

Christian VALADOU

Quelles sont les clés de votre réussite ?

Jacques SOLOVIEFF

Ce sont les Hommes.

David WANTIEZ

Je souhaitais passer quelques messages. Nous avons besoin que les organismes de formation d'adaptent davantage à nos spécificités. Par ailleurs, nous souhaitons que les OPAL portent plus sur les CIPI.

Nous constatons que les agents qui suivent beaucoup de formations se trouvent souvent dans des régions qui apportent des financements (Lorraine, Rhône-Alpes) ; régions dans lesquelles nous sommes moins dépendants de la facturation à l'entreprise. Néanmoins, celles-ci consomment souvent peu leur plan de formation dans notre secteur et pourraient donc y inscrire nos actions.

Enfin, au-delà de la formation créée à notre initiative, il ne faut pas oublier l'accès aux formations de droit commun, montées par les missions locales, Pôle Emploi ou les conseils régionaux. Or dans ce domaine, nous nous heurtons parfois à des problématiques de statut. Nos intérimaires en insertion ont en effet un statut de salariés et non de demandeurs d'emploi. Ils sont d'autant moins jugés prioritaires qu'ils sont déjà accompagnés.

Échanges avec la salle

Patricia ANDRIOT, Vice Présidente du Conseil régional de Champagne Ardennes

Vous avez peu parlé de la mobilisation des outils VAE. S'appliquent-ils mal aux structures d'insertion ? Les cadres de financement sont-ils complexes ? Au plan pédagogique, la VAE présente un lien intéressant entre travail et formation.

Jean-Luc BIRSKI

Dans une petite structure comme la nôtre, ce dispositif est difficilement mobilisable car il est de longue durée et nos métiers (bâtiment, entretien, ménage et espaces verts) se prêtent mal à une valorisation. Selon nous, un outil résidant dans une validation des acquis en cours d'emploi serait plus intéressant.

Pascal CARCAILLON

La VAE est intégrée dans la démarche de la fédération Envie. Elle porte sur les titres certifiés de notre branche.

De la salle

Vous avez dit que la clé de la réussite résidait dans les Hommes, mais à quel moment la personne dépasse-t-elle son propre projet pour s'inscrire dans un projet global, au sein d'un groupe ?

Jacques SOLOVIEFF

La difficulté de monter des formations de groupe pourrait nous conduire à développer davantage de formations à distance ou individualisées. Néanmoins, la force de cohésion sociale d'un groupe de formation apparaît essentielle. Nous procédons systématiquement à un bilan des formations collectives, et nous constatons qu'à chaque fois qu'un groupe comprend une personne plus marginale, il la prend en charge. Les personnes en formation s'organisent par exemple pour que tout le monde puisse déjeuner le midi. Je suis persuadé que cette dynamique se poursuit à l'extérieur, d'autant que nos publics sont souvent isolés. Les conseils régionaux et Pôle Emploi s'y intéressent d'ailleurs.

Monique ANNEDE, DIRECCTE, Centre UT 28

Je ne me retrouve pas vraiment dans tous vos propos. Comment des publics n'ayant pas accès à la formation qualifiante avant d'aller chez vous peuvent-ils accéder à des parcours qualifiants ensuite ?

Daniel VATANT

Il ne faut pas diviser la formation et l'emploi. Le travail lui-même est qualifiant.

Présentation du guide « La formation dans l'IAE » et de son espace Web



Fanny LANNES, Animatrice du CNAR IAE

Le guide « La formation dans l'IAE » a été réalisé suite à l'identification d'un besoin des réseaux IAE. Il arrive dans un contexte favorable. L'axe 3 des nouvelles modalités de conventionnement flèche clairement la formation, et la réforme de la formation professionnelle est intervenue en Novembre 2009.

Ce guide poursuit trois objectifs : montrer les plus-values de la formation dans les structures d'insertion ; les aider à identifier les partenaires et dispositifs qu'elles peuvent solliciter ; leur fournir des éléments méthodologiques et pratiques. Il est destiné aux SIAE, et plus particulièrement aux personnes en charge de la formation.

Il existe sous format papier et sous format Web, et je tiens à remercier tous ceux qui ont participé à son élaboration.

Marion WADOUX, Chargée de mission IAE de l'Avise

L'espace Web dédié au guide est situé sur le portail de l'IAE, placé sous l'égide du conseil national de l'insertion. Complémentaire du guide, il permettra son actualisation. Cet espace met à disposition des outils pratiques adaptés aux SIAE (par exemple un tableau récapitulatif des droits) et propose un service de veille par abonnement à un flux RSS. Enfin, il existe un service de renseignement par mail, auprès du CNAR-IAE.



Nous vous invitons à nous apporter vos témoignages et à nous transmettre vos remarques.

Table ronde 2

Quelles innovations dans le domaine de la formation ?



Participants :

*Catherine BEAUVOIS, Directrice adjointe de la direction de l'orientation et de la formation professionnelle de Pôle emploi
Jean-Charles CLAUSIGH, Directeur de CRESCO*

Geoffroy DOURDAINE, Directeur du GEIQ BTP 66

Léopold GILLES, Directeur du département "Évaluation des politiques sociales" du CREDOC

Christian GRAVAUD, Directeur du département ressources d'Uniforisation

David HORIOT, Directeur de DEFI 52

Sylvie SALORT, Responsable du service « Mutations économiques et accompagnement des restructurations » de la DIRECCTE Poitou-Charentes

Eric VILA, Gérant de l'entreprise VILMOR EnR.

Échanges animés par Arnaud FARHI, Aviso

Arnaud FARHI

Lors de cette table ronde nous donnerons quelques exemples de la réactivité des SIAE face aux besoins des entreprises et aux changements de réglementation.

1. Comment utiliser un GEIQ pour former à des métiers qui n'existent pas encore ?

Eric VILA

J'ai créé Vilemor EnR il y a trois ans. Je suis issu du gros-œuvre traditionnel mais j'ai souhaité me diversifier dans les énergies renouvelables suite au Grenelle de l'Environnement et me suis spécialisé dans le photovoltaïque thermique et le bâtiment basse consommation. Nous sommes poseurs et non fournisseurs et montons actuellement 7 hectares de toits photovoltaïques. C'est la plus grande centrale installée en toiture au monde. Ce chantier m'a permis d'accéder à d'autres et m'assure désormais une certaine pérennité.

Notre personnel est qualifié dans le gros-œuvre mais pas dans les énergies renouvelables. Nous avons reçu une centaine de candidats pour 25 postes, ce qui témoigne de l'engouement pour ces nouvelles filières. Le bâtiment est désormais considéré comme un secteur porteur. Pour autant, il demeure une activité contraignante, et sans le suivi du GEIQ 66 qui a accompagné nos recrues et les a aidé dans leurs démarches administratives, notre initiative aurait sans doute échouée. J'envisage maintenant l'avenir avec sérénité. Notre personnel a pu suivre des formations. En effet, dans notre entreprise, les évolutions de qualification et de salaire passent par la formation.

Geoffroy DOURDAINE

Un GEIQ est un Groupement d'Employeurs pour l'Insertion et la Qualification. La France en compte 130 dans différents secteurs.

Vilemor EnR a éprouvé un besoin sur un métier en innovation. Elle a pensé à solliciter le GEIQ 66 car elle l'avait déjà fait dans le cadre de ses activités de gros-œuvre. Nous travaillons sur des contrats de professionnalisation, souvent de 18 mois (700 heures). En Languedoc-Roussillon, à l'époque, les offres de formation étaient rares dans le domaine de la couverture photovoltaïque. Nous avons commencé par mêler des thématiques existantes (couverture, désamiantage, échafaudage) puis nous avons recherché des formations plus techniques. La branche avait lancé un CQP « Installateur-monteur de système solaire, thermique et photovoltaïque », que nous avons implanté en Languedoc-Roussillon grâce aux Compagnons du Devoir, un organisme de formation certifié.

Il nous restait ensuite à trouver des publics en adéquation avec les besoins de l'entreprise et la philosophie de l'insertion du GEIQ. Nous nous sommes appuyés sur les SIAE, les missions locales et le Conseil régional.

Arnaud FARHI

La technologie et la nécessité de suivre les 700 heures du contrat de professionnalisation, peuvent-elles faire peur aux publics en insertion ?

Geoffroy DOURDAINE

Les taux de sortie en CDI sont de 70 % au niveau du GEIQ. Ils sont équivalents dans l'entreprise Vilemor EnR. Nous devons définir un projet sur le long terme avec nos publics. La plupart nous disent qu'ils veulent s'engager dans cette voie car elle représente l'avenir, mais au-delà de cela, nous devons creuser leur philosophie et leurs compétences. Certains cherchent avant tout un métier.

La plupart de nos interlocuteurs ont moins de 26 ans et une qualification de niveau V au plus. Certains sont issus du RSA et beaucoup présentent une problématique sociale importante. Notre accompagnement est donc rapproché.

Projection du témoignage vidéo d'un salarié du GEIQ Ile de France. Son parcours allant de l'EI Ares jusqu'au suivi d'un contrat de professionnalisation « coffreur-bancheur » au sein du GEIQ est détaillé.

Geoffroy DOURDAINE

Les chantiers d'insertion nous intéressent particulièrement. Nous travaillons en partenariat avec les SIAE, car nous savons que les freins à l'emploi ont déjà été identifiés dans ces structures. En tant que GEIQ, nous intervenons ensuite pour construire un parcours de qualification. Nous devons aussi nous assurer que les personnes que nous suivons restent motivées et se présentent à leur poste tous les jours.

2. Comment déployer une innovation au niveau national ?

Christian GRAVAUD

Uniformation est l'OPCA de l'économie sociale, notamment des ACI. Il recouvre 650 000 salariés, dans 15 branches professionnelles.

Nous avons mené une expérience au niveau national, qui a fonctionnée grâce à la mobilisation de tout un réseau. En 2007, Chantier-École a passé un partenariat avec l'INRS sur le thème de la sécurité, afin de former les encadrant et les salariés en insertion. En effet, Chantier-Ecole insiste pour que les encadrants soient formateurs. La mise en place de ces formations a suivi une technique de cascade. L'INRS a formé 8 instructeurs, qui ont eux-mêmes formé 134 moniteurs SST (Sauveteurs Secouristes du Travail) et 58 moniteurs PRAP (Prévention des Risques liés aux Activités Physiques). Ces moniteurs ont ensuite formé 6 185 personnes en SST et 773 en PRAP, et la monté en puissance est exponentielle.

L'innovation a consisté à mobiliser tout un réseau au niveau national, faire réellement fonctionner une convention, accompagner les encadrants dans une posture de formateurs et permettre à certains salariés en insertion d'obtenir leur premier papier officiel. Seul 1/1000^{ème} de l'engagement financier n'a pas été réalisé, et ce qui avait été promis a été réalisé. Cette proportion elle-même me semble innovante dans le monde associatif.

Nous avons investi 1,3 million d'euros jusqu'à fin 2011, mais jusqu'où pourrons-nous pousser cette logique de mutualisation ? Elle ne tient en effet pas uniquement aux Chantiers-Ecoles. Uniformation a par exemple créé un fonds auquel toutes les structures adhérentes contribuent.

Arnaud FARHI

Comment est utilisé le nouveau dispositif de période de professionnalisation dans le cadre des CUI ?

David HORIOT

Au sein de notre association, nous avons identifié quatre métiers (maçon, ouvrier du paysage, agent d'hygiène et de propreté et vendeur en magasin). Dans ces domaines, nous disposons de supports d'activité qui nous permettent d'intervenir sur au moins une compétence. Pour cela, nous avons travaillé sur le répertoire national des certifications professionnelles, monté des grilles d'évaluation pour suivre l'apprentissage et défini des parcours professionnalisants. La formation est dispensée pour moitié par un organisme de formation et pour moitié par un encadrant.

Les périodes de professionnalisation concernent 40 personnes. Elles portent actuellement sur 300 heures, mais nous passerons prochainement à 500 heures car nous intégrerons des apprentissages sur les savoirs de base, la santé et la sécurité au travail, ainsi que des périodes d'immersion.

Cette démarche n'a pas été imposée mais travaillée avec l'ensemble de l'équipe. Sans l'accompagnement de Chantier École, elle n'aurait pas été possible. Unification nous a aussi aidé à cerner les modalités de formation.

Christian GRAVAUD

Suite à l'annonce de M. Martinot, nous nous réjouissons tous de l'allongement des contrats en cas de période de professionnalisation. Des périodes de 6 mois étaient peu utiles pour des personnes de bas niveau de qualification. Nous construisons actuellement un accord entre Chantier-Ecole, Tissons la Solidarité et nous-mêmes afin d'expérimenter des périodes de professionnalisation débouchant sur des titres. J'ignore si une année suffira, mais il s'agit d'un bon point de départ.

Nous recherchons évidemment des moyens. Les personnes en insertion sont à la fois des demandeurs d'emploi et des salariés, ce qui crée parfois des difficultés dans la prise en charge.

David HORIOT

Je suis un peu amer face à la politique de *stop-and-go* des contrats aidés. Nous avons travaillé deux ans sur un projet, qui a de grandes chances d'être abandonné. Cette politique nous empêche de nous engager dans la durée et se combine avec une baisse continue de la durée des contrats aidés et de leur prise en charge financière. Nous ne pouvons plus couvrir les déplacements, les salaires et les coûts des organismes de formation. Le législateur a mis en place un outil intéressant, mais il est remis en cause depuis quelques mois.

3. Comment déployer une innovation dans le domaine de la formation ?

Jean-Charles CLAUSIGH

Nous portons un dispositif national dans le cadre de l'appel à projet Solidarités actives, lancé par l'ancien Haut Commissariat et désormais repris par la DGCF. Il s'agit de PAPPE-ACI (Parcours Professionnel Pour l'Emploi en Atelier-Chantier d'Insertion). Son périmètre est désormais stabilisé sur cinq régions (PACA, Auvergne, Midi-Pyrénées, Aquitaine, Rhône-Alpes). Nous cherchons à favoriser les sorties en emploi, mais aussi les suites de parcours, par exemple en formation longue.

Dans ce cadre, nous avons besoin d'une ingénierie conséquente, donc de moyens importants. Ils sont mutualisés à l'échelle des départements, de manière à ce que l'entrée dans le dispositif présente aucun coût ou un coût minime. L'offre de formation diffère selon les territoires et les bassins d'emploi. Nous disposons aussi de moyens de coordination pour les plans de formation, portés par les départements.

Le dispositif ayant été lancé en 2008, nous disposons d'un retour d'expérimentation sur 1 200 salariés et 120 000 heures de formation. L'offre de formation ne prend pas la forme d'un guichet mais d'un parcours, débutant par une identification des besoins et se poursuivant par des formations transférables puis qualifiantes. En 2011, leur rythme augmentera dans le cadre de nouveaux partenariats qui permettront de consolider le dispositif. 950 salariés en bénéficieront sur cette seule année, à raison de 100 000 heures de formation.

La clé de la réussite tient dans le partenariat passé au niveau national avec la DGCS, mais aussi Agefos-PME. Au-delà de la seule expérimentation, il nous donne un peu de perspective. Néanmoins, nous attendons le positionnement du FPSPP car sa consolidation sera nécessaire. Un autre élément essentiel réside dans notre gestion mutualisée des parcours à l'échelle du département, même si les projets restent gérés localement. Nous recherchons des moyens au niveau national (DGCS), mais avant tout au niveau local. Les collectivités sont donc partenaires, ainsi que les départements et l'Europe pour les moyens de coordination du dispositif, et même parfois l'Agefiph.

La construction de l'offre de formation se réalise localement. Elle est fonction des salariés, du rythme des chantiers d'insertion et des besoins du territoire. L'allongement à 12 mois de la durée des contrats a constitué pour nous une bonne nouvelle, dans la mesure où des renouvellements nous permettront de gérer les parcours dans la durée.

Arnaud FARHI

Avez-vous pensé dès le début à mettre en place un dispositif d'évaluation ?

Léopold GILLES

A travers ce PAPPE, nous cherchons à accompagner au plus près l'expérimentation des territoires, afin de donner à comprendre ce qui s'y passe. De son côté, le CREDOC cherche souvent à mêler les approches pour mesurer mais aussi comprendre le contexte local. En conséquence, nous rencontrons les différents acteurs afin de disposer de regards croisés et d'établir un diagnostic partagé.

Nos résultats portent pour le moment sur deux territoires. Les acteurs se montrent engagés, mais les objectifs visés donnent parfois lieu à des malentendus. En effet, s'ils sont souvent faciles à énoncer, leur concrétisation reste à l'appréciation de chacun. La notion d'éloignement à l'emploi est par exemple difficile à appréhender de façon objective. Des pistes sont évoquées, par exemple l'immersion en entreprise avant le passage en milieu de travail ordinaire. L'intégration d'un tel outil au dispositif pourrait nous permettre une vision plus objective de l'éloignement à l'emploi.

De manière plus générale, les objectifs doivent être formalisés, les échanges donner lieu à des comptes-rendus et des indicateurs être fixés comme autant de points de repère sur les publics et les objectifs.

Nous recherchons des enseignements transverses aux territoires pour dégager des bonnes pratiques, et envisager un essaimage de l'expérimentation. Nous constituons actuellement un comité national pour valider quelques pistes.

Jean-Charles CLAUSIGH

Mettre en place un dispositif d'évaluation dès le début de la démarche est positif par essence, dans une perspective de capitalisation. Il existe des solutions pour construire des parcours plus intéressants pour les salariés comme pour les structures. Ainsi, nous avons pu exporter des solutions du Cantal vers d'autres territoires. Il ne s'agit pas uniquement d'une évaluation *in fine*, mais aussi d'une évaluation en cours, qui permet de réorienter, d'éviter des erreurs et d'échanger.

Il nous reste à travailler sur la formation des encadrants techniques, qui doit être reliée à la formation extérieure. Nous portons un dossier Leonardo dans ce cadre.

Le dispositif est ouvert à 7 000 salariés en insertion de notre périmètre, même si les publics et leur définition donnent lieu à débat au niveau des territoires. Nous pourrons proposer un parcours à 2 000 de ces salariés, pour une durée moyenne de 120 heures.

4. Les innovations portées par le service public de l'Emploi

Sylvie SALORT

Une action expérimentale est née à la suite des dialogues de gestion avec les SIAE dans les Deux-Sèvres. Nous avons identifié de nombreux freins à l'accès au dispositif Compétences Clés pour

des personnes suivies, alors même que leur besoin était réel. Ces freins tiennent au statut, à la place de l'OPCA, à l'effort de l'employeur, mais aussi à la nécessité de créer de l'appétence chez ces personnes. Elles constituent en effet la cible de ce dispositif dans la mesure où elles se trouvent très éloignées de l'emploi et possèdent un faible niveau de qualification.

L'UT des Deux-Sèvres a souhaité inscrire cette démarche dans le cadre du Programme départemental d'IAE. Il s'agit de sensibiliser les dirigeants des structures, de les informer sur les modalités d'accès des bénéficiaires, de lever les problèmes de financement, d'organiser des circuits de prescription et de formaliser le dispositif.

L'expérimentation se limitera aux salariés des ateliers-chantiers d'insertion et aux personnes suivies par les associations intermédiaires. La mise en œuvre visera l'information sur le dispositif (de la prescription au financement), et comprendra un point spécifique sur le financement incluant le problème du double statut (salarié et demandeur d'emploi).

Le contexte est compliqué par l'appel à projet du FPSPP, dont je crois que nous attendons tous le résultat.

Nous avons prévu de sensibiliser les bénéficiaires, pour qu'ils intègrent un parcours de formation appuyé sur la compétence « Apprendre à apprendre ». Il s'agit avant tout de dépasser le sentiment d'échec et redonner confiance dans ses capacités pour lancer une démarche de formation. Une réunion est prévue la semaine prochaine avec l'ensemble des partenaires, mais nous devons encore lever quelques freins. M. Martinot a toutefois confirmé le rôle des SIAE dans la prescription.

Le partenariat s'est construit au niveau du département autour du service public de l'Emploi (Pôle Emploi et les missions locales), IRIS (fédération des SIAE), Afpa Transition et le Conseil régional de Poitou-Charentes.

Catherine BEAUVOIS

Pôle Emploi est une institution nouvelle. Ses missions de service public ne sont pas la simple addition de celles des anciennes ANPE et Assedic, en particulier en matière de formation professionnelle et d'insertion. Nous ne devons pas nous substituer aux acteurs, mais trouver notre place dans la sécurisation des parcours des actifs. Avec l'ensemble des OPCA, nous devons contribuer à casser la logique selon laquelle il faut être demandeur d'emploi indemnisé pour accéder à certains dispositifs.

La direction de l'Orientation et de la Formation professionnelle n'a que 6 mois, mais l'ANPE et Pôle Emploi travaillaient déjà sur le sujet. Pôle Emploi développe des actions novatrices, qui se trouvent encore au stade de la négociation et que nous espérons concrétiser en 2011.

En 2009, nous avons lancé un marché public d'achat de formation, alors qu'auparavant nous n'en étions que prescripteurs. Cette première génération de marché a suivi la ligne des pratiques d'achat des Assedic, et portait sur un contenu relativement traditionnel (formations qualifiantes sur l'ensemble des secteurs). Ce marché était sans doute trop généraliste et nous souhaitons

pour 2011, le compléter par des cahiers des charges spécifiques, en ciblant par exemple nos achats sur des compétences sociales et de savoir-être.

Par ailleurs, nous mettons en œuvre de nouveaux outils. Nous nouons des partenariats avec le plus d'OPCA possible, afin de sécuriser les parcours et de casser la logique salarié/chômeur. Ces partenariats se trouvent facilités par les outils créés par le législateur et que nous avons l'obligation de mettre en commun. La CG-PME a ainsi mené une grande campagne de communication sur la POE (Préparation Opérationnelle à l'Emploi). Cet outil cofinancé par Pôle Emploi et certains OPCA porte sur des actions de formation durant jusqu'à 400 heures et s'inscrivant dans le cadre d'une promesse d'embauche en CDI ou CDD de plus d'un an. Ce dispositif prend tout son sens dans le cadre d'une sortie en emploi durable. Le CPNFP doit valider l'ensemble de ses outils de mise en œuvre le 10 décembre 2010 et des POE pourraient être signées avant la fin de l'année.

Enfin, nous menons des actions dans le cadre de l'article 115 de l'accord de 2009, relatif aux outils des partenaires sociaux pour la qualification des salariés précaires et des demandeurs d'emploi. Les branches qui identifient des besoins sur un territoire peuvent se rapprocher de Pôle Emploi pour qu'il cofinance, avec les OPCA, des actions de formation permettant à des publics en insertion de se préparer dans cette perspective. Une boîte à outils reste à constituer, mais nos analyses sont déjà bien avancées. L'outil des marchés publics s'avère assez rigide et nécessite une vision préétablie des besoins. Il est donc mieux adapté aux formations récurrentes ou pérennes. En revanche, des outils tels que celui-ci peuvent nous apporter une souplesse complémentaire.

Échanges avec la salle

Sylvie TOURNOIS, DTEFP Martinique

La convention nationale qui devait être signée en Novembre 2009 sur la meilleure mobilisation de Pôle Emploi en IAE ne l'a pas encore été à ce jour.

Par ailleurs, les comités techniques d'animation constituent un espace privilégié pour construire des parcours d'insertion, mais sur certains territoires ils ne fonctionnent pas ou fonctionnent mal.

Catherine BEAUVOIS

La convention nationale sera enfin signée demain. Le Conseil d'administration de Pôle Emploi a validé la semaine dernière cette convention tripartie entre Pôle Emploi, la DGEFP et les réseaux de l'IAE. Nous devons réactiver un effort important sur certains territoires et nous assurer que nous nous donnons les moyens de répondre à vos besoins pour préparer la sortie en emploi des salariés en insertion.

Pd FNARS Centre

Le nouveau contexte contient des avancées, mais nous nous voyons assigner des objectifs de résultats sans moyens associés. Les durées et les financements sont réduits de manière brutale, sans préparation avec les réseaux et sans respect pour les personnes en parcours d'insertion. Je suis scandalisé de cette situation car nous accompagnons des personnes qui se trouvent dans des situations difficiles. Nous sommes d'accord sur le principe d'avoir des objectifs, et nous avons d'ailleurs passé des conventions ne ce sens, mais nous avons besoin de moyens pour les remplir.

En outre, certains OPCA ne s'intéressent pas à l'insertion, et se concentrent sur les salariés des entreprises conventionnelles. En dépit des discours sur leur caractère prioritaire, les publics à la frontière du salariat et du chômage sont souvent oubliés.

Arnaud FARHI

Nous pouvons en tout cas remercier les OPCA présents de soutenir l'IAE.

Yann FRADIN, Association Espaces Ile-de-France et FNARS

Il me semble nécessaire de coordonner et de consolider toutes les initiatives. Ainsi, les conseils régionaux possèdent tous une politique dans ce domaine. J'espère qu'au terme de cette journée nous disposerons d'un vrai programme de travail.

Arnaud FARHI

La table ronde de l'après-midi sera consacrée à la coordination entre les acteurs.

Jean-Pierre CAILLON, ACCES REAGIS

Cette journée montre que les réseaux de l'insertion sont prêts à dispenser une formation adaptée aux besoins des publics en parcours. Il existe une capitalisation de l'ingénierie comme des compétences, et certains OPCA nous soutiennent. Toutefois le développement de la formation en IAE va atteindre ses limites, car ni les SIAE ni les OPCA ne peuvent la financer. Dans la mesure où nous formons des salariés pour les entreprises, nous devrions chercher à capter des financements du FPSPP.



Quel potentiel de développement pour les projets de formation dans l'IAE ?

Hugues SIBILLE
Président de l'Avise

Ce matin, nous sommes entrés dans le sujet de l'IAE par le thème de la formation. Celui-ci implique un public divers (réseaux IAE, OPCA, collectivités territoriales) dont le décloisonnement paraît essentiel. Les partenaires sociaux, décisionnaires en matière de fonds paritaires, devraient aussi être présents à cette tribune.

Tous ne partagent pas le constat que M. Martinot a dressé du contexte actuel. Pour autant, la situation évolue du côté des entreprises. Elle appelle une modification dans la manière dont nous abordons le sujet de la qualification.

Vinci s'organise en interne pour les gérer la progression des clauses sociales et augmenter leur impact en termes d'emploi. Cet impact dépendra de la capacité de l'entreprise à apporter des réponses RH et aussi de nos évolutions.

Par ailleurs, les marchés socialement responsables se développent. L'Avise travaille avec l'association Pas à Pas, qui regroupe des acteurs de grandes entreprises passant chaque année 100 milliards d'euros de marchés. Cette somme est à rapprocher du chiffre d'affaires de l'IAE (2 milliards d'euros). Ces entreprises nous ont demandé de les accompagner dans leur démarche et je ne doute pas que nous aborderons très prochainement avec elles des questions liées à la qualification.

La situation difficile des finances publiques locales impactera nécessairement l'insertion. Dans un contexte de ressources raréfiées, les réseaux de l'IAE doivent se coordonner pour apporter des réponses et négocier avec les acteurs. Ils doivent s'organiser et innover, y compris au plan financier. L'IAE peut tout d'abord solliciter les fonds européens. Dans ce domaine, nous rendons chaque année de l'argent au FSE. Nous devons travailler ensemble sur ce sujet, et à l'accès au FPSPP. Il nous faut aussi davantage échanger et communiquer avec les partenaires sociaux.

Le contexte d'emploi demeure très difficile, mais le niveau de nos échanges et la somme des engagements dont nous avons le témoignage aujourd'hui semblent porteurs. Charge à nous d'entraîner les employeurs dans cette dynamique, grâce à une pédagogie axée sur la plus-value des SIAE. L'insertion est un investissement dont le retour peut être considérable.

J'espère sincèrement que cette journée trouvera un prolongement.

Table ronde 3

De l'importance de la synergie entre acteurs



Participants :

*Pascal APPREDERISSE, Directeur de l'UT de la DIRECCTE du Bas-Rhin ;
Laurent BARBAN, Délégué grands comptes et branches de l'Agefos-Pme ;
Sandrine BIANCHI, Déléguée régionale de l'URSIEA ;
Florence CARABY, Coordinatrice de la formation d'Accès-Réagis ;
Odile LALLEMENT, Directrice de Réseau Coup de Main ;
Véronique LAURENT, Responsable de la formation continue au Conseil régional d'Alsace ;
Françoise LEROY, Directrice d'Intermed, vice-Présidente du Coorace ;
Francis LEVY, Secrétaire général du FARE.*

Échanges animés par Christian VALADOU, Avise.

Christian VALADOU

Nous allons souligner l'intérêt des partenariats et synergies gagnants en formation professionnelle et en insertion par l'économie.

1. Dix années de partenariat pour la formation des salariés en insertion : acteurs de l'IAE en Alsace

Projection d'un témoignage vidéo des différents acteurs du partenariat noué en Alsace.

Véronique LAURENT

Nous sommes partis d'une volonté politique consistant à conduire une stratégie régionale permettant la mise en synergie des différentes positions des financeurs. Grâce à la volonté du Président de région Adrien Zeller, nous avons commencé en 2001, à mutualiser les fonds au profit des salariés en insertion. Lors de la négociation du contrat de plan État-région, la région a affirmé sa volonté de d'y participer et a reconnu que les structures pouvaient aussi être opératrices de formation.

La région Alsace a conduit en totalité le premier plan de formation de 2001. Ce plan a bien fonctionné mais a trouvé ses limites dans le nombre trop important de ses partenaires.

Un poste a ensuite été financé durant un an pour la constitution du plan de formation. Enfin, l'accord cadre État-région-Conseil général du Bas-Rhin a décidé de déléguer l'ingénierie et la coordination à l'Union régionale.

Pascal APPREDERISSE

L'Alsace ne compte que deux départements, ce qui facilite les partenariats. Les acteurs se font en outre confiance réciproquement. En conséquence, l'enveloppe financière a pu être confiée à l'URSIEA. Par la suite, les structures se sont rapidement regroupées à ce niveau, dont la légitimité est incontestée. L'URSIEA remplit en outre un rôle d'observatoire et nous capitalisons des résultats depuis 2000.

Les financements regroupés à l'URSIEA couvrent tout le spectre des formations (FLE, savoirs de base, actions qualifiantes, etc.), y compris les besoins des salariés en insertion.

L'État apporte sa contribution à la formation continue, bien que celle-ci ne relève pas nécessairement de son champ de compétence. La convention signée en 2004 avec le Préfet de région prévoyait un financement, mais les CAE et contrats d'avenir ont mis fin à ces financements de formation. La DTEFP Bas-Rhin a pourtant continué à mobiliser le FDI grâce à la convention régionale. Il aurait en effet été difficile de retirer ces financements lorsqu'en 2009 des résultats meilleurs étaient demandés aux structures.

Nous disposons désormais d'un certain recul. Nous avons procédé à une évaluation des actions en 2009 qui nous a permis de dégager quelques pistes de progrès. Ce système ne peut fonctionner qu'à partir d'une masse critique de structures. Pour notre part, nous gérons plus de 700 postes d'insertion et 35 chantiers. Trois types d'actions sont financés : des actions destinées à une seule structure, des actions destinées à plusieurs structures ou des greffes sur d'autres actions. Ce sont la souplesse et la réactivité qui nous permettent de fonctionner.

Sandrine BIANCHI

L'URSIEA, créée en 1990, est une tête de réseau qui fédère l'ensemble des familles de l'IAE. Elle bénéficie à l'ensemble des structures et non aux seuls adhérents.

En Alsace, les volontés politiques du territoire et de l'État ont rencontrées celle du terrain. La formation nous est apparue incontournable et inévitable, mais les structures sont nombreuses. Nous devions donc trouver un moyen pour stabiliser ce besoin, car les mouvements de personnel sont importants dans les structures d'insertion.

En 2004, un accord-cadre régional a été signé, initiant une politique régionale concertée en matière de formation dans les SIAE. La synergie partenariale se décline à tous les niveaux et, pour des raisons différentes, l'ensemble des partenaires s'y retrouve.

Les structures retirent un grand bénéfice de la centralisation de ces actions. Auparavant, elles devaient adresser des dossiers à plusieurs entités, avec des risques de décalage. Désormais, elles n'émettent plus qu'une seule demande de financement.

Les partenaires disposent également d'une meilleure visibilité. Ils arrêtent en comité de pilotage les priorités régionales de formation sur la base d'une remontée des besoins de terrain. Ces priorités concernent des types d'actions plus que des publics. Il en existe trois. Si la structure éprouve un besoin de formation et peut constituer un groupe, une action spécifique est mise en place. Si le besoin concerne plusieurs structures, une action peut être mutualisée entre plusieurs entreprises, quelle que soit la provenance des salariés. Enfin, des actions globalisées sont proposées sur des contenus-types de formation (CACES, gestes et postures, permis, etc.), pour lesquels nous transmettons des demandes à des organismes.

Nous avons noué des partenariats forts avec une quarantaine d'organismes de formation dans la région. Avec eux, nous avons élaboré des modalités pédagogiques spécifiques, correspondant au niveau de nos salariés – qui est souvent inférieur au niveau V. Pour le CACES par exemple, nous avons doublé le nombre d'heures et ancré la formation dans le concret.

Christian VALADOU

Comment êtes-vous passé de 19 actions pour 208 salariés concernés en 2001 à 134 actions et 2 088 salariés concernés en 2009 ?

Véronique LAURENT

Je citerai tout d'abord, les moyens financiers accordés par les partenaires, au premier rang desquels se place la région. De surcroît, le recensement des besoins remontés par les structures s'est révélé être de très bonne qualité.

Christian VALADOU

Quel est le gain pour le financeur ?

Véronique LAURENT

Nous avons la garantie que les besoins sont correctement évalués et l'argent public correctement utilisé. Par ailleurs, nous nous adressons désormais à un interlocuteur unique pour travailler sur les besoins.

Pascal APPREDERISSE

Le bon fonctionnement de notre initiative tient largement aux moyens dont nous disposons. Nous y participons car nous cherchons à améliorer les scores à la sortie. Selon une étude, non

exhaustive de l'URSIEA, le gain en placement est de 10 points. Le bénéfice demeure incontestable et nous regardons de près les nouvelles modalités de conventionnement.

L'avantage de la simplification administrative vaut aussi pour les financeurs, même si nous vérifions évidemment les dossiers qui passent par nous. Cette expérience a également servi de laboratoire pour les techniques pédagogiques. Ainsi, nous avons consacré la somme équivalent du financement destiné aux formations FLE pour aider les organismes de formation à élaborer des contenus adaptés aux situations de travail. Grâce à cet effort, nos taux de présence avoisinent désormais les 95 %.

Sandrine BIANCHI

L'évaluation qui a été menée prouve que la dynamique de parcours est possible et qu'une véritable culture de formation se développe dans les SIAE. La formation profite avant tout aux plus bas niveaux de qualification. Nous prenons les salariés là où ils se trouvent pour les emmener le plus loin possible. Ainsi, après une formation de base, un salarié peut se tourner vers une formation professionnalisaante, voire davantage. Nous le savons car nous suivons ces personnes.

Christian VALADOU

Identifiez-vous des freins à un développement supplémentaire ?

Pascal APPREDERISSE

La nature même des structures d'insertion et la durée maximale de deux ans des contrats constituent des contraintes insurmontables.

Il serait sans doute intéressant de mieux connaître les parcours individuels des salariés, par exemple au moyen d'un livret de formation. En effet, nous rencontrons parfois des publics récurrents.

Par ailleurs, il existe des marges de progrès sur les formations en savoirs de base car ces parcours sont souvent courts (environ 3 heures par semaine).

A raison de 120 actions par an, nous touchons 20 % des salariés de nos structures.

Christian VALADOU

La branche du travail temporaire a réussi une vraie complémentarité entre son volet classique et son volet d'insertion. Ses représentants ont mis en avant les Hommes comme facteur explicatif. Comment avez-vous réussi en Alsace ?

Sandrine BIANCHI

La volonté politique a rencontré une dynamique de terrain et cette synergie a créé une étincelle. Les Hommes, ici aussi, ont fait le reste.

Les OPCA sont de plus en plus parties prenantes du dispositif, dont ils couvrent désormais 47 % des coûts (en comptant l'implication des structures). Néanmoins, l'une de nos complexités tient au fait qu'il existe 13 OPCA potentiellement partenaires. Nous avons appris que la DGEFP avait signé avec le FAF TT un accord sur les besoins des ETTI. Elle pourrait procéder de même avec les autres OPCA sur le thème des SIAE.

2. Ergoform : une synergie entre ACI et financeurs pour répondre aux besoins de recrutement en Pays de la Loire**Florence CARABY**

L'action de formation Ergoform a été développée par trois ACI il y a dix ans. Elle est intégrée au contrat de travail et s'appuie sur la production de toutes les équipes. Son objectif consiste à développer les compétences, pour l'employeur comme pour les salariés. Il s'agit aussi de modifier le rapport à la formation des personnes en insertion.

L'action Ergoform est partie de trois chantiers d'insertion, qui ont choisi de mutualiser un certain nombre de postes, notamment la formation de leurs salariés internes et salariés en insertion. Les encadrants ont commencé à suivre des formations centralisées, et des postes mutualisés ont même été créés (en particulier mon poste de coordinateur de la formation). Sans cette démarche, les salariés de ces trois acteurs n'auraient sans doute pas pu accéder à la formation.

Nous avons bénéficié de divers financements, mais les principaux restent ceux du Conseil général de Loire-Atlantique, de la Région Pays de la Loire et de l'OPCA Uniformation. Ce trio rassemblant l'insertion, la formation et les employeurs, a permis de signer en 2009 une convention cadre de trois ans dans laquelle, chaque financeur s'engage à accompagner l'action par des conseils et des investissements.

Cette synergie vaut aussi pour tous les partenaires de terrain (prescripteurs, clients, organismes de formation). Nous souhaitons qu'à terme nos publics aillent vers d'autres dispositifs.

Nous avons encore besoin de développer une autre synergie. Car nous visons l'attestation de compétences liées à des métiers. C'est pourquoi, nous souhaiterions pouvoir valider des titres ou des éléments de titres. Pour cela, nous devrons développer des partenariats forts avec des organismes de formation. Dans ce but, nous avons déjà commencé à travailler avec la Chambre de l'Agriculture, qui a consenti à moduler ses formations.

Nos actions connaissent évidemment des entrées et des sorties permanentes. Nous fonctionnons sur des petits modules d'une demi-journée à deux jours, en appui sur la production. Tous nos outils pédagogiques visent à remobiliser les publics et à développer les savoirs de base. Nous

sommes donc à mi-chemin entre formation en savoirs de base et formation professionnalisante, mais notre dispositif n'est pas qualifiant.

Christian VALADOU

Avec un recul de dix ans, comment avez-vous construit les différents niveaux de synergies entre les acteurs de territoires, dont les financeurs ?

Florence CARABY

Pour y parvenir, une volonté politique me semble indispensable. Elle doit émaner des structures et des institutions (OPCA, Conseils régionaux). Au plan opérationnel, nous avons besoin de financement, mais aussi d'organisation et d'ingénierie car le sujet s'avère complexe.

3. Partenariat Coorace / Agefos-PME, de l'intérêt d'un compte-groupe

Françoise LEROY

Coorace est l'un des réseaux de l'IAE. Il est composé d'environ 500 structures (SIAE ou structures de l'économie sociale), et dispose de délégations régionales et d'un siège national. Les délégations définissent leur propre plan d'action et leur mobilisation, et participent à l'élaboration des stratégies nationales.

Laurent BARBAN

Agefos-PME est un OPCA interprofessionnel, très investi depuis 15 ans dans l'IAE. Nous avons monté un dispositif d'accompagnement et de financement de la formation sur mesure. Coorace, associe de manière prégnante le niveau national et le niveau territorial.

Françoise LEROY

Le compte-groupe Coorace/Agefos PME est ancien. En 1995, lors de sa signature, nos approches étaient assez différentes. Coorace souhaitait trouver des services adaptés pour des entreprises ne relevant pas de conventions collectives, et nous cherchions à mutualiser les moyens. En effet, de petites structures en possédaient peu alors que leur potentiel de projets était important. Enfin, nous souhaitions utiliser le compte-groupe comme un outil politique et stratégique.

Laurent BARBAN

Nous nous sommes confrontés à une question de fonds. La ressource étant contrainte, nous devions en optimiser l'utilisation en définissant de grandes orientations et en stimulant les régions pour qu'elles recherchent des cofinancements. Le niveau national que couvrait ce

partenariat permettait d'identifier et de développer les bonnes pratiques. Pour autant, nous n'excluons pas une démarche de proximité auprès de chaque structure afin d'optimiser la mise en œuvre des plans de formations et des actions de professionnalisation.

Cet accord national existe grâce à la volonté politique de Coorace. Nous appuyons et accompagnons les actions, mais nous ne pouvons nous substituer au donneur d'ordres. Je tiens à signaler que ses dispositions n'ont pas été réservées aux seuls adhérents du Coorace.

Françoise LEROY

Le compte-groupe est victime de son succès depuis trois ans. Au début, les contributeurs n'utilisaient pas toutes ces ressources. Nous avons donc professionnalisé les structures et leurs permanents, afin qu'ils apprennent à monter des plans permettant de dépenser chaque année l'ensemble de la collecte. Les régions se sont également organisées pour construire des plans de formation, pour elles-mêmes ou par mutualisation sur un bassin. Les fonds mutualisés se sont alors tendus. Nous avons dû établir des règles de priorisations et apprendre aux structures comment aller chercher des cofinancements.

Les fonds mutualisés ont été dépassés cette année. Notre capacité de financement ne correspondait qu'au tiers des demandes. Nous ne souhaitons pas renoncer à la mutualisation, qui a beaucoup produit. Néanmoins, nous devrons sans doute être plus nombreux à contribuer au fonds, à apprendre à rechercher des financements supplémentaires et à faire preuve d'imagination pour réaliser des économies.

Il me semble que nous avons omis de mentionner ce matin une spécificité importante de la formation en IAE. Pour un seul ETP, nous gérons souvent quatre salariés. Par ailleurs, comme l'a suggéré Pôle Emploi, les branches pourraient participer à la formation de leurs futurs salariés.

Laurent BARBAN

Nous avons créé une sorte de mini-FPSPP, avec la volonté de sécuriser les parcours professionnels par des parcours qualifiants. Les fonds se trouvent actuellement dans une situation tendue. C'est pourquoi nous avons initié une démarche envers le FPSPP.

Durant la période de l'accord, 17 000 salariés ont été formés, en trois temps majeurs. Durant la phase de développement et d'accès au compte-groupe (1995-2001), une véritable mutualisation s'est opérée. Entre 2001 et 2004, les financements, notamment territoriaux, se sont développés et les engagements ont commencé à augmenter. A partir de 2004 et jusqu'en 2009, nous sommes entrés dans une phase de professionnalisation. Les périodes de professionnalisation ont alors permis de consacrer le plan de formation aux salariés en insertion. Cette réorientation des fonds touche à sa fin et nous dépendons désormais largement du refinancement public ou territorial.

Agefos-PME accompagne 40 branches professionnelles. Nous espérons développer avec elles des passerelles pour des salariés en insertion et des entreprises en recrutement. Ce vœu ne s'est pas

encore concrétisé mais nous y réfléchissons car il apporterait des ressources supplémentaires. Ce changement dépendra essentiellement d'une volonté politique.

Françoise LEROY

Je tiens à souligner le travail du secteur de l'insertion dans le domaine de la formation. Il est prêt. Comme l'a précédemment signalé un représentant de la FNARS, il convient de rappeler que les services de l'État ont mené certaines réformes, en particulier celles concernant les CDIAE, le conventionnement et les dialogues de gestion. Nous les avons accompagné et, de leur côté, les structures se sont professionnalisées. L'État devrait maintenant faire progresser la réforme du modèle économique des SIAE. Sans cet effort, les SIAE disparaîtront.

Laurent BARBAN

Le financement par les fonds mutualisés solidaires a été conséquent entre 2007 et 2009. Le FUP nous a en effet apporté 340 000 euros.

L'accroissement des possibilités de mutualisation figure parmi nos perspectives d'avenir. Toutes les voies sont actuellement étudiées (financements nationaux, territoriaux, de branche), et nous cherchons à dépasser le prisme des seuls OPCA. L'ancrage sur les territoires et la proximité demeurent essentiels. Enfin, je pense que nous pouvons monter encore d'un degré dans la professionnalisation de l'ingénierie des structures comme des OPCA.

4. La nécessaire coopération entre SIAE et entreprises : l'exemple de la branche Propreté

Odile LALLEMENT

Une expérimentation est en cours depuis début 2010. Il s'agit d'une collaboration entre des associations intermédiaires, un organisme bailleur (Picardie Habitat) et l'INHNI (organisme de formation de la branche Propreté).

Elle est née lorsque Picardie Habitat a déposé un marché pour le remplacement de son personnel d'entretien de parties communes sur l'ensemble du département. Nos neuf associations étant réparties par territoire, aucune ne pouvait y répondre de manière globale. Or, un des critères de ce marché était l'insertion. Nous nous sommes réunis et avons désigné trois associations porteuses. Notre groupement solidaire a ainsi pu couvrir l'ensemble du département et obtenir ce marché, de 20 000 heures par an durant deux ans.

Nous travaillions déjà avec d'autres entreprises du secteur. Cette occasion nous a permis de mener des actions de formation pour nous assurer du savoir-faire technique de nos salariés, et les porter vers la qualification. Nous avons commencé par confirmer les savoir-faire techniques de base de 50 personnes au moyen de sessions de deux jours organisées localement par l'INHNI. Puis nous avons proposé une formation pour un CQP reconnu par la branche, de niveau III selon la

convention collective. Neuf des dix participants ont obtenu ce CQP. La seconde session est en cours.

Nous avons travaillé avec l'INHNI pour adapter ces formations à notre public et à l'organisation de l'emploi, afin de ne pas créer d'interruption. Nous avons ainsi pu former des personnes employées dans des associations intermédiaires, mais qui sont aussi susceptibles de travailler en dehors. Nous sommes donc en lien avec d'autres bailleurs et entreprises de propreté.

Christian VALADOU

Il existe parfois des freins à la formation dans les entreprises.

Odile LALLEMENT

En effet. J'ai en tête l'exemple d'une personne qui travaillait à la fois dans notre structure et pour une entreprise. Son employeur a indiqué qu'il ne pourrait plus la payer au niveau de la convention collective si elle montait en compétences. Nous rencontrons ce même type de problème dans le secteur des services à la personne.

Francis LEVY

Le FARE est un organisme de la branche propreté, financé par les entreprises, et qui travaille depuis 15 ans au développement de l'emploi durable. Comme l'INHNI, organisme de formation de la branche, nous sommes donc une sorte de filiale de l'organisation patronale du secteur.

La propreté recouvre l'entretien et le nettoyage des bâtiments. Elle emploie 433 000 salariés, dont 83 % de niveau V ou moins. 27 % sont de nationalité étrangère. Ces publics ne sont donc pas très différents de ceux des SIAE.

Contrairement à ce que beaucoup pensent, les métiers de la propreté impliquent des compétences techniques et comportementales. La branche a donc mis en place des dispositifs volontaristes de formation et d'insertion. Le FAF propreté a été parmi les premiers OPCA à instaurer des actions d'acquisition et de renforcement des savoirs de base appuyées sur les situations professionnelles. Il a en outre instauré une filière de formation complète, allant du CAP au Master. A l'heure actuelle, nous gérons 6 CQP, accessibles sans pré-requis de formation générale.

Pour répondre à la remarque qui vient d'être émise, un salarié n'est pas toujours employé au niveau de son diplôme le plus élevé. Pour autant, nous ne devons pas renoncer à former, car le salarié peut aussi aller faire valoir sa qualification chez un autre employeur.

La branche soutient des GEIQ, y compris financièrement. Ils sont en effet pilotés par les employeurs, ce qui nous garantit que la formation correspond aux besoins et donne de plus grandes chances de retour à l'emploi.

Ce type de collaboration entre les SIAE et le secteur économique, notamment avec les organismes de formation, est appelé à se développer. En effet, les SIAE visent à amener les personnes vers un emploi classique dans le secteur marchand. Elles doivent donc entretenir des contacts avec les entreprises et construire des passerelles, pour que les personnes ne soient pas seules dans leur recherche d'emploi. Du côté des entreprises de propriété, même si nous travaillons depuis longtemps en insertion, cette démarche ne suffira plus dans les années à venir. Les marchés publics développent les clauses sociales et en vérifient de plus en plus l'application. Des entreprises privées commencent elles aussi à en prévoir. Pour y répondre, nous devrons travailler avec des SIAE, mais quelques freins demeurent.

Le premier d'entre eux réside dans nos représentations. Les entreprises pensent souvent avoir une mauvaise image auprès des acteurs de l'insertion. Or il est difficile d'intégrer quelqu'un à une entreprise classique sans être convaincu de la pertinence de la démarche.

Par ailleurs, nous devons composer avec la concurrence sur les marchés. Les entreprises considèrent souvent les SIAE comme des concurrents déloyaux car subventionnés. La situation a évoluée dans d'autres secteurs, mais la concurrence demeure directe dans celui de la propriété.

Enfin, l'annexe 7 à la convention collective de notre secteur, garantit le maintien dans l'emploi des salariés d'une entreprise qui perd un marché. Cette garantie n'est pas appliquée par les associations qui, pour insérer leurs publics, mettent parfois au chômage des personnes dont le profil n'était pas si éloigné.

Nous pouvons néanmoins compter sur quelques leviers. Il est ainsi possible de démarrer un parcours d'insertion en SIAE et de le poursuivre en contrat de professionnalisation dans le cadre d'un GEIQ ou d'une entreprise. Nous pouvons créer une continuité, échanger et organiser les parcours. Nous pouvons également réfléchir à des pactes de non-agression sur les marchés entre SIAE et entreprises. Nous pourrions même envisager de répondre ensemble à certains marchés comprenant des clauses sociales. Dans tous les cas, nous devons dépasser la logique de concurrence qui crée actuellement quelques contentieux. Nous pourrons alors monter de véritables parcours d'insertion, où les entreprises devenues partenaires seront susceptibles de recruter les salariés. Pour cela, nous devons comprendre nos problèmes respectifs et apprendre à discuter, et le FARE peut aider à créer ce lien.

Échanges avec la salle

Christian SAGER, Association INE, Strasbourg

Depuis trois ans la SNCF demande, dans le cadre d'un accord, qu'une structure d'insertion soit chargée du nettoyage d'une dizaine de lignes de TER en Alsace et d'une centaine de gares. Or il a été indiqué récemment que ce travail n'était pas nécessaire. Par ailleurs, il existe une demande forte pour des PPSMJ (personnes placées sous main de justice), de la part du ministère comme de l'entreprise en charge de les placer. Toutefois les SIAE strasbourgeoises ont jugé ces publics trop difficiles.

Notre association a présenté un dossier sur les deux points, mais il a été rejeté. Un agrément est requis, alors même que nous avons établi des projets de budgets avec des cofinancements. En Alsace, un moratoire prévoit qu'il n'existera plus de conventionnement jusque fin 2011. Cette situation est-elle normale ou juste ?

Pascal APPREDERISSE

Le nombre de structure d'insertion est très élevé en Alsace. Or les fonds FSE diminueront de 8 % en 2011 et les fonds de l'État restent constants depuis quatre ans. Nous aimerais continuer à agréer de nouvelles structures mais nous ne le pouvons plus. Dans le Bas-Rhin, le budget IAE est identique à celui de la Lorraine. La part de financement que nous prenons est trois fois supérieure à la part de la population que nous représentons. Nous ne pouvons mettre en danger l'ensemble des structures actuellement actives, par simple principe de réalité.

Yvan GRIMALDI, FNARS Île-de-France et Association aurore

Selon moi, qualifier de manière exhaustive l'IAE par la formation réduit les publics à des bénéficiaires uniquement en mal de compétences et de savoirs.

J'ai entendu à plusieurs reprises que nous nous occupions des publics les plus fragiles. Or il existe des publics encore plus fragiles. Les réformes successives de l'IAE, la baisse drastique des financements et la pression accrue du résultat créent des dégâts extraordinaires.

Nous devons clairement établir une différence. Les ACI sont des dispositifs d'utilité publique alors que les EI vendent des services. Un directeur d'ACI n'a pas à afficher une performance. Vous voulez nous transformer en chefs d'entreprise mais les publics ne suivent pas. D'ores et déjà, des dizaines d'associations ont tiré un trait sur les SIAE pour leur public, notamment celles qui travaillent sur la toxicomanie.

Florence CARABY

La performance sur les chantiers ne s'entend pas au plan financier, même si l'équilibre est important dans ce domaine. Je songe surtout à la qualité du travail fourni, qui induit par exemple la confiance en soi que l'on peut redonner à quelqu'un.

Francis LEVY

Nous ne pouvons que vous approuver. Les entreprises ne souhaitent pas que les SIAE leur fournissent des personnes qualifiées, car nous possédons des dispositifs de formation métier et de qualification. Nous souhaitons simplement des personnes qui connaissent les contraintes de l'entreprise.

Françoise LEROY

Nous avons peu parlé de Pôle Emploi depuis ce matin, et cela doit nous interroger. Nous faisons comme si notre pays avait de l'emploi, de qualité et à temps plein. Nous devons nous poser la question de ce vers quoi nous amenons les gens. L'offre d'emploi est souvent précaire et beaucoup plus minable que ce que nous proposons dans les SIAE. Par ailleurs, à quoi cela sert-il de qualifier des personnes si les entreprises ne peuvent ensuite les payer ?

Francis LEVY

Les entreprises payent les salariés au prix des contrats de propriété, mais il s'agit là de choix de société. L'organisation du travail tient aussi au donneur d'ordres, qui accepte ou non, par exemple, le nettoyage en présence des occupants. Par ailleurs, le temps partiel est une réalité dans notre secteur mais non la précarité. 87 % de nos contrats sont des CDI, même si nous avons une pratique de première embauche en CDI. Les emplois que nous proposons ne sont donc pas minables.

Denis BOISSARD, directeur d'Agir pour l'Insertion dans l'Industrie

Ma fondation a été créée il y a un an par l'UIMM. Celle-ci nous a doté de 14 millions d'euros par an, afin que nous prenions part au combat contre l'exclusion mais aussi parce que nous sommes sur des métiers en tension (soudeurs, chaudronniers, usineurs, etc.).

Francis LEVY a énuméré les raisons pour lesquelles le monde économique se rapproche de l'insertion. Il s'agit notamment du développement dans les grandes entreprises des clauses sociales et de la responsabilité sociale. J'y ajouterais la difficulté de recrutement dans certains secteurs et métiers, notamment sur les premiers niveaux de qualification.

Nous finançons une trentaine de projets, avec un maillage territorial important. Ils se tiennent sur le terrain, en lien avec des SIAE (entreprises, chantiers, GEIQ, et bientôt ETTI). Ils ne portent pas toujours sur le champ industriel, car il est plus important pour nous que nos salariés en insertion puissent découvrir nos métiers et se convaincre d'une orientation dans notre secteur. Nous sommes prêts à monter des formations qualifiantes pour eux à l'issue de leur contrat d'insertion et bénéficiions pour cela d'un réseau de formation développé, de contrats de professionnalisation (pour des CQP) et de contrats d'apprentissages (pour des CAP, BAC professionnels et licences professionnelles). Enfin, nous possédons des fonds pour la formation de nos salariés. Nous pouvons donc nous charger de la qualification, et nous attendons avant tout des SIAE une pré-qualification.

Lancement du site portail de l'insertion par l'activité économique

Guy DECOURTEIX
CニアE



Le CニアE disposait d'un site internet, malheureusement tombé en sommeil faute de maintenance. Nous y avons remédié, et le nouveau portail de l'IAE s'avère plus complet. Il remplit une triple mission :

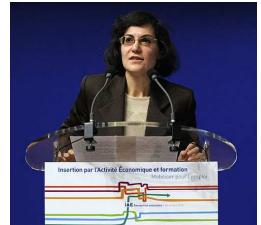
- rassembler tous les acteurs de l'IAE ;
- augmenter la visibilité et la lisibilité de l'IAE pour ses partenaires, voire ses bénéficiaires, tant sur sa performance économique et sociale que sur sa diversité ;
- permettre des rencontres entre les acteurs et des échanges de connaissances, d'innovations et de bonnes pratiques.

En conséquence, vous devez tous être des acteurs du fonctionnement de ce portail, en le nourrissant de vos expériences. Nous souhaitons un site vivant et actualisé.

Clôture

Isabelle EYNAUD-CHEVALIER

**Chef de service des Politiques de l'Emploi et de la Formation professionnelle
de la Délégation générale à l'Emploi et à la Formation professionnelle**



Les interpellations de l'État ont été nombreuses aujourd'hui, mais nous aimons avoir des partenaires réactifs. Vous avez des exigences envers l'Etat tout comme nous en avons à votre égard. Nous partageons tous les mêmes valeurs, notamment une aspiration à une société plus juste.

La crise a diminué nos capacités d'intervention tout en accroissant les inégalités sociales et territoriales. Pour autant, nous devons rappeler notre attachement à un certain modèle social, qui n'est pas entièrement libéral mais tend vers une flexi-sécurité de type nordique. Nous recherchons des sociétés à la fois plus compétitives et plus apaisées. La France dispose pour cela d'atouts, au premier rang desquels une société civile dynamique.

Cette journée a été très stimulante. La formation apparaît comme un outil privilégié pour un accès à l'emploi durable, qui passe aussi par la reprise de confiance en soi. Les trois témoignages vidéo ont également exprimé le souhait d'emplois de qualité.

Malgré tout, les inégalités demeurent entre les territoires. L'exemple alsacien est impressionnant, aux plans qualitatif comme quantitatif, grâce un partenariat très construit sur le territoire. L'URSIEA y constitue un opérateur pivot, il remplit un rôle d'interface, de simplificateur et permet l'accès aux financements et à l'ingénierie. L'Alsace est historiquement très active dans le champ de l'IAE, et concentre donc beaucoup de financements étatiques. Notre difficulté consiste à continuer à aider de tels pionniers tout en soutenant ceux qui souhaitent faire émerger des projets.

Le secteur a tout à gagner dans la mutualisation et la concentration des demandes envers les financeurs, qui peuvent aussi s'organiser en comités. Les contrats de plan régionaux (CPRDFP), à conclure avant le 1^{er} juin 2011, représentent à ce titre une opportunité car ils matérialisent au niveau régional ces conférences de financeurs. Dans les instructions à nos services déconcentrés, nous avons précisé que ce contrat doit alimenter des projets concrets sur les territoires.

Le FPSPP constitue lui aussi un atout. Il génère un désir, de la part de l'État comme des autres acteurs. Toutefois, il appartient aux partenaires sociaux et j'ignore comment ils répondront aux projets qui leur sont présentés. En 2009, les partenaires sociaux ne souhaitaient du reste pas que l'État vienne normer les missions de ce fonds *via* une convention-cadre. Nous nous montrons prudents et ne souhaitons pas placer cet organisme sous tension. Toutefois, nous serons attentifs à la manière dont il financera les projets présentés.

En 2011, nous travaillerons sur les COM (conventions d'objectifs et de moyens), qui se mettront en place en 2012 avec les OPCA. Elles permettront de discuter de leurs priorités opérationnelles et nous verrons alors comment ils envisagent l'accès à la formation des salariés de l'IAE dans leur branche. Les secteurs qui éprouvent des besoins de recrutement doivent participer aux actions d'insertion, des passerelles sont à organiser.

Pôle Emploi est en train de redéfinir sa doctrine. Sa fusion a été compliquée, dans un contexte de chômage galopant. Il souhaite désormais mieux s'articuler avec les OPCA, dans une stratégie territoriale. Nous pouvons être confiants, d'autant que Pôle Emploi possède désormais une direction de la Formation professionnelle et de l'orientation.

Les services de l'État sont eux aussi fortement mobilisés. La DGEFP a ouvert le programme Compétences Clés et nous allons sécuriser les CAE assortis de périodes de professionnalisation. La DGEFP cherche en outre à susciter des actions de GPEC au niveau territorial. L'IAE ne doit pas rester en dehors de ces démarches.

Vous avez exprimé une inquiétude sur le CAE et plus généralement sur le *stop-and-go* des contrats aidés. Il a été victime de son succès et la surchauffe de ce dispositif a entraîné certaines tensions. Nous avons donc été contraints de ralentir le rythme en fin d'année. Pour autant, nos services ont procédé à un recensement des besoins et délégué des enveloppes complémentaires. Nous avons été attentifs fin 2010 et continueront à l'être en 2011, à la sécurisation des recrutements des ACI mais également à celle des personnes embauchées par l'éducation nationale qui accompagnent les enfants handicapés à l'école.

Je tiens à remercier les réseaux de l'IAE : le CNLRQ et la branche des régies de quartier, Chantier école, le réseau Envie, le CNEI, l'UNAI, la FNARS, le CNCE-GEIQ et les OPCA : Unification, le FAF-SEA, FORCO, UNIFAF, OPCALIA, AGEFOS-PME qui se sont engagés à signer l'accord-cadre. J'espère qu'ils persuaderont d'autres OPCA de rejoindre notre démarche, au niveau national ou sur le terrain par des conventionnements régionaux.

Je remercie également l'ensemble des intervenants qui se sont exprimés aujourd'hui, depuis la salle ou à la tribune. Dès ce soir, tous les films seront disponibles sur Internet (« emploi.gouv.fr » et « www.formation-iae.org ») et une vidéo séquencée y sera proposée la semaine prochaine. Fin 2011 ou début 2012, nous organiserons une nouvelle manifestation de ce type, pour faire le point sur l'année 2011 qui s'annonce très riche en innovations.