



La formation des salariés en insertion dans l'IAE

ENQUÊTE 2011

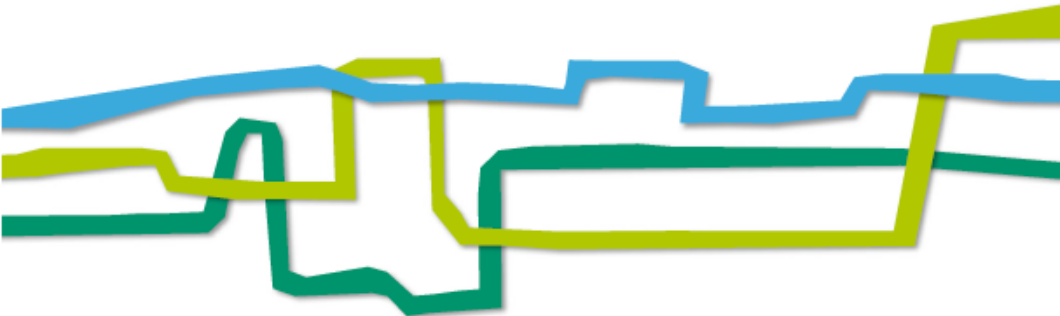
CHIFFRES CLÉS 2010

34 % DES SALARIÉS EN INSERTION ont participé à au moins une action de formation

Ils ont bénéficié en moyenne de 73 HEURES DE FORMATION

86 % DES SIAE ont mis en place des actions de formation pour leurs salariés en insertion

Elles ont formé en moyenne 55 % DE LEURS SALARIÉS



Le secteur de l'insertion par l'activité économique (IAE) s'adressant à des publics éloignés de l'emploi, les niveaux de formation y sont faibles : **80 % des salariés recrutés en 2008¹ ont un niveau inférieur ou égal au CAP-BEP. L'accès à la formation professionnelle revêt ainsi un caractère stratégique**, tant du point de vue de la sécurisation des parcours des bénéficiaires que de la réponse aux besoins économiques des territoires. Dans le cadre du plan de modernisation de l'IAE, la Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP) encourage ainsi les structures d'insertion par l'activité économique (SIAE) à **faire de la formation un axe prioritaire de leur action**.

Courant 2011, elle a mené, avec l'appui de l'Avise, une enquête nationale auprès de l'ensemble des SIAE afin de :

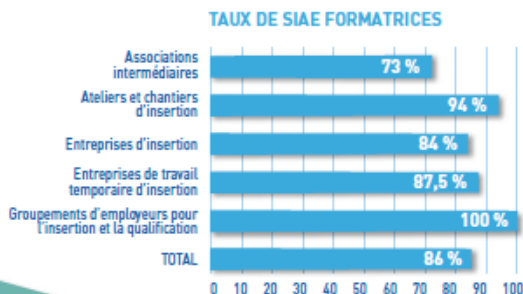
- dresser un état des lieux de l'accès des salariés en insertion à la formation ;
- analyser les freins perçus par les SIAE au développement de la formation².

L'IMPLICATION DES SIAE DANS DES DYNAMIQUES DE FORMATION

LE POIDS DES FACTEURS INTERNES...

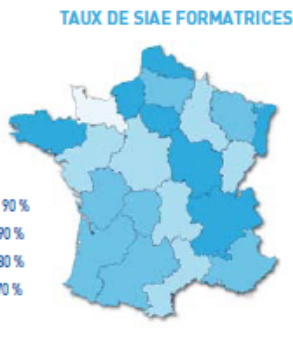
Près de 9 SIAE sur 10 mettent en place des actions de formation pour leurs salariés en insertion : le taux de SIAE formatrices³ varie de 73 % à 100 % selon le type de structure.

Les SIAE non formatrices sont majoritairement des structures de petite taille : plus de 60 % d'entre elles comptent moins de cinq salariés permanents en équivalent temps plein (ETP).



... NE DOIT PAS MASQUER L'IMPORTANCE DES LOGIQUES TERRITORIALES

Au-delà de ces premiers éléments de différenciation, on note de fortes disparités au niveau régional. Dans certaines régions, plus de 90 % des SIAE sont formatrices, tandis que dans d'autres, ce chiffre est inférieur de 10 à 20 points. Ceci tendrait à montrer que les SIAE, quelles que soient leurs caractéristiques propres (taille, type de structure, secteurs d'activité...), ne sont pas égales en matière d'accès à la formation et que les facteurs externes jouent un rôle déterminant.



1 : Cf. "L'insertion par l'activité économique en 2008", DARES (2011)

2 : Entendue comme l'ensemble des actions qui répondent à la définition de l'article L.6313-1 du code du travail

3 : Terminologie utilisée par le Céreq

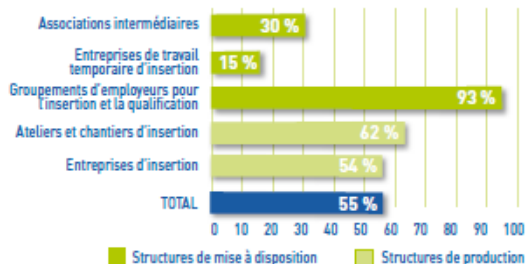
LE TAUX D'ACCÈS DES SALARIÉS EN INSERTION À LA FORMATION

LE TAUX D'ACCÈS EST TRÈS VARIABLE...

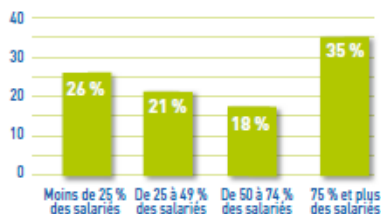
Les SIAE formatrices forment en moyenne 55 % de leurs salariés. L'analyse par type de structure montre que le taux d'accès à la formation est plus faible dans les structures de mise à disposition de personnel (à l'exception des groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification) que dans les structures de production. Une différence qui tient au nombre de salariés recrutés, beaucoup plus important dans les structures de mise à disposition, mais également au mode de fonctionnement (nature des contrats de travail, modèle économique...).

De façon générale, quel que soit le type de structure, on constate une forte hétérogénéité : 26 % des SIAE formatrices forment moins de 25 % de leurs salariés, tandis que 35 % en forment 75 % et plus.

TAUX MOYEN D'ACCÈS À LA FORMATION AU SEIN DES SIAE FORMATRICES



RÉPARTITION DES SIAE FORMATRICES SELON LE TAUX D'ACCÈS À LA FORMATION



... MAIS PEU SENSIBLE À LA TAILLE DES STRUCTURES

Il n'existe pas au sein des SIAE formatrices de corrélation entre la taille de la structure et le taux d'accès à la formation.

Ceci constitue une spécificité dans le paysage de la formation. En règle générale, plus les entreprises sont grandes, plus le taux d'accès à la formation est important⁴.

TAUX MOYEN D'ACCÈS À LA FORMATION AU SEIN DES SIAE FORMATRICES

STRUCTURES DE PETITE TAILLE

< 10 salariés en insertion (ETPI)	59 %
< 5 salariés permanents (ETPI)	58 %

STRUCTURES DE TAILLE MOYENNE

Entre 10 et 20 salariés en insertion (ETPI)	56 %
Entre 5 et 10 salariés permanents (ETPI)	50 %

STRUCTURES DE GRANDE TAILLE

> 20 salariés en insertion (ETPI)	50 %
> 10 salariés permanents (ETPI)	56 %

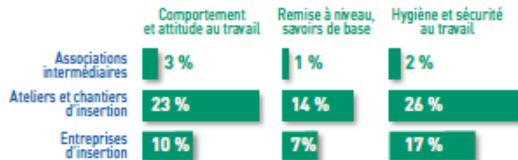
4 : Cf. "Formation professionnelle - Annexe au projet de loi de finances pour 2012"

LE TYPE DE FORMATIONS SUIVIES PAR LES SALARIÉS EN INSERTION

LES SALARIÉS EN INSERTION DÉVELOPPENT LEURS COMPÉTENCES-CLÉS ET SAVOIRS DE BASE...

Les SIAE formatrices orientent principalement leurs salariés vers des formations ayant trait aux compétences-clés et aux savoirs de base. Soit des formations relativement courtes qui permettent aux salariés de renforcer leur employabilité dans une logique transversale.

PART TOTALE DES SALARIÉS FORMÉS AU SEIN DES SIAE FORMATRICES⁵

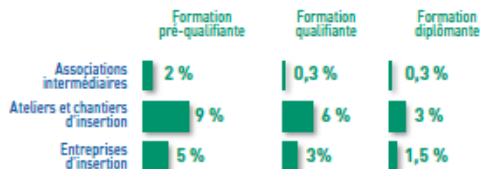


NB : Le nombre trop faible de répondants ne permet pas d'obtenir ce niveau de détail pour les autres types de SIAE

... MAIS ONT UN ACCÈS LIMITÉ AUX FORMATIONS QUALIFIANTES ET DIPLÔMANTES

Les formations qualifiantes et diplômantes, qui nécessitent certains pré-requis, concernent un nombre réduit de salariés. On observe toutefois qu'elles sont susceptibles d'être mobilisées par tous types de structure. On note ainsi que les ateliers et chantiers d'insertion, qui accueillent pourtant les publics dits les plus éloignés de l'emploi (88 % ont un niveau égal ou inférieur au CAP-BEP), se saisissent relativement bien de ce type de formations.

PART TOTALE DES SALARIÉS FORMÉS AU SEIN DES SIAE FORMATRICES⁵



NB : Le nombre trop faible de répondants ne permet pas d'obtenir ce niveau de détail pour les autres types de SIAE

Au regard de cet état des lieux, il apparaît que les SIAE pourraient activer davantage le levier que constitue la formation. En comparant avec le secteur privé (entreprises de plus de 10 salariés), on constate certes une durée moyenne de formation plus longue mais un taux d'accès nettement inférieur⁶.

Pour couvrir les besoins de leurs salariés, les SIAE formatrices⁷ estiment nécessaire d'augmenter en 2012 leur nombre d'heures de formation de 77 % par rapport à l'année 2010.

TAUX D'ACCÈS À LA FORMATION



Entreprises privées de plus de 10 salariés



DURÉE MOYENNE DE FORMATION



6 : Cf. "Formation professionnelle - Annexe au projet de loi de finances pour 2012"

7 : Pour des raisons de fiabilité statistique, le calcul ne prend pas en compte les entreprises de travail temporaire d'insertion et les groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification

LES FREINS AU DÉVELOPPEMENT DE LA FORMATION

LES FREINS LIÉS À LA MOBILISATION DES SALARIÉS

La difficulté majeure tient moins au manque d'appréhension des salariés pour la formation (peur de l'échec, manque de confiance en soi, sentiment d'inutilité de la formation...), certes mentionné par 48 % des répondants à l'enquête, qu'à des problèmes de mobilité (71 % des répondants). Dans certaines régions (par exemple l'Auvergne, le Centre, le Limousin ou encore la Lorraine), plus de 85 % des SIAE identifient la mobilité de leurs salariés comme un frein au développement de la formation.

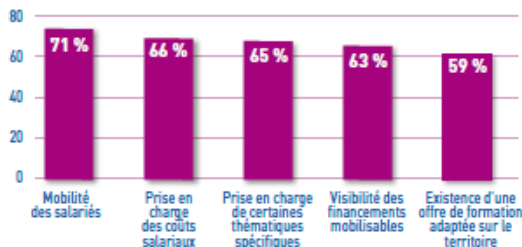
LES FREINS LIÉS AU FINANCEMENT

Les SIAE placent les questions de financement au cœur de leurs préoccupations : près de 7 SIAE sur 10 soulignent, d'une part, que les coûts salariaux pendant les heures de formation restent trop souvent à leur charge, et d'autre part, que certaines actions spécifiques (permis de conduire par exemple) sont trop peu financées.

La recherche même de financements constitue un obstacle pour les SIAE : en raison de la multiplicité des partenaires potentiels, qui varient notamment en fonction du statut administratif des salariés et du type d'actions de formation, 63 % des SIAE peinent à identifier les financements auxquels elles peuvent prétendre. Ce travail d'identification nécessite une véritable expertise, dont elles ne disposent pas toujours.

Il est à noter que les questions d'ingénierie (suivi et mise en place des formations) n'ont pas été mentionnées comme un frein, alors même que seule une minorité de SIAE (36 %) peut s'appuyer sur un responsable formation dédié, à temps plein ou à temps partiel.

LES PRINCIPAUX FREINS RESENTIS PAR LES SIAE



LES FREINS LIÉS À L'OFFRE DE FORMATION

Si les SIAE connaissent relativement bien l'offre existante sur leur territoire, 59 % d'entre elles estiment que cette offre, préétablie par les organismes de formation, n'est pas toujours adaptée à leurs publics (contenu, modalités d'organisation, supports pédagogiques...).

D'où le choix fait par certaines SIAE de monter leur propre organisme de formation (10 %), de se regrouper pour peser sur l'offre existante (43 %), voire de créer de façon conjointe un organisme de formation (3 %).

L'analyse des freins exprimés par les SIAE fait clairement ressortir la spécificité du secteur par rapport aux entreprises "classiques". Pour expliquer qu'elles ne forment pas ou qu'elles limitent leur effort, les entreprises "classiques" mettent en avant l'absence de besoins de leur personnel et son manque de disponibilité (charge de travail trop lourde, impossibilité ou difficulté à se faire remplacer). Seules 16 % des entreprises non formatrices de plus de 10 salariés considèrent ainsi le coût de la formation comme un obstacle⁸.

PERSPECTIVES

L'enquête 2011 montre que les SIAE, par les efforts importants qu'elles déploient pour former leurs salariés en insertion, se sont pleinement emparées des logiques à l'œuvre dans le système de formation professionnelle. Pour autant, au regard des besoins des salariés et des enjeux, l'accès à la formation pourrait être encore amélioré.

Deux évolutions récentes du contexte institutionnel, impulsées par la DGEFP, devraient fortement y contribuer : la prise en compte des salariés en insertion dans les contrats de plans régionaux de développement de la formation professionnelle (CPRDFP) et la conclusion d'un accord-cadre pour le développement de la formation dans l'IAE entre l'Etat, cinq OPCA, deux branches professionnelles et les réseaux nationaux de l'IAE.

MÉTHODOLOGIE

Réalisée avec le soutien technique de l'Avisé et relayée par les différents réseaux de l'IAE, cette enquête a été marquée par une forte mobilisation des SIAE. Plus de 900 questionnaires ont été renseignés, 809 ont pu être exploités, soit un taux de réponse d'environ 20 %.

Les répondants sont répartis comme suit :

- 209 associations intermédiaires ;
- 349 ateliers et chantiers d'insertion (structures porteuses) ;
- 200 entreprises d'insertion ;
- 26 groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification ;
- 25 entreprises de travail temporaire d'insertion.

Un redressement par pondération a été effectué afin de rendre l'échantillon comparable avec la population mère.

QU'EST-CE QUE L'IAE ?

«L'insertion par l'activité économique (IAE) a pour objet de permettre à des personnes, rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières, de bénéficier de contrats de travail en vue de faciliter leur insertion professionnelle. Elle met en œuvre des modalités spécifiques d'accueil et d'accompagnement». (article L 5132-1 du code du travail)

Qu'elles soient spécialisées dans la mise à disposition de personnel ou dans la production de biens et de services, les structures d'insertion par l'activité économique (SIAE) partagent toutes un même objectif : servir de tremplin vers l'emploi durable à leurs salariés dans le cadre de parcours d'insertion.

La formation professionnelle constitue un levier d'action indispensable pour atteindre cet objectif. Elle est complémentaire des processus d'apprentissage en situation de travail qui jouent un rôle clé au sein des SIAE.

Retrouvez prochainement les résultats détaillés de l'enquête sur www.formation-iae.org