
NOTE DE CONTEXTE SUR LES ASSOCIATIONS INTERMÉDIAIRES ET PROPOSITIONS D'ÉVOLUTION

Selon la dernière étude de la DARES en date de novembre 2017, fin 2016 le secteur de l'insertion par l'activité économique (IAE) comptait 132 000 salariés. Sur 3 700 structures de l'IAE, les salariés sont accueillis pour 44% d'entre eux en Association Intermédiaires (AI). En 2016 les baisses d'embauche se ressentent essentiellement dans les AI (-3,3%). Ces baisses peuvent s'expliquer par la concurrence en augmentation sur les activités marchandes des AI, notamment dans le secteur de l'aide à la personne. Par ailleurs, les évolutions législatives successives placent les AI dans une insécurité juridique du fait de l'imprécision du cadre réglementaire et des risques économiques qui pèsent sur elles. L'AI est de moins en moins une SIAE subventionnée de la politique de l'emploi, mais une figure juridique pleinement inscrite dans le champ concurrentiel et dont le régime tend vers l'application du droit commun en dépit des spécificités et des difficultés rencontrées pour la réalisation de sa mission auprès d'un public très éloigné de l'emploi. Il apparaît que 65% des AI ayant répondu à l'Observatoire COORACE 2016 ont déclaré que la part des subventions accordées au titre de l'aide au poste représente 3 à 5 % du budget annuel. Si l'AI est la structure la moins subventionnée de l'IAE son taux de sortie dynamique est le plus important des SIAE.

Si les AI ont su s'adapter, les obligations qui pèsent sur elles sont beaucoup plus importantes. Au milieu des années 1990, la France comptait plus de 1 100 AI. Aujourd'hui, les créations d'AI sont presque nulles.

« Au cœur des associations intermédiaires : l'agilité au service des personnes et des territoires »

Le chantier du rapport sur les AI a été engagé dès août 2015. Il s'agit d'une commande de la DGEFP et de Madame Christiane Demontès, Sénatrice et Présidente du CNIAE, afin de dresser un panorama des AI du réseau Coorace, des blocages rencontrés et des évolutions possibles. Avec 300 associations intermédiaires adhérentes, COORACE est la première fédération représentante d'AI en France. Le rapport est le fruit de recherche et de recensement des pratiques innovantes des adhérents COORACE, piloté par le Conseil d'administration et le bureau, avec la participation de nombreux adhérents, des délégués régionaux et des salariés du siège. Il est le résultat d'enquête quantitative et qualitative auprès d'associations intermédiaires adhérentes.

Il faut souligner que les AI sont, comme nombre d'entreprises sociales, « hybrides ». Aussi sont-elles confrontées à des impératifs de performance d'un point de vue commercial, mais également d'un point de vue social. De cette analyse est née l'AI portée par COORACE pensée sous forme de blocs d'actions qui se déclinent en trois temps.

- ❖ **L'accueil dynamique** durant lequel la structure met en œuvre un diagnostic, une orientation, une réponse individuelle et une analyse de la possibilité de missions test.
- ❖ **La mise en œuvre des parcours** qui s'appuie sur une logique de « pédagogie de l'alternance ».
- ❖ **L'emploi durable** des publics sédentarisés qui ne parviendront pas à retrouver un emploi.

Code couleurs :

Proposition de modification réglementaire

Proposition de modification législative

Veille juridique

I. L'accueil dynamique et son financement

L'accueil est une étape importante, tant pour l'AI que pour les personnes. Loin d'être décloisonnée du « parcours d'insertion », elle constitue une première séquence déterminante pour atteindre la finalité d'inclusion et d'insertion. Dans son rapport « *Les enjeux sociaux et économiques des structures de l'insertion par l'activité économique* » 2018, l'AVISE reconnaît que les AI « ont aussi un rôle plus large d'information, d'accueil, d'accompagnement et d'orientation des personnes en difficulté... ». En milieu rural, les AI sont bien souvent les seules structures présentes et jouent également un rôle de créateur de lien social, d'accueil, d'écoute et d'orientation.

Pour l'association intermédiaire, l'accueil dynamique est protéiforme et ne correspond pas seulement à un simple accueil des demandeurs d'emploi ayant passé le seuil de sa porte. Il concerne également la phase de diagnostic, d'entretien, de pré-recrutement mais aussi des "missions test". L'accueil dynamique doit permettre d'identifier un parcours d'insertion adapté aux besoins du demandeur d'emploi. Cette phase nécessite une bonne connaissance du demandeur d'emploi, de ses atouts mais aussi des freins à l'emploi. À ce titre, les associations intermédiaires mettent souvent en place différentes formes d'ateliers avec des chargés d'accompagnement pour mieux identifier les potentiels du public.

Le fonctionnement d'une AI nécessite que chaque personne qui se présente à l'accueil soit systématiquement reçue afin de vérifier l'éligibilité à un parcours d'insertion, sa connaissance du fonctionnement et de l'objectif de l'AI. L'Accueil suppose au minimum un entretien visant à réaliser un diagnostic de la situation de la personne avant de l'embaucher ou de la réorienter vers un acteur mieux à même d'apporter une réponse adaptée. La phase d'accueil s'appuie aussi bien sur l'expertise de l'AI que sur son engagement territorial auprès des partenaires. Une AI sur deux réussit à salarier deux personnes accueillies sur trois selon notre enquête. En

2016, les AI adhérentes Coorace ont accueilli 50 000 nouvelles personnes. On entend par « personne nouvellement accueillie » toute personne entrée dans l'association pour la première fois et ayant fait l'objet d'au moins un entretien de diagnostic ou d'orientation.

Nos propositions : COORACE souhaite faire reconnaître l'expertise de l'AI dans l'accueil et la réorientation par un soutien financier.

Le principe du financement de l'accueil pourrait être précisé dans les textes relatifs au conventionnement.

II. La mise en œuvre des parcours

1. Le plafond des 480 heures

En accueillant et salariant un public très diversifié tout en étant soumises à l'impératif de performance qu'induit leur modèle économique, les AI doivent trouver l'équilibre entre obligation de résultat et obligation de moyen. Les AI déploient des actions d'accompagnement adaptées et différenciées selon les personnes et les territoires.

La question de la levée des 480H en cas de mise à disposition dans le secteur marchand est indissociable des contraintes territoriales et de la réussite de la coopération avec d'autres structures de l'IAE. Les circonstances locales particulières (isolement de l'association intermédiaire ; difficulté de nouer des partenariats) doivent permettre d'expérimenter la levée des 480H dans le secteur marchand.

A titre d'exemple il n'est pas rare qu'une structure en répondant à un appel d'offre avec une clause sociale de 500 heures, mette à disposition un salarié qui a pourtant déjà réalisé une centaine d'heures en secteur marchand avec agrément. Afin de ne pas couper la mission de ce salarié c'est une des circonstances justifiant que la règle des 480 heures soit levée.

2. Le maintien des CDDU sans malus

Le CDD d'usage est aujourd'hui le contrat très majoritaire utilisé en AI. Un sondage effectué par COORACE en 2016 auprès de ses adhérents montre que 70% des AI utilisent exclusivement le CDD d'usage. Si la volonté des SIAE est évidemment de sécuriser les parcours avec des contrats longs, le contrat court est néanmoins indispensable ne serait-ce que pour amorcer des entrées en parcours.

Le contrat court permet une véritable adaptation aux contraintes posées par les freins au retour à l'emploi du public concerné et également l'évaluation du risque dans l'engagement avec le client économique. En cas de début de parcours ou d'intégration d'un nouveau client, le contrat court sécurise une phase de test tout en garantissant une rémunération du travail. Il en va de même pour certains profils de publics pour qui le contrat court s'adapte à leur besoin.

L'assemblée nationale a introduit à l'article 29 du projet de loi « liberté de choisir son avenir professionnel » un dispositif de bonus-malus pour les contrats court tout en affirmant prendre en compte le secteur d'activité. Le secteur de l'insertion par l'activité économique, a par essence, pour objectif de mener les salariés vers l'emploi durable. Il ne doit donc pas être impacté par cette mesure.

3. L'adaptation du CDDI au fonctionnement de l'AI

Le CDDI, créé par la loi du 1^{er} décembre 2008 généralisant le RSA et réformant les politiques d'insertion, est ouvert aux AI. Ce contrat impose la mise en place d'un volume d'heures hebdomadaire de 20h sur une durée minimale de 4 mois. Compte tenu de la variabilité des commandes, cet outil est particulièrement complexe pour l'AI.

Les contrats longs apportent plus de sécurité et de perspectives pour les salariés en parcours. Pour ce faire, il convient de tenir compte des spécificités économiques des associations intermédiaires dépendant de leur situation géographique, des commandes des clients et de leur degré de coopération avec d'autres structures.

Lorsqu'un salarié est mis à disposition sur plusieurs missions (par exemple chez plusieurs personnes privées) il peut travailler plusieurs fois par semaine chez l'un et une semaine sur deux chez l'autre ce qui modifie son temps de travail hebdomadaire. Réaliser un planning hebdomadaire de 20h devient alors un véritable casse-tête pour la structure. Une modulation dans le mois permettrait plus de souplesse.

Proposition : **Une durée de travail mensuelle plancher**

- pour un meilleur usage du CDDI le COORACE préconise que la durée légale du travail en CDDI soit librement convenue avec le salarié en fonction des spécificités du territoire et du bassin d'emploi.
- Cette durée du travail se rapporte au mois et non à la semaine pour une meilleure modulation.
- Par ailleurs, la modulation telle qu'elle est rédigée à l'article L5132-11-1 du code du travail n'est pas une modulation stricto sensu mais une autorisation de montée en charge, et ce, dans l'intérêt du salarié en parcours. Il pourra ainsi bénéficier d'une durée supérieure à la durée initiale.

4. La revalorisation des moyens dédiés à l'accompagnement du projet professionnel

Comme souligné en introduction de ce document, la situation financière des AI a changé. Elles sont plus professionnalisées et sont devenues de véritables entreprises œuvrant dans le champ concurrentiel. En témoigne le changement de la nature des activités : elles sont considérées aujourd'hui comme pleinement lucratives. Les AI sont les structures de l'IAE les moins subventionnées pourtant un ETP en AI encadre le double de salariés en insertion qu'une ETTI. Un ETP en AI encadre en effet en moyenne 7 salariés contre 4 en ETTI. L'activité fragmentée induite par les mises à disposition rend l'accompagnement compliqué. La multiplicité des activités et des lieux nécessite une adaptation constante des accompagnants.

Les AI ont un modèle économique de plus en plus contraint d'autant plus qu'elles présentent le coût horaire par salarié en insertion le plus élevé de l'ensemble des SIAE. Rappelons également qu'en 2016 les AI représentaient 43% des effectifs de l'ensemble du secteur de l'IAE pour seulement 2,89% du budget de l'IAE.

Proposition de revalorisation de l'aide au poste : selon le nombre de personnes accompagnées et non seulement des ETP.

5. La mobilisation des contrats de professionnalisation en AI

COORACE promeut l'agilité de l'AI et sa capacité d'adaptation aux besoins du salarié accompagné. Le contrat de professionnalisation vise à favoriser l'insertion professionnelle de jeunes et de demandeurs d'emploi en leur permettant d'acquérir, en alternance, une qualification enregistrée au RNCP, reconnue dans une classification de branche ou un CQP (certificat de qualification professionnelle). COORACE souhaite une meilleure mobilisation des contrats de professionnalisation en AI. Nos adhérents ont pu expérimenter l'utilisation de contrats de professionnalisation mais hors conventionnement IAE. En effet, les employeurs non assujettis à la FPC sont les seuls expressément exclus selon la circulaire DGEFP n°2012-15 du 19 juillet 2012 (et article L6331-1 du code du travail). Néanmoins, les textes pourraient être adaptés aux AI sur le modèle des entreprises de travail temporaire, et certaines règles aménagées (tel le tutorat au regard de la fonction de CIP).

L'expérience est une réussite puisque la conclusion de contrats de professionnalisation dans le cadre d'un parcours a permis 100% de sorties positives, grâce au travail d'accompagnement effectué en amont et au fur et à mesure par la structure.

Nous approuvons l'amendement du gouvernement qui introduit au projet de loi « *pour la liberté de choisir son avenir professionnel* » la possibilité pour les structures d'avoir accès aux contrats professionnels au-delà d'un objectif de qualification ou de formation certifiée. Il ouvre également le champ de l'expérimentation à l'ensemble du territoire.

III. L'emploi durable reconnu pour certains publics

Malgré leur vocation d'employeur temporaire visant un accès à l'emploi ordinaire les AI sont parfois amenées à salarier durablement un certain nombre de personnes. Ces personnes se caractérisent par une fragilité importante vis-à-vis de l'emploi. Dans la majorité des cas, il s'agit de femmes en fin de parcours professionnel et en situation de multi-emploi dans des activités peu qualifiées d'entretien à domicile. Les AI stabilisent ainsi la situation de ces personnes qui, sans ces solutions, seraient renvoyées à une situation de précarité accrue. Ce positionnement s'accompagne d'un véritable accompagnement visant à permettre l'accès aux droits (retraite), résoudre des problématiques de santé ou garantir une stabilité financière.

Proposition de modification réglementaire : Dans ces situations, l'objectif n'est plus systématiquement la sortie vers un emploi externe, mais plutôt :

- Le maintien d'un statut salarié
- L'acquisition de droits (SS, retraite...)

- Le maintien de lien social et l'équilibre de la vie personnelle et familiale
- L'évitement de l'entrée en RSA et/ou la paupérisation

Cette possibilité peut être formalisée dans les dispositions relatives à la convention de coopération

IV. Réflexions budgétaires : le projet de loi de finance 2019

6. Permettre le basculement de l'exonération de 750H à l'exonération Fillon

La construction de parcours longs dans l'AI est rendue difficile par la règle dite des « 750 heures ». Au-delà de cette limite annuelle à l'échelle d'un salarié, les AI ne peuvent appliquer aucune exonération, pas même les exonérations de droit commun sur les bas salaires (exonérations Fillon) alors même qu'elles œuvrent dans le champ concurrentiel face à des entreprises qui bénéficient de cette exonération et ne travaillent pas avec des personnes nécessitant un accompagnement. Ainsi, les AI proposant des parcours qui mobilisent des volumes conséquents d'heures de travail et nécessaires au salarié en parcours, sont fortement pénalisées économiquement.

Qu'il s'agisse du positionnement sur les clauses d'insertion et/ou d'une volonté politique défendue par COORACE, de concentration des heures sur un minimum de personnes (pour apporter une offre significative au/ à la salarié-e), le fait est qu'aujourd'hui les durées de parcours s'allongent et beaucoup de salarié-e-s d'association intermédiaire sont amené-e-s à dépasser les 750h de travail annuel.

7. Permettre à l'AI d'être financée par le mécénat

Si les AI bénéficient peu des subventions accordées par l'Etat (5% de leur budget) cela représente néanmoins une part non négligeable de leur financement. Ces financements publics sont revus et négociés d'années en années et ne permettent pas une stabilité et une projection financière forte pour des structures pourtant soumises à une forte concurrence. Par ailleurs, les AI n'étant pas considérées comme un organisme d'intérêt général elles ne peuvent pas délivrer de reçus fiscaux ouvrant droit à des réductions d'impôts pour les donateurs.

Le financement privé, via le mécénat et les fondations, permettrait aux AI détenant l'agrément ESUS de développer leur fond propre. Ce système aurait la double vertu d'accroître l'impact social des fondations/fonds philanthropiques français, en conservant les avantages fiscaux associés, tout en permettant aux entrepreneurs sociaux de diversifier leurs ressources pour changer d'échelle.

Proposition de modification législative : Permettre aux structures détenant l'agrément ESUS de bénéficier d'avantages fiscaux