



Stratégie régionale de développement de l'Insertion par l'Activité Economique 2018/2022

Ce document vise à orienter les priorités régionales en matière d'insertion par l'activité économique. La stratégie régionale de l'IAE est une des composantes de la stratégie régionale d'inclusion dans l'emploi (intégrant les PEC et le FIT et en 2019, les entreprises adaptées et les GEIQ, néanmoins non fongibles financièrement pour ces deux dernières mesures).

CONTEXTE ET ENJEU

La circulaire DGEFP du 31 janvier 2019 relative aux Parcours Emploi Compétences et au Fonds d'Inclusion dans l'Emploi (FIE) recentre l'intervention de l'Etat en faveur des personnes les plus éloignées de l'emploi du marché du travail autour de l'objectif premier d'inclusion dans l'emploi.

Elle confirme les changements majeurs apparus en 2018 :

- La création d'un Fonds d'Inclusion dans l'Emploi (FIE) proposant une gestion globale des contrats aidés (PEC), de l'Insertion par l'Activité Economique (IAE) et d'un Fonds d'Initiatives territoriales (FIT) nécessitant l'élaboration d'une stratégie régionale d'intervention pour l'insertion des publics éloignés de l'emploi. La fongibilité asymétrique de l'enveloppe PEC vers l'IAE et le FIT initiée en 2018 est maintenue.
- Un pilotage de l'enveloppe physico-financière conduit dans un strict respect de l'enveloppe financière assorti de paramètres de prise en charge définis dans la loi de finances.

Ce fonds a pour ambition de regrouper au sein d'une même enveloppe, globale et fongible, des crédits auparavant dispersés. Dans un contexte de fortes contraintes budgétaires, le FIE vise à redonner aux Direccte, par une plus grande souplesse de gestion, de nouvelles marges de manœuvre dans l'allocation des crédits et à leur offrir des leviers renforcés au service d'une stratégie régionale d'insertion des publics éloignés du marché du travail.

Ce nouveau cadre, amène à travailler autour de deux objectifs autour de l'élaboration de la stratégie régionale IAE :

- Elaborer un pilotage opérationnel du dispositif IAE, coordonné et partagé. Il convient de rappeler que l'entrée en parcours d'insertion doit s'inscrire dans une logique d'approche individualisée des situations et des besoins des personnes, des projets individuels au regard des projets d'insertion proposés par les structures. L'IAE s'adresse, en effet, à des personnes sans emploi, rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières qui, au-delà de critères administratifs traditionnels, cumulent des difficultés sociales et professionnelles en raison de leur âge, de leur état de santé, de la précarité de leur situation, etc. ;
- Concevoir une méthode de répartition de l'enveloppe financière IAE, intégrant une possibilité de fongibilité jusqu'à 20% de l'enveloppe financière des PEC ainsi que la possibilité de mobiliser, dans la limite d'un montant de 4% de l'enveloppe d'AE notifiée pour les CUI, des moyens au bénéfice du soutien d'initiatives territoriales à caractère innovant en matière de création ou d'accès à l'emploi,

La mise en place et le suivi de la stratégie normande de l'IAE s'appuient sur différents orientations et outils partenariaux :

L'accord national signé le 10 septembre 2015 et sa déclinaison régionale signée le 28 novembre 2017 entre l'Etat, Pôle Emploi et les réseaux de l'IAE, renouvelé par avenant jusqu'au 30 juin 2019.

La mobilisation des crédits du Plan d'Investissement dans les Compétences constituera, là aussi, un levier essentiel dans la construction des parcours, en facilitant l'accès à la formation des publics les moins qualifiés, notamment du secteur de l'IAE par le biais de l'EDEC IAE, jusqu'en 2022.

Le déploiement de la stratégie de prévention et de lutte contre la pauvreté avec une augmentation significative du nombre d'aides au poste en direction des structures de l'IAE avec 5000 ETP supplémentaires prévus au niveau national en 2019 et la mise en place d'un service public d'insertion.

La mise en place du nouveau Conseil pour l'Inclusion dans l'Emploi fin novembre 2018, en remplacement de l'ancien CNIAE et ouvert à l'ensemble des problématiques d'inclusion dans l'emploi et la formation, est annonciatrice d'une réforme de l'IAE en 2020, qui fera apparaître de nouvelles orientations (changement d'échelle) et de nouveaux modèles pour l'IAE à la fin du premier semestre 2019. Il pourra également s'appuyer sur l'enquête sur l'IAE 2012-2017 de la Cour des Comptes du 15 janvier 2019.

Pour mener à bien cette mission, des groupes de travail ont été organisés par le conseil d'inclusion dans l'emploi depuis début janvier autour de 7 thématiques (simplification et outil de pilotage ; renforcement des parcours ; innovation ; modèles économiques ; passerelles avec les entreprises ; formation professionnelle ; inclusion et territoires) permettant d'identifier à ce stade 5 enjeux :

- Multiplier les solutions d'emploi pour atteindre 240 000 personnes en parcours d'insertion dans l'IAE d'ici 2022.
- Innover et renforcer la qualité de l'accompagnement des personnes et leur montée en compétences.
- Mettre l'inclusion au cœur du développement social et économique du territoire.
- Mettre l'entreprise au cœur de la réussite des parcours.
- Simplifier, accompagner et évaluer les acteurs de l'inclusion pour gagner en agilité et en performance collective.

En attente de la feuille de route du conseil national d'inclusion dans l'emploi, la stratégie régionale de l'insertion par l'activité économique normande anticipe la plupart de ces enjeux.

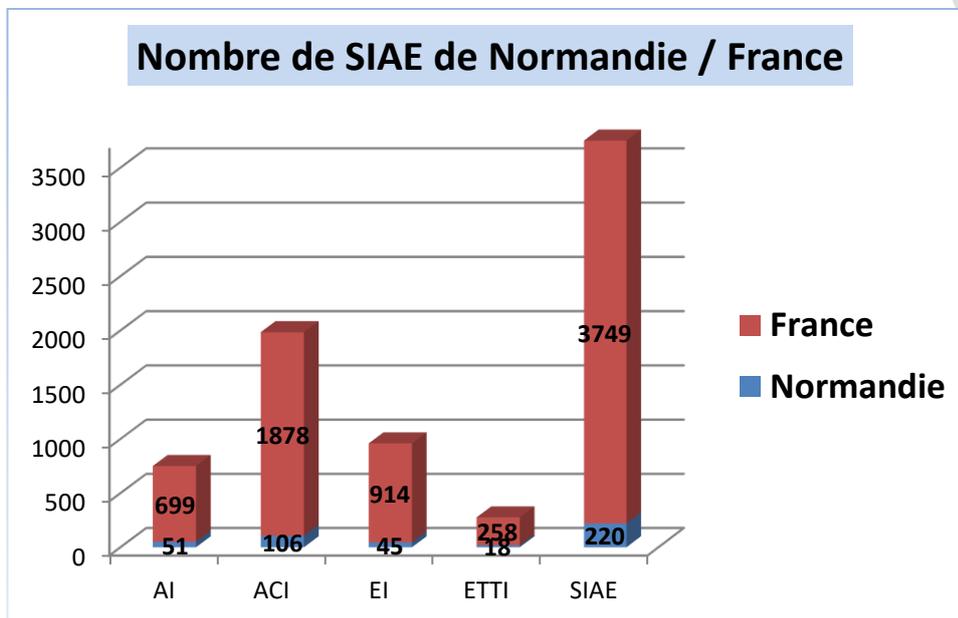
DIAGNOSTIC SYNTHETIQUE ET PRINCIPAUX INDICATEURS

En 2018, la Normandie compte 220 SIAE et totalise en 2019 une prévision de plus de 4 143 ETP (soit plus de 51 M€).

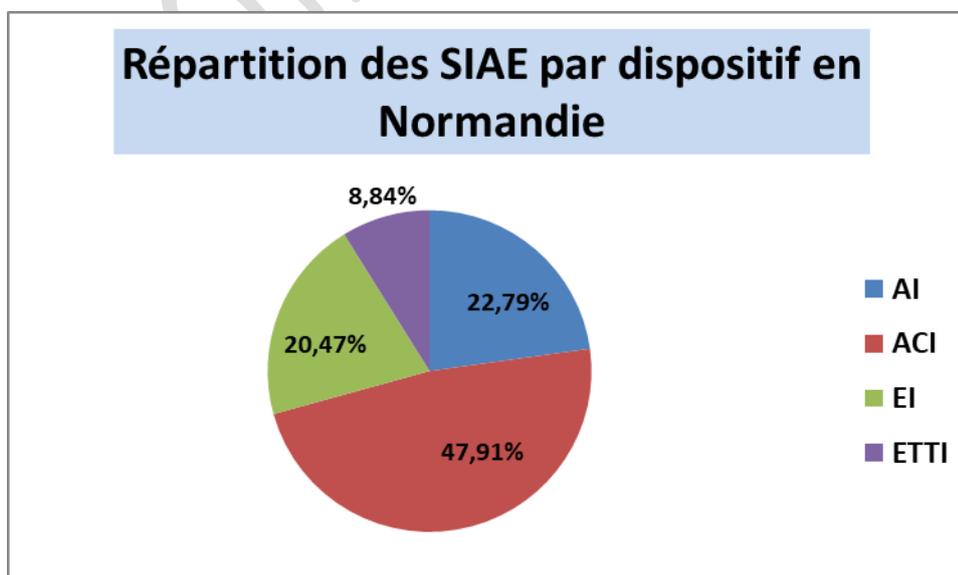
Poids des SIAE normandes :

	AI	ACI	EI	ETI	SIAE
Normandie	51	106	45	18	220
France	699	1878	914	258	3749
Normandie sur France	7,30%	5,64%	4,92%	6,98%	5,87%

Source : DARES résultat 2017 n°74



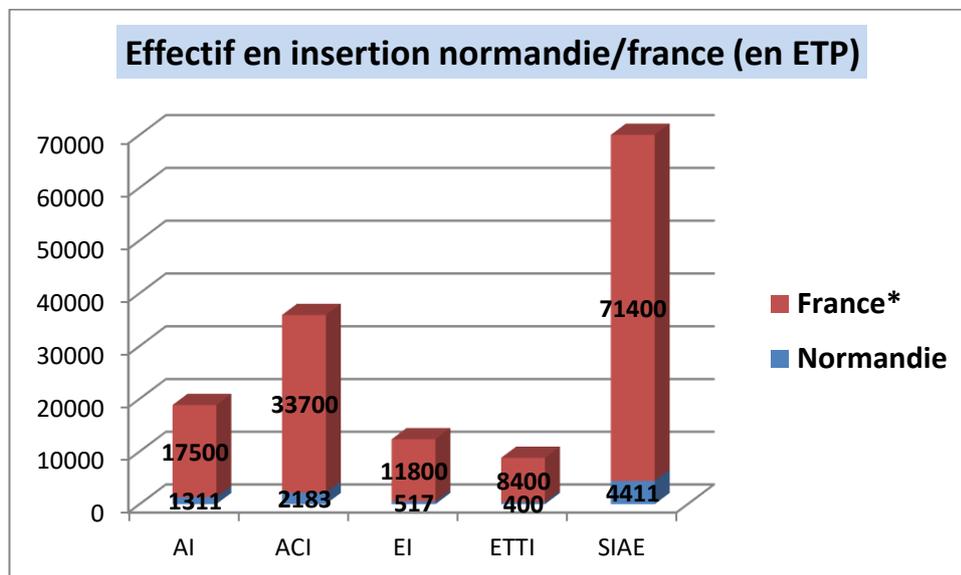
Répartition des SIAE en Normandie :



Source : extranet V2 IAE

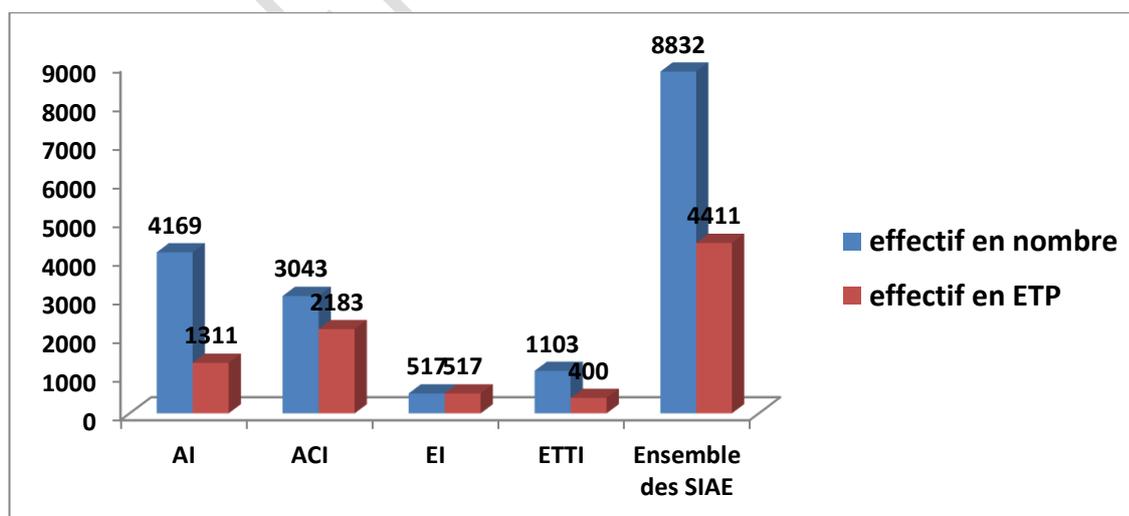
Effectifs en insertion (en ETP) au 31 décembre 2018 :

<i>Effectif en insertion</i>	<i>AI</i>	<i>ACI</i>	<i>EI</i>	<i>ETTI</i>	<i>SIAE</i>
Normandie	1311	2183	517	400	4411
France*	17500	33700	11800	8400	71400
Normandie sur France	7,49%	6,48%	4,38%	4,76%	6,18%



Taux d'occupation des postes au 31 décembre 2018:

	<i>AI</i>	<i>ACI</i>	<i>EI</i>	<i>ETTI</i>	<i>Ensemble des SIAE</i>
effectif en nombre	4169	3043	517	1103	8832
effectif en ETP	1311	2183	517	400	4411
taux d'occupation	3,2	1,4	1,0	2,8	2,0



Source : extranet V2 IAE

Opportunité d'emploi des SIAE en direction des populations fragiles au 31 décembre 2018 :

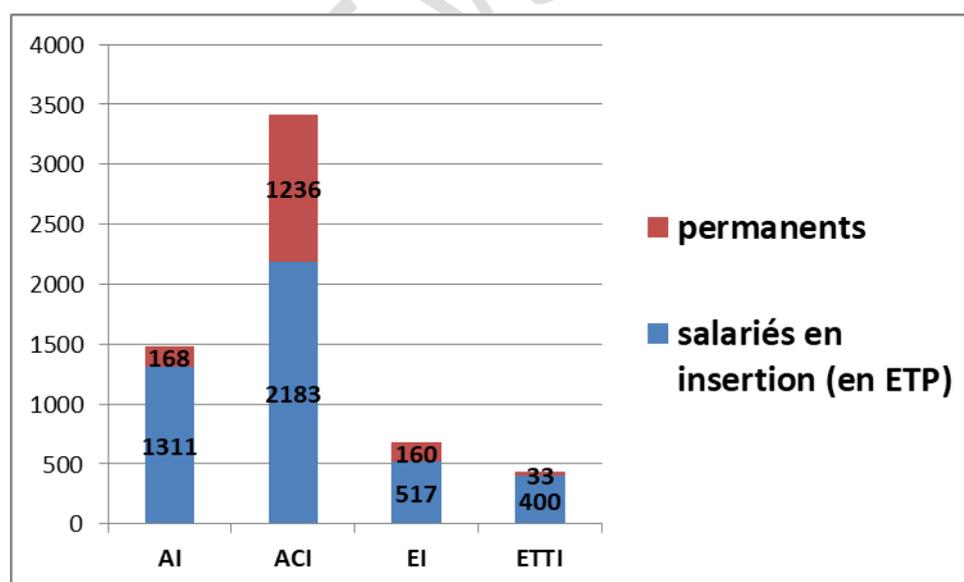
taux d'équipement SIAE Normandie / taux d'opportunité d'emploi						
	nombre BRSA	Salariés en IAE	Postes en SIAE/pour 1000 BRSA	Nombre de DE ABC	Salariés en IAE	Postes en SIAE/pour 1000 DE
calvados	14705	1985	142	58410	1985	34
Eure	12734	1228	90	52210	1228	22
Manche	7484	1031	135	34510	1031	30
Orne	6966	1101	157	21600	1101	50
SM	41065	3487	85	119450	3487	29
Normandie	82954	8832	106	286180	8832	31
France			74			26

Source : enquête DARES IAE janvier 2019, CAF

En moyenne, les SIAE normandes représentent un potentiel de 31 places pour 1000 demandeurs d'emplois et de 106 places pour 1000 bénéficiaires du RSA.

Encadrement dans les structures de l'IAE :

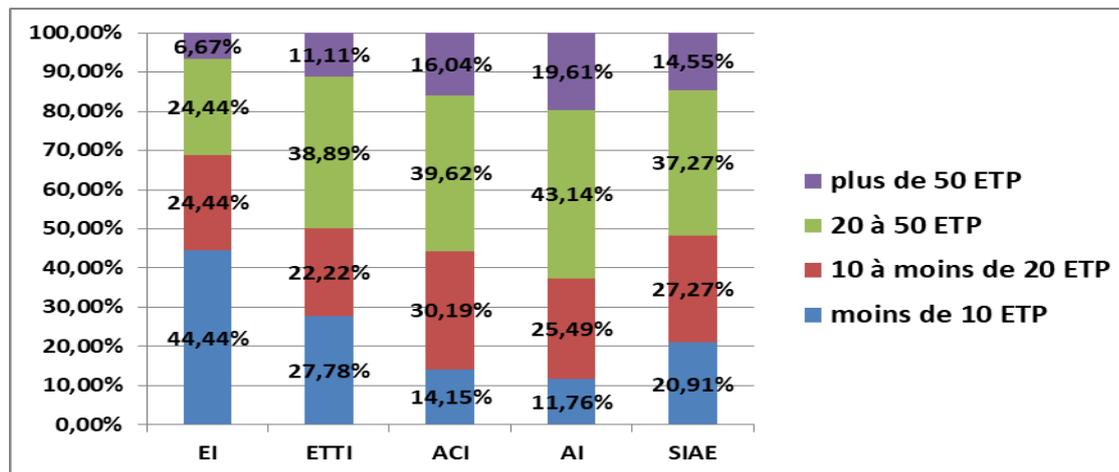
salariés en insertion (en ETP)/ effectifs permanent	AI	ACI	EI	ETTI	SIAE
salariés en insertion (en ETP)	1311	2183	517	400	4411
permanents	168	1236	160	33	1597
ratio	7,80	1,77	3,23	12,12	2,76



Source : extranet V2 IAE

Taille des SIAE :

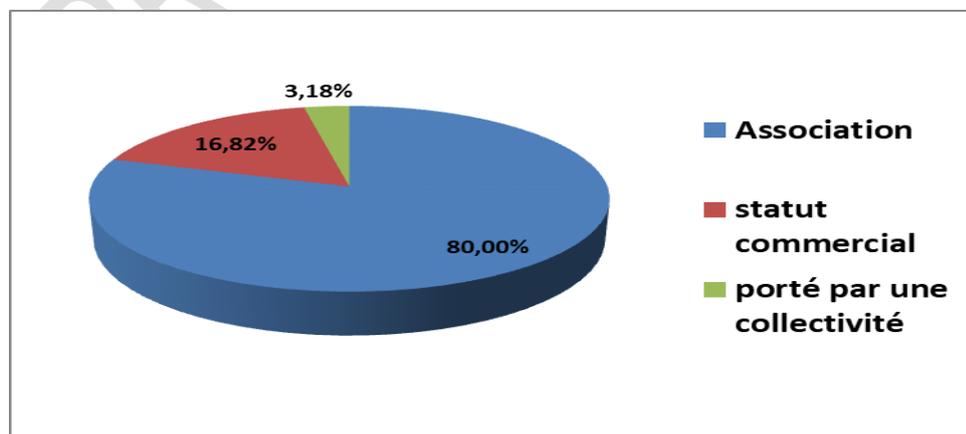
	moins de 10 ETP	10 à moins de 20 ETP	20 à 50 ETP	plus de 50 ETP
EI	44,44%	24,44%	24,44%	6,67%
ETTI	27,78%	22,22%	38,89%	11,11%
ACI	14,15%	30,19%	39,62%	16,04%
AI	11,76%	25,49%	43,14%	19,61%
SIAE	20,91%	27,27%	37,27%	14,55%



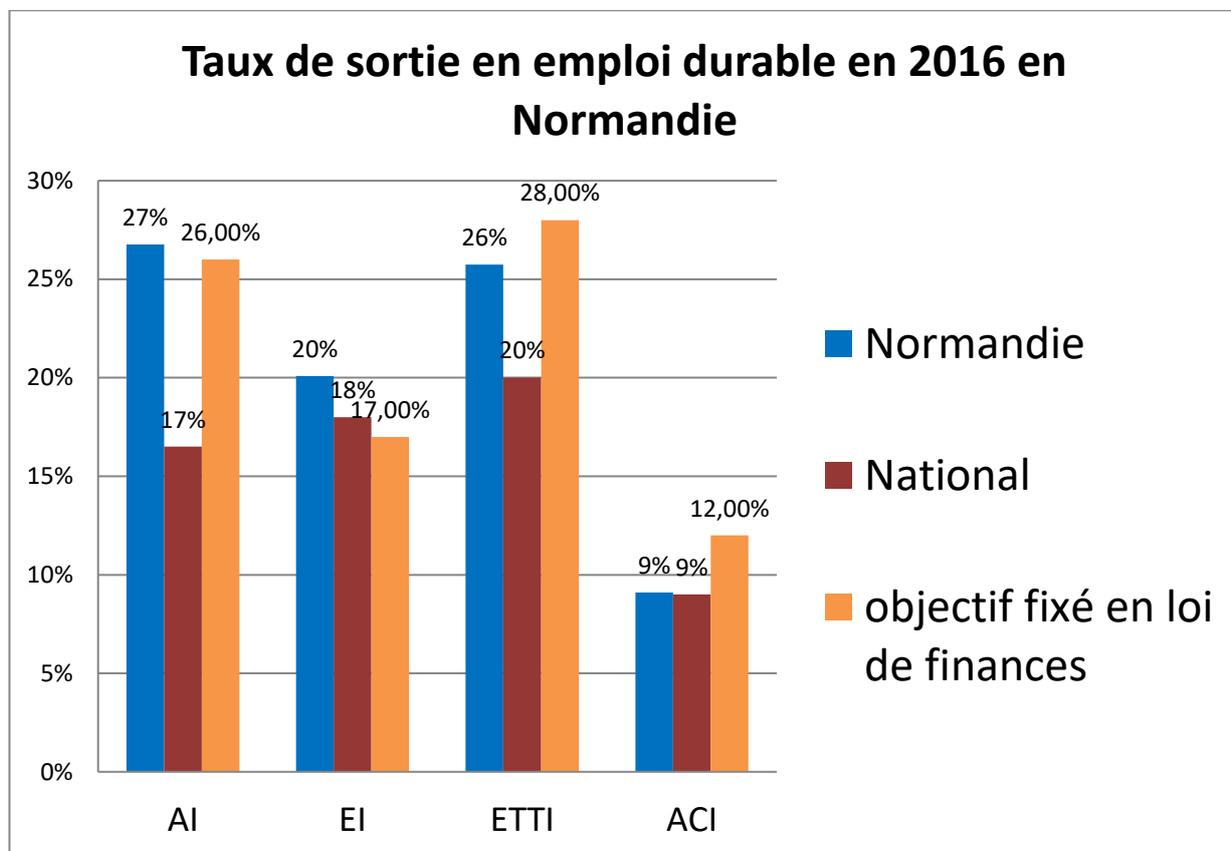
Source : extranet V2 IAE

Statut juridique des SIAE :

	AI	ACI	EI	ETTI
Association loi 1901	100,00%	93,40%	37,78%	50,00%
Statut commercial	0,00%	0,00%	62,22%	50,00%
porté par une collectivité	0,00%	6,60%	0,00%	0,00%
TOTAL	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%



Sorties en emploi durable des SIAE :



Source : extranet V1 IAE

Axe 1 - La pertinence d'un maillage territorial nécessaire au déploiement d'une offre d'insertion adaptée aux publics sur les territoires

- **Veiller à l'équilibrage territorial de l'offre d'insertion**

Constats :

Les articles R. 5132-1, R 5132-10-6, R. 5132-11 et R. 5132-27 du code du travail prévoient la prise en compte de l'offre existante pour assurer un développement équilibré des actions d'insertion sociale et professionnelle sur le territoire.

La mesure du taux d'accès à l'IAE s'observe avec le ratio suivant : sur 1000 Demandeurs d'emploi inscrits à Pôle Emploi en cat A, B et C ou BRSA combien ont été embauchés par une SIAE.

En Normandie, au 31 décembre 2018, les SIAE salariaient 8832 salariés en insertion.

La comparaison avec les DELD et les BRSA du territoire au 31/12/2018 permet d'identifier le taux d'équipement de l'IAE (l'opportunité d'emploi)

Ainsi, en moyenne, en Normandie, les postes en SIAE représentent un potentiel de 31 « places » pour 1000 DE (moyenne de 26 au niveau national).

Préconisations :

Il convient de réaffirmer l'importance d'avoir une couverture territoriale adaptée aux besoins des publics. Le déploiement de nouvelles activités, d'antennes pour les SIAE, au sein des « zones blanches » nécessitera un travail approfondi de partenariat avec les collectivités territoriales. Le déploiement d'une offre en QPV doit être renforcé, au-delà de l'implantation des Régies de Quartier. Les zones rurales doivent être prises en compte en tenant compte de la spécificité de la mobilité.

Il s'agira aussi d'élaborer un appel à projet régional commun pour la création de nouvelles structures par la Direccte, en lien avec les CD et un cahier des charges régional concernant l'attribution du fond départemental d'insertion.

Indicateur : améliorer taux d'équipement (d'opportunité en emploi) équilibré selon les besoins identifiés des territoires (vision régionale, départementale et par bassins).

- **S'engager à recruter des publics prioritaires :**

Constats : En Normandie, certains publics prioritaires ont encore un accès faible aux structures de l'insertion par activité économique (SIAE) :

- Part des travailleurs seniors dans les SIAE à hauteur de 15% des salariés contre 18% au niveau national

- Une proportion de femmes inférieure à celle des hommes : les femmes ne représentent que 44 % des effectifs (35% hors AI).

Les TH et les habitants des QPV constituent toujours des publics prioritaires en Normandie (respectivement 8% et 13% en 2017).

Enfin, une réflexion spécifique serait à mener avec les Conseils départementaux concernant les bénéficiaires du RSA quant aux prescriptions de parcours et de suivi, notamment dans le cadre de la garantie d'activité et de la stratégie contre la pauvreté qui doit constituer un tremplin vers l'IAE

Préconisations :

Les SIAE seront incitées à davantage cibler leurs recrutements sur ces publics afin d'améliorer en Normandie la prise en charge des publics fragilisés.

Ainsi, la Direccte définira avec chaque SIAE, dans le cadre des dialogues de gestion, des objectifs de progression spécifiques pour au moins deux catégories de publics.

Concernant la progression de l'accessibilité des femmes aux SIAE, il sera recherché une plus grande mixité des métiers mais également une diversification des secteurs d'activité (services, tertiaire...).

Indicateurs : améliorer la part régionale des publics prioritaires les plus fragilisés dans les SIAE (seniors et femmes).

Conforter la part des TH et la part des QPV dans les SIAE.

Mesurer le nombre de bénéficiaires de la future garantie d'activité dans les structures de l'IAE à partir de 2020.

- **Viser les secteurs d'activité qui offrent des opportunités d'emplois et des secteurs émergents :**

Constats :

Un des secteurs les plus représentés dans l'insertion par l'activité économique est celui des services à la personne et à la collectivité : près d'un tiers des salariés en parcours d'insertion y ont été embauchés en 2016.

Le deuxième secteur d'activité le plus important est celui de l'entretien des espaces naturels, des espaces verts et de la production agricole (18 % des salariés en parcours d'insertion).

Enfin, le secteur de la construction, du bâtiment, et des travaux publics représente le troisième domaine d'activité le plus important (12 % des salariés en parcours d'insertion).

Préconisations :

Il sera recherché une diversification d'activités en particulier pour favoriser la mixité des publics.

La DIRECCTE continuera à soutenir les secteurs émergents :

- le développement des activités numériques
- le secteur de l'économie circulaire
- la transition énergétique

Par ailleurs, le développement d'activités d'insertion, dans des secteurs porteurs de potentiels d'emplois sera recherché, en particulier dans les secteurs en tension.

Indicateurs :

- **Nombre de salariés IAE en sorties dans les secteurs en tension.**
- **Diversifier les activités des SIAE dans les territoires.**
- **Mesurer le nombre de salariés ayant un métier lié au numérique et aux emplois verts et verdissants (approche code rome).**

Axe 2 - Favoriser le développement économique du secteur de l'IAE.

- **Renforcer l'accès aux marchés publics de manière ciblée**

Constats :

Les marchés publics à clauses sociales représentent un enjeu de développement d'activité pour les SIAE.

Préconisations :

Les SIAE devront continuer à se professionnaliser afin de se saisir de l'opportunité des marchés publics, en particulier en s'orientant vers des marchés plus conséquents.

Il leur appartiendra de se structurer en conséquence leurs permettant de répondre à des marchés publics de plus grande envergure.... La DIRECCTE s'attachera à encourager les actions et démarches entreprises en ce sens par les SIAE.

L'impact en termes d'insertion, des parcours réalisés dans le cadre des clauses, fera l'objet d'analyses plus détaillées.

La Direccte élaborera un document de communication régionale valorisant les SIAE à destination des entreprises

Indicateurs : nombre et part de structures accédant à des marchés publics ; nombre d'heures travaillées

- **Soutenir les SIAE dans leurs évolutions de modèles économiques**

Constats :

La question du développement économique des structures de l'IAE, notamment pour faciliter les regroupements, et diversifier les sources de financement, constitue l'une des priorités majeures d'intervention de l'Etat. Au vu des potentiels importants de développement des SIAE, il convient d'accompagner les SIAE dans cette mutation économique.

Préconisations :

Les structures veilleront à ce que l'accompagnement des sorties en emploi soit optimisé, avec la mise en place d'outils de bilan de parcours, d'attestations de compétences.

Les structures devront nouer des relations pérennes avec les entreprises afin de permettre des suites de parcours sur le marché du travail (PMSMP....) et les bonnes pratiques déjà identifiées.

Le mécénat sera encouragé.

Le plan 10 000 entreprises pour l'inclusion et l'insertion professionnelle sera mobilisé par la participation au changement d'échelle dans l'offre d'insertion par l'économie (clauses sociales marchés publics, politique d'achats responsables) et par le recrutement de personnes en parcours d'insertion, par l'augmentation de périodes d'immersion...

Les structures de l'insertion par l'activité économique devront améliorer leur viabilité économique grâce à leur capacité à développer en permanence de nouvelles activités n'exigeant pas de main d'œuvre qualifiée, pour lesquelles il existe une demande de la part d'entreprises commerciales, de particuliers, d'associations ou de collectivités. La pluriactivité est souvent décisive dans l'équilibre de leur modèle économique, pour réduire les aléas liés à la conjoncture, mais aussi pour offrir davantage de possibilités aux personnes en parcours d'insertion.

Indicateurs :

Nombre de PMSMP et évolution par rapport aux années précédentes

Taux de sortie en entreprises

Renforcer l'apport du mécénat

Mesurer l'impact du plan 10 000 entreprises inclusives

- **Suivi et accompagnement financier**

Constats :

L'alerte des SIAE concernant leur santé économique parvient souvent trop tard aux unités départementales.

Cela conduit à des procédures de redressement judiciaire voire parfois des liquidations judiciaires de SIAE, qui auraient pu être évitées.

Préconisations :

Réaliser un diagnostic régional annuel de la santé financière des SIAE de Normandie ;

Analyser les facteurs qui ont déstabilisés la SIAE : valeur ajoutée de l'activité, territoire, taille de la SIAE, etc. ;

Accompagner les SIAE en difficultés ;

Anticiper les difficultés à venir afin d'éviter les procédures de RJ.

Diagnostiquer les taux de commercialisations importants dans les ACI

Indicateurs :

Mettre en place des actions correctives dans le cadre de taux de commercialisation des ACI trop élevés

S'approprier l'outil « signaux faibles » afin de prévenir et accompagner les SIAE dans le cas de difficultés financières

Utiliser les outils des prestations d'appui destinées à accompagner les mutations économiques

Axe 3 - La sécurisation des parcours professionnels

- **Renforcer la qualité de l'accompagnement:**

Constats :

L'accompagnement dispensé aux salariés dans les SIAE pour favoriser leur insertion professionnelle repose sur des salariés permanents ayant des fonctions d'encadrement, d'accompagnement et de formation.

En 2017, on compte (en ETP) environ un salarié permanent pour 6.35 cinq salariés en insertion en Normandie.

Les moyens consacrés à cet accompagnement sont plus importants dans les EI (1 pour 3) et les ACI (1 pour 5). Ils sont moins développés pour les AI (1 pour 13) et au sein des ETTI (1 pour 11). L'encadrement technique prend la part la plus importante dans les ACI et les EI du fait du travail en équipe.

La qualité de l'insertion dans l'emploi demande des compétences spécifiques dans les SIAE des directeurs et des encadrants.

Préconisations :

Les UD devront faire connaître le programme de professionnalisation du CARIF OREF auprès des SIAE.

Des actions de sensibilisation, dans le cadre du plan régional contre l'illettrisme, seront portées par le Centre ressources illettrisme auprès des SIAE

Les SIAE peuvent solliciter le marché Direccte sécurisation des parcours professionnel normand afin de mieux se professionnaliser sur le volet formation.

Les SIAE peuvent bénéficier du plan régional d'insertion des travailleurs handicapés dans le cadre de la sensibilisation des problématiques des salariés handicapés.

Indicateurs :

- **Actions de sensibilisations des UD concernant le programme du CARIF OREF + nombre d'encadrant des SIAE participant aux modules de professionnalisation, niveau régional et départemental**
- **Nombre de SIAE sensibilisées dans le cadre du plan régional de lutte contre l'illettrisme**
- **Nombre de jours consommés sur le marché sécurisation des parcours professionnels**
- **Indicateurs PRITH**

- **Articuler l'IAE et le Programme Initiatives et Compétences (PIC)**

Un accord cadre national pour la formation professionnelle des salariés de l'insertion par l'activité économique a été signé le 28 mai dernier avec les réseaux de l'IAE de Pôle Emploi, des OPCA et de l'Etat. Il doit permettre de renforcer les parcours combinant la formation professionnelle à l'exercice d'un emploi salarié, encadré et accompagné comme moyen de retour à l'emploi.

Constats :

La formation des salariés en insertion constitue un des piliers essentiels des projets d'insertion des SIAE. Les deux tiers des salariés en insertion accèdent à des formations de tous types (adaptation au poste, remise à niveau et savoirs de base, pré-qualifiant, qualifiant...) de manière massive dans les ACI et les EI. L'accès à la formation demeure limité dans les AI.

La formation des salariés en insertion des EI porte principalement sur des formations d'adaptation aux postes.

Les salariés des ACI bénéficient majoritairement de formations qualifiantes.

La quasi-totalité des salariés des ETTI bénéficient d'adaptation aux postes, mais sur des temps très courts et les formations pré-qualifiantes et qualifiantes se concentrent sur un très petit nombre de salariés.

Les besoins en formations des salariés de ces structures sont partiellement couverts en raison de contraintes budgétaires fortes des financeurs publics

Préconisations :

L'accord cadre national EDEC IAE signé le 28 mai avec l'Etat, 7 OPCA (Uniformation, FAFTT, OPCA Transports et services, OPCALIA, Agefos PME, FAFSEA et UNIFAF) et les têtes de réseaux de l'IAE, pour la période 2018/2022 devrait permettre de lever les freins en terme de financements et de renforcer, ainsi, l'accès à la formation des salariés en insertion.

La Direccte pilote la mise en œuvre régionale de cet accord cadre

Le déploiement du PRIC permettra, également, de développer l'accès des SIAE aux offres de formation du conseil régional en mobilisant des moyens au titre de son programme « socle de compétences » qui agiront en complémentarité avec les fonds de l'EDEC.

Indicateurs :

Nombre de COPIL EDEC IAE organisé

Nombre de salariés bénéficiant d'une formation grâce à l'EDEC

Part des formations certifiantes et non certifiantes, remise à niveau

Part des publics les plus fragiles bénéficiant de l'EDEC (TH, seniors...)

Nombre de structures bénéficiant de l'EDEC

Taux de sortie en emploi après une formation reçue dans le cadre de l'EDEC (évaluation nationale)

Elaborer un document régional de communication en direction des SIAE

- **Analyser la performance des SIAE**

Dans un contexte de développement du secteur de l'IAE, la Direccte doit s'interroger sur les modalités d'évaluation de la performance des SIAE.

Constats :

La réforme des financements de l'IAE en 2014 a renforcé le pilotage par la performance introduit par la première réforme du conventionnement mise en place en 2008 qui avait institué les dialogues de gestion et une grille d'analyse précise de l'activité des structures.

Depuis la réforme des financements IAE en 2014, une modulation de 5% de l'enveloppe financière a été mise en place sur la base de trois critères afin de prendre en compte la performance des SIAE :

- publics : part de bénéficiaires de minimas sociaux
- qualité » d'accompagnement : ETP encadrants/ETP salariés en insertion
- qualité des sorties : taux de sorties dynamiques/total des sorties

Globalement 64% des SIAE atteignent une modulation comprise entre 4 et 6%.

Par ailleurs, dans le cadre de la circulaire du 10 décembre 2008, les SIAE sont soumis à un taux de sorties dynamiques vers l'emploi cible de 60%. En moyenne, les sorties de SIAE sont à 69% en sorties dynamiques (74% chez les AI et 71% chez les ETTI – avec un faible nombre de sorties prises en compte - et de l'ordre de 65% pour les ACI et les EI.).

Les objectifs de sortie en emploi et en emploi durable sont fixés dans le cadre du projet de performance annuel de la loi de finances.

Préconisations :

Dans le cadre des dialogues de gestion menés annuellement par les Unités Départementales de la DIRECCTE, ces objectifs sont adaptés en fonction de la typologie des publics et du niveau d'encadrement. En effet, la typologie de publics suivis dans les SIAE varie fortement en fonction des structures : les chantiers d'insertion accompagnent un public très éloigné de l'emploi, souvent marginalisé, à la différence des ETTI dont le public accompagné, bien que fragile, peut être considéré comme plus proche d'insertion sur le marché du travail « classique ».

Les résultats de sortie en emploi devront être au moins égaux à ceux fixés dans le PAP.

Indicateurs :

La structure détaillées des sorties de l'IAE

-----EMPLOI DURABLE

Création ou reprise d'entreprise à son compte

En CDD (sans aide publique à l'emploi) d'une durée de 6 mois et plus

En CDI aidé par un autre employeur

En CDI dans la structure ou filiale

En CDI non aidé par un autre employeur

Intégration dans la fonction publique

-----EMPLOI DE TRANSITION

En CDD (sans aide publique à l'emploi) de moins de 6 mois par un autre employeur

En contrat aidé pour une durée déterminée par un autre employeur (hors IAE)

-----SORTIES POSITIVES

Autre sortie reconnue comme positive

Entrée en formation qualifiante ou poursuite de formation qualifiante

Pour une durée déterminée dans une autre structure IAE

Prise des droits à la retraite

- **Encourager la qualité de l'emploi :**

Constats :

Concernant les conditions de travail des salariés des SIAE, les SIAE, doivent améliorer leurs actions de prévention des risques professionnels individuels et collectifs à la hauteur des enjeux, en particulier pour les activités « à risques ».

S'agissant du sujet du dialogue social et de la représentation du personnel, la mise en œuvre est plus développée dans certaines SIAE, en particulier les ACI et les ETTI. Les difficultés liées au turn-over des salariés en insertion constituent un frein important dans la mise en place d'institutions représentatives du personnel.

Préconisations :

Les SIAE devront prioritairement s'engager dans des démarches actives :

- de prévention des risques professionnels.
- de mise en œuvre du dialogue social

Les SIAE seront accompagnées par la Direccte, les services de santé au travail et des actions d'accompagnement pourront être mobilisés sur le sujet (ARACT).

Les expérimentations des réseaux seront encouragées concernant la qualité de l'emploi comme l'expérimentation du COORACE sur la sédentarisation des salariés en AI.

Indicateurs :

Augmenter le nombre d'instances représentatives du personnel dans les SIAE

Diminuer l'absentéisme dans les SIAE

AXE 4– Renforcer les outils de pilotage et de gouvernance

- **Optimiser le fonctionnement des CDIAE**

Constats :

Les CDIAE (Comité Départemental de l'Insertion par l'Economique) constituent une instance règlementaire essentielle dans le pilotage territorial de la stratégie IAE. A ce jour, les CDIAE se réunissent majoritairement pour valider le conventionnement des SIAE. Il est à noter une réorientation de ces instances pour devenir de réelles instances de pilotage stratégique de l'IAE dans les départements.

Préconisations :

La DIRECCTE s'attachera à améliorer le fonctionnement des CDIAE, notamment en termes de représentation des SIAE et de pilotage de stratégies locales pour l'IAE.

- **Renforcer le partenariat avec Pôle Emploi**

Constats :

L'accord national signé le 10 septembre 2015 et sa déclinaison régionale signée le 28 novembre 2017 entre l'Etat, Pôle Emploi et les réseaux de l'IAE a été renouvelé par avenant jusqu'au 30 juin 2019.

Un plan d'actions déclinant les trois axes de l'accord régional a été élaboré, à savoir :

- Partager la connaissance territoriale de l'IAE pour engager des actions communes ;
- Sécuriser et améliorer la qualité des parcours du public en insertion pour faciliter le retour à l'emploi ;
- Préciser et améliorer le pilotage opérationnel et les complémentarités entre les différentes instances.

Le renouvellement de l'Accord-cadre IAE échu fin juin 2019, donnera lieu à un examen des « bonnes pratiques » recensées, en particulier en termes d'orientation et des prescription, d'offres de service de Pôle Emploi, d'attestations de compétences, de pratiques de recrutement via l'IAE, et de relations avec les entreprises...

Préconisations :

Il est important de renforcer les liens entre les SIAE et Pôle emploi pour permettre une meilleure orientation, à travers une connaissance fine de l'offre des SIAE et une facilitation des agréments.

Pour faciliter les parcours des salariés en insertion, il conviendra de poursuivre :

- la mobilisation de l'offre de services de Pôle Emploi en l'adaptant si besoin (ateliers...),
- la vigilance sur l'accompagnement des fins de parcours : attestations de compétences, maintien de l'inscription/réinscription des fins de parcours,
- l'optimisation des procédures d'agrément et prolongations/extensions
- le développement les collaborations avec les acteurs économiques

La poursuite du déploiement et de l'animation des CTA sur l'ensemble du territoire est essentielle pour renforcer le partenariat entre Pôle Emploi et les SIAE.

La stratégie IAE 2018/202 est abordée en tant qu'une démarche de co-construction avec les UD mais aussi avec les partenaires mobilisés au niveau régional et territorial.

Les travaux et documents de cadrage finalisés seront présentés dans les différentes instances : CREFOP, CDIAE...