

## Proposition de loi relative au renforcement de l'inclusion dans l'emploi par l'activité économique et à l'expérimentation « territoires zéro chômeur de longue durée »

### Remarques et Propositions de CHANTIER école, le réseau des Entreprises Sociales Apprenantes

Les **ENTREPRISES**  
SOCIALES **APPRENNANTES**

#### Préalables

En premier lieu, la proposition de loi relative au renforcement de l'inclusion dans l'emploi par l'activité économique et à l'expérimentation Territoire Zéro Chômeur de Longue Durée vise à **permettre la mise en œuvre de certaines mesures du [Pacte d'Ambition IAE](#)**.

CHANTIER école salue la reconnaissance de l'IAE par le Président de la République comme un levier "pertinent et puissant" de lutte contre le chômage de longue durée. La nomination récente d'une Ministre déléguée à l'insertion est un signal fort envers le secteur.

#### La mobilisation des entreprises : condition de réussite du développement du secteur

La proposition de loi indique qu'il est nécessaire "d'engager fortement les entreprises dans le plan d'action". En effet, les structures d'insertion peuvent inclure les salariés dans l'emploi durable si et seulement si les entreprises dites "classiques" les connaissent, les reconnaissent, font appel à elles pour recruter de nouveaux(elles) collaborateurs(rices), et ont la volonté de réaliser des achats responsables et de proximité.

- ⇒ Expertes de l'inclusion dans l'emploi, les structures d'insertion par l'activité économique sont des **interlocuteurs privilégiés des entreprises qui souhaitent recruter**.
- ⇒ Partenaires responsables, les structures d'insertion par l'activité économique sont également des acteurs-clés pour les entreprises qui souhaitent s'engager dans une **politique RSE**.
- ⇒ Expertes de la formation, les **entreprises sociales apprenantes** de notre réseau, sont les **acteurs incontournables de la montée en compétences des salariés en parcours d'insertion** notamment pour les savoirs de base et les compétences clefs immédiatement transférables au sein des entreprises qui recrutent.

#### La suppression de l'agrément octroyé par Pôle Emploi : en attente du décret d'application – Article 1

**La mesure 29 du Pacte d'Ambition IAE** prévoit d'élargir aux acteurs du service public de l'emploi la faculté de prescrire l'entrée en SIAE et de valider l'éligibilité des personnes, et de permettre aux SIAE de recruter directement des salariés.

Dans ce cadre, deux voies de recrutement et de contrôle de l'éligibilité de la personne seront possibles :

1. Prescription après diagnostic socio-professionnel individualisé et formalisé (d'autant plus important pour les personnes très éloignées de l'emploi recrutées par les Ateliers et Chantiers d'Insertion), par un acteur du service public de l'emploi (Pôle emploi, mission locale, Cap emploi) mais aussi d'acteurs tels que le Conseil départemental, le SPIP, la PJJ...
2. Recrutement direct par une SIAE, après diagnostic socioprofessionnel individualisé et formalisé, et sous réserve que la personne recrutée réponde à une combinaison de critères au sein d'une liste préalablement arrêtée par le Ministère du travail.

Dans le cadre des travaux préparatoires du Pacte d'Ambition IAE, **CHANTIER école n'était pas favorable à la suppression de l'agrément mais privilégiait de le maintenir et de l'assouplir.**

Aujourd'hui, dans le contexte de suppression de l'agrément, le réseau confirme l'exigence de sécuriser les ACI par rapport au recrutement direct en faisant en sorte qu'il n'y ait pas d'incidences en matière de charge administrative pour les structures et de risque financier en cas de contrôle négatif de conformité *a posteriori* dans le cas de recrutement direct. A ce titre, il privilégie la prescription par un partenaire afin :

- 🔗 de partager un diagnostic préalable du parcours de la personne et des objectifs d'insertion ;
- 🔗 de renforcer les relations partenariales locales pour améliorer la coordination locale et la complémentarité des acteurs ;
- 🔗 de sécuriser administrativement la prescription.

⇒ **CHANTIER école attend la publication du décret d'application qui doit préciser en ce sens les critères, les prescripteurs habilités et les modalités de contrôle de l'éligibilité a posteriori et les conséquences pour les structures dans le cadre de l'auto-prescription. Un point de vigilance est à faire sur la justification de l'éligibilité des personnes à un parcours IAE dans le cadre des financements FSE et des versements ASP à la suite de la suppression du numéro d'agrément.**

Par ailleurs, cette refonte de l'agrément **bouscule les relations de travail entre les SIAE et le service public de l'emploi.**

- ⇒ CHANTIER école souhaite **maintenir et renforcer les liens entre les SIAE et le Service Public de l'Emploi** dans un « mode projet » afin de :
- 🔗 stabiliser et renforcer la compétence IAE au sein de Pôle Emploi notamment dans les agences (monter et généraliser des équipes Pôle Emploi spécialisées IAE dans les territoires comme cela existe déjà dans certains territoires) et favoriser l'interconnaissance entre Pôle Emploi et les SIAE.
  - 🔗 renforcer au sein de Pôle Emploi, la détection des profils potentiellement éligibles à un parcours en IAE : viser à ce que l'ensemble des conseillers soient en mesure de faire ces orientations, notamment au moyen d'actions de présentation du secteur en interne
  - 🔗 anticiper les recrutements et préciser les besoins en termes de compétences attendues par les SIAE : organiser conjointement l'identification des compétences demandées par les SIAE (passage en revue des fiches de poste, prise en compte des restrictions à l'occupation des postes...)
  - 🔗 garantir le diagnostic préalable partagé des personnes, pour un accompagnement global et une approche individualisée des situations et des besoins des personnes
  - 🔗 enrayer la faiblesse de prescriptions certains territoires

La diversification des prescripteurs et l'implication de nouveaux organismes habilités par le Préfet nécessitera **un travail d'information et d'accompagnement à double-sens** : au bénéfice de ces nouveaux prescripteurs ainsi que pour les SIAE.

**L'enjeu ?** Accroître l'interconnaissance mutuelle pour fluidifier les prescriptions afin qu'un nombre plus important de demandeurs d'emploi puissent bénéficier d'un parcours IAE. A ce titre, les comités de pilotage local/territorial IAE (devant remplacer les CDIAE) auront un rôle majeur tout comme l'Académie de l'Inclusion envisagée dans la Pacte Ambition IAE.

## Le CDI inclusion : quelques points de vigilance – Article 2

Le CDI inclusion est un nouveau contrat qui permet d'embaucher des personnes qui n'ont pas d'opportunités de sorties suite à leur parcours d'insertion.

Dans le cadre des travaux préparatoire du Pacte d'Ambition IAE, CHANTIER école avait porté une proposition visant :

- à donner accès à ce CDI inclusion aux personnes à partir de 50 ans
- à prévoir une aide aux postes non-dégressive
- à maintenir la possibilité de faire appel à la dérogation existante

**Le Pacte d'Ambition IAE n'a pas repris cette proposition** : l'âge minimum d'accès au CDI inclusion a été porté 55 ans dans le texte, avec une aide dégressive (70% du financement au bout de 2 ans).

**Quant à la proposition de loi, elle élève l'âge d'accès au CDI inclusion à 57 ans et conserve la dégressivité.**

- ⇒ Les conditions proposées (âge minimum, dégressivité) font craindre à CHANTIER école une **restriction de l'accès des publics seniors à l'IAE**, *a fortiori* si la dérogation actuelle permettant aux salariés âgés de 50 ans et plus de bénéficier, avec l'accord de Pôle Emploi, d'une prolongation de l'agrément au-delà des 24 mois, dans la limite de soixante mois, disparaît.
- ⇒ Nous souhaitons le maintien des conditions d'accès et de financement proposés par les réseaux lors de la concertation pour le Pacte Ambition IAE et le maintien de la dérogation actuelle afin de couvrir l'ensemble des solutions à proposer aux personnes.

## Le CDI renforcé : des modalités de déploiement à préciser – article 3

A la lecture de la proposition de loi, CHANTIER école s'interroge sur **la complémentarité du CDI renforcé avec la mesure 17 du Pacte d'Ambition IAE qui prévoit la création du Contrat passerelle.**

Le **contrat passerelle** permettrait aux entreprises d'insertion et aux ateliers et chantiers d'insertion de **mettre à disposition un salarié en insertion auprès d'une entreprise**. La démarche serait limitée à 6 mois, pendant lesquels la personne en insertion demeurerait salariée de la SIAE qui se ferait rembourser le salaire et charges afférentes par l'entreprise partenaire.

**Le CDI renforcé** prévoit, au début du contrat, une période d'apprentissage ou de tutorat au sein de l'établissement de l'employeur (entre deux et quatre mois), qui inclut la période d'essai légale. Le salarié en CDI renforcé est rémunéré selon les modalités contractuelles du CDI de droit commun signé avec son employeur.

L'employeur quant à lui reçoit durant la période d'apprentissage ou de tutorat une allocation mensuelle, correspondant à un équivalent de la rémunération du salarié embauché en « CDI renforcé ». Cette allocation est financée et versée par Pôle Emploi dans le cadre de ses crédits et du Fonds d'expérimentation territoriale contre le chômage de longue durée (article 5 de la proposition de loi).

Dans le cas du contrat passerelle, pendant le contrat (limité à 6 mois, renouvelable une fois), le salarié est salarié de la SIAE et il peut réintégrer la SIAE si l'expérience n'est pas concluante. Sur

demande de l'entreprise, la SIAE perçoit une aide financière pour l'accompagnement qu'elle dispense par la SIAE.

- ⇒ L'enjeu du CDI renforcé est de soutenir les entreprises dans l'embauche de demandeurs d'emplois de longue durée, de jeunes, de bénéficiaires du RSA. Là encore, il convient d'articuler les dispositifs et de mettre en place des passerelles entre eux pour en décupler l'efficacité et la renforcer la pérennité de l'insertion des personnes. A ce titre, il serait intéressant de valoriser spécifiquement les passerelles avec l'IAE. **Il conviendrait dans ce cadre de favoriser le recrutement des entreprises candidates au CDI renforcé au sein des SIAE et construire les modalités d'accompagnement des salariés et des entreprises que pourraient proposer les SIAE dans le cadre du tutorat proposé.**

## Territoire Zéro Chômeur de Longue Durée : un dispositif complémentaire à l'IAE

L'expérimentation TZCLD s'intègre au **panel d'actions visant à lutter contre le chômage.**










Le cœur de métier de l'IAE est l'accompagnement vers l'emploi. Les contrats en SIAE sont à durée déterminée car les SIAE constituent des tremplins qui permettent aux salariés d'accéder à un emploi durable, grâce à l'accompagnement et à la formation dont ils bénéficient pendant leur contrat.

- ⇒ Il faut mener à bout l'expérimentation et son évaluation et rester dans un nombre de territoires limités dans cette deuxième phase comme le propose la PPL afin de bien analyser les effets et les conditions de bonne intégration des EBE dans l'écosystème inclusif des territoires.
- ⇒ Il faut impérativement séparer les budgets TZCLD et IAE (exemple du budget formation des EBE dans le PIC IAE) afin de ne pas freiner le développement des CDDI et poursuivre l'analyse du montage économique des EBE (montant du financement, origine des fonds) comme objet de l'expérimentation.
- ⇒ CHANTIER école estime que IAE et TZCLD sont et doivent être complémentaires.
- ⇒ IAE et TZCLD ne visent pas les mêmes objectifs : un emploi en SIAE s'articule autour de la formation en situation de travail et de l'accompagnement vers l'emploi & un emploi en EBE est susceptible de constituer une suite de parcours IAE. Les exigences de formation et d'accompagnement étant beaucoup plus forte pour l'IAE.
- ⇒ Les deux dispositifs coexistent efficacement sur les territoires où il existe une bonne entente des acteurs de l'écosystème local.
- ⇒ Il est essentiel dans les territoires (nouveaux ou déjà habilités) où se déploie TZCLD, que les modalités de partenariats et les engagements réciproques entre les SIAE et les EBE soient formalisées (en facilitant la présence des SIAE dans les comités locaux et organisant les collaborations économiques et les parcours d'insertion par exemple). Cela permettrait d'intégrer les EBE au tissu local et faciliterait la mutualisation entre les différentes structures porteuses des dispositifs.
- ⇒ Le portage d'une EBE par une SIAE, et par un ACI en particulier, peut-être, dans certains territoires sous certaines conditions, une solution intéressante de mutualisation et d'accompagnement au démarrage du projet sans pour autant constituer un modèle.

Cette expérimentation sera une réussite pour la lutte contre le chômage et l'exclusion si les implantations territoriales des EBE sont ambitieuses, intégrées, concertées, partagées, mutualisées et en cohérence avec les dispositifs en place.

## Autres contributions de CHANTIER école

### Le réseau tient à attirer l'attention sur 5 points supplémentaires :

1. Comme le prévoit la **mesure 6 du Pacte d'Ambition**, un travail doit être entrepris autour du **dialogue social** afin de faciliter l'implication des salariés en insertion.  
 CHANTIER école est favorable à **l'adaptation des règles du dialogue social** pour permettre aux personnes en parcours d'insertion d'être pleinement parties prenantes de la vie de la structure. L'ISCT mis en place par la Branche Professionnelle des ACI peut servir de base de travail.
2. La **mesure 20 du Pacte d'Ambition** ambitionne d'accélérer le déploiement **des clauses sociales dans la commande publique et les achats privés**.  
 CHANTIER école soutient cette mesure et rappelle la nécessité de prévoir un accès équitable de l'ensemble des SIAE (modèle associatif non-lucratif ou modèle commercial, tailles des structures, tailles des lots accessibles) à la commande publique, afin de viabiliser les modèles pour les SIAE dont les secteurs d'activité font écho à l'objet des dits-marchés.  
 Une attention est également à porter sur **le maintien et la sécurisation de la subvention** qui est une modalité de financement importante pour les ACI (collectivités, Etablissements publics).
3. Le Pacte d'Ambition **réforme la gouvernance locale** de l'inclusion : les CDIAE disparaissent au profit des Comités régionaux de l'inclusion dans l'emploi ainsi que Comités territoriaux de l'inclusion dans l'emploi.  
L'année 2020 constitue l'année de préfiguration des Comités régionaux de l'inclusion dans l'emploi.  
 CHANTIER école souhaiterait en savoir davantage sur la nécessité d'une traduction législative de la suppression des CDIAE et de la création des CRIE : **peut-être la proposition de loi relative au renforcement de l'inclusion dans l'emploi par l'activité économique et à l'expérimentation Territoire Zéro Chômeur de Longue Durée constituerait une opportunité pour légiférer sur ces points ?**  
 Une réflexion sur une instance nationale de l'IAE nous paraît également opportune pour faciliter les travaux et fluidifier les échanges entre les parties prenantes.
4. CHANTIER école porte avec d'autres réseaux une mesure permettant **le cumul des CDDI avec un CDI ou un CDD de plus de 3 mois** afin de renforcer l'accompagnement dans l'emploi  
Les constats : sortir d'un parcours d'insertion pour un CDI à temps plein n'est pas la norme. Souvent, les salariés peuvent bénéficier de CDI à temps partiel en entreprise classique. Cette situation, bien que faisant entrer la personne dans l'emploi classique, peut conduire à des situations de précarité en raison du faible nombre d'heures du contrat de départ  
De plus, les SIAE constatent que le maintien d'un accompagnement est nécessaire lorsque le salarié entre dans l'emploi « classique ». **La marche entre l'emploi d'insertion et l'emploi classique peut être haute pour certaines personnes.** Pourtant, l'accompagnement et le suivi dans l'emploi ne sont aujourd'hui pas assurés faute de moyens.  
 Aussi, **CHANTIER école propose de permettre aux salariés en insertion, quand cela se justifie, au regard de leur parcours, dans la continuité de celui-ci et selon ce qui peut être défini avec l'entreprise l'accueillant, de cumuler un CDI et un contrat d'insertion (CDDI/CDDU) après une sortie en emploi de façon à faciliter :**  
 Une adaptation et une montée en charge progressive pour le salarié en insertion.  
 Le maintien de l'accompagnement du salarié pendant sa prise de poste, notamment au sein de l'entreprise.  
 Le retour au sein de la SIAE sans avoir besoin de renouveler l'agrément en cas de difficulté.



Le cumul du CDDI/CDDU dans la SIAE et d'un CDI ou un CDD de plus de 3 mois permettrait donc au salarié de « garder un pied » dans une structure qui pourra continuer l'accompagner et lui proposer des heures complémentaires pour éviter toutes situations de précarité.

## 5. La formation professionnelle

Ce point est essentiel afin de réussir le Pacte d'Ambition IAE. Il convient de faire reconnaître les spécificités IAE dans la proposition de loi inclusion :

### **Ré ouvrir le plan de développement des compétences aux SIAE de plus de 50 ETP.**

Le nombre d'ETP et la masse salariale ne sont que rarement des indices de solidité économique et de disponibilité de trésorerie pour des SIAE. Elles se retrouvent lourdement pénalisées par cette disposition de droit commun. Le seuil de 50 salariés n'étant pas un critère approprié pour les SIAE en termes de formation, une dérogation pour les SIAE de plus de 50 salarié-e-s est à mettre en place pour qu'elles puissent bénéficier de prise en charge OPCO sur des fonds mutualisés identifiés.

### **Rendre accessible la Pro A pour les salariés en CDDI**

Un accès au droit commun de la formation professionnelle doit être retrouvé pour les salariés en parcours, avec la possibilité d'avoir recours au dispositif PRO-A, dans une logique de reconnaissance de l'alternance formation-production.

### **Rendre opérationnel le Contrat Professionnalisation Inclusion**

Pour intégrer le CPI dans un logique d'accompagnement et des parcours, il serait opportun que celui-ci ouvre droit au financement par l'aide au poste. Ceci compenserait le restant à charge pour la SIAE qui pourrait ainsi accompagner, avec un tutorat adapté, les personnes vers une qualification dans des métiers en dehors de son champs d'activité.

### **Formation interne (SIAE/ACI = organisme de formation)**

Il est indispensable de noter que les actions de formation menées en interne par les ACI ne peuvent pas être financées comme des formations internes classiques, puisqu'elles ne bénéficient pas à la structure d'insertion, mais aux futurs employeurs des salariés en parcours.

Il convient de les considérer bien comme des actions de formation réalisées pour les futurs employeurs de ces salariés, avec une prise en charge des coûts pédagogiques correspondants.

### **Formations des permanents des SIAE**

La finalité des formations menées par les structures de l'IAE est la préparation des salariés en parcours d'insertion à leur sortie vers l'emploi.

La formation des salariés permanents dont les encadrants techniques pédagogiques et sociaux et les accompagnateurs sociaux et professionnels est indispensable à la qualité des parcours d'insertion. Il conviendrait d'analyser les sujets à porter dans la loi Inclusion afin de déroger au droit commun pour financer à hauteur les besoins de formations des permanents.

Il semble opportun que certaines formations pour les permanents, notamment sur les postes les plus en tension et les plus impactés par les objectifs de développement de l'activité des SIAE, deviennent prioritaires et accessibles pour les SIAE dans le cadre du PIC IAE avec un budget abondé en conséquence. La qualité de la formation des salariés en CDDI dépend grandement de la qualité de la formation des salariés permanents des SIAE, notamment leur capacité à concevoir, développer et évaluer la Formation En Situation de Travail (FEST), modalité très bien adaptée en SIAE notamment en ACI.

## LES **ENTREPRISES** SOCIALES **APPRENANTES**

### Présentation du Réseau CHANTIER école

Créée en 1995, **CHANTIER école, réseau des Entreprises Sociales Apprenantes**, est née de la volonté d'hommes et de femmes du secteur de l'Insertion par l'Activité Economique (IAE) de se regrouper pour mutualiser leurs compétences et leurs méthodes autour de valeurs communes. À ce titre, l'association CHANTIER école vise à développer la professionnalisation des acteurs, capitaliser, diffuser les bonnes pratiques de ces derniers et accompagner la mise en œuvre des politiques publiques.

CHANTIER école, tête de réseau représentatif du secteur, regroupe plus de **700 structures** sur l'ensemble du territoire national qui emploient, accompagnement et forment plus de **30 000 salariés en insertion** chaque année. Près de **6 000 salariés permanents** sont mobilisés au quotidien au sein de notre réseau.

Les missions du réseau :

- **Regrouper les acteurs autour de la charte nationale**

L'association nationale, CHANTIER école, regroupe des membres actifs, personnes physiques et morales qui initient, coordonnent et/ou mettent en œuvre la démarche pédagogique du chantier-école, ainsi que des membres associés, qui se reconnaissent dans la charte nationale des acteurs. La charte de CHANTIER école rassemble les membres du réseau autour d'un concept commun dont ils s'engagent à respecter les fondements.

- **Développer et porter un plaidoyer en faveur des modèles que nous défendons**

Le modèle d'avenir des Entreprises Sociales Apprenantes se construit collectivement entre les acteurs du réseau. Il se construit également avec nos partenaires, en portant collectivement nos propositions pour mener une politique ambitieuse pour les acteurs de notre réseau et, in fine, pour l'ensemble des salariés en parcours. Ce message est porté par CHANTIER école dans son plaidoyer, présentant les propositions phares en faveur des Entreprises Sociales Apprenantes, des Ateliers et Chantiers d'Insertion et de l'Insertion par l'Activité Economique.

- **Favoriser la reconnaissance du réseau CHANTIER école par les institutions**

L'association fait partie des têtes de réseaux nationaux de l'IAE. A ce titre, elle est membre de nombreuses instances nationales, régionales et départementales en charge de l'IAE, de la formation et plus largement de l'ESS. Elle participe aux travaux du Conseil National de l'Inclusion dans l'Emploi qu'elle représente au Conseil Supérieur de l'ESS, de la Délégation Générale à l'Emploi et à la Formation Professionnelle (DGEFP – Mission Insertion Professionnelle et Programmes Nationaux FSE), de la Délégation Interministérielle à la prévention et à la lutte contre la pauvreté...

- **Caractériser et qualifier l'Entreprise Sociale Apprenante**

Depuis plusieurs années, CHANTIER école développe le concept d'Entreprises Sociales Apprenantes, consistant à promouvoir une approche de l'inclusion par le travail au-delà d'une référence à un dispositif de la politique de l'emploi. Il s'agit d'accompagner les structures à déployer de la meilleure manière le triptyque, emploi, accompagnement et formation et donc s'adresser à l'ensemble du secteur de l'IAE afin de proposer une offre d'insertion adaptée à tou.te.s et à chaque territoire. A ce titre un travail de recherche scientifique et opérationnel est en cours afin de caractériser l'Entreprise Sociale Apprenante, concevoir et développer une démarche qualité adaptée et accompagner leur engagement sociétal.

CHANTIER école est également :

- **Impliqué dans des réflexions avec différents partenaires** dont entre autres, Pôle emploi, la Direction de l'Administration Pénitentiaire, Citoyens et Justice, l'USH (l'Union Sociale pour l'Habitat), la DIHAL, le CGET, France Terre d'Asile, Uniformation (OPCO de la Cohésion Sociale), les réseaux de l'IAE et de l'inclusion ;
- **Signataire de conventions de partenariat** avec la Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (mission insertion emploi et Fonds Social Européen), la direction du développement durable de la SNCF, l'INRS, le groupe la Poste, l'Université de Rennes 2, Aésio, le FAPE EDF, l'ANACT, l'Agence française Erasmus +, le GIP Habitat et Interventions Sociales, les DIECCTE La Réunion et Guyane, OFESA, l'Agence du travail d'intérêt général et de l'insertion professionnelle des personnes placées sous main de justice;
- **Développeur d'insertion dans les territoires d'outre-mer** et rapporteur d'une mission spécifique sur l'IAE dans les outre-mer pour le compte du Conseil National de l'Inclusion dans l'Emploi ;
- **Membre du réseau européen des entreprises sociales d'insertion, ENSIE ;**
- **Actif au sein de la branche des ACI, de la CPNEF, du SyNESI** (Syndicat des Employeurs Spécifiques d'Insertion) et de l'**UDES** (Union des Employeurs de l'Economie Sociale et Solidaire).

Pour mieux accompagner ses adhérents, CHANTIER école a accompagné la structuration de **15 associations régionales**. Le réseau s'appuie ainsi sur une équipe nationale et des associations régionales présentes dans l'ensemble des régions métropolitaines et 3 régions ou territoires d'outre-mer. Le Réseau est aujourd'hui présent en Martinique, Guadeloupe, Guyane et dans l'Océan Indien (présent à la Réunion avec un projet à Mayotte).

**CHANTIER**  
**éCOLE**  
RÉSEAU NATIONAL

Les **entreprises**  
sociales **apprenantes**

[www.chantierecole.org](http://www.chantierecole.org)



Chantier école – Réseau national



CHANTIER école